

Regina Heloisa Maciel
João Bosco Feitosa dos Santos
Silvia Fernandes do Vale
Emanoella Pessoa Angelim Guimarães
Organizadores

Saúde e Trabalho em Debate

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ

REITOR

José Jackson Coelho Sampaio

VICE-REITOR

Hidelbrando dos Santos Soares

EDITORA DA UECE

Erasmus Miessa Ruiz

CONSELHO EDITORIAL

Antônio Luciano Pontes	Lucili Grangeiro Cortez
Eduardo Diatahy Bezerra de Menezes	Luiz Cruz Lima
Emanuel Ângelo da Rocha Fragoso	Manfredo Ramos
Francisco Horácio da Silva Frota	Marcelo Gurgel Carlos da Silva
Francisco Josênio Camelo Parente	Marcony Silva Cunha
Gisafran Nazareno Mota Jucá	Maria do Socorro Ferreira Osterne
José Ferreira Nunes	Maria Salete Bessa Jorge
Liduina Farias Almeida da Costa	Silvia Maria Nóbrega-Therrien

CONSELHO CONSULTIVO

Antônio Torres Montenegro UFPE	Maria do Socorro Silva Aragão UFC
Eliane P. Zamith Brito FGV	Maria Lírida Callou de Araújo e Mendonça UNIFOR
Homero Santiago USP	Pierre Salama Universidade de Paris VIII
Ieda Maria Alves USP	Romeu Gomes FIOCRUZ
Manuel Domingos Neto UFF	Túlio Batista Franco UFF

Regina Heloisa Maciel
João Bosco Feitosa dos Santos
Sílvia Fernandes do Vale
Emanoella Pessoa Angelim Guimarães
Organizadores

Saúde e Trabalho em Debate

1ª Edição
Fortaleza - CE
2018



SAÚDE E TRABALHO EM DEBATE

© 2018 *Copyright by* Regina Heloisa Maciel, João Bosco Feitosa dos Santos, Sílvia Fernandes do Vale e Emanoella Pessoa Angelim Guimarães

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*
Efetuado depósito legal na Biblioteca Nacional

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE
Av. Dr. Silas Munguba, 1700 – *Campus do Itaperi* – Reitoria – Fortaleza – Ceará
CEP: 60714-903 – Tel: (085) 3101-9893
www.ucece.br/eduece – E-mail: eduece@uece.br

Editora filiada à



Coordenação Editorial

Erasmu Ruiz

Diagramação e Capa

Narcélio Lopes

Revisão de Texto

Os organizadores

Ficha Catalográfica

Lúcia Oliveira – CRB: 3/304

S255 Saúde e trabalho em debate / Organizado por Regina Heloisa Maciel,
João Bosco Feitosa dos Santos, Sílvia Fernandes do Vale e Emanoella
Pessoa Angelim Guimarães. Fortaleza : EdUECE, 2018.
228 p.
ISBN: 978-85-7826-699-8

1. Profissionais de saúde. 2. Saúde do trabalhador. 3. I. Maciel, Regina
Heloisa. II. Santos, João Bosco Feitosa dos. III. Vale, Sílvia Fernandes do.
IV. Guimarães, Emanoella Pessoa Angelim. V. Título.

CDD: 610

PREFÁCIO

Diz a mitologia grega que Hefestos (Vulcano entre os romanos) era o mais feio dos deuses. Fruto da união de Hera e Zeus, ao nascer foi recebido com muito descontentamento. A sua mãe, envergonhada pela feiura do bebê, jogou-o longe em direção ao mar onde foi criado pelas divindades marinhas.

Apesar de seu aspecto físico, foi agraciado com o dom de fazer os mais perfeitos trabalhos em metais. É desta forma que ele é representado, como um ferreiro divino. Ele era portador do trabalho que embrutece, mas ao mesmo tempo é capaz de produzir a beleza. Sua mente poderosa criava belas formas, mas era o que tornava seu corpo, naturalmente desarmonioso, ainda mais grotesco em suas desproporções.

Sempre penso que não é gratuita a associação que os gregos faziam de um deus esteticamente feio com o trabalho manual. Era principalmente a percepção do aristocrata e do cidadão da polis sobre a “imundície” do trabalho, do quanto ele era indigno e, desta forma, só deveria ser exercido pelos escravos ou por seres humanos de segundo nível como os “metecos” (artistas e artesões).

Tantos anos se passaram e as lógicas produtivas sofreram transformação radical. Ainda assim, herdamos do passado uma certa visão pejorativa do trabalho. A maioria dos homens vivem a insatisfação de um trabalho vazio de significados, tomado mais positivamente por sentidos extrínsecos à atividade realizada: trabalha-se pela sobrevivência, pelo salário, por alimentos enquanto o espírito jaz abandonado pelo prazer de uma atividade mais autônoma e criativa.

A vida explode em miríade de modos de existência. Comum a todos eles, a necessidade do trabalho humano. Mas em cada país, espaço, local, instituição, bairro e casa, surpresas nos aguardam, prontas para destruir nossos estereótipos e julgamentos superficiais sobre o trabalho e os seres humanos que o exercem. Linguagens e comportamentos são reapropriados o tempo todo para oferecer sentido, para dar sustentação ao que se faz. Das ideologias às formas de organização, o homem reinventa formas de trabalho cotidianamente.

Assim, é salutar que pesquisas sobre o trabalho não fiquem apenas disfarçados em tabelas e tratamentos estatísticos. Historicamente, o agir e o pensar do trabalhador foi fragmentado em processos cognitivos, nas capacidades a serem desenvolvidas e nos comportamentos a serem analisados e modificados. Na modernidade, a ciência, na maioria de suas intervenções, quedou-se às necessidades da lógica de produção capitalista. Com o tempo, parte dos estudiosos percebeu que era mais importante entender o trabalho em si mesmo e não “disseca-lo”. Era preciso ver o que acontecia e não simplesmente submeter as pessoas a um conjunto de testes e escalas. É raro livros que, mesmo expondo estudos quantitativos sobre o trabalho, usem os dados para pensar criticamente seus achados, ficando assim abrigados no manto da neutralidade. Este, felizmente, não é o caso desta obra, onde estudos quantitativos e qualitativos rompem a falsa dicotomia destes modos de produzir conhecimento.

Desta forma, o livro “Saúde e Trabalho em Debate” traz para o leitor as perspectivas de um trabalho vivo onde pessoas e grupos constroem suas narrativas a partir de seus lugares no mundo do trabalho. O leitor é convidado então a saber mais sobre a precarização do mundo do trabalho na saúde que, no campo das concepções de mundo, sempre é significado por discursos que enaltecem o trabalho que salva vidas e mitiga a dor mas que, na realidade, leva os in-

divíduos aos seus limites de reprodução social, superexplorados por jornadas extenuantes e na maioria das vezes recompensados com baixos salários e péssimas condições de trabalho. Percorre-se então os (des)caminhos dos sofrimentos psíquicos que impactam na saúde mental daqueles que cuidam da saúde mas acabam sendo assolados pelo sofrimento do cuidar, seja no hospital, seja nas ruas com os trabalhadores do SAMU.

O trabalho de professores também é destacado na obra. O momento é propício para estudar-se esta forma de trabalho. Não bastassem as superexigências do trabalho caracterizado por jornadas extensas e processo de trabalho que invade a vida privada do trabalhador, temos agora os conflitos políticos que adentram as salas de aula. Assim, pensar a autonomia docente é de suma importância já que nos processos vivos do trabalho, a autonomia é cercada o tempo todo. Por fim, após o final leitura. Você poderá perceber melhor o cotidiano dos trabalhadores informais, a maioria deles sem rosto, sem espaço e até sem lugar. Como eles configuram redes de relações no trabalho? Como essas redes estabelecem e facilitam as atividades em local onde esses trabalhadores exercem suas funções?

Começamos com mitologia e assim terminaremos. Depois de ajudar Teseu a derrotar o Minotauro, Dédalo, o brilhante construtor do labirinto, foi condenado por Minos, rei de Creta e pai do Monotauro, a permanecer preso no labirinto junto com seu filho Ícaro. Como o Rei podia impedir sua fuga tanto por terra quanto por mar, Dédalo imaginou a construção de asas com penas de várias aves presas entre si com cera para fugir pelo ar. Assim, fez dois pares de asas para si e seu filho. Ao ensinar Ícaro a voar, disse a ele que não se aproximasse do sol ou suas asas se derreteriam. Quando conseguem fugir, desafortunadamente, Ícaro não segue o conselho do

Pai. Encantado pela beleza do Sol, Ícaro aproxima-se demais dele e acaba por cair no mar afogando-se.

O mito pode falar de desobediência, servindo de conselho aos jovens para saber ouvir as recomendações dos velhos. No entanto, fala também no poder do engenho humano em criar, a partir do trabalho, ações que só os deuses poderiam fazer. De fato, aproximar-se demais do trabalho alheio pode nos queimar quando sucumbimos à necessidades de transformação que somos impotentes para realizar, ou quando a paixão cega produz a morte, como aconteceu com Portinari contaminado pelas próprias tintas que usava. Entretanto, podemos, a semelhança de Ícaro, descrever situações, processos, fenômenos e dramas porque ousamos vestir as asas da ciência e assim ter uma visão que a maioria não possui. Esse é um dos papéis deste livro, compartilhar o que acontece sobre algumas formas de trabalho para que outras pessoas possam também voar e quem está na terra possa usar os “segredos” revelados como instrumentos de transformação ética e qualitativa do trabalho.

Erasmio Miessa Ruiz

SUMÁRIO

PREFÁCIO	5
-----------------------	----------

Erasmio Miessa Ruiz

PARTE 1	11
PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE	

CAPÍTULO 1	13
-------------------------	-----------

Relatos de casos de precarização do trabalho em serviços públicos de saúde em Fortaleza, CE.

Ana Paula Torres do Nascimento e Regina Heloisa Maciel

CAPÍTULO 2	43
-------------------------	-----------

O capital social, a confiança no trabalho e os transtornos psíquicos menores entre profissionais de saúde de Fortaleza, CE

Rebeca Araújo Kramer de Mesquita, Regina Heloisa Maciel, Mateus Estevam Medeiros-Costa e Darli Chabine Baião

CAPÍTULO 3	67
-------------------------	-----------

Do trabalho prescrito ao trabalho real: reflexões sobre os desafios do cotidiano laboral dos condutores de ambulância do SAMU 192, em Fortaleza, CE

Emanoella Pessoa Angelim Guimarães e João Bosco Feitosa dos Santos

CAPÍTULO 4	95
-------------------------	-----------

Avaliação do programa de valorização do profissional da atenção básica a partir das crenças de seus enfermeiros ex-bolsistas

Bárbara Jéssyca Magalhães e Cynthia de Freitas Melo

PARTE 2 113
REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE NA
CONTEMPORANEIDADE

CAPÍTULO 5 115

Autonomia do professor e desempenho docente: Quais possíveis relações?

Sílvia Fernandes do Vale e Regina Heloisa Maciel

CAPÍTULO 6 143

Sentidos do trabalho docente para professores do ensino fundamental I na cidade de Fortaleza, CE

Marcizo Veimar Cordeiro Viana Filho, Tereza Gláucia Rocha Matos e Sílvia Fernandes do Vale

PARTE 3 175

O CONTEXTO DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA
INFORMALIDADE

CAPÍTULO 7 177

Redes, capital social e trabalho entre feirantes na cidade de Fortaleza, CE

Renata Guimarães de Carvalho e Regina Heloisa Maciel

CAPÍTULO 8 201

“A gente corre do ladrão e da fiscalização...”: Experiência etnográfica com trabalhadoras sacoleiras, *Noália Magna de Araújo e Tereza Gláucia Rocha Matos*

SOBRE OS AUTORES 227

PARTE 1

PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE DOS PROFISISONAIS DA SAÚDE

Relatos de casos de precarização do trabalho em serviços públicos de saúde em Fortaleza, CE.

Ana Paula Torres do Nascimento
Regina Heloisa Maciel

INTRODUÇÃO

Este estudo foi obtido através de um recorte da pesquisa de dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Psicologia de Ana Paula Torres do Nascimento, cujo tema foi: Assédio Moral e Precarização do Trabalho em Saúde, defendida em 2013. Descrevemos aqui apenas o componente qualitativo com enfoque nos relatos de trabalhadores investigados.

O objetivo geral desse estudo foi identificar as percepções dos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho e investigar os mecanismos de enfrentamento do sofrimento de trabalhadores do nível médio da atenção primária, de UBS da cidade de Fortaleza, Ceará.

1 Precarização no trabalho

O tema precarização no trabalho tem sido utilizado de várias formas, sem um consenso sobre sua definição, às vezes se refere ao processo de flexibilização das relações de trabalho, originado da rees-

truturação produtiva e, outras vezes, às consequências da reestruturação produtiva nas condições, organização e relações de trabalho. Cattani e Holzmann (2006, p. 203) consideram que a definição do termo trabalho precário contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a ausência qualidade também no exercício da atividade.

Ainda acerca da definição de precarização do trabalho, o Ministério da Saúde (2001) a caracteriza como a desregulamentação e perda de direitos trabalhistas e sociais, a legalização da informalização do trabalho e dos trabalhos temporários. A legalização das terceirizações no contexto da precarização vem acompanhada de práticas de intensificação do trabalho e/ou extensão de carga horária, sobrecarga de atividades, perdas salariais, crescente instabilidade no emprego, maior exposição a fatores de risco para a saúde e descumprimento de regulamentos de proteção à saúde e segurança. Este contexto tem como consequências a degradação social e o desgaste das condições de saúde dos trabalhadores.

Druck (2007), por sua vez, caracteriza precarização do trabalho como um processo que aloja no âmbito econômico, social e político uma institucionalização da flexibilização do trabalho moderno. Esse processo renova e reconfigura um fenômeno histórico e estrutural no Brasil, com a intenção de atender aos novos tempos globais e suas necessidades. O teor dessa (nova) precarização é dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e das perdas sociais do trabalho, que já haviam sido conquistadas pela classe trabalhadora e que estão na iminência de extinção.

Antunes (2008), Athayde e Brito (2010), Borsoi (2011), Costa (2005), Druck (2011), Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) e Hirata (2009), entre outros, discutem os impactos da precarização

do trabalho no contexto atual, em que se evidencia a dissolução dos vínculos trabalhistas, a perda de garantias legais do trabalhador, as terceirizações e os contratos temporários.

Condições de trabalho precarizadas se manifestam na insegurança em relação à existência de trabalho, no aumento do ritmo da produção e das exigências e pressões, na violação dos direitos trabalhistas e culminam com a interferência na saúde dos trabalhadores, que modificam seu modo de agir, pensar, sentir e fazer sua atividade (Lourenço & Bertani, 2007).

Druck (2007, 2011) e Hirata (2009, 2011) lançaram um posicionamento crítico quanto ao atual momento do trabalho, mostrando a necessidade de criar indicadores de precarização social do trabalho que trouxessem dados sobre como se apresenta essa prática no contexto brasileiro, são os seguintes:

Tipologia de precarização

Tipos de Precarização	Características
1. Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais	Mercado de trabalho marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precários, sem proteção social.
2. Intensificação do trabalho e terceirização	Metas inatingíveis, irreais, longas jornadas de trabalho, diversificação na realização de tarefas. Apoiada na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral.
3. Insegurança e saúde no trabalho	Desrespeito aos padrões de segurança e saúde no trabalho resultado dos padrões de gestão, que desobedecem ao necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas, expondo o trabalhador ao risco.
4. Perda da identidade individual e coletiva	O isolamento e a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, resultantes da fragilização das relações coletivas, perda do elo de comunhão entre os trabalhadores.

Tipos de Precarização	Características
5. Fragilização da organização dos trabalhadores	Representado pela heterogeneidade e divisão dos trabalhadores implicando numa pulverização dos sindicatos, pela terceirização sobretudo, pelas dificuldades da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores.
6. A condenação e o descarte do Direito do Trabalho	A desregulamentação dos direitos do trabalhador pelos princípios liberais em defesa da flexibilização, como processo inabalável trazido pela modernidade dos tempos de globalização.

Fonte: Adaptada pela autora de Druck (2011).

Essa proposta se coaduna com os indicadores de trabalho decente, formulados pela Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2012).

A OIT, entretanto, através do relatório sobre o Perfil do Trabalho Decente no Brasil, enfoca diversos indicadores de precarização do trabalho, embora de forma positiva, entre eles estão: rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro.

2 Precarização do trabalho no Sistema Único de Saúde [SUS]

Quanto à precarização dos vínculos de trabalho em Serviços Públicos de Saúde, este fato tem sido reconhecido como um obstáculo para o desenvolvimento do SUS, pois compromete a relação dos trabalhadores com o sistema e prejudica a qualidade e a continuidade dos serviços essenciais prestados pelo SUS (Brasil, 2013).

O modelo adotado pelo SUS, embora tenha avançado em relação aos atendimentos em saúde da população, dando ênfase à atenção primária, tem mostrado falhas em vários aspectos. Para fazer

frente a essas falhas, o Governo Federal tem lançado programas específicos visando sua correção. Um desses programas é o Programa Nacional de Desprecarização do Trabalho no SUS – Desprecariza SUS (Portaria nº 2430/GM de 23/12/03), que tem o intuito de buscar soluções para a precarização dos vínculos de trabalho nas três esferas de governo (Brasil, 2012).

No entanto, a situação e precariedade do sistema, tanto em relação aos vínculos e relações de trabalho, quanto em relação às condições de realização das atividades de atendimento, continuam precarizadas. Santos, Uchoa e Neto (2004), por exemplo, desenvolveram pesquisa junto aos trabalhadores de nível técnico em hospitais de cidades da região norte e nordeste, enfocando as formas de contratação, os níveis de remuneração, os perfis de qualificação exigidos pelo mercado e as especificidades dos profissionais de nível técnico. O estudo permitiu a construção de um indicador intitulado “Índice de Condições de Trabalho” [ICT] com o qual foi possível se fazer uma classificação do grau de precarização de cada categoria estudada de acordo com o estado da federação. O ICT enfatiza o quão o trabalho dentro dos hospitais públicos é precarizado, legitimando a pesquisa aqui descrita, que apesar de ter sido realizada em Unidade Básica de Saúde e não em hospital, está dentro do universo de serviço público de saúde de Fortaleza.

Taveira, Souza e Machado (2012), em uma revisão de literatura sobre a temática de precarização dos vínculos de trabalho na Estratégia Saúde da Família, identificaram que, apesar dos vínculos de trabalho precários presentes nas equipes, houve diminuição dos vínculos precários e aumento de vínculos estáveis (de estatutários – servidor público concursado para trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas [CLT] submetido às regras das leis trabalhistas) nas secretarias municipais de saúde, órgão de contra-

tação destes profissionais. Os atores concluem que a diversidade de vínculos dos profissionais de saúde pode estar associada à forma pela qual se deu a descentralização do SUS.

Os trabalhadores da saúde representam o recurso mais importante de cuidados de saúde dentro dos sistemas e serviços de saúde que atendem as necessidades de saúde da população. Diante disso, desde 2006, começou um trabalho sustentado pela *Organización Panamericana de Salud* [OPAS] para chamar a atenção para a importância de analisar e agir sobre a situação da saúde, segurança e condições de trabalho dos trabalhadores da saúde (OPAS, 2012).

Segundo a OPAS (2012), é urgente a realização de estudos que sustentem a definição de políticas e programas na área da saúde, pois essa categoria de trabalhadores é crescente devido à grande demanda de trabalho no setor saúde, em que se observa, também, um crescente processo de precarização, com manifestações claras de deterioração do contrato de trabalho e das condições de trabalho.

Maciel, Aguiar, Albuquerque, Lima e Santos (2006, 2012) evidenciaram através de estudos com trabalhadores da saúde no Ceará, que o modelo de gestão nas Unidades Básicas de Saúde [UBS] influencia nas condições organizacionais de trabalho, refletindo nas condições precárias de trabalho que, por sua vez, têm consequências para a saúde dos profissionais da saúde e revelam desgastes tanto físicos quanto psíquicos. Há um desarranjo quanto à organização das tarefas e atividades, podendo levar os trabalhadores, especialmente os de nível médio, a vivenciarem uma demanda cada vez maior no atendimento, acompanhado de uma maior hierarquização e flexibilização do trabalho dentro dos serviços público de saúde.

Trabalhadores da saúde possuem um ambiente de trabalho que favorece o estresse por apresentar pressão para atender grande quan-

tidade de usuários. São responsabilidades e desafios constantes na tentativa de preservar vidas além da necessidade de tomar decisões extremas o que, muitas vezes, leva o trabalhador ao esgotamento (Hutchinson, Vickers, Wilkes & Jackson, 2010).

A proposta do estudo das condições de trabalho dos trabalhadores da saúde atende a essa demanda, pois consideramos que os recursos humanos de saúde vêm passando por transformações em sua relação com as instituições prestadoras de serviços de saúde. Segundo Pierantoni e Varella (2008), tais transformações se caracterizam especialmente por um processo de desregulamentação, verificado, sobretudo, pela substituição do emprego formal e assalariado, por outros vínculos dos profissionais aos serviços.

3 Psicodinâmica do trabalho e estratégias de enfrentamento

Este estudo buscou um entendimento através da psicodinâmica do trabalho, que investiga as patologias sociais através da análise do trabalho e de sua organização, com base no sofrimento dele decorrente e do modo como ele é mediado. Na análise da psicodinâmica do trabalho, é no trabalho real e concreto que se constrói a identidade do trabalhador, através da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho (Dejours, 1992). As dimensões e características de qualquer trabalho podem ser causadoras de sofrimento e adoecimentos ao trabalhador, mas também podem ser fonte de prazer e desenvolvimento pessoal.

Para lutar contra o sofrimento decorrente do trabalho, o trabalhador, individual ou coletivamente, desenvolve estratégias de enfrentamento, que podem assumir diferentes formas. As defesas são mecanismos psicológicos, modos de racionalizar o pensamento, um

modo de sentir e agir compensatório, utilizado pelos trabalhadores para suportar o sofrimento (Dejours, 1992).

Transformar um trabalho gerador de sofrimento em prazeroso está intimamente relacionado com lidar com a dimensão organizacional. Quanto mais liberdade o trabalhador tem para rearranjar a organização do seu trabalho, mais chance de encontrar-se com o coletivo e gerar satisfação, promovendo prazer em suas vivências laborais (Dejours, 2009).

Segundo Dejours (1992, 2004), o trabalhador busca uma saída diante desse embate através da “ressignificação do sofrimento”. Para expressar sua subjetividade de forma autêntica, o trabalhador mobiliza recursos individuais ou coletivos que podem ser utilizados, dentre eles a inteligência prática e a cooperação.

Mendes (2007) relata que a dimensão da inteligência prática e a ação de cooperação são dimensões articuladas à vivência de prazer que não são facilmente mobilizadas pela maioria dos trabalhadores, pois a realidade dos contextos de trabalho não permite tal nível de mobilização, representando um desafio para a construção dessas estratégias. Nesse contexto, as vivências de sofrimento aparecem mais do que as vivências de prazer, favorecendo o adoecimento.

As estratégias de enfrentamento entre os trabalhadores da saúde encontradas por Martins e Robazzi (2012) que estudaram enfermeiros de Unidade de Tratamento Intensivo [UTI] de um Hospital Universitário do Paraná evidenciaram que os enfermeiros usam mais as estratégias defensivas individuais do que coletivas. As estratégias mais utilizadas são a busca por apoio na religião, no inter-relacionamento entre os membros da equipe, na realização de atividades físicas, no afastamento do paciente e de seu familiar e no hábito de fumar.

Souza e Lisboa (2002) analisaram as principais estratégias coletivas de defesa elaboradas por trabalhadoras de enfermagem ao cuidarem de pacientes em unidades de internação clínica e cirúrgica. Evidenciaram o desgaste e o sofrimento psíquico vivenciado pelos trabalhadores em decorrência da rígida organização do trabalho, das más condições laborais e do processo de trabalho múltiplo, complexo e pouco articulado.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi um estudo transversal, de natureza exploratória de método qualitativo, que utilizou de entrevista semiestruturada para investigar a percepção das condições de trabalhadores do nível médio da atenção primária, de UBS da cidade de Fortaleza.

Classificaram-se 9 (nove) participantes que foram convidados a participar da pesquisa após a aplicação de questionários do instrumento de Escala de Estressores Ocupacionais (Neto, 2006). Este instrumento investiga a percepção das condições de trabalho na forma de Escala, estes dados podem ser consultados no trabalho completo de dissertação da autora Ana Paula Torres do Nascimento.

Os participantes eram trabalhadores da Atenção Primária, selecionados de acordo com a disponibilidade em participar do estudo, com vínculo na UBS da Secretaria Regional VI da cidade de Fortaleza. A escolha das unidades seguiu o critério de acessibilidade. Buscaram-se bairros de fácil acesso, em vias de bom tráfego, a partir da consulta ao aplicativo Google Maps pela rede mundial de computadores - internet.

Participaram somente os trabalhadores de nível médio e outros de nível superior incompleto que, por não terem concluído seus

estudos, foram classificados ainda como de nível médio. Os cargos que exerciam eram: auxiliares de enfermagem, apoio à gestão, Auxiliares de Saúde Bucal [ASB] e auxiliares administrativos do Serviço de Atendimento Médico [SAME]. As variáveis sexo e faixa etária dos participantes não foram controlados, uma vez que a quantidade de trabalhadores de nível médio em cada UBS é pequena. Para preservar o nome dos participantes, usamos a codificação das citações seguindo a ordem das entrevistas 1, 2, 3,... 9. Utilizamos a letra E de entrevistado e o número1, para o primeiro participante e assim sucessivamente.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Fortaleza, através do Parecer nº 151.684, de 13/11/2012. Para a realização do estudo foi também solicitada autorização ao Comitê de Ética da Secretaria Municipal de Saúde do Estado do Ceará, bem como da Coordenação de pesquisa da Secretaria Regional VI. Todas as entrevistas foram gravadas após a autorização e assinatura do Termo de Conhecimento Livre e Esclarecido (TCLE) dos participantes.

As entrevistas semiestruturadas seguiram um roteiro, buscando-se levantar os seguintes aspectos: a percepção das condições de trabalho e estratégias de enfrentamento decorrente dessas condições de trabalho. A análise e a interpretação dos dados seguiram estudo prévio dos conceitos dos eixos temáticos norteado pelos objetivos, fazendo a seleção e a categorização dos dados obtidos nas entrevistas semiestruturadas.

Para a classificação e divisão em categorias e subcategorias, optou-se pela Análise de Conteúdo que discorre com a materialidade linguística através das condições empíricas do texto, procurando apreender não só o seu conteúdo, mas também a sua lógica, estabelecendo categorias para sua interpretação (Bardin, 1977).

Utilizou-se também o aporte teórico da psicodinâmica do trabalho, com foco nas estratégias defensivas utilizadas para preservação de adoecimentos físicos e mentais. Analisamos as principais estratégias de trabalhadores da saúde sempre com foco no objetivo do estudo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A hipótese do estudo foi comprovada após a análise dos dados e discussão dos resultados coletados para pesquisa. De acordo com o objetivo geral proposto no estudo, identificaram-se as percepções dos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho e investigaram-se os mecanismos de enfrentamento do sofrimento de trabalhadores do nível médio da atenção primária, de UBS da cidade de Fortaleza, Ceará.

As entrevistas foram transcritas e organizadas em eixos temáticos *a priori*: Terceirização; Condições de Trabalho; Significados do Trabalho. Posteriormente, os eixos foram divididos em categorias e subcategorias de acordo com a Análise de Conteúdo:

1. Terceirização: características do trabalho terceirizado (contrato de trabalho; diferenças entre terceirizado e concursado e instabilidade no emprego);
2. Condições de Trabalho: organização do trabalho (condições físicas; exposição a riscos; carga horária; atraso nos salários; estratégias defensivas em relação às condições de trabalho);
3. Significados do Trabalho: fatores positivos no trabalho (gratidão; trabalho com pessoas), fatores negativos no trabalho (estresse vivenciado no trabalho; sistema de informática; jornada de trabalho extensa e a redução de pessoal e estratégias para enfrentar os aspectos negativos no trabalho).

1 Terceirização

Verificou-se a vivência dos trabalhadores em relação ao vínculo terceirizado. Todos os trabalhadores que participaram das entrevistas eram terceirizados, esse fato não foi direcionado, nem proposital, na verdade a maioria dos trabalhadores que compõe atualmente as UBS possuem vínculos terceirizados.

Contrato de trabalho

Muitos terceirizados estão trabalhando com contratos suspensos, pois com a troca de gestão na prefeitura há também a troca da empresa terceirizada, esta última faz o contrato com a Secretaria Municipal de Fortaleza e conseqüentemente há mudanças de cargos comissionados e indicações para cargos de interesse da atual gestão municipal. Esse processo gera insegurança e expectativa do trabalhador diante da permanência ou não no cargo e na Unidade.

(Então o seu contrato de trabalho terminou e você ainda não tem contrato com outra empresa?) Isso mesmo. Ninguém sabe quem fica você pode estar desempregado realmente, talvez nem volte, mas eu sempre digo para as pessoas, eu já estou tão acostumada com 20 e tantos anos que eu trabalho, eu não trabalho pelo dinheiro, eu trabalho pela necessidade do paciente. (Então toda vez que muda a gestão na prefeitura acontece isso?) É, acontece isso, sempre acontece [...] Seria diferente se concursada, porque com certeza quem tem um concurso é funcionária pública. Você não passa por isso não [...]. (E2)

“[...] a gente está tudo na mesma situação, porque a gente está desempregada, mas está vindo trabalhar. Mas ninguém sabe como é que a gente vai ficar, se a gente vai sair mesmo, se a gente vai passar para outra empresa” (E3).

Enquanto a nova empresa terceirizada não é contratada pela Secretaria Municipal de Saúde os terceirizados são pagos por esta secretaria, no entanto houve redução de alguns profissionais e acúmulo de tarefas, há também a espera do trabalhador por uma posição quanto aos pagamentos em atraso, como dito nos relatos a seguir:

A gente fica recebendo pela secretaria de saúde, ela fez uma triagem de todos, quem trabalhava e quem não trabalhava e ficou assim os que trabalhavam, a gente ficou assim substituindo duas vezes mais a carga horária e ficou substituindo em três ou quatro, dois setores. Eles dizem que tiraram os preguiçosos...mas não é verdade... (E7)

[...] o que nos escutamos muito dos últimos meses que começou a atrasar o salário era “tenha calma, vocês terceirizados são apesados demais, vocês não resolvem nada de cabeça quente”, mas isso, isso a gente já estava a um mês de salário atrasado [...] a gente é constantemente ameaçado porque não pode faltar, disseram... A gente ligou para a empresa aí disseram que não tinha pagamento, [...] o concursado não, ele briga geralmente por reajuste de salário, a gente estava brigando para receber o nosso salário. (E8)

Diferenças percebidas entre terceirizados e concursados

A percepção de direitos entre vínculos terceirizados e concursados está marcadamente presente no discurso dos trabalhadores. Com certa frequência os terceirizados sentem-se inferiorizados diante dos colegas que tem vínculo permanente. Alguns relatam a disparidade de tratamento oferecido a ambas as classes.

[...] a gente é um pouco discriminada [...] nas atitudes até mesmo pelos funcionários concursados, é como se eles ti-

vessem à vontade, fizessem tudo que eles quisessem, a coordenação dá uma meta, a gente tem reunião para fazer isso e aquilo, mas eles nunca cumprem, mas o terceirizado tem que cumprir. (E3)

Eu acho, por que... pelo menos o que eu vejo assim que concursado ele tem mais atenção, né? Nós não, nós terceirizados não é valorizado, não é. Apesar de que eu acho que quem dá suporte nos postos são os terceirizados, porque trabalham, porque tem medo de perder e a quantidade é maior. (E6)

Pelas alegações percebe-se que os terceirizados parecem ser a força motriz das UBS. São aqueles que cumprem as regras e os concursados transgridem as regras, legitimados pela estabilidade de servidor público.

[...] a gente trabalha mesmo, os terceirizados trabalham, a gente se garante e os concursados não, eles fazem o que eles querem, vem à hora que quer, mas isso não é só aqui não, é em todo canto. Não é só nos postos de saúde, é em hospitais [...]. A gente tem mais responsabilidade mesmo [...]. (E3)

“[...] o terceirizado é obrigado a trabalhar, ele tem que trabalhar para ganhar o dinheiro dele, porque se não, ele é abonado com uma falta e ser um servidor é diferente porque o servidor vem quando quer ou ele vem pela manhã ou ele vem de tarde [...]” (E7).

Instabilidade no emprego

Pesquisa realizada por Vaitsman (2001) que investigou as expectativas entre trabalhadores públicos de saúde, verificou que a estabilidade apresentou-se como a expectativa de maior interesse para a entrada no serviço público.

Ah! Para mim essa é a maior dificuldade, ser terceirizada. Você está aqui hoje, acha que amanhã pode não estar, né? Isso é ruim, né? para a gente. A gente trabalha assim um pouco apreensiva, a qualquer momento... as vezes chega uma ligação da regional chamando na coordenação, a gente já acha que já é para ser demitida. (E6)

[...] eu tenho vontade de fazer um concurso, para ficar garantida né, porque terceirização é assim, você está sempre na corda bamba, né? Toda vez que mudar de prefeito vai ficar assim, sem saber se fica ou se não fica, é uma instabilidade muito grande ser terceirizado. (E9)

O grande contingente de trabalhadores da Saúde nas UBS possui vínculos terceirizados. Há uma demanda crescente no atendimento à população na rede primária, gerando mais empregos na saúde, por outro lado, há poucas vagas disponíveis para concursos públicos na rede de atenção básica da saúde.

A realização do concurso público está vinculada ao provimento dos cargos e a existência de uma adequação orçamentária e financeira de despesa à nova Lei Orçamentária Anual¹ e sua compatibilidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias², demonstrando a origem dos recursos a serem utilizados no caso de um concurso.

Talvez para o poder público seja mais viável permanecer com empresas terceirizadas pelo baixo custo na manutenção de encargos, possibilitando ainda a troca quando conveniente de acordo as mudanças políticas de mandato. No entanto, para o trabalhador permanecer nesse impasse de contratos temporários é prejudicial, pois fere os direitos básicos que contemplam as garantias constitucionais, bem como inviabiliza a permanência de projetos e ações de longo alcance dentro das Unidades.

As organizações públicas de saúde enfrentam a cada nova gestão a descontinuidade de políticas e a introdução de novos arranjos organizacionais. Perdem as instituições que reiniciam a cada ciclo de novo mandato a equipe de profissionais dentro das UBS e perdem os trabalhadores que ficam tolhidos em seus direitos legais flexibilizados pela terceirização.

Percebe-se ainda que a estabilidade presente nos concursados eleva o poder destes dentro das UBS, a tal ponto de fazerem de seus horários e presença flexíveis nas unidades, gerando sobrecarga de trabalho para os que operam diariamente nas Unidades além da desigualdade e descontentamentos prejudiciais para a qualidade do serviço prestado à população, degradando o clima de trabalho na instituição, facilitando o surgimento de estresse e adoecimentos ao trabalhador.

2 Condições de trabalho

Essa categoria foi criada para esclarecer o entendimento sobre as condições de trabalho dos trabalhadores da saúde, pois caracteriza um dos indicadores do processo de precarização do trabalho.

Quanto à organização do trabalho

A percepção da organização do trabalho destaca as possibilidades de atuação dos trabalhadores de acordo com a divisão das tarefas e o material disponível, as necessidades de compreensão das atividades, cooperação junto à equipe de trabalho e o ritmo do grupo.

Eu acho que falta... Falta mais companheirismo, eu não sei se pode ser tanto dá parte pessoal ou na parte de setores, eu acho que falta um pouquinho, mas isso aí dá para levar... Quando

chega um ano político todo mundo “esquisita” um para o outro, porque você é do Tasso é de outro, você está ajudando outro, você está ajudando aquele. Eu acho que mexe muito com o coleguismo da pessoa [...] Muda, muda muito. (E1)

[...] a gente procura olhar se está faltando papel toalha. Não tem. Olha o sabão. Não tem. Aí vem o sabão, mas não tem o papel toalha. Tem o algodão, mas não tem o álcool. Tem o papel descartável, mas não tem lâmina de fazer prevenção. Tem luva, mas é contado os pares para fazer o teste do pezinho, para o curativo e para a ginecologia. Então fica difícil. É limitado. É precário. (E7)

Exposição a riscos

A natureza do trabalho em saúde implica riscos, considerando como risco ocupacional a exposição do trabalhador a agentes nocivos à sua integridade física (Ministério da Saúde do Brasil, 2001). No entanto, pelo relato da trabalhadora a seguir percebe-se a exposição como consequência das condições físicas impostas pela instituição.

A legislação trabalhista convoca a uma vigilância nos ambientes de trabalho, com o intuito de proteger o trabalhador a riscos desnecessários, essa precaução é reforçada pelos sindicatos das categorias de saúde. É preconizada a concessão de adicionais, que melhoram os salários daqueles que exercem funções insalubres, embora não evitem os riscos. Para os trabalhadores, essa forma de remunerar os riscos é proveitosa, pois acresce ao salário. No entanto, para alguns estudiosos o risco remunerado permite a exposição a fatores prejudiciais à saúde, danosos ao trabalhador (Santos *et al.*, 2004).

Nos relatos identificou-se a preocupação dos participantes com a preservação de sua saúde. As condições foram descritas por eles como inadequadas, em especial as condições de risco biológico. É

agravante a exposição a fatores de riscos biológicos, presentes através da exposição a bactérias e vírus. Ao entrarem em contato com o trabalhador tais fatores podem causar danos à saúde. Exemplo deste risco é o caso particular da tuberculose, doença infectocontagiosa. Estudos apontam a grande incidência de tuberculose entre trabalhadores da saúde (Fávero, Cerqueira, Fregona, Prado, Werner & Maciel, 2012; Lorenzi & Oliveira, 2008).

No meu setor, lá no SAME. Mas o meu setor não é junto com as meninas. Aqui são dois SAME que fica separado em um local abafado, quente que não vem nenhuma ventilação. Eu e outra colega já pedimos ventilador mas ainda.... não veio. [E o que essa condição de trabalho causa para ti?] Ah! Causa tanta coisa. Nós trabalhamos com TB [Tuberculose] e é um local fechado, é um risco e eu que marco os TB. [Então você tem medo de adoecer?] Eu tenho. [...] Tem hora que fica passando muita coisa, mas, né, toda hora não. Eu sei elevar assim os pacientes (risos). (E1)

Carga horária

A quantidade de atendimentos, a situação de atrasos de pagamentos e carga horária também são fatores relacionados às condições de trabalho. Esses aspectos também são empecilhos para a realização de um trabalho com qualidade, segundo as entrevistadas.

“A insalubridade a gente tem. Apesar da última empresa não ter pagado direito. Ela veio pagar a gente com um ano, com mais de um ano da gente já estar trabalhando [...] Não, a gente não recebe a produtividade” (E3).

“Por dia a gente atende doze, dezoito pacientes, às vezes a gente vai mais de vinte, depende assim porque às vezes aparece emergência e tudo, aí a gente vai até mais” (E6).

“[...] a carga horária é realmente 40 horas, mas estamos lutando, né? A equipe de enfermagem para baixar para 30 horas. E é puxado para quem tem dois ou três empregos, fica numa situação meio complicada” (E7).

Atraso nos salários

Uma questão unânime levantada pelos trabalhadores foi a queixa quanto ao atraso dos salários, um desacato às garantias trabalhistas preconizadas em lei.

[...] desde janeiro ninguém recebe nada, nem salário, nem vale transporte, nem vale-refeição, estamos aqui só mesmo na misericórdia [...] Eu fico, às vezes, sem dormir, mas eu me preocupo, porque a gente trabalha, além deu gostar, a gente também gosta de ter o nosso dinheiro, né, eu gosto do que eu faço e gosto também do dinheiro para gente se manter, né. (E6)

“A gente já está em março, mas a gente não recebeu ainda o nosso salário de fevereiro e nem vale-transporte, nem vale-refeição nem de janeiro nem de fevereiro” (E9).

Estratégias de enfrentamento quanto às condições de trabalho

O trabalhador utiliza de estratégias de enfrentamento na realização de seu trabalho, para mediar o sofrimento diante das condições desfavoráveis. Realiza ajustes em ferramentas pela carência de equipamentos, faz arranjos no material para realizar o atendimento, pois tem a responsabilidade de atendimento à população. Algumas vezes

o trabalhador acaba transgredindo normas para adaptar-se às circunstâncias do meio e às condições de trabalho que lhe são impostas.

[...] eu trabalho com dentista a gente não tem como fazer uma obturação sem anestesia, se o paciente está sentindo muita dor, então como é que ele quer que a gente trabalhe sem ter o material, sem ele nos fornecer isso, simplesmente ele diz assim, ah, mas não tem isso, tem outra coisa, é só fingir que está trabalhando para dar uma satisfação a alguém lá na frente, mas a realidade é que se fosse para parar tinha que parar mesmo e não tinha jeito. (E8)

[...] tem o banco de apoio que fica só na bancada de fazer a prescrição, deu anotar o nome do paciente quando a doutora manda fazer a prescrição do medicamento, agora o banco pra ficar ali do lado da dentista não tem, [...] Trabalho mais em pé, até às vezes eu levo uma cadeira de plástico para ficar lá, né? Porque às vezes fica muito cansativo. (E9)

De maneira geral percebe-se que os trabalhadores das UBS estão muito envolvidos com o atendimento à população, sempre mobilizados em prol da comunidade, embora haja um descontentamento generalizado principalmente em relação ao atraso de salários e benefícios, condições físicas inadequadas no que diz respeito às instalações, ausência de manutenção de equipamentos, grande contingente de pessoas para o atendimento, falta de gestão atuante, envolvida com as queixas da instituição. Soma-se a isso o descaso na política de contratação e com os direitos trabalhistas, pois a maioria é terceirizada e estava com pagamentos mensais atrasados, sem receber vale-alimentação e vale-refeição.

Essas condições se agravam a cada quatro anos quando há mudança de gestão municipal e desacordo quanto à permanência da empresa terceirizada que geralmente é vinculada a gestão da prefeitura.

3 Significados do trabalho

Nesta categoria listaram-se os significados do trabalho obtidos nos relatos dos trabalhadores. O trabalho pode ser visto de forma favorável e positiva ou desfavorável e negativa.

Fatores positivos no trabalho

Observa-se em alguns trabalhadores a associação positiva do trabalho através da generosidade em amparar o outro, sentir-se útil em fazer o bem, preceitos pregados pela religião e comumente utilizados na área da saúde de amor ao próximo e ajuda mútua.

Uma coisa que eu não gosto de fazer acho que não tem não, tudo que você me pedir para fazer, eu faço com amor aqui dentro de mim, é tudo é para vida, se é para a vida, se é para o ser humano, se é para o cliente, que é o paciente para mim, tudo eu faço com gosto [...]. (E2)

Aqui no posto... assim, a gente já tem uma afinidade muito grande com a comunidade, a gente tem um vínculo como eu sou da sala de vacina atualmente, a gente cria um afeto muito grande com as crianças e com as mães, a gente acompanha da gestação até quatro anos de idade, então faz você ficar, a gente não é assim... a gente visa realmente, a gente trabalha, a gente quer receber, mas a gente também tem o lado humano que a gente vê a necessidade de ajudar, quando a gente entra na profissão tem que ter amor. (E7)

A percepção de valorização de alguns trabalhadores perpassa pela gratidão em atender ao usuário e ser lembrado por eles em especial quando estão ausentes da Unidade, aspecto de significado positivo.

O reconhecimento desse trabalhador que operacionaliza todo o atendimento dentro das UBS e tem uma marcante atuação na assistência ambulatorial, próxima dos pacientes, muitas vezes gran-

do contato permanente com a população, permite a criação de um forte vínculo afetivo, através do compartilhamento de experiências que fazem com que tenham fidelização e permaneçam dentro das Unidades, pois a população retribui com aceitação e confiança.

Eu gosto. Eu marco, eu agendo os profissionais, tem profissional que às vezes eu vou ter que ficar com ele na sala. Para mim eu amo tá aqui, eu não tenho que reclamar assim do posto, eu não tenho que reclamar [...]. (E1)

Mulher eu gosto... eu não sei se é porque desde os dezesseis anos que eu trabalho nisso e nunca saí, então eu gosto mesmo, eu faço com prazer o que eu faço, atender os pacientes, conhecer e até porque a gente conhece muita gente né atendendo os pacientes a gente fica amigo de muita gente. É bom. [...] eu gosto da minha equipe de trabalho, eu gosto muito, a gente se dá muito bem, a minha equipe da odontologia, eu amo mesmo. (E6)

As falas descritas acima evidenciam o que diz Luchese & Morllo, 2010. O trabalho significa para muitos a possibilidade de integração com as pessoas, de assumir responsabilidades, superar obstáculos diante das dificuldades da vida, concretizar sonhos e não apenas ter um ordenado. Essas são algumas das características que podem dar sentido à realização de uma tarefa.

Fatores Negativos no Trabalho

Essa categoria envolve as percepções de aspectos negativos do trabalho. Foram identificados episódios vivenciados pelos trabalhadores em atividades que causavam desprazer, tensão pela exposição a algum agente estressor como a pressão no contato com o usuário e o médico, a jornada de trabalho extensa e a redução de pessoal.

Jornada de trabalho extensa e a redução de pessoal

Alguns trabalhadores relatam tripla jornada de trabalho: manhã, tarde e noite para cobrir gastos, pois a remuneração de um único vínculo não é suficiente. Determinados postos fechavam o portão de entrada no horário de almoço, procedimento adotado de acordo com a iniciativa da coordenadora, fechamento não sendo permitido pela Regional, pois o atendimento é para ser ininterrupto. No entanto, os trabalhadores justificavam a interrupção do atendimento pela falta de um intervalo para descanso.

É tem um detalhe assim... a gente tem, como se a gente não tivesse uma coisa só para gente, porque o posto fica aberto né... no nosso horário de almoço, aí sempre gente entrando e saindo, às vezes a gente tá almoçando vem gente aqui, às vezes a gente tá cochilando, vem gente na porta, a gente fica assim, num cantinho, cada qual arranja assim um cantinho para deitar, a gente não tem porque eles entram mesmo, o portão fica aberto, tem que ficar aberto... só isso mesmo. (E3)

Lá eu trabalho a noite, uma noite sim e outra não. Hoje eu estou vindo de um plantão de 12 horas e passando mais 12 aqui faz 24, que dá a minha estabilidade, aí tem a compreensão da coordenadora porque eu chego com atraso de 30 minutos, mas aí eu tenho que cobrir esses 30 minutos depois do horário. (E7)

Pode-se considerar que essa jornada extensa pode causar prejuízos para o trabalhador, como para o usuário que poderá ter perda na qualidade do atendimento. Muitos atendimentos por dia geram uma sobrecarga de trabalho, culminando em desgaste para alguns trabalhadores. Conforme observado nos relatos:

Ah, a gente se estressa. Tem dia que tem uma média não é toda semana não ... mas tem um dia na semana parece que é numa quarta-feira que tem uma média de 140 a 180 pessoas [...] porque você lutar com muita gente, é a coisa mais difícil do mundo [...] é o que eu digo todo dia de manhãzinha, pessoal é pra vocês levantar as mãos para o céu por ter um posto desse na comunidade [...]. (E4)

No caso éramos três na sala de vacina, tirou uma ficou duas então sobrecarregou as duas, porque quando uma falta a outra tem que cobrir o dia todo, aí quando a outra está doente no dia seguinte porque no mínimo aqui é pelo menos 800 a 1000 vacina por dia [...]. (E7)

Estratégias para enfrentar os fatores negativos no trabalho

As estratégias de enfrentamento dos sujeitos em relação aos fatores inadequados do trabalho ficam evidentes nos relatos dos trabalhadores.

“Conto de um até dez (risos). Eu aprendi isso, aí eu fico contando. Até os pacientes, calma [...] pera aí que já, já eu volto. Deixa só baixar a poeira aqui comigo mesmo”. (E1)

Eu sou muito rápida, eu vou na sala do profissional médico [...] eu entro na sala de um médico, de uma enfermeira e peço autorização para mim dá e eu já estou socorrendo a pessoa [se referindo à atitude de socorrer uma pessoa que passa mal na fila de espera]. (E2)

Uma das entrevistadas diz utilizar sua religião como estratégia para enfrentar a insegurança no contrato de trabalho e atribui a Deus a possibilidade de permanência no cargo.

Se eu não tivesse a segurança, o meu saber por que tudo a gente na vida deve aprender [...]. É realmente tantas coisas que a gente gostaria de ter, principalmente segurança no trabalho, nós não temos segurança, nossa segurança é o Senhor. (E2)

A estratégia adotada por essa trabalhadora é não deixar que a pressão lhe tire o foco, consegue usar seu bom humor para driblar as ocorrências de sobrecarga de tensão diária.

Não, eu tento fazer tudo com o máximo de controle, tento não ter estresse porque se você for é... se aborrecer com tudo, escutar tudo tanto dos colegas quanto dos pacientes, aí sim você fica estressada, quando diz uma coisa eu já tento, vou rebolando vou cobrindo daqui, dali, para fazer uma brincadeira, uma coisa, para ver se não fica tão estressante, porque lutar com o público é difícil, é muito estressante. (E5)

A burocracia necessária para conseguir a manutenção dos equipamentos nas unidades muitas vezes emperra o fluxo do atendimento. No entanto alguns profissionais, como no relato abaixo, realizam o conserto ou mandam comprar o material faltoso com recursos próprios para dar conta do atendimento. Há também falta de medicamentos que são utilizados no atendimento odontológico e muitas vezes os profissionais fazem ajustes para atender ao usuário.

Tem uma verba que a coordenação manda só que esses meses passou também um tempo parada a verba, aí o dentista tirou do próprio bolso essa mangueira que ligava o pedal para cadeira, ele tirou do próprio bolso e comprou pra gente voltar a trabalhar porque se não ... [...] por várias e várias vezes, tanto que até esses seis anos eu até aprendi a consertar junto com ele... porque eu era auxiliar. (E8)

[...] essa falta de equipamento da gente não poder atender o paciente, quando o instrumental está quebrado, tem um equipamento de restauração que está quebrado há quase um mês, aí isso é muito ruim porque o paciente acaba achando que você tem culpa né, isso é muito chato eles ficam lhe perguntando, ah estão fazendo o que aqui? (E9)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que a precarização está relacionada às condições de trabalho, presente nas UBS. Evidenciou-se que o trabalho precarizado se reproduz através dos indicadores de precarização propostos por Hirata (2009). O mais importante indicador referente aos trabalhadores da saúde é a ausência de proteção social e de direitos sociais, pois os contratos de terceirizados não permitem garantias trabalhistas; associados aos baixos salários e atrasos nos pagamentos.

No que se refere às estratégias de enfrentamento dos sujeitos quanto às condições de trabalho, nesse aspecto os trabalhadores utilizam de elementos voltados a sua satisfação com a comunidade como sentimento de aceitação, aspectos de generosidade e caridade em servir a população mediando a rotina diária sacrificante.

Discutir sobre a temática dos trabalhadores da saúde e suas condições de trabalho nos levou à reflexão sobre as práticas de políticas públicas, sobre a legislação vigente que constrói ações de prevenção, promoção em saúde do trabalhador e que parece não abranger práticas de equidade para esse trabalhador que está inserido nesse contexto de práticas de saúde de extrema vulnerabilidade, em ambiente não apenas penoso pela exposição à doença, mas também pelas condições impactantes que esse trabalhador se depara rotineiramente com limitados recursos, pouco reconhecimento financeiro e social.

O estudo pode fornecer subsídios para melhorias na dinâmica e organização das atividades da saúde, bem como instrumentalizar a produção de conhecimentos a formulação de políticas de promoção de condições dignas ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2008). Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 83(12), 19-34.

Athayde, M., & Brito, J. (2010). Vida, saúde e trabalho: Dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. *Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro*, 7(3), 587-597.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Borsoi, I. (2011). Vivendo para trabalhar: do trabalho precarizado ao trabalho degradado. *Convergência*, 18 (55), 113-133.

Brasil. (2013). Recuperado em 25 maio, 2013, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8883.htm.

Brasil. Diretoria Gestão do Trabalho e Educação na Saúde- DGTES, Governo da Bahia. Recuperado em 05 novembro, 2012, de http://www.saude.ba.gov.br/dgtes/index.php?option=com_content&view=article&id=332&Itemid=227.

Brasil. Ministério da Saúde. Departamento de apoio à descentralização, Rede CooperaSUS. Recuperado em 12 março, 2013, de www.saude.gov.br/cooperasus.

Cattani, A. D., & Holzmann, L. (Orgs.). (2011). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (2a ed., rev. e ampl.). Porto Alegre, RS: Zouk.

Costa, M. (2005). O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *RBCS*, 20(59).

Dejours, C. (1992). *A loucura do Trabalho* (5a ed.). Local: Cortez.

- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2009). *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Druck, G. (2011). Trabalho, Precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, 24(1), 37-57.
- Druck, G., & Franco, T. (Org.). (2007). *A perda da razão social do trabalho, terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Fávero, J., Cerqueira, A., Fregona, G., Prado, T., Werner, R., & Maciel, E. (2012). Prevalência de tuberculose em profissionais da área de Enfermagem obtida por método de relacionamento de bancos de dados, 2000 a 2008 Espírito Santo, Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde*, 14(2), 31-37.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, 35(122), 229-248.
- Hirata, H. (2009). A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, 1(21), 24-41.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, Salvador, 24(1), 15-22.
- Hutchinson, M., Vickers, M. H., Wilkes, L., & Jackson, D. (2010). A typology of bullying behaviours: the experiences of Australian nurses. *Journal of clinical nursing*, 19(15-16), 2319-28. doi:10.1111/j.1365-2702.2009.03160.x.
- Lorenzi, R. L., & Oliveira, I. M. de. (2008). Tuberculose em trabalhadores de Enfermagem : uma abordagem epidemiológica de base populacional. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 33(117), 6-14.
- Lourenço, E., & Bertani, I. (2007). Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 32(115), 121-134.

Luchese, G. T., & Morello, L. F. (2010). Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. *Unoesc & Ciência - ACSA, 1*, 79-88.

Maciel, R., Aguiar, A., Albuquerque, A., Lima, A., & Santos, J. (2006). *Cultura Organizacional dos Estabelecimentos de Saúde no Âmbito do SUS no Ceará*. Fortaleza: Relatório Técnico Rede Observatório Recursos Humanos Estação CETREDE/UFC/UECE.

Maciel, R., Santos, J. B., Rodrigues, R. L., Costa, L. C., Torres, A. P., & Ferreira, M. A. (2012). Trabalho e Condições de trabalho dos Auxiliares e Técnicos do programa Saúde da Família. In J. B. F. Santos. *Recursos Humanos em Saúde: diagnósticos e Reflexões*. Fortaleza: Edições EdUECE.

Martins, J. T., & Robazzi, M. L. do C. C. (2012). Estratégias defensivas utilizadas por enfermeiros de unidade de terapia intensiva: reflexão na ótica dejouriana. *Cienc.Cuid. Saúde*, 11, 34-41. doi:10.4025/ciencucuidsaude.v10i5.5071.

Mendes, A. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Ministério da Saúde do Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Recuperado em 11 maio, 2013, de dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf.

Neto, R. C. (2006). *Construção e Validação da Escala de Estressores Ocupacionais das Linhas de Produção*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, PUC, Campinas, Brasil. Recuperado em 07 fevereiro, 2012, de http://www.bibliotecadigital.puccampinas.edu.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=182&PHPSESSID=22711b9e178b732fa5d3ac752d564451.

Organización Panamericana de la Salud. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. Local: Editora. ISBN 978-92-75-31663-4.

- Pierantoni, C., & Varella, T. (2008) Mercado de Trabalho: Revendo Conceitos e Aproximando o Campo da Saúde. A Década de 90 em Destaque. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 18(3), 521-544.
- Rosenfield, C. L. (2010). *Sociologias*, Porto Alegre, 12(25), 14-31.
- Santos, J., Uchoa, J., & Neto, J. (2004). Precarização do trabalho de nível técnico em saúde no Nordeste: um enfoque nos auxiliares e nos técnicos de enfermagem. *Observatório de Recursos Humanos em Saúde no Brasil*, 2, 163-182.
- Souza, N., & Lisboa, M. (2002). Compreendendo as estratégias de coletivas de defesas das trabalhadoras de enfermagem na prática hospitalar. *Esc. Anna Nery R. Enferm.*, Rio de Janeiro, 6(3), 425-435.
- Taveira, Z. Z., Souza, R. A., & Machado, M. H. (2012). Precarização dos vínculos de trabalho na Estratégia Saúde da Família: revisão de literatura. *Divulgação em Saúde para Debate*, Rio de Janeiro, 47, 102-110.
- Vaitsman, J. (2001). Gerencialismo , cultura e expectativas entre servidores públicos de saúde. *RAP*, 35(1), 29-47.

O capital social, a confiança no trabalho e os transtornos psíquicos menores entre profissionais de saúde de Fortaleza, CE

Rebeca Araújo Kramer de Mesquita
Regina Heloisa Maciel
Mateus Estevam Medeiros-Costa
Darli Chahine Baião

INTRODUÇÃO

Capital Social e Redes

Pode-se definir capital social como sendo um conjunto de normas, valores, instituições e relacionamentos que são compartilhados e que possibilitam a cooperação, dentro ou entre diferentes grupos sociais. Assim, fica evidente que o conceito de capital social permeia a estrutura de redes de sociabilidade entre as pessoas e pode ser definido como um recurso da comunidade construído a partir de suas redes de relações (The National Economic and Social Forum [TNESF], 2003).

O capital social é um conceito complexo que ultrapassa a barreira da sociologia, sendo também estudado sob o olhar de outras disciplinas. Por essa razão, possui diversas conceituações, o que faz com que seja repleto de significados.

O termo capital social ganhou notoriedade com os trabalhos dos cientistas sociais Pierre Bourdieu, Robert Putnam e James Coleman. Apesar de apresentarem distinções importantes, os autores comungam de um pressuposto básico: de que o capital social é fruto das relações e decorre da sociabilidade e das interações que acontecem entre os indivíduos, a partir da sua pertença a grupos sociais (Andrade & Veneroso, 2010).

Bourdieu (1980) compreende o capital social como sendo as relações sociais que possibilitam tanto os indivíduos como os grupos adquirirem recursos ou reconhecimento. Coloca o conceito de capital social em uma posição de propriedade do agente.

Coleman (1990) não define esse conceito a partir de uma característica do indivíduo, ao contrário, dá um sentido funcional, ou seja, capital social seria o conjunto de elementos em uma estrutura social que possibilita os atores atenderem suas necessidades. As normas, as obrigações, as sanções e os canais de informações compõem esses elementos.

Por fim, Putnam (2000; 2005) entende que o capital social é construído a partir das práticas sociais, normas e relações de confiança que existem entre os cidadãos em uma determinada sociedade. Ressalta também o sistema de participação e de associação que estimulam a cooperação.

Assim, percebe-se, a partir dessas definições, que a capacidade de os cidadãos confiarem uns nos outros está diretamente relacionada ao aumento ou diminuição do volume de capital social do grupo, bem como com o número de possibilidades associativas de uma sociedade (Bastos, Santos, & Tovo, 2009).

Retomando o conceito de redes, é importante destacar que a disseminação de informações é uma das características medulares desse constructo. Luhmann (1997) acredita que as redes têm uma

constituição autopoietica e concreta e que seu principal elemento é, de fato, as mensagens e comunicações que circulam nelas. As redes são consideradas como um conjunto de relações construídas pelos indivíduos, a partir do meio social originário. Nesse meio, condicionamentos sociais vêm à tona, e as redes atuam e transformam normas, regras e demais elementos que caracterizam um grupo, com o fim de assegurar a busca da resolução de problemas cotidianos (Lima & Conserva, 2006).

Barnes (1987), assim como Luhmann (1997), afirmam que a ideia de rede envolve a vinculação de indivíduos a outros indivíduos, através de um conjunto de relações interpessoais concretas. Ressalta-se que a formação de redes sociais, bem como o decorrente capital social, estão subordinadas a fatores políticos, sociais e culturais (TNESE, 2003).

Segundo Coleman (1990), o capital social, diferentemente de outros capitais, como o capital natural e econômico, não se desgasta com o uso, pelo contrário, as relações sociais que o integram tornam-se mais constantes quando são continuamente ativadas. Hasle (Hasle, Kristensen, & Moller, 2007; Hasle & Moller, 2007) aponta como principal fator do capital social a confiança.

Capital Social e Redes na Saúde

Souza e Grundy (2004) ressaltam que diversos estudos têm mostrado a repercussão positiva que há na saúde quando existe coesão social, bem como uma confiança mútua e o respeito entre os variados setores da sociedade. Admite-se que o capital social influencia diretamente a performance política, o movimento de democracia, a prevenção do crime e mais, atualmente, na sustentação e aprimoramento do estado de saúde de um determinado grupo social.

No movimento da saúde pública, a ideia de promover saúde tem se tornado uma força vital, no qual a saúde é concebida também como um fenômeno social que diz respeito à qualidade de vida e capital social. O campo de saúde pública e da promoção da saúde ganham novas compreensões, devido a alguns elementos do capital social, como confiança mútua, normas de reciprocidade ou solidariedade (Souza & Grundy, 2004). Griep, Chor, Faerstein, Werneck e Lopes (2005) investigaram a influência dos laços sociais no risco de adoecer e morrer e seus resultados indicam que dispor de uma rede social e receber ajuda dos indivíduos que pertencem a essa rede beneficia a saúde e o bem-estar.

Segundo Bastos et al. (2009), baseados nos estudos de Putnam, os fatores cooperantes para o desempenho das instituições políticas são a existência de organizações sociais, bem como os níveis de solidariedade e de confiança interpessoais, razão pela qual as políticas públicas devem ser planejadas no sentido de estimular o acúmulo de capital social. Assim, pode-se afirmar que o capital social, no âmbito da saúde, funciona como um elemento de impacto positivo, pois além de favorecer uma vida mais saudável para as populações, reduzindo a exclusão e aumentando a longevidade e autoestima, tem um papel essencial no estímulo da participação da comunidade tanto na elaboração de políticas públicas como no seu controle.

Vale ressaltar que a capacidade de os governos responderem e realizarem as demandas da população tem implicação direta no acúmulo de capital social de uma determinada sociedade. Ademais, a qualidade das organizações sociais é um dos elementos relevantes para o êxito do funcionamento de instituições como o SUS, por exemplo (Bastos et al., 2009).

Capital Social, Redes e Trabalho

Segundo Lazzarotto, Gemelli e Nazzari (2007), a realidade social determina as relações diretas entre os fatos e a saúde. As autoras, em uma pesquisa para investigar o nível de capital social no trabalho dos profissionais que atuam em uma organização que presta serviços de saúde, constataram que, para a maioria, o trabalho é cansativo e estressante. Apesar disso, sentem-se valorizados na organização onde trabalham e que as redes de relações existentes na instituição se constituem como um fator de proteção contra o trabalho estressante.

Percebe-se então que a ruptura dos laços sociais afeta os sistemas de defesa do organismo de tal maneira que o indivíduo se torna mais suscetível a doenças. De acordo com essa ideia, os laços sociais têm uma influência direta na manutenção da saúde, favorecendo condutas adaptativas em situações de estresse.

Baseado no exposto, a presente pesquisa objetivou analisar a relação entre o capital social, a confiança e os transtornos psíquicos menores entre profissionais de saúde de Fortaleza. Como

A pesquisa visa avaliar a relação entre capital social, confiança e a prevalência de transtornos mentais comuns (TMC) entre profissionais de saúde de Fortaleza. Trata-se de uma pesquisa que focaliza os profissionais de saúde e suas redes de sociabilidade no trabalho, buscando verificar o capital social dos grupos a que esses profissionais pertencem.

MÉTODO

Tipo de estudo

Trata-se de uma pesquisa transversal, de cunho quantitativo correlacional.

Participantes

Os participantes do estudo foram profissionais da saúde que atuam em serviços de saúde. Como critérios de inclusão buscou-se profissionais da saúde que estivessem trabalhando em alguma instituição de saúde. Deste modo, foram entrevistados técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e odontólogos. A aplicação dos instrumentos ocorreu de acordo com a preferência dos participantes. Foi adotada a acessibilidade como critério de recrutamento dos participantes e a amostra final contou com 117 participantes.

Instrumentos

Para atender ao objetivo traçado foram aplicados quatro instrumentos, sendo eles, o Questionário sobre Capital Social (QCS; Kouvonon et al., 2006), o *Behavioral Trust Inventory* (BTI, Inventário sobre Comportamentos de Confiança; Gillespie, 2003); o *Self-Report Questionnaire* (SRQ-20, Questionário de Auto-resposta-20; Santos, Araújo, & Oliveira, 2009) e um questionário sociodemográfico.

O Questionário sobre Capital Social (QCS) contém oito questões, com respostas tipo *Likert* de cinco pontos, variando de *discordo totalmente* (1) a *concordo totalmente* (5). Desenvolvido por Kouvonon et al. (2006) o questionário busca medir capital social no trabalho. No estudo original para sua validação, o instrumento apresentou boa consistência interna, com Alfa de Cronbach de 0,88. Além disso, mostrou associação com conceitos relacionados, tais como justiça organizacional, controle sobre o trabalho e o balanço esforço-recompensa no trabalho. Como validade externa, o instrumento mostrou relação com a saúde autorreferida.

O BTI (Escala de Confiança) foi criado por Gillespie (2003) da Melbourne Business School, University of Melbourne e validado no Brasil por Zanini (2007), para acessar o nível de confiança entre subordinados e superiores, entre pares do mesmo nível hierárquico e a confiança do indivíduo em sua equipe de trabalho. O instrumento é composto por 30 questões estruturadas em três seções, relacionadas ao nível de confiança no líder, em um colega de equipe mais próximo e na equipe de trabalho, com 10 itens cada. Em cada seção cinco questões referem-se à confiança profissional e as demais à confiança pessoal.

Para uma melhor compreensão da natureza da Escala de Confiança, é válido destacar os dois objetivos que foram traçados para desenvolvê-lo. O primeiro visa mensurar a predisposição de uma pessoa, mediante vários comportamentos de confiança, em se colocar em situação de vulnerabilidade de relacionamento com outra pessoa específica. A escala solicita que os respondentes assinalem suas disposições em se envolverem em comportamentos de confiança com outras pessoas do ambiente de trabalho. O segundo objetivo, visa mensurar a confiança em relacionamentos com os colegas, envolvendo equipes de trabalho, bem como um membro-líder superior (Gillespie, 2003).

O *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20) foi desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na década de 1970 e sua versão original contém vinte questões que abordam distúrbios não psicóticos como insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldades de concentração e queixas somáticas. Ressalta-se que esse instrumento é amplamente utilizado para suspeição diagnóstica de transtornos mentais comuns. Na década de 1990, o SRQ-20 destacou-se como o instrumento de triagem de morbidade psíquica mais utilizado nos estudos brasileiros (Mari & Williams, 1986; Minayo, Assis, & Oliveira, 2011).

No que diz respeito ao questionário sociodemográfico, nele foram elencadas questões sobre: idade, gênero, estado civil, escolaridade, carga-horária, nível de ensino, tipo de atividade desenvolvida, dentre outras.

Entre os questionários distribuídos entre os profissionais de saúde, retornaram 117 preenchidos. Os questionários foram digitados no *software* estatístico IBM SPSS (v.22) para a realização das análises.

Considerações éticas

O presente estudo recebeu parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Fortaleza e, posteriormente o Núcleo Universitário de Atenção Básica na qual a pesquisa foi realizada oficializou o acesso dos pesquisadores a todos os setores onde estivessem os profissionais de saúde.

Seguiu-se o preconizado pela Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e todos os participantes abordados foram esclarecidos sobre a natureza da pesquisa. Todos que participaram do estudo assinaram um termo de consentimento livre e esclarecimento.

RESULTADOS

Análise dos Dados Sociodemográficos

Na amostra de 117 profissionais da saúde, verificou-se que a maioria é do sexo feminino (75%), casado ou em união estável (51,3%); com ensino superior completo (80,8%); especialização (69,9%); em cargo técnico de nível superior (73,4%); e contratação formal com carteira assinada (CLT-Consolidação das Leis de Trabalho) (55%) (Tabela 1). A idade média dos participantes é

36,43 anos ($DP = 9,43$), sendo a idade mínima 21 anos e máxima de 61 anos. O tempo médio na função é de 7,02 anos ($DP = 7,96$), variando de 0,8 a 37 anos. O tempo de atuação na área da saúde é de 11,21 anos ($DP = 9,04$), também variando de 0,8 a 37 anos.

Tabela 1

Características sócio demográficas da amostra (N = 117)

Variáveis	Níveis	f	Percentual
Sexo	Feminino	87	75,00
	Masculino	29	25,00
	TOTAL	116	100,00
Estado civil	Solteiro	43	37,40
	Casado / União estável	59	51,30
	Divorciado / Separado	13	11,30
	TOTAL	115	100,00
Escolaridade	Ensino Básico / Fundamental	2	1,70
	Ensino médio / Técnico	16	13,80
	Superior incompleto	16	13,80
	Superior completo	82	70,70
	TOTAL	116	100,00
Pós-graduação	Especialização	51	69,90
	Mestrado	13	17,80
	Doutorado	8	11,00
	Outro	1	1,40
	TOTAL	116	100,00
Categoria Profissional	Técnico Superior	80	73,40
	Assistente Técnico	7	6,40
	Auxiliar Técnico	8	7,30
	Outro	14	2,80
	TOTAL	109	100,00
Tipo de vínculo	Contrato formal (CLT)	61	55,00
	Contrato formal público (Efetivo)	18	16,20
	Contrato temporário	23	20,70
	RPA (Recibo de Pagamento de Autônomo)	9	8,10
	TOTAL	111	100,00

Questionário sobre Capital Social (QCS)

Análise Fatorial Exploratória

Como já especificado, o Questionário sobre Capital Social desenvolvido por Kouvonen et al. (2006) apresenta boa consistência interna e associações com conceitos relacionados na língua original (inglês). Para esta pesquisa foi realizada a tradução do instrumento para o português e sua retradução. A análise fatorial exploratória (AFE, eixos principais), mostrou que os dados se adequam à análise (índice de Kaiser-Meyer-Olkin=0,819; Teste de Bartlett significativo: $X^2= 541,991$; $gl=28$; $p<<0,001$) e o determinante da matriz de correção (Pearson) foi igual a 0,008.

A tabela 2 mostra as questões em português e as cargas fatoriais encontradas na análise fatorial exploratória pelos eixos principais. Nota-se que todos os itens possuem cargas adequadas. Na verificação da estrutura do instrumento, o modelo, de acordo com a análise paralela (Programa Factor, Lorenzo, Seva, & Ferrando, 2015) mostrou apenas um fator, explicando 51,63% da variância dos dados. Avaliando-se a consistência interna da escala pelo Alfa de Cronbach, a tradução apresentou-se bastante consistente, com $\alpha=0,89$.

Tabela 2

Itens da versão traduzida e cargas fatoriais

Matriz dos Componentes	
Itens	Cargas Fatoriais
1. Nosso supervisor nos trata com bondade e consideração	.738
2. Nosso supervisor mostra preocupação pelos nossos direitos como empregado	.762
3. Nós somos um time, atuamos em conjunto	.714
4. As pessoas nos mantêm informados sobre assuntos relacionados com o trabalho da unidade	.657
5. As pessoas aqui se sentem aceitas e compreendidas pelos outros	.620

Matriz dos Componentes

6. As pessoas desta unidade colaboram entre si para alcançar o melhor resultado possível	.725
7. As pessoas da unidade cooperam a fim de ajudar a desenvolver e aplicar novas ideias	.708
8. Podemos confiar no nosso supervisor	.809

Observa-se que, o fator único, Capital Social, é composto por 8 itens, com saturação mínima 0,62 (Item 5: “As pessoas aqui se sentem aceitas e compreendidas pelos outros”) e máxima 0,81 (Item 8: “Podemos confiar no nosso supervisor”). O fator é composto, portanto, por itens que refletem fidedignamente o capital social no trabalho.

Análise Descritiva

A Escala de Capital Social apresentou uma média de respostas 3,93 ($DP = 0,70$), com pontuação mínima 1,13 e máxima 5. Isso significa que os participantes avaliaram acima da média o capital social no trabalho. Na tabela 3 é possível observar a disposição dos itens do questionário, seguido de suas médias e desvio padrão.

Tabela 3

Avaliação do Questionário sobre Capital Social (QCS)

Questionário sobre Capital Social (QCS)		
Itens	Média	DP
1. Nosso supervisor nos trata com bondade e consideração	4,10	0,88
2. Nosso supervisor mostra preocupação pelos nossos direitos como empregado	3,86	1,00
3. Nós somos um time, atuamos em conjunto	4,00	0,93
4. As pessoas nos mantêm informados sobre assuntos relacionados com o trabalho da unidade	3,79	0,95
5. As pessoas aqui se sentem aceitas e compreendidas pelos outros	3,68	1,00

Questionário sobre Capital Social (QCS)		
6. As pessoas desta unidade colaboram entre si para alcançar o melhor resultado possível	4,07	0,86
7. As pessoas da unidade cooperarem a fim de ajudar a desenvolver e aplicar novas ideias	3,90	0,83
8. Podemos confiar no nosso supervisor	4,03	0,90
Geral	3,93	0,70

Verifica-se que, dentre os itens que compõem a escala, o que apresenta a maior média é o item “Nosso supervisor nos trata com bondade e consideração” ($M = 4,10$; $DP = 0,88$). Em contrapartida, o “As pessoas aqui se sentem aceitas e compreendidas pelos outros” foi o que apresentou a menor média ($M = 3,68$; $DP = 1,00$).

Escala de Confiança

Análise Fatorial Exploratória

O questionário correspondente à Escala de Confiança, dividido em três subescalas que dizem respeito à confiança na gerência, nos colegas e na equipe, respectivamente, utiliza respostas tipo Likert, variando de 1 (*nem um pouco disposto*) a 7 (*extremamente disposto*), cabendo ao respondente indicar o quão disposto sente-se em relação a um possível envolvimento com os determinados grupos nas situações apresentadas.

Submetendo-se os resultados a uma análise fatorial exploratória (eixos principais), confirmou-se sua estrutura em três fatores. Os dados mostraram-se adequados para a análise, sendo o determinante da matriz (Pearson) 6,39 E-15; o teste de Bartlett significativo ($X^2=3437,2$; $gl=435$; $p < 0,001$) e a estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), 0,896. A análise paralela do Programa Factor (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) recomendou a estrutura em três fatores que explicaram

63,48% da variância dos itens. As cargas fatoriais da matriz rotacionada por VARIMAX podem ser visualizadas na tabela 4.

Tabela 4

Cargas fatoriais (fatoração pelos eixos principais) da Escala de Confiança.

	Fatores		
	Confiança na gerência	Confiança nos colegas	Confiança na equipe
1. Confiar na capacidade e qualificação do seu gerente em executar tarefa.	.797	.315	.068
2. Dependere do seu gerente para lidar com uma questão importante para você.	.768	.202	.116
3. Confiar em seu gerente para apresentar o seu trabalho de forma precisa a outras pessoas.	.799	.193	.087
4. Dependere do apoio do seu gerente em situações difíceis.	.820	.219	.094
5. Confiar no julgamento do seu gerente em relação ao seu trabalho.	.790	.344	.111
6. Compartilhar seus sentimentos pessoais com seu gerente.	.701	.120	.334
7. Discutir com seu gerente problemas ou dificuldades relacionadas ao trabalho que possam potencialmente ser usados para colocar você em desvantagem.	.675	.081	.280
8. Fazer confidências ao seu gerente sobre questões pessoais que estejam afetando o seu trabalho.	.721	.043	.263
9. Falar francamente com seu gerente sobre como você se sente em relação ao seu trabalho, até mesmo os sentimentos negativos e frustrações.	.716	.159	.260
10. Compartilhar suas crenças e valores pessoais com o seu gerente.	.675	.219	.287
1. Confiar na capacidade e qualificação do colega em executar tarefas.	.128	.644	-.048
2. Dependere do colega para lidar com uma questão importante para você.	.195	.777	.214
3. Confiar no colega para apresentar o seu trabalho de forma precisa a outras pessoas.	.202	.714	.183
4. Dependere do apoio do colega em situações difíceis.	.115	.779	.240

	Fatores		
5. Confiar no julgamento do colega em relação ao seu trabalho.	.179	.730	.174
6. Compartilhar seus sentimentos pessoais com este colega de equipe.	.185	.606	.447
7. Discutir com o colega problemas ou dificuldades relacionadas ao trabalho que possam potencialmente ser usados para colocar você em desvantagem.	.183	.523	.397
8. Fazer confidências ao colega de equipe sobre questões pessoais que estejam afetando o seu trabalho.	.101	.451	.606
9. Falar francamente com o colega sobre como você se sente em relação ao seu trabalho, até mesmo os sentimentos negativos e frustrações.	.150	.649	.508
10. Compartilhar suas crenças e valores pessoais com o colega de equipe.	.064	.522	.594
<hr/>			
1. Confiar na capacidade e qualificação da sua equipe em executar tarefas.	.328	.540	.269
2. Dependere da sua equipe para lidar com uma questão importante para você.	.380	.506	.397
3. Confiar em sua equipe para apresentar o seu trabalho de forma precisa a outras pessoas.	.434	.496	.424
4. Dependere do apoio da sua equipe em situações difíceis.	.421	.542	.393
5. Confiar no julgamento da sua equipe em relação ao seu trabalho.	.416	.604	.366
6. Compartilhar seus sentimentos pessoais com sua equipe de trabalho.	.202	.358	.748
7. Discutir com sua equipe problemas ou dificuldades relacionadas ao trabalho que possam potencialmente ser usados para colocar você em desvantagem.	.333	.231	.700
8. Fazer confidências a sua equipe sobre questões pessoais que estejam afetando o seu trabalho.	.259	.140	.851
9. Falar francamente com a sua equipe sobre como você se sente em relação ao seu trabalho, até mesmo os sentimentos negativos e frustrações.	.236	.187	.794
10. Compartilhar suas crenças e valores pessoais com a sua equipe de trabalho.	.311	.193	.780

Apesar da presença de três fatores ter sido confirmada, os itens que compõem cada fator não se posicionaram exatamente nas subescalas originais, conforme previsto. Isso ocorreu, principalmente nos fatores 2 e 3 (confiança nos colegas e na equipe, respectivamente). Dado o tamanho reduzido da amostra, é necessário a realização de outros estudos para confirmar o posicionamento dos itens nos fatores, com a realização de análises confirmatórias. Para fins desta análise, decidiu-se simplesmente eliminar os itens que se localizaram em outro fator que não o fator previsto. Assim, a escala ficou composta de 10 itens no fator 1 (confiança na gerência); 8 itens no fator 2 (confiança nos colegas, eliminados os itens 8 e 10); e 5 itens no fator 3 (confiança na equipe, eliminados os itens 1 a 5). A nova matriz assim composta apresenta três fatores que explicam 65,04% da variância dos 23 itens, todos com cargas fatoriais acima de 0,49.

O fator 1, “confiança na gerência” (10 itens), apresenta um Alfa de Cronbach de 0,94. Além disso, os seus 10 itens apresentaram uma média de respostas de 5,36 ($DP = 1,18$). Dentre os itens que compõem a escala, o que apresentou a maior média foi o item “Confiar na capacidade e qualificação do seu gerente em executar tarefa” ($M = 5,72$; $DP = 1,26$) e a menor foi o item “Fazer confidências ao seu gerente sobre questões pessoais que estejam afetando o seu trabalho” ($M = 4,75$; $DP = 1,73$).

No fator 2, “confiança nos colegas” (8 itens), observou-se Alfa de Cronbach de 0,91, sendo este valor bastante consistente. Os seus 8 itens apresentaram uma média de respostas 5,22 ($DP = 1,12$). Dos itens que compõem a escala, o que apresentou a maior média foi o item “Confiar na capacidade e qualificação do colega em executar tarefas” ($M = 5,81$; $DP = 1,05$) e a menor média apresentada foi do item “Compartilhar seus sentimentos pessoais com este colega de equipe” ($M = 4,85$; $DP = 1,63$).

Por fim, o fator 3, “confiança na equipe” (5 itens), apresentou Alfa de Cronbach de 0,93. Os seus 5 itens apresentaram uma média de respostas de 4,83 ($DP = 1,42$). O item que apresentou a maior média foi o item “Confiar no julgamento da sua equipe em relação ao seu trabalho” ($M = 5,34$; $DP = 1,40$) e as menores médias apresentadas foram dos itens “Compartilhar seus sentimentos pessoais com sua equipe de trabalho” ($M = 4,68$; $DP = 1,65$) e “Fazer confidências a sua equipe sobre questões pessoais que estejam afetando o seu trabalho” ($M = 4,68$; $DP = 1,65$).

O Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20)

O SRQ-20 é um questionário unidimensional com respostas dicotômicas que mensura a presença de sinais e sintomas de transtornos mentais comuns também denominados “distúrbios psiquiátricos menores” (Harpham, Grant, & Rodriguez, 2004; Mari & Williams, 1986).

A saúde mental dos participantes apresentou-se de forma moderada ($M = 3,09$; $DP = 2,80$). Em relação aos 20 itens do questionário o item 6 “Você sente-se nervoso, tenso ou preocupado?” apresentou a maior porcentagem de respostas positivas (38,5%) da amostra. Em contrapartida, o item 16, “Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?” e o item 17, “Tem tido ideias de acabar com a vida?” apresentaram a maior porcentagem de respostas negativas (99,1%) da amostra.

Por ser uma escala com respostas dicotômicas e já relativamente bem estudado quanto às suas características psicométricas, utilizamos o critério de somatória de respostas positivas como corte para a presença de sinais e sintomas de transtornos mentais comuns

(TMC). Na pesquisa de validação do questionário para a língua portuguesa, Mari e Williams (1986) recomendam o critério de oito respostas positivas ou mais para classificar a presença ou ausência de TMC.

No tocante aos transtornos mentais comuns (TMC), verificou-se que a grande maioria da amostra estudada não apresenta sinais e sintomas de TMC (93,8%), apenas 6,8% da amostra pode ser considerada como apresentando TMC.

Capital Social, Confiança no Trabalho e Transtornos Mentais: Possíveis Relações

Analisando-se as correlações entre as duas escalas verifica-se altas correlações (Pearson, $p < 0,001$) entre a escala de capital social e os três fatores da escala de confiança, como esperado, uma vez que a confiança é o principal componente do capital social, sendo $r = 0,731$ entre CS e confiança na gerência; $r = 0,531$ confiança nos colegas; $r = 0,631$ confiança na equipe. No entanto, não foram encontradas associações entre os resultados do SRQ20 (TMC) e ambas as escalas.

Segundo Callegari-Jacques (2003) a confiança na gerência é um dos componentes do capital social, denominado de conexão, e refere-se aos laços mantidos com as pessoas que detêm posições de autoridade, sendo o acesso ao capital social de conexão fundamental para o bem-estar das pessoas no trabalho (Woolcock, 1998).

Por meio de uma análise multidimensional (regressão linear por passos), verificou-se as possíveis associações entre os resultados nas escalas e os dados sócio demográficos (demonstrados a seguir). Os resultados indicaram que em relação ao capital social e ao fator

confiança na gerência, a única variável preditora é a categoria profissional do respondente. Já nos fatores confiança nos colegas e equipe a variável preditora é o tempo no cargo (Tabela 5).

Tabela 5

Análises multifatoriais para verificação da associação entre as escalas e dados sócio demográficos.

Variáveis		Coeficientes não padronizados		Coeficiente padronizado	T	Sig.
		B	Erro	Beta		
Capital social	Categoria profissional	0,334	0,153	0,278	2,189	0,033
Confiança colegas	Categoria profissional	0,558	0,267	0,267	2,088	0,041
Confiança nos colegas	Tempo Cargo (anos)	0,558	0,158	0,423	3,521	0,001
Confiança na equipe	Tempo Cargo (anos)	0,358	0,151	0,298	2,360	0,022

Associações entre dados sociodemográficos e resultados nas escalas

A seguir foram verificadas as possíveis associações entre os dados sócio demográficos e os resultados nas escalas por meio de testes ANOVA. Observou-se que as mulheres apresentaram médias mais elevadas em relação à confiança na gerência (feminino: $M = 5,49$; $DP = 1,15$; masculino: $M = 4,96$; $DP = 1,22$).

Em relação ao tempo de atividade no cargo, na função e na saúde, os resultados mostraram que quanto mais tempo de atividade maior o capital social e a confiança na gerência, nos colegas e na equipe (a figura 2 mostra essa relação para o tempo em atividades da saúde). Estes dados confirmam a literatura sobre a necessidade de um tempo para que o capital social possa ser produzido e para que as relações se fortaleçam (Granovetter, 1973).

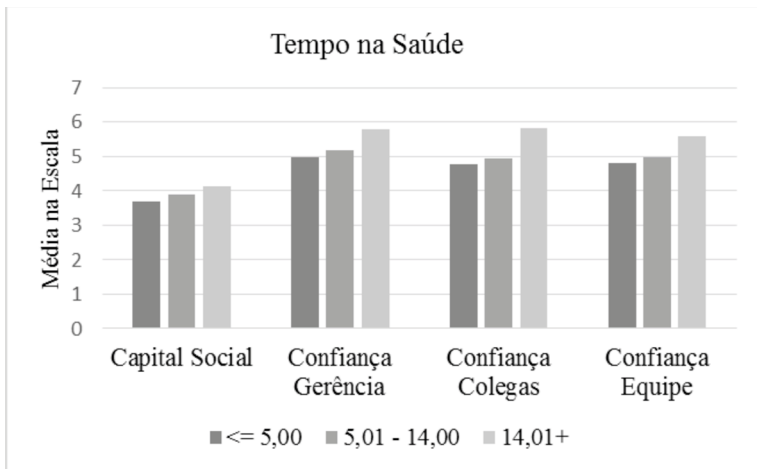


Figura 2: Tempo na saúde e resultados nas escalas

Os profissionais da saúde que possuem contrato pela CLT apresentaram os maiores escores médios de capital social e confiança (Figura 3). Estes dados podem estar relacionados à maior estabilidade do contrato formal, corroborando a literatura (Canesqui & Spinelli, 2006; Guarda, Silva, & Tavares, 2012).

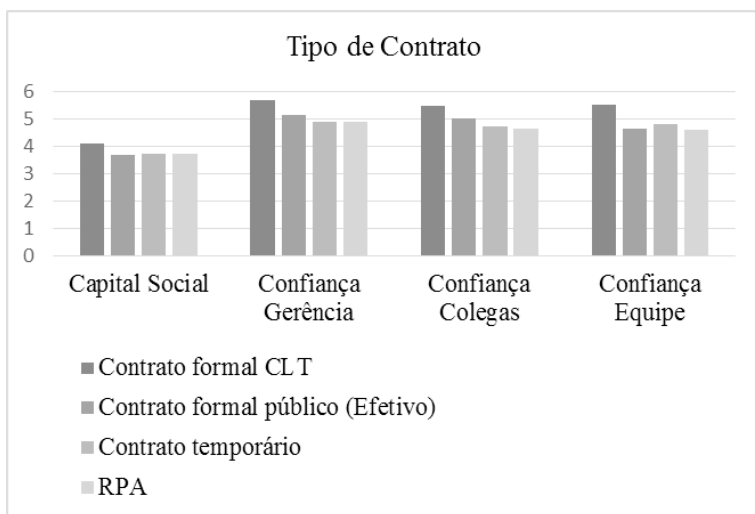


Figura 3: Associação entre tipos de contratos e escalas de capital social e confiança

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados obtidos mostraram que a percepção de capital social está entre moderada-alta na amostra estudada, semelhante à confiança no trabalho que também se apresentou entre moderada-alta, como esperado, já que a existência de capital social se baseia na confiança entre os membros da rede. Entretanto, novos estudos devem ser realizados e outras populações estudadas para uma maior compreensão acerca dos fenômenos aqui traçados e relacionados.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser esclarecidas na análise de seus resultados e conclusões. A primeira é a dificuldade de conceituar capital social. A literatura sobre o tema encontra-se repleta de definições diversas, muitas das quais são conflitantes em relação ao que constitui ou não o capital social. Deste

modo, realizar uma pesquisa que aborda o capital social na área da psicologia, configura-se como um desafio.

Além disso, os resultados do estudo são importantes para compreender as relações existentes entre os profissionais de saúde, gestores, colegas e equipe. Os dados sobre a existência e as formas de capital social e de confiança nesses profissionais podem auxiliar o desenvolvimento de projetos e políticas que visem uma melhoria no bem-estar e saúde desses profissionais.

A segunda se refere à possibilidade de se obter uma amostra ainda maior, com uma distribuição mais homogênea entre as variáveis sociodemográficas. Embora esta pesquisa tenha mostrado a correlação entre capital social e confiança no trabalho, sugere-se futuros estudos para um maior aprofundamento desta relação.

Também é relevante destacar a relação dos dados estudados com a saúde mental. Apesar dessa relação não ter sido comprovada no presente estudo, foram observados indícios que devem ser levados em consideração por futuros estudos similares e mais aprofundados.

Por fim, espera-se que este trabalho possa ter propiciado algum avanço no estudo dessas temáticas, considerando a importância das mesmas no trabalho e suas consequências sobre o bem-estar dos profissionais de saúde.

REFERÊNCIAS

Andrade, I. C., & Veneroso, C. Z. (jun, 2010). Capital social e pobreza: implicações teórico-empíricas para o estudo de políticas de renda mínima. *Anais do 13th International Conference of the Basic Income Earth Network, Italy.*

- Barnes, J. A. (1987). Redes sociais e processo político. In B. Feldman-Bianco (Org.), *Antropologia das sociedades contemporâneas: Métodos* (pp. 159-194). São Paulo, Global.
- Bastos, F. A., Santos, E., & Tovo, M. F. (2009). Capital social e Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil. *Saúde e Sociedade, São Paulo, 18*(2), 177-188.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales, 31*(1), 2-3. Retrieved from http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069
- Callegari-Jacques, S. M. (2003). Bioestatística: Princípios e aplicações. Porto Alegre, Artemed.
- Canesqui, A. M., & Spinelli, M. A. S. (2006). Saúde da família no Estado de Mato Grosso, Brasil: Perfis e julgamentos dos médicos e enfermeiros. *Cadernos de Saúde Pública, 22*(9), 1881-1892. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2006000900019>
- Coleman, J. S. (1990). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology, 94*(Suppl.), 95-120.
- Gillespie, N. (2003, August), Measuring trust in working relationships: the behavioral trust inventory. In *Proceedings of the Academy of Management Conference*, Seattle, WA, USA,
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology, 78*(6), 1360-1380.
- Griep, R. H., Chor, D., Faerstein, E., Werneck, G. L., & Lopes, C. L. (2005). Validade de constructo de escala de apoio social do Medical Outcomes Study adaptada para o português no Estudo Pró-Saúde. *Cadernos de Saúde Pública, 21*(3), 703-714.
- Guarda, F. R. B., Silva, R. N., & Tavares, R. A. W. (2012). Perfil socio-demográfico dos médicos que compõem equipes de saúde da família na Região Metropolitana do Recife, Estado de Pernambuco, Brasil. *Revista Pan-Amazônica de Saúde, 3*(2), 17-24.
- Harpham, T., Grant, E., & Rodriguez, C. (2004). Mental health and social capital in Cali, Colombia. *Social Science & Medicine, 58*(11), 2267-2277. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2003.08.013>.

- Hasle, P., Kristensen, T. S., & Moller, N. (2007). Organisational social capital and psychosocial work environment. *Acta Sociologica*, 1–15.
- Hasle, P., & Moller, N. (2007). From conflict to shared development: Social capital in a Tayloristic environment. *Economic and Industrial Democracy*, 28(3), 401–429. <http://doi.org/10.1177/0143831X07079355>
- Lazzarotto, E. M., Gemelli, L. M. G., & Nazzari, R. K. (2007). Trabalho e capital social dos trabalhadores. In *VI Seminário do Centro de Ciências Aplicadas da Unioeste Universidade Estadual do Oeste do Paraná de Cascavél*, 04 a 06 de junho de 2007.
- Lima, J. C., & Conserva, M. S. (2006). Redes sociais e mercado de trabalho: Entre o formal e o informal. *Revista Política & Trabalho*, (24), 73–98.
- Luhmann, N. (1997). O conceito de sociedade. In B. Neves, B. & Samios, E. M. B. (Orgs.), *Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas*. Porto Alegre: Ed. UFRGS.
- Mari, J. de J., & Williams, P. (1986). A validity study of a psychiatric screening questionnaire (SRQ20) in primary care in the city of São Paulo. *British Journal of Psychiatry*, (148), 23–26. <http://doi.org/10.1192/bjp.148.1.23>.
- Minayo, M. C. de S., Assis, S. G. de, & Oliveira, R. V. C. de. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199–2209.
- National Economic and Social Forum (2003). *The policy implications of social capital*. Forum report, n. 28, Dublin.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american community*. New York, Simon & Schuster.
- Putnam, R. D. (2005). *Comunidade e democracia: A experiência da Itália moderna*. Rio de Janeiro, FGV Editora.
- Santos, K. O. B., Araújo, T. M., & de Oliveira, N. F. (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(1), 214–222.

Souza, E. M., & Grundy, E. (2004). Promoção da saúde, epidemiologia social e capital social: Inter-relações e perspectivas para a saúde pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 20(5), 1354-1360.

Zanini, M. T. (2007). *Confiança: O principal ativo intangível de uma empresa: pessoas, motivação e construção de valor*. Rio de Janeiro, Elsevier.

Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27(2), 151-208.

Do trabalho prescrito ao trabalho real: reflexões sobre os desafios do cotidiano laboral dos condutores de ambulância do SAMU 192, em Fortaleza, CE

Emanoella Pessoa Angelim Guimarães

João Bosco Feitosa dos Santos

INTRODUÇÃO

O SAMU é o serviço mais relevante que compõe a Política Nacional de Atenção às Urgências (PNAU), que é responsável por organizar o fluxo de atendimento e os encaminhamentos para as unidades fixas de atendimento em saúde.

O Brasil, oficialmente, adotou o modelo francês de atendimento de urgência e emergência, o SAMU, adequando-o às peculiaridades nacionais. Seus princípios são: (1) considerar o auxílio médico de urgência uma atividade sanitária; (2) atuar rapidamente no local do sinistro com procedimentos eficazes e adequados; (3) abordar cada caso com cuidados médicos, operacionais e humanitários; (4) trabalhar em interação nas operações de socorro, mas com responsabilidades estabelecidas para cada profissional; (5) realizar ações preventivas em complementação com a ação de urgência (Minayo e Deslandes, 2008).

O SAMU realiza o atendimento de urgência em qualquer lugar: residências, locais de trabalho e vias públicas. É um modelo de assistência padronizado com regulação médica regionalizada, hie-

rarquizada e descentralizada. O trabalho é organizado pela Central de Regulação Médica, que articula os pontos de apoio, ou seja, as bases do SAMU, localizadas em pontos estratégicos da cidade.

O serviço de urgência e emergência é um direito garantido na legislação brasileira e é um componente prioritário do SUS. Com base na discursão de Machado (2007), apreendemos que o SAMU organiza a rede de atendimento de urgência, propõe a implantação do componente pré-hospitalar móvel, de forma integrada com centros menores de estabilização rápida, e reorganiza o atendimento em nível hospitalar, garantindo, assim, a retaguarda ao atendimento emergencial. O serviço representa um esforço conjunto das três esferas do governo, sendo munido de estrutura física e equipe multiprofissional: médicos, enfermeiros, auxiliares, técnicos de enfermagem e condutores, com treinamento de socorristas, além de profissionais de apoio. O serviço está disponível 24 horas por dia em condições de prestar suporte básico e avançado de vida.

Este estudo almeja refletir sobre o trabalho prescrito e o trabalho real no cotidiano laboral dos condutores de ambulância e identificar os desafios e as estratégias desenvolvidas para fazer frente à alta demanda em meio às condições adversas na realização do trabalho.

O condutor de ambulância do SAMU é um profissional de suma importância para a equipe, visto que esses profissionais conduzem outros profissionais e a população em geral, acometida por acidente, em situação limítrofe. Nesses casos, a corrida contra o tempo é a luta a favor da vida. Esses condutores têm a responsabilidade de desempenhar sua função com excelência, em um trânsito caótico, fazendo uso de veículos muitas vezes em condições precárias, em vias igualmente deficientes e diante de uma população que, geralmente, não possui conhecimento e empatia para entender a importância desse trabalho.

Conhecer e discutir a rotina desses profissionais pode contribuir para a compreensão de mais uma categoria de trabalhadores de saúde do nosso país.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo faz uso do método descritivo e exploratório, de natureza qualitativa, tendo como técnicas de campo entrevista semiestruturada e observação direta com 10 condutores, além de pesquisa bibliográfica e consulta a fontes documentais.

Sujeitos

Participaram das entrevistas 10 profissionais trabalhadores do SAMU Fortaleza¹, todos condutores de ambulância. Os participantes foram abordados e convidados a participar da pesquisa enquanto aguardavam o chamado da central de regulação para se dirigir a uma ocorrência. As entrevistas foram realizadas entre os meses de setembro e dezembro de 2012.

Os critérios para inclusão das entrevistas na pesquisa foram: os trabalhadores deveriam ser condutores de ambulância, realizar tal tarefa há no mínimo 12 meses e aceitar a participar da pesquisa. O roteiro utilizado abordou pontos como: história de vida laboral; rotina de trabalho; vantagens e desvantagens da profissão; repercussões do trabalho na saúde; limites do atendimento; condição e organização do trabalho do condutor. Para análise dos resultados, também foi observado questões como vínculo empregatício (concursados ou terceirizados), idade dos condutores, atuação no SAMU Fortaleza e em outros serviços de urgência e emergência, e tipo de veículo dirigido.

¹ O SAMU Fortaleza tem sua área de cobertura restrita ao município de Fortaleza.

do (unidade de suporte avançado (USA), unidade de suporte básico (USB), motolância, carro médico e carro de transporte de pacientes).

A amostra foi definida por “saturação teórica”, que ocorre quando existe uma repetição no conteúdo do material coletado e “o incremento de novas observações não conduz a um número significativo de informações” (Gil, 2002).

Foram considerados os preceitos éticos e legais que envolvem a pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 466/2012 do Ministério da Saúde. Todos os participantes receberam uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo as informações do estudo, e confirmaram sua aceitação em participar da pesquisa ao assinaram o termo. Os sujeitos foram identificados pela letra inicial da profissão, seguidas de uma numeração. Portanto, com suas identidades preservadas, os usuários serão representados como: C1, C2, C3,... C10.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa da Universidade Estadual do Ceará sob nº 58018.

Campo

A pesquisa iniciou-se com duas visitas ao Hospital Instituto Dr. José Frota (IJF), em que foi observada a atuação dos profissionais condutores no momento em que chegavam com os usuários e enquanto esperavam a devolução dos equipamentos utilizados no resgate (macas, tubos etc), tempo em que pudemos colher algumas informações que foram devidamente anotadas em um diário de campo. Para a escolha do lugar de observação, levou-se em consideração que o IJF é o maior hospital de urgência e emergência do município de Fortaleza, e, portanto, de grande importância para o Serviço Móvel de Urgência.

Após esse primeiro contato com os condutores no Hospital IJF, prosseguimos a pesquisa na base de apoio da Parquelândia. A escolha deste local para a entrevista se deu pelo fato de que este é o espaço onde todas as ambulâncias do SAMU Fortaleza se reportam para repor material nos seus veículos e fazer a higienização das ambulâncias. Além disto, nesse ambiente funciona uma oficina onde são feitos consertos nos veículos. Diante disto, percebeu-se a importância dessa base porque, além dos profissionais de plantão que aguardam os chamados da central de regulação, também se encontram profissionais de outras bases de apoio que aguardam reparos, lavagem dos seus veículos ou reposição dos insumos.

Durante todos os momentos da pesquisa, houve boa recepção por parte dos condutores e foi percebido, nas suas falas, que esse estudo se fazia necessário devido à falta de importância atribuída a essa categoria de trabalhadores.

COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa teve como ferramenta principal entrevistas semiestruturadas com os condutores de ambulância do SAMU Fortaleza. O objetivo da utilização das entrevistas semiestruturadas deveu-se a explicitação das narrativas dos entrevistados e a valorização da história de trabalho dos profissionais do SAMU.

Ao todo, foram realizadas nove visitas e 10 entrevistas, além de conversas informais e relatos não gravados inseridos no diário de campo. Neste momento de coleta de dados, foi utilizado gravador digital para posterior transcrição e análise das entrevistas.

Os dados coletados por meio de entrevista semiestruturada foram submetidos à Análise de Conteúdo de Bardin (2004). Nesta

técnica, o foco é na fala do indivíduo, considerando que existe correspondência entre o tipo de discurso e as características do meio ou realidade onde este se insere (Minayo, 2000). A análise do conteúdo é um conjunto de técnicas de avaliação de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção de mensagens. Em termos gerais, ela relaciona estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados.

As entrevistas foram transcritas na íntegra, para a realização de leitura flutuante, com o objetivo de destacar aspectos relevantes e pertinentes ao estudo. Para fins de análise, o estudo foi dividido em cinco eixos. Optou-se, para este texto, identificar as principais dificuldades referidas pelos condutores em relação ao modo de organização prescrito do trabalho, como: 1. Falta de manutenção e conservação das vias públicas e dos veículos; 2. Falta de conhecimento sobre o trabalho do condutor de ambulância; 3. Falta de incentivos financeiros; 4. Falta de apoio psicológico e jurídico e 5. Estresse.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Antes de adentrar as questões relatadas pelos condutores acerca das principais dificuldades no cotidiano laboral, no que tange ao trabalho prescrito e ao trabalho real, faz-se necessário entender o que é o Serviço de Atendimento Móvel (SAMU), qual o trabalho dos condutores de ambulância do SAMU, além dos conceitos de Trabalho Prescrito e Trabalho Real.

SAMU: Um breve resgate histórico

Segundo Martins (2004), os primeiros registros de uma tentativa de organização de auxílio médico de urgência datam de 1792, quando o francês, Dr. Baron Dominique Jean Larrey, cirurgião e chefe militar, idealizou uma “ambulância” usando uma carroça puxada por cavalos para fazer um atendimento rápido às vítimas, ainda no campo de batalha, durante as guerras napoleônicas. Observou-se, então, que, com esse primeiro atendimento, a chance de sobrevivência das vítimas aumentava o que fez com que o atendimento pré-hospitalar fosse utilizado nas demais guerras. Após a avaliação e o primeiro atendimento, a vítima era conduzida ao hospital de campanha. Naquela época, Dr. Dominique fora designado por Napoleão Bonaparte para desenvolver um sistema de cuidados médicos para o exército francês. Nesse momento, alguns princípios de atendimento de urgência, usados até hoje, foram criados, tais como: rápido acesso ao paciente por profissional treinado, tratamento e estabilização no campo de batalha, rápido transporte aos hospitais de campanhas com apropriados cuidados médicos durante o transporte.

O atendimento móvel de urgência, tal como conhecemos hoje no Brasil, surgiu na França, em 1965, onde foram criados os Serviços Móveis de Urgência e Reanimação (SMURH) dispostos de unidades móveis Hospitalares. Em 1968, criou-se o SAMU (Service d’Aide Médicale d’Urgence), que faz uso da mesma sigla “SAMU”, com o objetivo de coordenar as atividades dos SMUR usando uma central de regulação médica dos pedidos de emergência.

O serviço pioneiro de atendimento pré-hospitalar (APH) no Brasil data do final do século XIX. Ele teve início por meio de um acordo bilateral assinado entre o Brasil e a França por solicitação do Ministério da Saúde em 2003, o qual optou pelo modelo francês de atendimento, que diferia do modelo americano ao exigir a presença

do médico nas viaturas de suporte avançado. No entanto, o Brasil também sofreu influência do modelo americano, em que as atividades de resgate são exercidas primariamente por profissionais paramédicos. Aqui, as equipes contam com outros profissionais não médicos, mas que atuam em unidades avançadas, como apoio, e nas unidades básicas como equipes específicas gerenciadas pelo médico regulador.

Em 2003, o Ministério da Saúde instituiu o SAMU para todo o Brasil mediante portaria nº. 1863/GM (2003), tendo em vista a alta taxa de morbimortalidade relativa às urgências (por exemplo, as relacionadas ao trauma e à violência), o longo tempo de recuperação, as sequelas dos pacientes e a baixa cobertura populacional. Assim, o Ministério vislumbrava a diminuição de todos esses fatores tendo como objetivo o aumento da taxa de sobrevivência e diminuição de sequelas.

No Ceará, antes da implantação do SAMU em 2003, já existia uma experiência com um serviço móvel de saúde. Em 1992, surgiu, na capital, o “SOS Fortaleza”, um sistema de transporte para pacientes que necessitavam se submeter a sessões de hemodiálise, quimioterapia e radioterapia. A concepção inicial era de transporte de pacientes entre suas residências e a unidade de saúde, não se tratando exatamente de socorro pré-hospitalar especializado de urgência (Junqueira, 1997).

Em Fortaleza, o SAMU é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Saúde, enquanto nas demais localidades do Estado esse serviço fica sob o encargo do governo estadual. O serviço pode ser acionado pelo telefone gratuito 192, para realizar atendimento em casos clínicos onde for solicitado (trabalho, residência, via pública etc), fazer a regulação do sistema de vagas de urgência e emergência em hospitais secundários e terciários, por uma central 24 horas, e promover a educação em urgência e emergência.

O atendimento do SAMU 192 é realizado por meio de uma triagem, feita pela Central de Regulação Médica das Urgências, que é composta por médicos reguladores, telefonistas auxiliares de regulação médica, enfermeiros rádio operadores e telefonistas operadores da frota. A Central de Regulação Médica é responsável pela regulação dos atendimentos de urgência e transferências de pacientes graves, inclusive aqueles vindos de outros municípios. Dessa forma, regula todas as portas de entrada das urgências dos hospitais municipais.

Os condutores de ambulância do SAMU

Os condutores de ambulâncias do SAMU são profissionais que se diferenciam da categoria motorista por possuírem treinamento técnico para auxiliar no socorro às vítimas. Eles trabalham com a responsabilidade de conduzir pessoas em situações de vulnerabilidade. Às vezes, apenas uma remoção para realização de exames, outras, para situações em que um quilômetro ou mesmo um minuto podem fazer a diferença para a sobrevivência do paciente.

Os condutores são profissionais essenciais nas equipes do SAMU, pois, além de guiarem os veículos com segurança, eles atuam nas ocorrências como socorristas executando procedimentos necessários ao atendimento das vítimas.

O processo de formação permite ao condutor fazer uso de comportamentos preventivos e procedimentos em casos de emergência, além de um comportamento consciente e seguro no trânsito. Segundo o Código de Trânsito Brasileiro, normatizado pela Resolução do Contran nº 168 (2004), o condutor de veículo de emergência deve possuir certificado de conclusão de curso específico para essa atividade. O curso para formação do condutor possui disciplinas como Legislação de Trânsito, Direção Defensiva, Noções de Pri-

meiros Socorros, Respeito ao Meio Ambiente e Convívio Social no Trânsito, Relacionamento Interpessoal e Prática Operacional.

Para participar do Curso, os condutores devem estar atentos às exigências previstas na Legislação: ser maior de 21 anos; estar habilitado em uma das categorias “A”, “B”, “C”, “D” ou “E”; não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima ou ser reincidente em infrações médias durante os últimos 12 meses; não estar cumprindo pena de suspensão ou cassação do direito de dirigir.

Após a inserção no SAMU, os condutores passam por treinamentos para conhecer os protocolos e os mecanismos com que irão trabalhar, além de sua área de atuação. Esses treinamentos continuam a acontecer sempre que há a introdução de novos dispositivos e técnicas, novos veículos ou mudanças protocolares. Eles são realizados pelo Núcleo de Ensino e Pesquisa (NEP) e ocorrem dentro da base central do SAMU, no bairro da Parquelândia. A carga horária desses cursos é variável, podendo acontecer em um turno (4h/aula), quando se trata da introdução ou mudança de protocolos ou tecnologias, ou se estender por quatro meses (160h/aula), quando se trata de uma capacitação mais complexa.

Os 10 condutores entrevistados são do sexo masculino, com idade acima de quarenta anos, todos com relacionamentos estáveis e com nível de escolaridade correspondente ao segundo grau completo. Dois condutores cursavam nível superior.

Dentre os profissionais ouvidos, 50% são concursados, logo, já trabalham há mais de 10 anos no SAMU Fortaleza, visto que o último concurso aconteceu em 2005. Os outros 50% são terceirizados e variam entre 1 ano e 6 anos de trabalho.

A maioria dos entrevistados iniciou sua vida laboral como motorista de ambulância de hospitais ou do corpo de bombeiros, e relataram que, apesar dos problemas, se realizam nesse trabalho.

Trabalho Prescrito e Trabalho Real

Os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real são amplamente discutidos na disciplina Ergonomia da Atividade. Caracterizando o “olhar” sobre o indivíduo em seu contexto de trabalho.

A ergonomia se desenvolveu durante a 2ª Guerra Mundial (1939-1945) quando profissionais de diversas áreas, entre elas, engenharia e psicologia, trabalharam juntos para remodelarem o cockpit de aviões de caça ingleses. Os resultados foram tão exitosos que foram aproveitados pela indústria no pós-guerra (Ferreira, 2008).

Para Abrahão e Pinho (2002), desde seu surgimento, a ergonomia tinha sua atuação centrada na “compreensão das exigências do trabalho”. Porém, diferentemente do paradigma taylorista vigente, a ergonomia propunha a adaptação do trabalho ao trabalhador, ao invés da adaptação do homem ao trabalho.

Nesse sentido, refletir sobre o trabalho prescrito e o trabalho real, a partir de uma perspectiva teórica da ergonomia da atividade, nos remete a ponderar sobre as atitudes do trabalhador frente ao trabalho prescrito a fim de realiza-lo. Visto que o trabalhador não executa as tarefas prescritas submetendo-se passivamente a elas, mas escolhendo a melhor forma de realiza-la. Ou seja, o trabalho real sempre se diferencia do trabalho prescrito a partir da adaptação do trabalhador frente à organização do trabalho. (Noulin, 1992).

Para Ferreira e Barros (2003), trabalho prescrito é o trabalho que deve ser executado, o referencial. Trata-se das normas, as regras e os processos pré-definidos que determinam como deveria ser a ação do sujeito nesse meio de produção (material ou de serviços).

O trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa. É fonte de reconhecimento e de punição e não prevê as dificuldades no cotidiano do trabalho. Já o trabalho real é o próprio momento de execução.

O trabalho real é aquele que é realizado, que é executado, com e apesar dos imprevistos. Para Dejours (2004), o trabalho real é visto a partir de um movimento de resistência aos procedimentos definidos pelas organizações, utilizando-se do saber-fazer.

As condições prescritas para o condutor de ambulância são constituídas pelo protocolo que regulamenta as atividades que os condutores de ambulância devem executar.

Na Portaria nº 2048 GM/MS (2002), as competências e atribuições dos condutores são descritas como: conduzir veículo terrestre de urgência destinado ao atendimento e transporte de pacientes; conhecer integralmente o veículo e realizar manutenção básica dele; estabelecer contato radiofônico (ou telefônico) com a central de regulação médica e seguir suas orientações; conhecer a malha viária local; conhecer a localização de todos os estabelecimentos de saúde integrados ao sistema assistencial local; auxiliar a equipe de saúde nos gestos básicos de suporte à vida; auxiliar a equipe nas imobilizações e transporte de vítimas; realizar medidas de reanimação cardiorrespiratória básica; identificar todos os tipos de materiais existentes nos veículos de socorro e sua utilidade, a fim de auxiliar a equipe de saúde.

Os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real subsidiam a reflexão acerca da realização das atividades laborais no momento em que se depara com uma realidade de trabalhadores que possuem competência para a efetivação do que está prescrito. No entanto, vivenciam uma realidade complexa, onde inúmeros fatores podem contribuir para que os resultados esperados sejam alcançados sem que as regras sejam seguidas.

Enquanto atividade humana, o trabalho não pode ser reduzido a um processo alienante em que o trabalhador se limita a ordens. O trabalho compreende a subjetividade de cada sujeito e pode ser

fonte de sofrimento e de fadiga para uns e de prazer para outros. Nenhuma atividade está isenta de proporcionar satisfação ou desgaste físico e mental. A maior ou menor presença de cada um destes é decorrente da própria natureza da atividade, da sua organização e das condições de trabalho.

O estudo constata que o trabalho em emergência é rico, estimulante e heterogêneo, mas engloba, simultaneamente, atividades insalubres, penosas e difíceis para todos os trabalhadores.

Seligmann-Silva (1994) evidencia, em seus estudos, que o trabalho humano pode fomentar construção, satisfação, realização, riquezas e contribuição social, mas também pode representar subordinação, exploração, sofrimento, doença e morte.

Segundo Dejours (2004), é no espaço de decisão e elaboração do cotidiano do trabalho que o trabalhador se expressa, se movimenta. Para o autor, o sofrimento pode aparecer quando não existe um espaço para o trabalhador se expressar no trabalho real.

No cotidiano laboral dos condutores, a execução do trabalho prescrito é dificultada por inúmeras situações, especialmente pelas condições precárias de trabalho, como a falta de manutenção de vias públicas e veículos, a falta de segurança e de amparo psicológico e jurídico, o estresse etc. Os condutores atuam sob forte pressão dos seus superiores, inclusive da equipe e da população, na realização do seu trabalho diário, ou seja, o trabalho real.

EIXOS DE ANÁLISE

1. Falta de manutenção e conservação das vias públicas e dos veículos

Dentre as atribuições dos condutores, está prescrita a condução dos veículos e da equipe com segurança e a manutenção dos veícu-

los. Porém, os condutores citam a falta de manutenção e conservação das vias públicas e dos veículos como um dos principais problemas na execução da atividade. A necessidade de deslocamento rápido em vias urbanas, com veículos sem manutenção e conservação, em meio ao trânsito caótico da cidade, é fator de preocupação para os condutores.

O trânsito é um desastre, se a gente não for cuidadoso sai batendo de todo jeito porque o pessoal não respeita a gente não. (C3)

Diante da alta demanda causada pela quantidade insuficiente de veículos para os atendimentos, os condutores trabalham diante de riscos eminentes para si e sua equipe.

Tem que ver a quantidade de ambulâncias que são poucas para uma população muito grande. Cada dia que passa a população de Fortaleza aumenta, é muito acidente. Muita moto trafegando, pedestres. Muito acidente pra poucas ambulâncias. (C4)

O veículo, se possível teria que trocar tudo por que é complicado aí. A gente vai mesmo no sacrifício... são poucas ambulâncias pra uma Fortaleza gigantesca. Se eu não me engano são nove ambulâncias pra Fortaleza toda. É complicado. (C5)

Pra não parar a gente roda, mas sem condição nenhuma. Não pode correr muito, o carro não oferece segurança. Tirando isso aí, o que nos oferece mais empecilho para trabalho, desempenhar a nossa função é a questão de falta de material na viatura. (C9)

Podemos perceber, por meio das falas, que a exposição desses trabalhadores a situações que os colocam diante de agentes potencialmente danosos, ou mesmo fatais, causa a eles sofrimento e desencadeia outros agravos à saúde.

Eu sou traumatizado com a sirene. Eu fui fazer um atendimento sem a sirene porque a central mandou que a palavra é dela, da nossa central é essa: “na medida do possível”. Nós fomos na medida do possível, num atendimento grave, a ambulância presa no engarrafamento, a pessoa lá quase morrendo, a vítima do atropelamento, o pessoal esculhambando a gente com palavras de baixo escalão, mandando a gente ligar a sirene, como se tivesse sirene pra ser ligada. (C4)

É muito comum trabalhar com carro aqui sem sirene. É inadmissível uma ambulância, que é um instrumento que já existe para poder ter preferência no trânsito e você simplesmente tá preso num engarrafamento... E lá na frente tem uma pessoa dependendo ali daquele instrumento pra chegar rápido e você não consegue chegar por causa de sirene e de giroflex. Isso é muito comum aqui dentro do SAMU. E é pura falta de manutenção não é?! É pura falta de manutenção mesmo. Aí já é uma deficiência do setor de transporte, que alega falta de peça, falta de contrato e outras coisas mais. (C6)

Como é que um carro desse roda sem um freio de mão, sem uma seta funcionando, sem um estoque de freio funcionando. Isso é tudo um problema da gente. Tando no meio da rua, acontecer um acidente, só vai cair tudo em cima do condutor. Nunca vai chegar à coordenação ou então à administração do SAMU e vai se responsabilizar por aquilo não. (C8)

(...) me aborreço mais de trabalhar é quando eu pego um carro desse pra trabalhar e ele não vem com as sirenes funcionando. (C10)

Importante salientar que além da consciência dos riscos a que estão expostos, os condutores percebem “seu sofrimento”, como no caso do condutor quatro que diz ser “traumatizado” com a falta de sirene. Esses elementos, sirene e freios, são imprescindíveis para que os veículos funcionem com o mínimo de segurança para os condutores, equipes e pacientes.

2. Falta de conhecimento sobre o trabalho do condutor de ambulância

Os condutores são profissionais essenciais nas equipes do SAMU, pois, além de guiarem os veículos, eles atuam nas ocorrências como socorristas executando procedimentos necessários ao atendimento das vítimas. Apesar do trabalho prescrito, os condutores executam funções de acordo com a solicitação da equipe e a necessidade da ocorrência. Os profissionais referem que a população e os gestores não conhecem a sua importância na equipe.

Nas falas abaixo, esses sujeitos justificam, com suas queixas de desconhecimento da gestão superior sobre seu trabalho “real”, seu envolvimento em atividades que, via de regra, ultrapassam o seu trabalho prescrito.

A única diferença entre o motorista e a auxiliar no dia a dia é que ela pode um procedimento mais invasivo, pegar uma veia do paciente, por exemplo, que esteja perdendo muito sangue ou que esteja com algum trauma interno. Aí ela tem essa autorização, às vezes o condutor não. Mas, em termos de atendimento, o que elas fazem a gente praticamente faz. Imobilização, um oxigênio, um curativo, uma fratura ex-

posta, uma queimadura de primeiro, segundo ou terceiro grau. A gente teve treinamento pra poder dá auxílio a tudo isso aí, do mesmo jeito. (C6)

Aí a gente dá apoio à auxiliar. Ela chega e, dependendo da gravidade do atendimento, a gente mete a mão na massa também pra fazer, pra ajudar no que for possível. Imobilização... Se for duas vítimas, por exemplo, ela pega uma, faz o atendimento em uma e a gente faz em outra. É assim. A gente trabalha praticamente igual. (C8)

Muita gente se engana, acha que o condutor... ele é apenas o motorista. Na verdade, é o diferenciado, é o componente a mais na equipe. Além de ter o dever de conduzir a viatura e chegar no local de maneira mais rápida, no itinerário mais rápido das ruas. Eu tenho que chegar lá e junto com o colega que eu estou, com a equipe tem que também atuar. Tem condutor que é enfermeiro, tem condutor que é técnico de enfermagem. Esses que já sabem fazer esse tipo de procedimento mais afiado eles entram em consenso com a sua colega e, quando chegar o momento, ele já faz o procedimento. No caso eu sou enfermeiro, eu sou técnico de enfermagem, eu faço um acesso, faço uns sinais vitais. Esses procedimentos que é mais indicado para o pessoal de enfermagem. (C9)

No carro eu sou condutor, mas, quando a gente chega na ocorrência, como são só duas pessoas. Geralmente é um homem e uma mulher, dificilmente é dois homens. A gente tem que fazer quase todo o trabalho mais grosseiro: imobilizar, estabilizar o paciente, colocar na prancha longa, colocar na maca, colocar na viatura, tirar da viatura quando chega no hospital. Quando a gente no local, o condutor passa os códigos, tem o S. Quando chega no hospital, tem o Y. O condutor nunca é só o condutor. É condutor e auxiliar. Trabalha como auxiliar e motorista. (C10)

A atuação dos condutores na ocorrência vai além da checagem do veículo e dos materiais a serem utilizados. Durante as ocorrências, eles atuam diretamente no socorro às vítimas, de acordo com os conhecimentos adquiridos nos treinamentos ou pela prática e circunstâncias. Mesmo sendo o último na hierarquia do atendimento, os condutores reconhecem a importância do seu trabalho e se sentem capazes de atuar junto aos demais colegas. Observou-se nas falas deles a necessidade de serem reconhecidos em toda dimensão do trabalho que exercem e não apenas em parte dele, a de ser condutor. Eles seguem afirmando que são condutores/socorristas.

3. Falta de incentivos financeiros

Diante da necessidade de conhecimentos técnicos e inúmeras exigências protocolares, os profissionais entrevistados sentem-se desvalorizados em relação aos salários que recebem e relatam inclusive que, mediante comparações com outras categorias de trabalhadores, os esforços deles no cotidiano não são reconhecidos.

Desvantagem é a falta de valorização do profissional, os baixos salários... (C2)

É ganhar pouco porque é um trabalho muito difícil. E as condições, os carros, o trânsito. Podia melhorar muito. (C3)

As desvantagens são as barreiras que a gente passa. Agressões, falta de reconhecimento que a população não tem. Reconhecimento financeiro e emocional. Os dois. (C4)

O que poderia melhorar seria um incentivo maior financeiramente aos colegas. Com relação a isso aí, a gente sofre bastante aqui, porque nós temos um salário que não nos deixa reconhecido por ninguém. Eu acho que deveria ter um incentivo, porque a gente ganha menos que um guarda municipal, a gente ganha menos do que um agente da ETUSA. (C6)

O que poderia ser feito para melhorar aqui o que eu considero era salário viu. Na prefeitura hoje, o SAMU é o pior salário que eles tem na prefeitura. Hoje pra você trabalhar aqui no SAMU, pra condutor, é o pior salário que existe. Se você quiser ganhar mais tem que fazer mais dez plantões, uns quinze, vinte. É o pior salário. Um gari da prefeitura ganha mais do que um socorrista do SAMU. Aqui a gente ganha mil reais. O que é mil reais num serviço desses? Enquanto que um médico ganha mil e duzentos num plantão... O salário aqui é mil reais e um cara limpando, em relação ao nosso serviço ganhar duas vezes mais do que eu ganho aqui. É por isso que eu digo, pior do que o que está não fica. Acho que pode melhorar. (C1)

4. Falta de apoio psicológico e jurídico

A falta de amparo psicológico e jurídico esteve presente em todas as entrevistas, sendo ainda ressaltada a insegurança por parte dos condutores ao desempenharem sua função com excelência. A violência urbana aparece nos relatos como fator intensificador de insegurança e um dos motivos pelos quais o trabalho é realizado com desgaste emocional e físico, fazendo com que os trabalhadores encontrem na coletividade o apoio para suas fragilidades decorrentes do cotidiano laboral.

Um dos problemas mais comuns no desempenho da nossa função é a população. É a falta de educação do povo em querer ou saber ajudar... que eles não sabem, quando querem ajudar atrapalham. A falta de proteção. Você não tem a proteção. Quando você tá em ocorrência difícil que a polícia e o Ronda chegassem. Falta de segurança. (C1)

Aqui não tem psicólogo não. O psicólogo daqui é a próxima ocorrência. (C3)

Mas o risco ultimamente em relação a nossa profissão tem sido, tem tido alvos muitos críticos. O pessoal agride a gente com palavras, às vezes. Agride fisicamente, com pedras. Já teve colega meu que até tiro deram na ambulância. Tudo por conta de uma demora que não parte da gente, a gente não tem culpa, a culpa é do próprio sistema, da administração que não coloca viaturas suficientes para atender a população. (C6)

Com relação as agressões que a gente sente, que a gente é agredido no meio da rua. Eu já fui agredido várias vezes, já levei um corte, já cortei a língua e às vezes tenho uma dificuldade de tá falando, devido ao corte que eu levei na minha língua. Um chute que o cara deu e cortou. E a gente não tem apoio na parte jurídica aqui dentro. Não tem. (C8)

Eu já presenciei uma colega que trabalhava comigo. Na hora do acidente ela entrou numa crise que não se controlava. Ela chegou na ocorrência e era um caso de homicídio, de tentativa de homicídio. Lá a pessoa que foi tentando eliminar tinha um braço amputado por facão o outro a mão dele estava partida em dedos de um lado e dedos do outro, sem orelha, com várias lacerações existentes no corpo. Quando a gente chegou no local junto com a polícia, que eu localizei qual era o local, ela, quando viu aquela cena, não sei se porque ela tinha pouco tempo também, tinha só um ano, ela entrou em crise que não se controlava de choro e gritando. Foi preciso retirá-la do local pra poder se controlar, mas não teve nenhum amparo de nenhum suporte psicológico. (C9)

Na luta contra uma realidade de sofrimento, os trabalhadores do SAMU se utilizam de mecanismos de defesa coletiva, próprios do grupo, para aliviar o sofrimento e lidar com a situação de trabalho, o que demonstra o aspecto saudável do grupo que busca saídas diante do sofrimento.

A gente divide, a gente não pode ficar pensando... absorver o caso, a gente não pode jamais. (C4)

5. Estresse

O estresse vivenciado cotidianamente pelos condutores também é fator de sofrimento, especialmente quando não há o uso adequado de estratégias de enfrentamento. O estresse dificulta a realização do trabalho prescrito, já que, diante de situações de estresse, a possibilidade de elaboração do agir no trabalho é permeada de sofrimento e obstáculos.

A gente foi resgatar um jovem na Granja Lisboa e ele pulou. Quando ele vê o carro, ele pula lá de cima. A gente já foi buscar umas três vezes já, ele pula lá de cima. Aí eu já fico esperando ele embaixo. Já sei que ele vai pular. Aí os dois meninos sobem e eu fico esperando. (...) A gente fica com pena daquilo ali, daquele estado, que qualquer um pode se quebrar lá de cima. Mas ele já tem um jeito de pular igual um gato. É igual um gato. Às vezes eu digo pra ele e ele não fala com a gente não. É só olhando pra gente. Ele bate na mãe dele, nos irmãos dele. Ele quer matar o povo dentro de casa. Quer tocar fogo dentro na casa. E aquilo ali me marca muito porque eu vejo a importância que tem um carro psiquiátrico. Porque pega um paciente armado. Já teve viatura aí de paciente psiquiátrico quebrar ela com machado. Já teve outras de quebrar com pau, pedra. Quando ver a ambulância, eles ficam doidos, desnorteados. (C10)

Para os condutores do SAMU, cada ocorrência é diferente. Eles lidam com o inusitado no dia a dia e, às vezes, vivenciam ocorrências traumáticas que marcam suas vidas e as dos colegas, e ainda são causadoras de estresse.

Às vezes quando a gente chega pra atender um paciente vítima de tiro, já aconteceu várias vezes aqui, você chegar pra atender um camarada baleado e o cara que baleou: há ele não morreu? Voltar, mandar você se fastar e terminar de matar na sua frente. Há, várias vezes. Já aconteceu de a ambulância tá se deslocando, os caras trancarem o carro e “Para o carro!”, bora, desce vocês. O cara tá deitado na maca, o cara chega e “papa-papa”, termina de matar o cara dentro da ambulância. (C1)

Já teve casos assim com colegas da gente que tava atendendo e chegou o restante da gangue e disse assim: “Ó, SAMU, pode ir embora é só eu” e acabar de eliminar o indivíduo dentro da ambulância, matar dentro da ambulância. Já aconteceu comigo. (C9)

Porque muitas das vezes, eu trabalho com obra de libertação, eu conheço quando a pessoa tá... Quando a pessoa é psiquiátrico ou tá endemoniado. Então, as duas são diferentes, o psiquiátrico e o endemoniado. O psiquiátrico não tem tanta força como o endemoniado tem. O endemoniado três ou quatro homens não segura ele e o psiquiátrico dois homens seguram. (C10)

Nos depoimentos acima, os condutores citam situações traumáticas ou inusitadas que aconteceram durante as ocorrências. Alguns profissionais mostram-se tranquilos ao presenciar homicídio no momento do atendimento; outros já ficam paralisados diante de uma situação mais violenta. Há, inclusive, trabalhadores que espiritualizam as situações conferindo a elas uma resolução religiosa.

Outra situação causadora de estresse é o caso das ambulâncias “presas” nos hospitais. As equipes precisam aguardar o atendimento e a liberação das macas, o que frustra todo esforço de chegar a tempo no local do acidente, já que no hospital o paciente não tem o devido tratamento de urgência.

A dificuldade é quando a gente chega que não tem médico pra gente entregar os pacientes. Não tem maca, os aparelhos tão quebrados, com defeito....então é muita dificuldade. O que adianta a gente fazer todo aquele trabalho na rua e chegar aí o hospital que tem dar continuidade não ter? Aí, quer dizer, todo o trabalho que você fez foi todo ali água abaixo. (C4)

A gente tem que deixar nos hospital, aquela espera por certa demora do médico e até mesmo pelo pessoal que trabalha no acolhimento de atender. Essa a dificuldade maior. É horrível! A gente perde muito tempo e a gente deixa de tá atendendo até uma outra ocorrência que talvez esteja a espera precisando mesmo. (C8)

Isso acontece porque, no deslocamento dos pacientes para os hospitais, as macas ficam, geralmente, retidas com as vítimas nas dependências da emergência da unidade. Esta, por sua vez, encontra-se superlotada, necessitando das macas do SAMU para que os primeiros socorros sejam realizados.

É possível perceber, diante dos relatos dos condutores, que essas equipes, por conta da sua exposição diária, necessitam de um olhar maior por parte da gestão. São inúmeros os depoimentos que nos remetem ao adoecimento desses profissionais, aos riscos cotidianos a que estão submetidos devido à periculosidade deste trabalho e à falta de segurança, assim como a falta de reconhecimento e valorização financeira.

CONSIDERAÇÕES DO ESTUDO

O presente artigo espera contribuir para o entendimento da realidade de trabalho dos condutores de ambulância do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) de Fortaleza, Ceará. As

reflexões sobre as dificuldades de realização do Trabalho Prescrito e a execução do Trabalho Real dos condutores são relatadas nas entrevistas e mostram uma realidade de empecilhos e obstáculos para o cotidiano laboral.

As prescrições impostas pela organização do trabalho levam a refletir sobre a necessidade de se organizar espaços de discussão sobre as dificuldades do labor, diante das condições de trabalho, e sobre a inevitabilidade de se resignificar, como trabalhador, no dia a dia.

O atendimento pré-hospitalar (APH) tem por objetivo reduzir a lentidão no momento do atendimento e, por conseguinte, evitar complicações de doenças e agravos na população. Historicamente, o nível de resposta à urgência e emergência tem sido insuficiente, permitindo sequelas graves nos pacientes e, assim, aumentando o tempo de internação, o que provoca a superlotação dos hospitais e prontos-socorros. Essa realidade contribui para que não se consiga oferecer um atendimento de qualidade e mais humanizado.

A falta de conscientização e esclarecimento da população em geral quanto ao serviço prestado pelo SAMU e quanto à forma como que ele está organizado (com a central de regulação e as bases distribuídas) acarreta diversos problemas. Dentre eles, um alto índice de trotes, agressões verbais e físicas aos profissionais, reclamações em relação à qualidade do serviço e o tempo de espera para a chegada das ambulâncias.

Os condutores de ambulância reivindicam maior atenção como profissionais essenciais na equipe. A eles compete garantir a segurança do grupo no deslocamento para as ocorrências, transportar os profissionais e os enfermos com rapidez e atuar no atendimento às vítimas de acordo com as necessidades da equipe e de sua competência.

Mediante os relatos dos condutores, foi possível perceber como a organização e as condições de trabalho indicam um estado atual de precariedade, e como isso se reflete na vida desses profissionais.

Diferentemente de um motorista comum, o condutor, além de guiar os veículos, atua no momento do atendimento. É, portanto, um profissional diferenciado, imprescindível, o que deveria lhe garantir bons salários e reconhecimento quanto à importância da função. No entanto, o que se observa é que este profissional sofre com as más condições das vias urbanas e dos veículos, os baixos salários, a falta de reconhecimento profissional por parte da gestão e da população, a falta de apoio psicológico e jurídico e estresse no cotidiano laboral.

Diante disso, resta aos profissionais compartilhar com os colegas as suas angústias e frustrações, ou simplesmente parar de pensar nelas. Segundo um dos entrevistados, a próxima ocorrência é o que faz esquecer a anterior.

A precarização dos veículos e das vias suscitam riscos e agravos à saúde dos condutores. Além da pouca quantidade de veículos para tamanha demanda, a falta de manutenção sujeita os profissionais a conduzirem veículos sem as mínimas condições de uso (principalmente para uso em emergência). Há relatos de veículos sem buzina, sirene e até sem freio de mão. Esses relatos dão conta dos riscos de acidentes a que esses profissionais estão expostos.

A falta de manutenção das vias públicas e o trânsito quase sempre caótico repercutem negativamente na atividade desses profissionais, pois, para o bom desempenho da sua função, o condutor precisa de rapidez e, por vezes, é impedido pelas condições das vias ou do trânsito.

Esses problemas e o desconhecimento da logística do trabalho do SAMU (e dos protocolos ou burocracia da central de regulação) fazem com que a população entre em conflito com os profissionais do SAMU, atribuindo a eles a culpa pela demora, além de agredi-los física e verbalmente. Todos os condutores entrevistados já foram agredidos pela população por conta da demora, o que lhes causa consternação e, por vezes, raiva. Muitos relataram que não conseguem sentir raiva porque se colocam no lugar do familiar que está em situação de desespero.

Fazem-se necessários, portanto, outros estudos referentes ao condutor para aprofundar e analisar algumas questões discutidas ou simplesmente suscitadas neste trabalho.

Tendo em consideração que o trabalho ocupa um lugar de grande relevo no processo de viver humano, parece pertinente dar lugar à expressão da subjetividade dos trabalhadores e permitir a participação destes no planejamento e organização do trabalho. Essa participação pode aproximar os trabalhadores do conhecimento global do processo de trabalho, evitando a alienação e o sofrimento e promovendo o prazer e o bem-estar na atividade laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahão, J. I. & Pinho, D. L. M. (2002). As transformações do trabalho e desafios teóricos-metodológicos da ergonomia. *Estudos de Psicologia*, 7 (especial), 45-52.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal.
- Dejours, C. (2004). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo,15.
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de*

Psicologia Social do Trabalho, 11, 83-99. Recuperado em 30 junho, 2017, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n1/a07v11n1.pdf>.

Ferreira, M. C., & Barros, P. D. C. R. (2003). Compatibilidade Trabalho Prescrito-Trabalho Real e vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: um diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Alethéia*. Recuperado em 24 julho, 2016, de <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf>.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.

Junqueira, L. A. P. (1997). Novas formas de gestão na saúde: descentralização e intersetorialidade. *Saúde e Sociedade*, 6(2), 31-46. Recuperado em 2 setembro, 2016, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12901997000200005>.

Machado, J. J. Serviço de Atendimento Móvel de Urgência – SAMU/192: O enfermeiro diante do atendimento pré-hospitalar. Recuperado em 8 de julho, de 2016, de http://www.fag.edu.br/tcc/2007/Enfermagem/servico_de_atendimento_movel_de_urgencia_samu_192_o_enfermeiro_diante_do_atendimento_pre_hospitalar.pdf.

Martins, P. P. S. (2004). *Atendimento pré-hospitalar: atribuição e responsabilidade de quem. Uma reflexão crítica a partir do serviço do corpo de bombeiros e das políticas de saúde “para” o Brasil à luz da filosofia da práxis*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado em 10 agosto, 2016, de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37064013/dissertacao_pedro_paulo_scremin.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1475653399&Signature=9CcZzxiyFmNFsZCaviDIMt%2FUih0%-3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DATENDIMENTO_PRE-HOSPITALAR_ATRIBUICAO_E.pdf.

Minayo, M. C. S. D. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.

Minayo, M.C. D., & Deslandes, S. F. (2008). Análise da implantação do sistema de atendimento pré-hospitalar móvel em cinco capitais brasileiras. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(8), 1877-1886. Recuperado em 18 agosto, de 2016, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000800016>.

Noulin, M. (1992). *Ergonomie*. Toulouse: Éditions Technipus.

Portaria GM/MS n. 2048, de 5 de novembro de 2002 do Ministério da Saúde. (2002). Aprova o Regulamento Técnico dos Sistemas Estaduais de Urgência e Emergência. Brasília, DF. Diário Oficial da União, Brasília, 12 novembro, 2002. Seção 1, p. 32-54.

Portaria GM/MS nº 1.863, de 29 de setembro de 2003 do Ministério da Saúde. (2003). Institui a Política Nacional de Atenção às Urgências a ser implantada em todas as unidades federadas, garantindo a universalidade, integralidade e equidade no atendimento às urgências de todas as naturezas. Brasília, DF. Recuperado em 22 setembro, 2013 de <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2003/GM/GM-1863.htm>.

Resolução no 168, de 14 de dezembro, de 2004 do Conselho Nacional de Trânsito. (2004). Recuperado em 14 de setembro de 2016 de <http://www.denatran.gov.br>.

Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde. (2012). Brasília, DF. Recuperado em 10 de setembro, 2016, de http://www.conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html.

Seligman-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez.

Avaliação do programa de valorização do profissional da atenção básica a partir das crenças de seus enfermeiros ex-bolsistas

Bárbara Jéssyca Magalhães
Cynthia de Freitas Melo

INTRODUÇÃO

O Brasil possui um déficit de profissionais de saúde na Atenção Básica, ocasionado, sobretudo, pela sua má distribuição no país (Amaral & Bibas, 2012; Campos, 2013; Garcia, Rosa, & Tavares, 2014; Meirelles, 2013; Melo, Alchieri, & Araújo Neto, 2012a; 2012b). Essa problemática é agravada, principalmente, pelas dificuldades que existem nesse nível de atendimento, que geram problemas nas condições de trabalho, atração e manutenção de profissionais, e na qualidade do atendimento (Associação Brasileira de Saúde Coletiva [ABRASCO], 2015; Albuquerque & Melo, 2010; Campos, 2013). Diante desse contexto, o Governo Federal adotou duas estratégias para solucionar o déficit de profissionais de saúde na Atenção Básica: o “Programa de Valorização da Atenção Básica” - PROVAB (Portaria nº 2.087, 2011) e o “Programa Mais Médicos” - PMM (Lei 12.871, 2013).

Com significativa importância, por ter sido o primeiro programa criado, o PROVAB surge com a finalidade de valorizar e atrair médicos, enfermeiros e cirurgiões-dentistas para regiões precárias e com baixa disponibilidade desses profissionais, como áreas afasta-

das da Amazônia e do semiárido nordestino, populações ribeirinhas e quilombolas, distritos indígenas e os centros e as periferias das grandes cidades (Edital nº2, 2015; Portaria nº 2.087, 2011; Portaria conjunta nº 1, 2015).

A sua proposta inicial é de que os candidatos interessados sejam selecionados por meio do sistema eletrônico; e, após ingresso, permaneçam por um período de um ano no programa, cumprindo 40 horas semanais: 32 horas de atividades práticas nas unidades de saúde e 8 horas de atividades acadêmicas à distância (Portaria nº 2.087, 2011). O PROVAB oferece ainda, por meio de 12 instituições integrantes à Rede Universidade Aberta do SUS (UnaSUS), uma especialização em Saúde da Família, com o propósito de aprimorar o atendimento desses profissionais na Atenção Básica (UnaSUS, 2011). Concede uma bolsa mensal, paga pelo Governo Federal, de R\$ 10 mil para médicos; e concedia uma bolsa de R\$ 2.976,26, 00 para enfermeiros e cirurgiões-dentistas (Lei 12.871, 2013).

A partir do ano de 2015, no entanto, o PROVAB foi unificado ao Programa Mais Médicos (PMM), tornando-se restrito apenas aos médicos, excluindo dentistas e enfermeiros, recebendo nova nomenclatura: “PROVAB para Médicos”. Aos enfermeiros e cirurgiões-dentistas passou a ser ofertada a oportunidade de cursar residência, por meio do Programa Nacional de Bolsas para Residência Multiprofissional e Residência em Área Profissional da Saúde (Portaria conjunta nº 1, 2015).

Apesar da mudança, reconhece-se, todavia, que o PROVAB possui papel fundamental na provisão de profissionais de saúde para a Atenção Básica, valorizando-os e capacitando-os para atuação com a comunidade. Nesse contexto, a atuação dos enfermeiros bolsistas do PROVAB era vinculada ao Programa Saúde na Escola (PSE), uma política intersetorial entre os Ministérios da Saúde e da Educação,

que articula ações de saúde com as de ensino por meio da promoção, prevenção e atenção integral à saúde de crianças e adolescentes de escolas da rede de ensino pública. Ações essas como avaliação nutricional, saúde bucal, oftalmológica e auditiva; prevenção do uso de álcool e drogas e promoção de atividades físicas e cuidados com o meio ambiente. Desta forma, além da promoção de saúde e prevenção de doenças, promove também a cidadania e o acesso aos direitos humanos básicos (Costa, Figueredo, & Ribeiro, 2013; Gomes, 2012).

Para tanto, era delegada aos enfermeiros a função de educador, atrelando a saúde à educação mediante atividades que estimulassem a qualidade de vida de estudantes de escolas públicas. Nesse sentido, enxerga-se o profissional de enfermagem como um agente da educação em saúde, cujo papel é importante para contribuir com a melhoria de saúde da comunidade escolar (Costa, Figueredo, & Ribeiro, 2013; Edital nº 58, 2013).

Diante do exposto, percebe-se que o PROVAB é um programa relativamente novo, ainda escasso na literatura, e, apesar de objetivos audaciosos, é gerador de polêmicas e alvo de opiniões contrárias entre profissionais de saúde, comunidade acadêmica, mídia e políticos. Críticas estas que aumentaram após a unificação do PROVAB ao PMM e a consequente exclusividade aos médicos, haja vista que os enfermeiros participantes do programa desempenhavam uma função fundamental na educação em saúde.

O PROVAB carece, portanto, de uma avaliação sobre sua efetividade, complexidade e atual formatação, tendo em conta que políticas públicas são passíveis de avaliação, em razão de serem concebidas com o intuito de atender às necessidades e beneficiar a uma população específica (Contandriopoulos, 2006). Nesse sentido, o PROVAB, formulado com o propósito de suprir a escassez de pro-

fissionais da saúde em regiões precárias, necessita de acompanhamento contínuo por dispor de um ciclo vital de mudanças, demandando, ainda, uma constante avaliação.

A avaliação de políticas públicas funciona, pois, como uma ferramenta de prestação de contas das práticas governamentais à população, podendo ser executada a partir da implementação até os resultados de programas sociais (Cavalcanti, 2006). Desta forma, uma das mais expressivas áreas da pesquisa aplicada é a pesquisa de avaliação de programas, que analisa temáticas relacionadas a problemas práticos e busca soluções viáveis para estes (Cozby, 2003). Fundamenta-se, assim, na ação de avaliar por meio de um exame metódico, dado uma exploração detalhada em partes acerca de um sujeito, processo ou relação. Além disso, a avaliação depreende a ideia de atribuição de valor, deste modo, insere-se no processo político-social com o propósito de contribuir na tomada de decisões, na identificação de elementos que favorecem ou prejudicam o desenvolvimento de determinados programas e na realização de alterações de programas com o intuito de melhorar suas efetividades ou na suspensão de um determinado programa ou política (Alvim, Kato, Castro, & Zioni, 2006).

Para tanto, é indispensável o uso de conceitos, instrumentos e métodos de múltiplas disciplinas, por conseguinte, a avaliação é uma área de aspecto transdisciplinar (Furtado, 2001). Nessa perspectiva, as pesquisas de avaliação apoiam-se nas estratégias de avaliação, decisões metodológicas utilizadas pelo pesquisador no início e no decorrer do processo, que determinam o propósito, a natureza e o tipo de avaliação (Viacava et al., 2004).

Para o presente estudo de avaliação do PROVAB, foi definido como objetivo científico buscar aprofundar a literatura sobre a temática com o intuito de propiciar *feedback* para melhoria de suas ações. Utiliza-se uma pesquisa *ex post* (realizada durante ou após a

implementação do programa com o objetivo de averiguar a eficiência, a eficácia e a efetividade dos serviços ofertados, ou seja, seus resultados, implicações e consequências), em razão de o PROVAB ser um programa que passou pela fase de implantação e está em andamento. Trata-se ainda de uma pesquisa de avaliação externa, coordenada por uma instituição acadêmica e que utiliza de uma metodologia qualitativa, procurando confirmar ou refutar hipóteses e de uma avaliação de processo (realizada durante a implementação do programa com o objetivo de analisar o desenho, as especificidades da organização e de elaboração das políticas, procurando identificar os entraves que acontecem no decorrer desse processo para elaborar e sugerir correções ou aperfeiçoamentos), tendo em vista que o PROVAB é um programa em andamento (Melo, 2013).

Em vista disso, procura-se, a partir da avaliação do PROVAB, proporcionar um *feedback* para gestores, profissionais da saúde e usuários do programa, auxiliando para a condução de futuras intervenções consideradas relevantes no PROVAB. Reconhece-se, pois, que por meio desse *feedback*, é possível detectar os erros a serem corrigidos e acertos a serem replicados, potencializando a gestão pública (Albuquerque & Melo, 2010). Ressalta-se que a contribuição de psicólogos na atribuição de avaliar programas é de fundamental importância, considerando que estes detêm um amplo arcabouço teórico e ferramentas pertinentes para essa função (Albuquerque, 1999). Para tanto, o presente estudo respaldou-se na teoria das crenças, levando em conta que as crenças são uma ferramenta eficiente para a avaliação de políticas públicas, em razão de guiarem as experiências dos indivíduos (Albuquerque & Melo, 2010).

A teoria das crenças possui a premissa de que as pessoas possuem milhares de crenças a respeito de si mesmos e do meio em que estão inseridos, resultantes de suposições atribuídas à experiência

pessoal, que são permeadas de um juízo de valor, julgamento ou avaliação (Bem, 1973; Rokeach, 1981). Salienta-se que estes fenômenos não são perceptíveis à observação direta, contudo, de modo indireto, podem ser mensurados, por meio das variáveis dependentes decorrentes da mesma, tornando possível conceber hipóteses empíricas a partir das crenças (Cozby, 2003; Krüger, 2004).

De acordo com esse princípio, considerando que as pessoas são possuidoras de crenças e são aptas para avaliar um objeto a partir do contato com ele, os enfermeiros bolsistas do PROVAB possuem um sistema de crenças que constituem sua avaliação sobre o programa, crenças estas que preestabelecem o comportamento dos enfermeiros na prática de serviços no Programa. Diante do exposto, o presente estudo, respaldado por esse referencial teórico, objetivou avaliar o PROVAB a partir das crenças dos enfermeiros que participaram do programa e analisar a pertinência da atuação dos enfermeiros.

MÉTODO

Tipo de Estudo

O presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, de cunho qualitativo sobre essa temática pouco explorada na literatura.

Participantes

Contou-se com a participação de seis enfermeiros atuantes na Estratégia Saúde da Família que foram bolsistas do programa em 2014, seguindo o critério de saturação de dados de Sá (1998). São profissionais que atuaram em diferentes regiões do país, selecionadas

aleatoriamente, de acordo com a disponibilidade dos profissionais: Arapiraca – AL, Penedo – AL, Domingos Martins – ES, Serra– ES, Juiz de Fora– MG, e Pombal – PA.

Instrumento

Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado constituído pelas seguintes categorias: (1) Entrada no programa; (2) Início da Atuação; (3) Atuação em ESF; (4) Avaliação do PROVAB; e (5) Comparação entre enfermeiros convencionais e bolsistas.

Procedimentos Éticos e de Coleta de Dados

Inicialmente a pesquisa foi aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa, sob o protocolo de nº 928.820. Posteriormente, iniciou-se o procedimento de coleta de dados, utilizando a técnica da bola-de-neve e por divulgação na rede social *online facebook*, por meio de grupos de interesse do público específico. Após o aceite, o roteiro de entrevista semiestruturado foi respondido individualmente pelos participantes da pesquisa. Ressalta-se que foram respeitados os aspectos éticos exigidos pela Resolução nº466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Análise dos Dados

As entrevistas foram analisadas por meio de Análise de Conteúdo de Bardin, uma forma de compreender a fala dos participantes para além do significado imediato. Para tanto, foi utilizado as análises temáticas, análises de frequências quantitativas e análises transversais seguindo os passos de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e interpretação (Bardin, 1977).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O *corpus* geral foi composto por seis entrevistas - Unidades de Contexto Inicial (UCI), que contabilizaram 411 Unidades de Contexto Elementar (UCEs), distribuídas em duas classes temáticas: 1) “A inserção dos enfermeiros no PROVAB” (141 UCEs) e 2) “O trabalho em PSE” (270 UCEs).

Classe temática 1 – “A inserção dos enfermeiros no PROVAB”

Nessa classe temática, composta por 141 UCEs, dividida em três categorias, foi apresentado o processo de inserção dos enfermeiros no PROVAB (ver Quadro 1). No que se refere às motivações de entrada dos enfermeiros no programa, foi notório a importância do programa como primeira oportunidade de trabalho e para adquirir experiência, sendo evidenciado pelo fato do programa aderir, em sua maioria, enfermeiros que se graduaram recentemente (Portal Da Saúde – SUS, 2011). Os cursos preparatórios oferecidos pelas regionais, o curso de especialização oferecido pelo programa, a aspiração por atuar na área e o valor da remuneração também eram benefícios que impulsionaram a entrada de enfermeiros no PROVAB.

Contemplou-se que os critérios utilizados no processo seletivo do programa, como a análise de documentos enviados ao site do PROVAB, foram considerados justos pelos enfermeiros. Foram pontuadas, todavia, problemas com o site, que apresentava problemas.

Quadro 1 - Distribuição da Classe Temática 1 – A inserção dos enfermeiros no PROVAB

Classe temática 1 – A Inserção dos Enfermeiros no PROVAB (141 UCEs)			
CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	f	DISCURSO DOS PARTICIPANTES
1. Motivação de entrada no PROVAB (f=45)	1.1 Curso de especialização	10	“...O formato do programa em “ganharmos” a pós-graduação” – Participante 4
	1.2 Adquirir experiência	09	“Ótima experiência inicial como enfermeira recém formada” – Participante 2
	1.3 Atuar na área	07	“A vontade de trabalhar com Saúde da Família” – Participante 4
	1.4 Salário	02	“E não posso negar que o salário também chamou atenção” – Participante 2
	1.5 Primeira oportunidade de trabalho	17	“Considere o programa como minha primeira oportunidade de emprego como enfermeira” – Participante 6
2. Recrutamento e seleção no PROVAB (f= 69)	2.1 Divulgação do PROVAB	08	“Por meio de colegas de profissão que já haviam participado ou tentado seleção no PROVAB” – Participante 3 “Pela faculdade e pelo site” – Participante 4
	2.2 O processo de recrutamento e seleção	21	“Através da inscrição e análise do currículo e histórico da graduação” – Participante 1
	2.3 Avaliação do processo de seleção	19	“Considero que os critérios utilizados foram adequados e respeitados” – Participante 3 “Tive dificuldade em realizar, o programa fica muito sobrecarregado, e nos gera transtorno” – Participante 4
	2.4 Informações prévias do local de trabalho em que iria atuar	21	“Fornecidas pelo PROVAB, cheguei sem nenhuma referência em uma cidade desconhecida” – Participante 6 “Eu atuei no município onde moro, então já conhecia muitas informações” – Participante 4
3. Cursos (f= 27)	3.1 Cursos antes das atividades na USF	12	“... Antes do início das atividades não tivemos nenhum curso” – Participante 5
	3.2 Cursos oferecidos pela regional	15	“Dentro do município tive a oportunidade de participar de alguns cursos oferecidos pela regional de saúde do estado” – Participante 5

Classe temática 2 – O trabalho em PSE

Nessa classe temática, composta por 270 UCEs, dividida em quatro categorias, foram expostas as crenças dos enfermeiros sobre o trabalho em PSE (ver Quadro 2). Estes acreditam que o programa é fundamental para a promoção de saúde e prevenção de doenças na comunidade escolar, tendo em vista que garante uma qualidade na saúde de crianças e jovens estudantes de escolas públicas, em razão do vínculo entre o PROVAB e o PSE, onde são delegadas funções aos enfermeiros de promoção da atenção integral à saúde atrelada a ações de educação por meio de atividades como palestras e orientações (Costa, Figueredo, & Ribeiro, 2013; Edital nº 58, 2013; Gomes, 2012).

Em relação às condições de trabalho, sobressaem-se como pontos positivos do trabalho em ESF: o vínculo com a comunidade, devido o contato regular entre os enfermeiros e a comunidade escolar, proporcionando um acompanhamento na melhoria de saúde ou controle de doenças e enfermidades; a equipe multiprofissional, em virtude do intercâmbio de saberes entre profissionais que atuam em campos diferentes; e a capacitação de profissionais em Saúde da Família com o propósito de qualificar o atendimento dos enfermeiros na Atenção Básica. Medidas relevantes e necessárias para a prevenção e promoção de saúde (Brunello, et al., 2010; Soares, 2011; UnaSUS, 2011).

Entre os pontos negativos das condições de trabalho encontram-se: falta de material e medicamentos, alta demanda de pacientes, demora na realização de exames e a falta de investimentos e recursos na saúde, deficiências comuns da saúde pública do Brasil e que afetam diretamente na qualidade do atendimento de pacientes (Albuquerque & Melo, 2010; Feuerwerker, 2005; Gonçalves et al., 2009; Melo, Alchieri, & Araújo Neto, 2012a; 2012b; Oliveira & Albuquerque, 2008; Romano, 2008).

Não obstante, ressalta-se ainda a insuficiência na quantidade de equipes por região encarregadas a visitar escolas e o trabalho burocrático encarregado aos enfermeiros, os sobrecarregando e comprometendo a assistência à comunidade (Gonçalves et al., 2009). No que se refere ao prejuízo à saúde do profissional decorrente do trabalho, destacam-se o estresse físico e mental ocasionado pelas dificuldades citadas anteriormente e que eram enfrentadas pelos enfermeiros no dia-a-dia do trabalho desenvolvido (Albuquerque & Melo, 2010; Gonçalves et al., 2009; Melo, Alchieri, & Araújo Neto, 2012a; 2012b; Romano, 2008). Foi observado ainda que o relacionamento entre enfermeiros e usuários se dava de forma respeitosa e acolhedora, sendo os enfermeiros referência para uma parcela da população (Gonçalves et al., 2009).

Quadro 2 - Distribuição da Classe Temática 2 – O trabalho em PSE

Classe temática 2 – O Trabalho em PSE (270 UCEs)			
CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	f	DISCURSO DOS PARTICIPANTES
1. Avaliação do trabalho em PSE (f=134)	1.1 Promoção da saúde	18	<i>“Ótima forma de conhecimento da população para atuar com medidas preventivas e promoção da saúde”</i> – Participante 1
	1.2 Falta de recursos do governo	05	<i>“Vejo que faltam recursos por parte do governo para que os profissionais possam atuar de maneira efetiva”</i> – Participante 3
	1.3 Relevância para a comunidade	06	<i>“Acho um trabalho de extrema importância, somos a 1ª porta de entrada do sistema único de saúde e deveremos ser resolutivos para não sobrecarregar outros setores médio e alta complexidade”</i> – Participante 4
	1.4 Vínculo entre o PROVAB e o PSE - Programa Saúde na Escola	04	<i>“Ficamos encarregadas pela elaboração e implantação do Programa Saúde na Escola”</i> – Participante 6
	1.5 Condição de trabalho -Pontos positivos (f= 18) -Pontos negativos (f= 41)	59	<i>“Equipe multiprofissional, atendimento integral, conhecimento da realidade da comunidade, acompanhamento da evolução de cada usuário”</i> – Participante 1 <i>“Infraestrutura inadequada, falta de equipamentos necessários para a consulta, localização, transporte”</i> – Participante 1 <i>“Dificuldade de relacionamento com a coordenação da ESF”</i> – Participante 3
	1.6 Quantidade de equipes -Aspectos positivos (f= 4) -Aspectos negativos (f= 13)	17	<i>“Temos uma quantidade suficiente de enfermeiros atuando na ESF”</i> – Participante 5 <i>“Número insuficiente de enfermeiros, que consequentemente encontravam-se sobrecarregados de trabalho”</i> – Participante 3

	1.7 Estratégias para resolver problemas no trabalho	25	<i>“Contei com a ajuda da coordenação estadual do programa para articular com a gestão municipal a solução dos mesmos”</i> – Participante 3
2. Prejuízo à saúde decorrente do trabalho (f= 55)	2.1 Prejuízo	29	<i>“Estresse, ansiedade, somatizações emocionais, sedentarismo”</i> – Participante 6 <i>“Violência, visto que desenvolvia atividades em escolas localizadas em bairros marginalizados”</i> – Participante 2
	2.2 Como evitar estes prejuízos	26	<i>“Adoção de hábitos saudáveis, acompanhamento psicológico, trabalho em interdisciplinar com divisão de tarefas”</i> – Participante 6
3. Prestígio social e reconhecimento do trabalho do enfermeiro em ESF (f= 52)	3.1 Prestígio social do enfermeiro em ESF- Estratégia Saúde da Família	25	<i>“A população encarga e compreende os esforços do enfermeiro”</i> – Participante 3
	3.2 Reconhecimento do trabalho	27	<i>“Por parte da comunidade eu sinto que sou bem reconhecida pelos meus serviços prestados”</i> – Participante 4
4. Relações pessoais em ESF (f= 29)	4.1 Relação enfermeiro-paciente	11	<i>“A mais acolhedora possível”</i> – Participante 2
	4.2 Relação enfermeiro-outros profissionais	18	<i>“Pautada no trabalho em equipe, considerando o valor que cada membro traz à equipe”</i> – Participante 6

CONCLUSÃO

Com base nos resultados adquiridos, observa-se que a primeira oportunidade de trabalho e a conseqüente experiência adquirida, bem como a especialização ofertada pelo PROVAB, eram as principais razões que instigavam o ingresso de profissionais no programa. Esse cenário era atribuído ao fato de que o PROVAB oferecia uma oportunidade para enfermeiros que se graduaram há pouco tempo e que até então não estavam empregados e/ou ainda não dispunham de experiência na prática de serviços.

Ressalta-se que a assistência aos usuários do Programa Saúde na Escola (PSE) era comprometida devido à sobrecarga de ativida-

des conferidas aos enfermeiros em virtude da insuficiência desses profissionais no programa. Havia, todavia, a oportunidade de estabelecimento de vínculos entre enfermeiros-usuários, facilitando um acompanhamento regular do paciente, assim como oportunizando uma visão diferenciada aos profissionais em razão do programa possibilitar um atendimento diferenciado aos usuários. Diante do que foi exposto, verificou-se que as atividades realizadas pelos profissionais possuíam um papel de grande importância, levando em conta que beneficiava uma parcela significativa da comunidade, crianças e adolescentes de redes de ensino públicas, proporcionando qualidade de saúde e de vida mediante a promoção de saúde e prevenção de doenças vinculadas a ações educativas.

Não obstante, apesar de o programa apresentar fundamental importância no provimento de enfermeiros na Atenção Básica voltados ao PSE, a partir de 2015 o PROVAB foi unificado ao PMM, tornando-se restrito apenas aos médicos. Circunstância que desfavoreceu a comunidade escolar, haja vista que estes ficaram sem os serviços pertinentes realizados pelos enfermeiros do programa. Sugere-se, portanto, que seja repensada a reintegração dos enfermeiros e cirurgiões-dentistas ao PROVAB, compreendendo que, em consonância com o modelo de atenção integral ao sujeito, viabilizado por uma clínica ampliada e interdisciplinar.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, F. J. B. de (1999). Apontamentos para uma Psicologia sócio-rural no Brasil. Em UFBA (Org.), *I Congresso Norte e Nordeste de Psicologia*. Salvador: Vol. 1. *Anais do I Congresso Norte- Nordeste de Psicologia*, 12-17.
- Albuquerque, F. J. B., & Melo, C. F. (2010). Avaliação dos serviços públicos de saúde em duas capitais nordestinas do Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(2), 323-330. doi: 10.1590/S0102-37722010000200014.

Alvim, A. B., Kato, V. C., Castro, L. R., & Zioni, S. M. (2006). Desafios das Políticas Urbanas no Brasil: a importância dos instrumentos de avaliação e controle social. *Cadernos de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo*, 6(1).

Amaral, J. L. G., Pêgo-Fernandes, P. M., & Bibas, B. J. (2012). More doctors: better attention to the population's health. *São Paulo Med J*. Editorial. São Paulo.

Abrasco. Associação Brasileira de Saúde Coletiva [ABRASCO]. (2015b). Mais Médicos a serviço do SUS e para além. Recuperado de <http://www.rededepesquisaaps.org.br/2015/04/22/mais-medicos-a-servico-do-sus-e-para-alem/>.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bem, D. J. (1973). *Convicções atitudes e assuntos humanos*. São Paulo, SP: Editora pedagógica e universitária.

Brunello, M. E. F., Ponce, M. A. Z. E. G. de, Andrade, R. L. de P., Scatena, L. M., Palha, P. F., & Villa, T. C. S. (2010). O vínculo na atenção à saúde: Revisão sistematizada na literatura, Brasil (1998-2007). *Revista Acta Paul Enferm*, 23(1):131-5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3070/307026617015.pdf>.

Campos W. G. (2013). A Saúde, o SUS e o programa “Mais Médicos”. *Revista do Médico Residente*. Paraná. 15(2), abr-jun.

Cavalcanti, M. M. A. (2006). *Avaliação de Políticas Públicas e Programas Governamentais*: uma abordagem conceitual. Recuperado de <http://www.sociair.org/antigo/imagem/boletim/arq48975df171def.pdf>

Contandriopoulos, A. P., (2006). Avaliando a institucionalização da avaliação. *Ciência & Saúde Coletiva*, 11(3), 705-711. Acesso em 03 de março de 2015; Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232006000300&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1413-81232006000300017.

Costa D., Lacaz, F. A. C., Filho, J. M. J., & Vilela, R. A. G. (2013). Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 38(127), 11-30. Acesso em 23 de novembro de

2014; Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S030376572013000100003&lng=pt&tlng=pt.

Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo, SP: Atlas.

Edital nº 58, de 6 de novembro de 2013. Convocação para adesão dos municípios ao Programa de Valorização do Profissional da Atenção Básica. Recuperado de: <http://189.28.128.100/maismedicos/EDITAL58.pdf>

Edital nº 02, de 15 de janeiro de 2015. Insitui a adesão de médicos aos programas de provisão de médicos do Ministério da Saúde – Projeto Mais Médicos para o Brasil e Programa de Valorização do Profissional da Atenção Básica.

Fernandes, F. M. B.; Ribeiro, J. M., & Moreira, M. R. (2011). Reflexões sobre avaliação de políticas de saúde no Brasil. *Caderno Saúde Pública*, 27(9), 1667-1677. Acesso em 20 de março de 2015; Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2011000900002&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-311X2011000900002

Feuerwerker, L. (2005). Modelos technoassistenciais, gestão e organização dos trabalhos em saúde: nada é indiferente no processo de luta para a consolidação do SUS. *Interface*, 9 (18), 489-506. doi: 10.1590/S1414-32832005000300003

Furtado, J. P. (2001). Um método construtivista para a avaliação em saúde. *Ciência & saúde coletiva*, 6(1), 165-81. Acesso em 20 de março de 2015; Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232001000100014&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1413-81232001000100014

Garcia, B., Rosa, L., & Tavares, R. (2014). Projeto Mais Médicos para o Brasil: Apresentação do programa e evidências acerca de seu sucesso. *Informações Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIME)*, mar.

Gomes, L. C. (2012). *O desafio da intersetorialidade: a experiência do Programa Saúde na Escola (PSE) em Manguinhos, no município do Rio de Janeiro*. Dissertação de mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro. Recuperado de: <http://bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=2907>

Goncalves, C. R. Cruz, M. T., Oliveira, M. P., Morais, A D., Moreira, K. S., Rodrigues, C. A. & Leite, M. T. S. (2014). Recursos humanos: fator crítico para as redes de atenção à saúde. *Saúde em debate*. Rio de Janeiro, 38(100), 26-34, mar.

Lei 12.871, de 22 de outubro de 2013. Institui o “Programa mais médicos” e o “Projeto Mais médicos para o Brasil. Acesso em 01 de dezembro de 2013 Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm

Krunger, H. (2004). Crenças compartilhadas, preconceitos e discriminações. Em: XXXIV Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia. *Anais do XXXIV Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia*, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

Meirelles, M. L. (2013). O Mais Médicos e o futuro da Medicina. *Revista SBACV*. Sociedade Brasileira de Angiologia e de Cirurgia Vascul. Rio de Janeiro, set/out.

Melo, C. F., Alchieri, J. C., & Araújo Neto, J. L. (2012a). Assessment of the Family Health Strategy through the beliefs of its managers. *Revista Enfermagem UFPE on line*, 6(2), 274-278. Disponível: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewArticle/2107>

Melo, C. F., Alchieri, J. C., & Araújo Neto, J. L. (2012b). Sistema Único de Saúde: uma avaliação realizada em Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. *Psico-USF*, 17(1), 63-72. doi: 10.1590/S141

Melo, C.F. (2013). *Avaliação da Estratégia Saúde da Família na capital potiguar*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

Oliveira, S. F., & de Albuquerque, F. J. B. (2008). Programa de saúde da família: uma análise a partir das crenças dos seus prestadores de serviço. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 226-236. Acesso em 21 de maio de 2015; Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822008000200011&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822008000200011.

Portal da Saúde – SUS. (2011). *Aberta a convocação para contratações pelo PROVAB*. Recuperado de <http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/o-ministerio/principal/medicos/noticias-medicos/5990-regiao-sul-tem-312-medicos-em-periferias-e-no-interior>

Portaria interministerial nº 2.087, de 1º de setembro de 2011. Institui o Programa de Valorização do Profissional da Atenção Básica. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/pri2087_01_09_2011.html.

Portaria conjunta nº 1, de 14 de janeiro de 2015. Homologa o resultado do processo de seleção dos projetos que se candidataram ao Programa Nacional de Bolsas para Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/srges/2015/prt0001_14_01_2015.html.

Rokeach, M. (1981). *Crenças, Atitudes e Valores*. Rio de Janeiro, RJ: Ed. Interciência.

Romano, V. F. (2008). A busca de uma identidade para o médico de família. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 18(1), 13-25. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312008000100002&lng=pt&tlng=pt.10.1590/S0103-73312008000100002.

Soares, T. A. (2011). *Os benefícios do acolhimento na Atenção Básica de Saúde: Uma revisão da literatura*. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal de Minas Gerais, Araçuaí, MG. Recuperado de: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3387.pdf>

Viacava, F., Almeida, C., Caetano, R., Fausto, M., Macinko, J., Martins, M., & Szwarcwald, C. L. (2004). Uma metodologia de avaliação do desempenho do sistema de saúde brasileiro. *Ciência & saúde coletiva*, 9(3), 711-24. doi: 10.1590/S1413-81232004000300021.

Universidade Aberta do SUS [UNA-SUS]. (2011). Recuperado de <http://www.unasus.gov.br/provab>.

PARTE 2

REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE NA CONTEMPORANEIDADE

Autonomia do professor e desempenho discente: Quais possíveis relações?

Sílvia Fernandes do Vale
Regina Heloisa Maciel

INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas nas últimas décadas no Brasil têm refletido em todos os setores da sociedade. Decorrentes do desenvolvimento de inovações tecnológicas, acompanhadas de novas formas de organização do trabalho, essas mudanças repercutiram significativamente no contexto do trabalho. Numa organização de trabalho pós-tayloriana, os trabalhadores são forçados a assumir a autonomia, a cooperação e a prestação de contas. Nesse sentido, a autonomia é uma nova prescrição da organização (Lessard, 2006).

Na realidade, os novos contextos de produção se caracterizam pelo paradoxo do modelo regulatório, apenas com uma nova roupagem, pois, ao mesmo tempo em que oferece a autonomia aos trabalhadores também cresce o controle sobre eles. Com isso, autonomia e controle não são mais antagônicos. Diante disso, é importante recorrer à discussão proposta por Lessard (2006) a partir dos estudos de Courpasson (1997), em relação à “neo-regulação”, legitimada por um princípio externo (a pressão do mercado), o qual proporciona às organizações impor novos modos de convergência

e de coerência das suas práticas. A padronização dos gestos e operações é substituída pelo controle e coação subjetivos da lealdade e compromisso dos trabalhadores, por uma tensão maior entre concorrência e cooperação, caracterizando dessa forma, o paradigma da dominação suave (Courpasson, 1997; Lessard, 2006).

Com a evolução da regulação no mundo do trabalho, a autonomia é centrada em maior responsabilização dos trabalhadores que tem de responder pelo que fazem, como fazem e para que fazem. Consequentemente essas mudanças são evidenciadas nas políticas públicas educacionais que ganharam novos contornos com as reformas empreendidas nos sistemas de ensino ao longo das últimas décadas. Evidenciada por meio de um conjunto de reformas, muitas vezes contraditórias que contempla a descentralização e a reorganização gerencial da educação, a abertura à concorrência, a prestação de contas por escola (local), a exigência de elaboração de projetos educativos de cada estabelecimento de ensino, o apelo ao trabalho em equipe (Lessard, 2006).

São definidas novas formas de organização do ensino e no currículo prescrito, onde fica evidente o conjunto de normas a ser cumpridas como, por exemplo, a imposição dos parâmetros curriculares nacionais, das avaliações externas, que, de certa forma, classificam as escolas. Pautar o ritmo educativo por uma lógica de mercado e impor às escolas critérios de eficácia, não levam em consideração a especificidade do trabalho pedagógico (Nóvoa, 1998). Nessa perspectiva, encontra-se um quadro de autoritarismo que retrata uma relação de poder (Sampaio & Marin, 2004).

Na escola, as relações de poder (pedagógicas, administrativas, institucionais) estão diretamente relacionadas à hierarquia das funções desempenhadas pelos profissionais que, normalmente, são confundidas com a atividade política exercida na escola porque envolvem cate-

gorias como socialização, disputas e diálogos que objetivam o controle deste poder (Souza, 2012). Em decorrência das relações de poder, surge a autonomia como possibilidade subjetiva para o professor.

No atual contexto educacional brasileiro, existem diferentes discursos que envolvem a autonomia, seja ela, da escola, enquanto instituição capaz de escolher melhores meios para cumprir sua missão educativa, tanto quanto ao professor, como elemento capaz de definir os rumos do seu trabalho, numa perspectiva de transformar, educar e formar o aluno como cidadão, consciente e autônomo. Compreendendo a importância da autonomia na prática docente, desenvolveu-se esse estudo empírico a fim de compreender a relação entre autonomia docente e desempenho discente.

Autonomia docente

Para compreender como é desenvolvido o processo da autonomia docente é necessário analisar como foi construído o processo da identidade do professor no contexto brasileiro.

Contreras (2002) afirma que o processo de desqualificação do professor se iniciou com a compartimentação em habilitações técnicas para formação de especialistas do curso de pedagogia definido no Parecer 252/1969 (Brasil, 1969). Esse parecer separa as tarefas desempenhadas pelos professores, cabendo aos especialistas à tarefa de elaborar os programas, métodos e materiais curriculares e ao professor a tarefa de executar e aplicar as técnicas de avaliação e outros programas e técnicas propostas pelos planejadores. Trata-se da “taylorização” da profissão do professor.

Na década de 80, configura-se outro contexto sociopolítico e econômico, por meio da redemocratização do país. Com a promulgação da nova Constituição Brasileira (Brasil, 1988), os profissionais do magistério são valorizados quanto ao plano de carreira e o piso

salarial. Surgem nos discursos pedagógicos os princípios de liberdade, participação e autonomia. Em 1996, essa ideia é fortalecida através da promulgação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB (Brasil, 1996a) com a preocupação de tornar a escola acessível a todos e, conseqüentemente, estabelecer novas atribuições ao professor, de um mero executor de tarefas para um profissional intelectual, capaz de compreender criticamente o funcionamento da realidade e se posicionar como educador que desenvolve as suas atividades com criticidade (Libâneo & Pimenta, 1999).

Vale ressaltar, que as mudanças propostas nas reformas educacionais da década de 1990 demarcam uma nova realidade, voltada para uma educação pautada nos objetivos do pensamento neoliberal, em que a educação passa a ter maior conotação mercantil com forte influência do mercado, com base na ideologia da pedagogia das competências e da empregabilidade (Frigotto, 2005). As reformas da educação determinou uma reestruturação do trabalho docente, que influenciou na sobrecarga de trabalho, no processo de desqualificação e desvalorização dos professores, visto que os docentes são os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola e do sistema (Oliveira, 2004).

Contreras (2002) acredita que talvez a autonomia proposta na nova LDB seja aparente, uma vez que prevalecem formas e mecanismos de controle. A implantação dos sistemas de avaliação nacional (Provinha Brasil, Prova Brasil, ENEM) e as desenvolvidas a nível estadual e municipal, constituem, na verdade, grandes “camisas de forças”, obrigando o professor a executar programas de conteúdos para que seus alunos possam apresentar resultados positivos nas provas.

Além disso, o professor não participa da elaboração, sugestão ou aplicação dos instrumentos avaliativos. Matos (1994) defende que existe uma participação simbólica dos servidores públicos nas

decisões relacionadas às políticas públicas, apenas enquanto representantes da administração ou em comissões, apesar de que, na maioria das vezes, os que estão presentes não demonstram autonomia para se pronunciar ou fazerem valer o seu pronunciamento.

Diante das propostas inseridas no planejamento do Ensino Fundamental como o Currículo Mínimo, as Diretrizes Curriculares Nacionais, os Parâmetros Curriculares Nacionais, percebe-se certa distância entre o que se idealiza e o que se concretiza nas ações, como apontado por Saviani (1997), além da forma como as propostas são elaboradas, discutidas e implementadas. É importante destacar os Parâmetros Curriculares Nacionais - PCN (Brasil, 1997), uma das propostas elaborada e divulgada pelo governo federal, apresentada inicialmente como sugestões e que se tornou um guia de orientação dos professores, pois este documento é utilizado para a elaboração dos exames e provas nacionais, utilizado como critério para avaliar a “qualidade de ensino” e do “desempenho escolar” do nosso país (Arelaro, 2007).

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Ensino Fundamental (Brasil, 1998), os Parâmetros em Ação de 1ª a 4ª e de 5ª a 8ª série (Brasil, 1999), as Matrizes de Referência do SAEB/INEP (4ª e 8ª série; Brasil, 2001), as Normas Nacionais para ampliação do Ensino Fundamental para nove anos (Brasil, 2005), o documento sobre a Inclusão da criança de 6 anos de idade no Ensino Fundamental (Brasil, 2006), as Indagações sobre Currículo (Moreira & Candau, 2007), o Guia de Livros Didáticos: 1ª a 4ª séries (Brasil, 1996b), são documentos elaborados por “comissões de especialistas” contratados pelo MEC enviados às escolas para “apoiar” os professores quanto à escolha dos programas, conteúdos, técnicas e livros que vão utilizar nas suas aulas (Hofling, 2000).

A existência desses documentos é, na verdade, reflexo de uma política educacional autoritária, burocrática e centralizadora, que

acaba excluindo o professor das decisões relacionadas à problemática do ensino, inclusive a do livro didático. Nesse contexto, Sacristán (2000) discute que a autonomia do professor fica condicionada por práticas institucionalizadas que delimitam seu campo de ação, afirmando que “a autonomia existe, mas suas fronteiras também” (p. 168). É evidente o quanto a instituição escolar ainda se encontra distante das concepções filosóficas que priorizam o exercício da autonomia, com o propósito de preparar sujeitos reflexivos e atuantes. Sacristán e Gomez (1998) argumentam que entender a autonomia como resumida àquele momento em que o professor desenvolve suas atividades em sala de aula é superficializar a sua conquista, pois ignora as demais relações existentes na escola.

Supondo que a autonomia pudesse ser resumida à sala de aula, mesmo assim seria de certa forma, uma concepção ilusória, em virtude de que no espaço escolar o professor tem sua liberdade vigiada, através do aluno, que lhe avalia constantemente as ações, além do olhar da gestão e dos colegas que também observam/controlam suas atividades. Assim, é necessário refletir sobre uma autonomia “fictícia” e uma autonomia “real”.

A autonomia que a legislação assegura não deve se restringir apenas ao aspecto conceitual ou como acervo de publicações legislativas educacionais, mas deve ser vivenciada no contexto educacional, no entanto, ela só é devidamente efetivada através das ações de alguns professores que lutam pela sua emancipação profissional.

Conforme os Referenciais para Formação de Professores (Brasil, 2002), desenvolver uma autonomia enquanto capacidade pessoal é fundamental à vivência de relações sociais não autoritárias, de espaços que proporcionem participação, liberdade de escolha, possibilidade de tomar decisões e de assumir responsabilidades.

Nos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCN (Brasil, 1997), o conceito de autonomia aparece como a capacidade de o indivíduo se posicionar, elaborar seus projetos e participar enunciativamente e cooperativamente de projetos coletivos, na gestão de ações coletivas. A autonomia está relacionada à emancipação social. No entanto, as exigências da nova política educacional, de acordo com Hernandez (2002b), apresentam algumas contradições frente à teoria apresentada, a partir da ideia de que o professor se prende à prática de programas e prescrições externas impostas. O docente não apresenta autonomia frente aos aspectos organizacionais, à carga horária de cada disciplina, aos conteúdos que deve trabalhar e à quantidade de alunos que deve conter as turmas.

O professor está distante de poder fazer uso da “razão prática” de Kant para desenvolver seus atos autônomos, pois está submetido à autoridade de organizações burocráticas. É impossível para ele, fazer uso de suas máximas para torná-las leis ou cumprir suas necessidades morais (Contreras, 2002) diante desse contexto, onde a sua autonomia é reduzida.

A perda da autonomia é um dos subprodutos da proletarização da profissão, que teve como ideia central a separação das atividades de planejamento e execução do trabalho. “O trabalho docente sofreu uma subtração progressiva de uma série de qualidades que conduziram o professor à perda de controle e sentido sobre seu próprio trabalho” (Contreras, 2002, p. 33). Essa perda pode ser percebida por meio da organização e controle do trabalho do professor; da elaboração de um currículo homogêneo, da hierarquização das escolas e de suas funções e pela homogeneidade das tarefas docentes e discentes. Com isso, o professor, parece não se sentir dono da sua própria atividade profissional, em virtude dos inúmeros mecanismos de controle que se interpõem no seu cotidiano (Selles & Andrade, 2016).

Contreras (2002) discute a “aparente autonomia” na ideologia do profissionalismo veiculado pelo Estado, que reproduz o que ocorreu nas empresas, onde se busca o controle sobre o processo produtivo, reduzindo o trabalho a tarefas isoladas e rotineiras, sem permitir que o trabalhador compreenda o significado do processo (modelo taylorista).

“A tecnologização do ensino significou precisamente esse processo de separação das fases de concepção e execução” (Contreras, 2002, p. 36) presente no taylorismo. Isso configura uma degradação do trabalho, pois os professores ficam privados de suas capacidades intelectuais e da possibilidade de tomar decisões pensadas e discutidas coletivamente. Restando ao professor, a sala de aula como uma espécie de último reduto dessa autonomia enclausurada (Selles & Andrade, 2016).

É relevante também discutir a autonomia enquanto dimensão social, que compreende os mecanismos particulares vividos e construídos socialmente, ou seja, a autonomia na articulação entre a dimensão pessoal e social, trabalhando na superação da dicotomia entre as perspectivas individuais e coletivas (Freire, 1996), pois essas relações permitem a constituição de práticas mais, ou menos autônomas.

Partindo desse pressuposto, a autonomia é o exercício de cooperação e criatividade, prática de transformação da realidade social. Neste sentido, envolve a ideia de responsabilidade social, pois requer o compromisso dos envolvidos que vão além de seus próprios interesses. Como explica Contreras (2002), trata-se de uma autonomia que envolve um processo de emancipação construído nas situações sociais que visa à transformação das condições institucionais e sociais de ensino. É um processo que exige diálogo, reflexão, ações conscientes e transformadoras.

Nesse processo de construção e reconstrução, o professor compreende melhor as possibilidades pedagógicas no desenvolvimento

do seu trabalho, possibilitando a reconstrução da própria identidade pessoal. A partir das dinâmicas contidas na ação educativa, o docente, no pleno exercício profissional, vai construindo a sua autonomia, pois nela estão contidos os sentidos de liberdade, de criação e criatividade, de autoria, de escolha conscientemente realizada pelos diferentes elementos que a regulam através das exigências profissionais, dos elementos institucionais e da história de vida do docente (Selles & Andrade, 2016). É nessa perspectiva de definição de autonomia que será trabalhado neste estudo.

É importante destacar que uma postura crítica e consciente no exercício da atividade do docente possibilita também ao educando o exercício crítico, reflexivo e uma vivência de possibilidades que favorece a constituição da sua autonomia.

Freire (1996), ao conceituar autonomia como uma capacidade de agir por si, de poder escolher e expor suas ideias mostra uma disparidade entre a teoria e a prática do educador no exercício de uma verdadeira autonomia, visto que, é um processo que busca uma ação consciente e transformadora. A autonomia profissional vai se construindo a partir das experiências de inúmeras decisões tomadas no decorrer do exercício profissional. Essas práticas de discussões coletivas na tomada de decisões desenvolvidas no local de trabalho proporcionam ao professor um ambiente de convivência em que suas escolhas podem ser aceitas, compartilhadas e respeitadas pela coletividade (Freire, 1996).

A falta de autonomia conduz à perda da identidade profissional, à desvalorização do magistério, promovendo um processo de desqualificação do trabalho dos professores. Essa situação permite ocultar uma forma de controle do conteúdo puramente ideológico para a instauração de regulação, burocracia e tecnicidade (Ponce & Leite, 2012).

Sistema de Avaliação Externa

A educação é fundamental para o desenvolvimento econômico e social dos países. Assim, os governos buscam alternativas para que se tenha um sistema educacional eficiente e que atenda a todos com qualidade.

A discussão dos problemas da educação básica no Brasil tornou-se pauta importante, nos anos de 1990, pela divulgação de informações produzidas pelo sistema de avaliação externa em larga escala, centrada e com foco no rendimento do aluno e no desempenho dos sistemas de ensino. Essa avaliação é concretizada a partir dos testes nacionais, sendo que para cada nível de ensino é aplicada uma forma diferente de avaliação, como o Exame Nacional de Ensino Médio - ENEM, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica - SAEB e o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES. Todos eles previstos no discurso oficial, com grande visibilidade e repercussão pelas mídias nacionais e internacionais, tendo sido objeto de análises e reflexões de estudiosos da área educacional (Santos, 2007).

De acordo com Franco e Menezes Filho (2012), os Estados Unidos e o Chile são exemplos de países que utilizam testes padronizados a fim de nortear a alocação de recursos através de recompensas, sanções e assistência às suas escolas. O Brasil, através dos mecanismos de incentivo à educação a partir dos resultados apresentados pelas avaliações externas, também busca esse caminho.

Em abril de 2007, o Ministério de Educação e Cultura - MEC lançou o Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE (Brasil, 2007) que traz um conjunto de diretrizes e metas que devem ser alcançadas pelas escolas e municípios. O alcance de tais metas, por sua vez, passou a determinar o recebimento de assistência técnica

ou financeira do MEC para os estados e municípios, visando solucionar os problemas que afetam diretamente a educação brasileira (Brasil, 2012).

Schimonek e Muranaka (2011) chamam a atenção para as fontes de recursos necessários para o financiamento dos programas previstos e que não estão expressos claramente. Questionam a grande ênfase atribuída às avaliações institucionais e ao controle dos resultados educacionais, responsabilizando as escolas quando não alcançam os resultados desejados; além do prazo previsto para avaliar as políticas e ações implementadas no programa (apenas em 2022).

Saviani (2007) destaca que o PDE, não teve a participação da sociedade civil, mas do grupo de empresários e representantes das fundações empresariais que faziam parte do grupo Compromisso Todos pela Educação. Na realidade, é um conjunto de programas do governo, na tentativa de se construir um sistema educacional baseado em um padrão de qualidade aferido pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB, pelas avaliações sistêmicas e redefinições da profissão docente. Ao mesmo tempo o PDE foi alvo de elogios e críticas, especialmente por se basear numa lógica do mercado, como uma espécie de “pedagogia de resultados” (Saviani, 2007).

O lançamento do IDEB proposto pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP surgiu como um exemplo de indicador de qualidade educacional obtido por uma combinação de informações por meio do desempenho em exames padronizados - Prova Brasil ou SAEB, e de rendimento escolar (nível de aprovação nas escolas). Através dos resultados do IDEB, o Governo deve monitorar as redes de ensino e exigir contrapartidas de desempenho das escolas, relacionado aos avanços esperados no indicador, quando da liberalização de recursos. Este índice é medido

a cada dois anos, com o objetivo de que todas as escolas das redes municipais e estaduais do país obtenham até o ano de 2022 a média mínima 6,0 (Brasil, 2010).

A Prova Brasil e o SAEB são avaliações para diagnóstico, em larga escala, desenvolvidas pelo INEP, destinada a fornecer informações quanto à qualidade, equidade e eficiência da educação básica brasileira a gestores de sistemas de avaliação e a administradores educacionais estaduais e municipais. A primeira aplicação do SAEB aconteceu em 1990 com a participação de uma amostra representativa de escolas das redes pública e privada em todo o País, para cada unidade de Federação, a qual forneceu informações sobre a realidade educacional brasileira (Pestana, 1998).

Em 1993 foi novamente aplicada seguindo o mesmo formato anterior. No entanto, a partir de 1995 adotou-se uma nova técnica de medição do desempenho do aluno, baseada na Teoria de Resposta ao Item - TRI. Foi definido que o público avaliado compreendia as etapas finais dos ciclos de escolaridades do ensino fundamental e de ensino médio e, desde então, tornou-se um exame bienal de proficiência, nas disciplinas de Matemática (foco: resolução de problemas) e Língua Portuguesa (foco: leitura), aplicada em amostras de alunos de 5º e 9º ano do ensino fundamental e 3º ano do ensino médio. A cada aplicação, a avaliação sofre aperfeiçoamentos do ponto de vista metodológico, procedimental, operacional e de abrangência (Brasil, 2012).

Paralelo aos testes padronizados, referentes às competências e habilidades das disciplinas de língua portuguesa e matemática, o SAEB também aplica questionários socioeconômicos, respondidos por alunos, professores e diretores das escolas arroladas, fornecendo informações sobre o sistema educacional e as condições das famílias dos estudantes.

É importante ressaltar que a Prova Brasil/SAEB é uma nova fase para a política educacional, pois ampliou e deu maior visibilidade à qualidade do ensino oferecido em cada unidade escolar, além de fornecer informações para a reflexão e debate escolar, tais como desempenho, metas, qualidade e competências.

Os resultados da Prova Brasil/SAEB difundidos nos meios de comunicação causa grande impacto na sociedade, visto que são apresentados em nível nacional e as principais matérias apresentadas pelas mídias dão ênfase às escolas que apresentam maiores e/ou menores desempenhos. Para Vianna (2003), a divulgação dos resultados de uma avaliação em larga escala normalmente causa grande impacto e, ao mesmo tempo, provoca interpretações que podem ser distorcidas.

A avaliação externa numa perspectiva da lógica do mercado tem influenciado na condução do trabalho pedagógico e do processo de ensino por parte do professor, uma vez que, a partir dos resultados apresentados pelos alunos quanto ao sucesso ou insucesso acaba responsabilizando o professor e classificando as instituições escolares, bem como, gera competição entre professores e instituições escolares (Fonseca, Richter & Valente, 2012).

A pesquisa desenvolvida por Oliveira (2011) apresenta que as escolas trabalham os conteúdos em sala de acordo com o que é avaliado pela Prova Brasil, tendo em vista a possibilidade de garantir uma boa média de desempenho para a escola. Destaca o autor a necessidade de aprimoramento quanto à disseminação do SAEB amostral, visto que esses resultados não servem apenas para apresentar um *ranking* de escolas, mas deveriam servir principalmente para que os gestores das Secretarias de Educação e das equipes escolares reflitam e desenvolvam estratégias para garantir uma melhoria na qualidade do ensino.

A imagem de uma avaliação “parceira” para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, prevista no discurso governamental é, na prática, utilizada como um instrumento de regulação nacional centralizadora, reduzida a uma questão puramente técnica ao ser associada diretamente aos indicadores estatísticos e ao controle da educação. O Estado, na figura das autoridades do INEP e MEC, decidem todos os critérios avaliativos, determina as metas e novas exigências das redes de ensino e escolas, no intuito de padronizar o sistema de educação nacional, reduzindo o processo de autonomia previsto na LDB, visto que independente de estado ou região, todos participam das mesmas avaliações padrões.

No entanto, a avaliação em si, se utilizada para uma discussão das necessidades das escolas e das condições de trabalho dos professores, bem como das condições socioeconômicas dos alunos e de suas famílias, pode trazer benefícios importantes para o desenvolvimento de uma educação da qualidade. Assim, a avaliação pode ser ao invés de uma limitação à autonomia dos professores, uma condição que favorece o exercício da autonomia docente e aponte para os principais problemas enfrentados por esses profissionais. É nessa perspectiva que esse estudo tem como objetivo verificar o grau de autonomia relatado pelos professores nas atividades de docência nas escolas do ensino público de Mossoró-RN, correlacionando-o ao desempenho discente (IDEB-resultado da aplicação da Prova Brasil/2011).

MÉTODO

Tipo de Estudo

Este estudo trata-se de uma pesquisa de caráter exploratória e descritiva, de cunho quantitativo.

Participantes

Participaram da pesquisa 404 professores da rede pública de ensino, sendo 202 (50%) da rede municipal e 202 (50%) da rede estadual de Mossoró-RN. 298 (73,8%) são do sexo feminino e 106 (26,2%) do sexo masculino. A idade média dos professores são 44,33 anos (DP= 8,37). A sua maioria (56,9%), são casados e 74% dos professores têm filhos. Quanto à escolaridade, 58,9% tem pós-graduação e bastante tempo (19,91; DP= 9,09) de experiência na docência. A carga horária média encontrada desses participantes foi de 44,59 (DP= 16,01) com uma renda mensal de R\$ 2.625,09 (DP= R\$ 1.193,16). A maioria (143; 35,4%) lecionam nos anos iniciais do ensino fundamental e a minoria (42; 10,4%) na educação de jovens e adultos.

Instrumento

Utilizou-se um questionário sociodemográfico, elaborado para esse estudo, composto por um conjunto de questões abertas e fechadas, para definir o perfil socioeconômico, nível que leciona, tempo de serviço, grau de escolaridade, rede de ensino, capacitação profissional, carga horária, idade, sexo, etnia, estado civil e renda mensal.

A segunda parte do instrumento é a Escala de Avaliação da Autonomia Profissional dos Professores (EAP), desenvolvida por Veiga, Roque, Guerra, Fernandes e Antunes (2003), em Lisboa, Portugal. Trata-se de uma escala composta por 31 itens distribuídos em seis (6) fatores distintos: autonomia na formação de turmas; autonomia nas temáticas de ensino; autonomia na formação profissional; autonomia no relacionamento com os empregados de educação; autonomia no ensino e na avaliação do rendimento escolar; autonomia no desenvolvimento curricular. As respostas da EAPP são do tipo Likert, com seis (6) opções de resposta: nenhuma autonomia (1) até total autonomia (6). Foram feitas pequenas alterações na escala

a fim de adequá-la à instituição educacional pública. Exclui-se um dos itens que constava na escala original (Tenho poder para estabelecer os critérios de avaliação do rendimento escolar dos alunos) por se entender que esse item se constituía em uma repetição. A exclusão foi feita em função da opinião dos professores que participaram de uma pesquisa piloto para teste do instrumento.

Procedimentos Éticos e de Coleta de Dados

Essa pesquisa foi devidamente registrada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob o protocolo de nº 111.584. Inicialmente desenvolveu uma pesquisa piloto em duas escolas públicas de Mossoró-RN, com IDEB/2011 opostos (maior e menor). Posteriormente, foram selecionadas 61 escolas de diferentes bairros da cidade. A aplicação dos instrumentos ocorreu nas escolas, pelo próprio pesquisador nos intervalos de aulas, reuniões pedagógicas e encontros de formação. Após os esclarecimentos dos objetivos da pesquisa, os professores eram convidados a lerem e assinarem em caso de aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, em seguida todos recebiam os instrumentos. Todos os aspectos éticos exigidos pela Resolução nº466/12 do Conselho Nacional de Saúde foram respeitados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram tabulados e codificados para a análise estatística no programa IBM-SPSS 20.0 (*Statiscal Package for Social Sciences*). As análises incluíram as estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas e da escala aplicada, bem como as associações e relações entre as variáveis. Nas análises utilizou-se também a variável nível

de desenvolvimento da aprendizagem dos discentes apresentados na Prova Brasil/MEC-INEP, 2011.

O software SPSS tem uma linguagem de programação própria, através desse software é possível criar, definir e modificar variáveis, conhecer o número de casos e calcular percentuais, frequências, calcular médias e desvio padrão, realizar associações e/ou correlações entre variáveis, cruzamentos, gerar gráficos, executar análises de variância, entre outras (Santos, 2010).

Procedeu à análise da consistência interna através do cálculo do alfa de Cronbach, considerada a melhor estimativa de fidelidade de um teste (Nunnally, 1978). De acordo com Hair, Joseph, Babin, Money e Samuel (2005), pode apresentar um coeficiente variando de 0 a 1, sendo que os valores superiores a 0,7 indicam confiabilidade satisfatória da consistência interna.

Os dados da Escala de Autonomia Profissional dos Professores apresentaram-se satisfatório para essa análise (KMO= 0,910; teste de Bartlett: $F= 7408,937$; $gl= 435$; $p<0,001$). Seis fatores explicam 66,42% da variância total da escala. A estrutura fatorial encontrada aqui foi a mesma proposta por Veiga et al. (2003) no desenvolvimento original da escala, no entanto, as análises desenvolvidas nessa pesquisa apresenta um valor superior para explicação da variância total (64,56%) do estudo de Veiga et al. (2003). A escala como um todo apresenta um coeficiente de confiabilidade de 0,933 (Alpha de Cronbach) revelando uma boa consistência interna, quer para totalidade dos itens da escala (30), quer para cada uma das dimensões teóricas que a compõem (Tabela 1); a subescala de Autonomia na formação de turmas, suas condições e normas escolares 0,728; para a subescala de Autonomia nas temáticas de ensino 0,888; para a subescala de Autonomia na formação profissional 0,893; para a subescala de Autonomia no relacionamento com os encarregados da

educação 0,887; para a subescala de Autonomia no ensino e na avaliação do rendimento escolar 0,886; para a subescala de Autonomia na mudança e desenvolvimento curricular 0,855.

Tabela 1

Análise Fatorial e dos Componentes Principais na Escala de Autonomia Profissional dos Professores

Matriz dos Componentes	
Itens	Cargas Fatoradas
Fator 1 – Autonomia na formação de turmas, suas condições e normas escolares ($\alpha= 0,728$)	
1. Tenho autonomia para elaborar critérios de admissão de alunos.	.753
2. Posso tomar decisões autônomas quanto à definição de critérios de elaboração de horário das turmas.	.686
3. Tenho autonomia para decidir quanto à definição de critérios de formação de turmas.	.682
4. Tenho poder para escolher as condições do ambiente e espaço físico da sala de aula.	.620
5. Tenho autonomia para elaborar normas e regulamentos da escola.	.554
Fator 2 – Autonomia nas temáticas de ensino ($\alpha= 0,888$)	
6. Tenho liberdade para escolher temáticas enriquecedoras para os meus alunos, extraídas de programas oficiais já existentes.	.783
7. Tenho liberdade para escolher temáticas socioculturais específicas para os meus alunos, extraídas de programas oficiais já existentes.	.746
8. Tenho liberdade para escolher temáticas enriquecedoras para os alunos, extraídas de programas elaborados na própria escola.	.741
9. Tenho autonomia para escolher temáticas enriquecedoras para os alunos, situadas num âmbito extracurricular.	.671
10. Tenho liberdade para promover intercâmbios com entidades sociais exteriores à escola.	.517
11. Tenho autonomia para experimentar novas formas de apoio educativo.	.506
Fator 3 – Autonomia na formação profissional ($\alpha= 0,888$)	
12. Sinto que posso escolher entre várias ofertas de formação de âmbito geral, ao longo do meu desempenho profissional.	.849
13. Posso escolher o momento em que pretendo fazer a minha formação profissional.	.845

Matriz dos Componentes	
Itens	Cargas Fatoradas
14. Sinto que posso escolher entre várias ofertas de formação, que respondam às minhas necessidades sentidas na série que atuo.	.825
15. Posso escolher entre várias ofertas de formação de âmbito específica do meu curso, ao longo do meu desempenho profissional.	.763
16. Posso escolher o local da minha formação profissional.	.702
Fator 4 – Autonomia no relacionamento com os encarregados da educação ($\alpha= 0,887$)	
17. Tenho poder para promover atividades culturais com os pais ou encarregados da educação.	.831
18. Tenho poder para promover encontros com os pais ou encarregados de educação para tratar assuntos escolares.	.793
19. Tenho autonomia para desencadear formas de colaboração com os pais ou encarregados da educação.	.782
Fator 5 – Autonomia no ensino e na avaliação do rendimento escolar ($\alpha= 0,886$)	
20. Tenho poder para recorrer a diferentes formas de avaliação dos alunos.	.759
21. Tenho autonomia para decidir quanto aos meios e aos procedimentos para avaliar o rendimento escolar dos alunos.	.757
22. Tenho autonomia quanto ao trabalho a realizar dentro da sala de aula.	.740
23. Tenho poder para determinar as normas e as regras de comportamento dos alunos.	.668
24. Tenho autonomia para definir a ordem de apresentação dos temas/ conteúdos curriculares.	.646
25. Tenho poder para estabelecer limites ao comportamento dos alunos.	.621
26. Tenho autonomia para experimentar novos métodos de ensino.	.604
Fator 6 – Autonomia na mudança e desenvolvimento curricular ($\alpha= 0,855$)	
27. Tenho liberdade para elaborar um currículo de acordo com as necessidades dos meus alunos.	.824
28. Tenho autonomia para acrescentar ou eliminar temas ao currículo oficial.	.814
29. Tenho autonomia para definir os objetivos curriculares.	.735
30. Tenho autonomia para experimentar um novo currículo.	.707

Destaca-se que só foi encontrado 31 itens na escala original (Veiga, et al., 2003) e desses, um dos itens foi excluído (Tenho poder para estabelecer os critérios de avaliação do rendimento escolar

dos alunos) por se entender que esse item se constituía como repetição. A exclusão foi realizada na pesquisa piloto com professor. Totalizando 30 itens.

A EAPP apresentou uma média de respostas 3,39 (DP= 0,904), com pontuação mínima 1 e máxima 5,47. Com a análise descritiva de cada fator da escala (Figura 3), verificou-se que o Fator 5 – Autonomia no ensino e na avaliação do rendimento escolar obteve a maior média (M= 4,31). Os itens relacionados com esse fator estão associados ao trabalho desenvolvido na sala de aula, confirmando os resultados deste estudo que apontam que 74,2% dos professores sentem-se com bastante ou total autonomia para desenvolver seu trabalho em sala de aula.

As formas e critério de avaliação com os alunos também se encontram dentro do fator 5. Fato que merece destaque, visto que o processo de avaliação centrado, como o SAEB e as avaliações diagnósticas desenvolvidas em nível de município, de certa forma, propõe ao professor o que ele deve ensinar e não se caracterizam como redutores da sua autonomia na percepção dos professores da amostra.

Entretanto, o fator 1, Autonomia na formação de turmas, suas condições e normas escolares apresenta a média mais baixa da escala (M= 1,91; DP= 0,906). Os itens contidos nesse fator são atividades desenvolvidas extra sala de aula, como elaborar normas e regulamentos da escola, critérios para elaboração de turma, admissão de alunos entre outras. No contexto educacional, essas atividades são normalmente administradas pelos gestores e equipe pedagógica.

O professor percebe também a falta de Autonomia na Mudança e Desenvolvimento Curricular (M= 2,95; DP= 1,41). Esses resultados podem estar relacionados às reformas educativas e curriculares que estão ocorrendo em um ambiente de globalização e de imposição do mercado, afetando o trabalho docente em termos de maior

ou menor controle sobre o trabalho pedagógico e o grau de autonomia do professor nas práticas curriculares. Nesse sentido, Selles e Andrade (2016) destaca os mecanismos de controle do trabalho docente, dentre eles, as políticas curriculares que subalternizam o trabalho do professor, e conseqüentemente esse profissional, parece não se sentir dono do seu próprio fazer profissional.

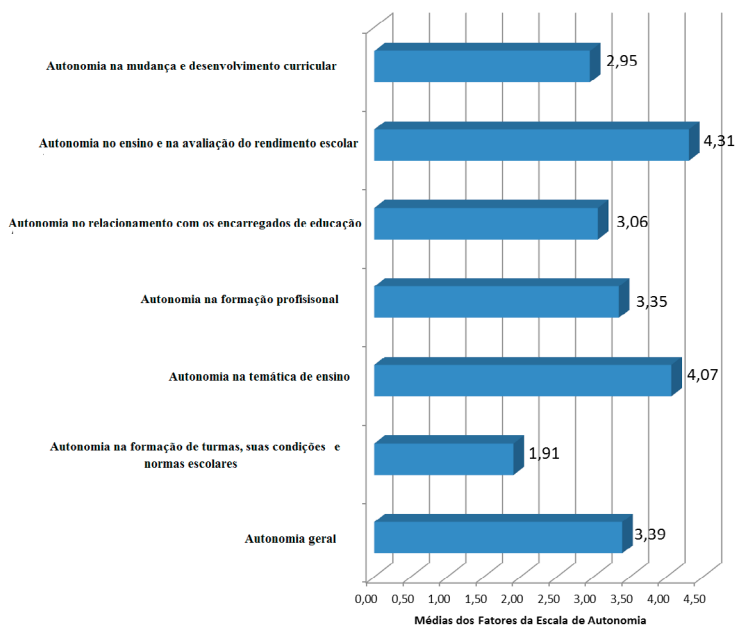


Figura 1 – Média dos julgamentos do grau de autonomia dos professores de acordo com os fatores da Escala de Autonomia Profissional do Professor.

Com o objetivo de verificar a relação entre a EAPP e o IDEB/2011, foram calculadas as correlações (r de Pearson). As análises demonstram existência de correlações significativas ($r= 0,304$; $p 0,001$) entre a EAPP e o desempenho discente (IDEB/2011). Merecendo destaque dois fatores (3 e 4) de autonomia, por apre-

sentarem os maiores valores na tabela de correlações. Dessa forma, pode-se afirmar que, quanto mais Autonomia na formação profissional ($r= 0,443$; $p< 0,01$) e no Relacionamento com os encarregados da educação ($r= 0,352$; $p< 0,01$) melhores são os resultados do desempenho dos alunos (IDEB/2011). Merecendo destaque os dois fatores (3 e 4) de autonomia que apresentam os maiores valores na tabela de correlações. Assim, quanto mais Autonomia na Formação Profissional ($r= 0,443$; $p< 0,01$) e no Relacionamento com os Encarregados da Educação ($r= 0,352$; $p< 0,01$) melhores são os resultados do desempenho dos alunos (IDEB/2011).

Tabela 2

Índices de correlações (r de Pearson) entre os fatores da Escala de Autonomia Profissional do Professor e o IDEB.

Variáveis	Geral_aut	Fat1_aut	Fat2_aut	Fat3_aut	Fat4_aut	Fator5_aut	Fator6_aut
IDEB	0,304**	0,211**	0,211**	0,443**	0,352**	0,125*	-0,008

Nota: * $p< 0,05$; ** $p< 0,01$. Identificação dos fatores de autonomia: Geral_aut= Índice geral de autonomia; Fator1_aut= Índice do fator 1 de autonomia; Fator2_aut= Índice do fator 2 de autonomia; Fator3_aut= Índice do fator 3 de autonomia; Fator4_aut= Índice do fator 4 de autonomia; Fator5_aut= Índice do fator 5 de autonomia; Fator6_aut= Índice do fator 6 de autonomia.

A fim de verificar quais dos fatores da EAPP podem se constituir em Preditores do IDEB/2011 foi calculada a regressão linear pelo método passo a passo (*Stepwise*). O resultado dessa análise mostrou que os fatores 3, 4 e 6 da EAPP (Fator 3: Autonomia na formação profissional, Fator 4: Autonomia no relacionamento com os encarregados de educação, Fator 6: Autonomia na mudança e desenvolvimento curricular) explicam 25,5% da variação do IDEB, mostrando que esses fatores são importantes não só para a autonomia do professor, mas para a avaliação do desempenho dos alunos da escola. Sobre este aspecto, alerta Nóvoa (1995) que a autonomia é dos fatores que implicam nos melhores resultados de uma escola eficaz.

Nesse sentido, a autonomia docente vai além da suposta liberdade restrita apenas ao espaço da sala de aula, mas que envolve dimensões pedagógicas, relação professor com aluno, família, administração, entre outras. Como argumenta Sacristán e Gomez (1998) que, compreender a autonomia docente reservada às atividades desenvolvidas em sala de aula ignoram as demais relações existentes na escola, que tem grande influencia também, no desempenho discente.

A partir dos resultados deste estudo constata-se que os professores possivelmente sentem-se mais autônomos porque estabelecem relações significativas com sua tarefa, com os familiares dos seus alunos e com os encarregados da educação, implicando que essas escolas talvez ofereçam condições necessárias para o trabalho ser fonte de prazer, oferecendo condições para criação e criatividade, autoria (Selle & Andrade, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Refletir sobre a autonomia do professor é um desafio no contexto educacional permeado por uma legislação que dá ênfase à autonomia e determina a escola a função de formar sujeitos críticos e autônomos, isso implica levar em consideração o contexto histórico social e cultural, permeado por mudanças, onde exige do professor respostas rápidas e prontas, em contrapartida, depara-se com uma educação ainda voltada para os interesses capitalistas; respaldada por uma legislação onde prevalecem mecanismos de controle (Contreras, 2002), e conseqüentemente não oferece as condições necessárias para esses profissionais que lidam com a conservação e renovação do conhecimento desenvolvam suas atividades.

Acreditar que a autonomia restrita à sala de aula a partir do isolamento das influências externas garante a autonomia profissional do professor é ilusório. Visto que, nessa perspectiva, o professor superficializa a sua conquista, pois ignora as demais relações existentes na escola, limitando ainda mais o exercício da sua autonomia. Esse fato necessita ser destacado, já que, estamos inseridos num contexto de mudanças com vista à formação de um indivíduo capaz de responder aos desafios impostos pela sociedade contemporânea.

Pensar a autonomia como pressuposta da ética, onde é definida na relação social, é necessário ao professor autônomo ter a plena consciência dos mecanismos aos qual essa relação se organiza, através do qual se estabelece um emergente diálogo autônomo, à qual nega a passividade de um suposto determinismo imposto ou restrito, trata-se de uma autonomia que envolve um processo de emancipação construído nas relações sociais na busca pelas transformações relacionadas às condições institucionais e sociais de ensino que perpassa o espaço restrito à sala de aula (Freire, 1996; Contreras, 2002).

A análise de correlação permitiu confirmar que, há uma correlação significativa ($r= 0,304$; $p< 0,01$) entre autonomia do professor e desempenho discente (IDEB/2011), ou seja, quanto mais autônomos o professor sente, as escolas onde eles desenvolvem o seu trabalho apresentam melhor desempenho dos discentes.

O estudo contribui para dar consistência à ideia expressa nos documentos oficiais de que o professor tem autonomia, no entanto, as escolas ainda cerceiam uma melhor reflexão, discussão e construção da autonomia do professor. Fato que, deve-se bem analisado, visto que, de acordo com os resultados deste estudo, quanto maior autonomia do professor, maio o desempenho discente.

REFERENCIAS

Arelaro, L. R. G. (2007). Formulação e implementação das políticas públicas em educação e as parcerias público-privadas: impasse democrático ou mistificação política? *Educação e Sociedade*, 28(100), 899-919.

Brasil. (1969). Conselho Federal de Educação. *Parecer 252/1969*. Dispõe sobre Diretrizes Curriculares do Curso de Pedagogia. Brasília, DF: Senado Federal.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal.

Brasil. (1996a). *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96)*. Congresso Nacional. Brasília.

Brasil, Ministério da Educação, Secretaria do Ensino Fundamental. (1996b). *Guia de Livros Didáticos: 1ª a 4ª séries – PNLD 1997*. Brasília: FAE.

Brasil, Ministério da Educação e do Desporto, Secretaria de Educação Fundamental. (1997). *Parâmetros Curriculares Nacionais*. Brasília: MEC/SEF.

Brasil, Conselho Nacional de Educação. (1998). *Parecer CNE/CEB nº. 15, de 1º de junho de 1998. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio*. Brasília, DF.

Brasil, Ministério de Educação e do Desporto, (1999). *Parâmetros em ação – 1ª a 4ª séries*. Brasília, MEC.

Brasil, Ministério de Educação e do Desporto. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. (2001). *SAEB 2001: Novas perspectivas*. Brasília, DF.

Brasil, Ministério da Educação. Secretaria de Educação Fundamental. (2002). *Referenciais para formação de professores*. Brasília, DF.

Brasil, Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. (2005). *Resolução CNE/CEB n. 3/2005*. Define normas nacionais para ampliação do Ensino Fundamental para 9 anos de duração. Brasília, DF.

Brasil, Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica. (2006). *Ensino Fundamental de nove anos: Orientações para inclusão da criança de 6 anos de idade*. Brasília, DF.

- Brasil, Ministério da Educação (2007). *Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas*. Brasília: MEC.
- Brasil. (2010). *Projeto de Lei nº 8035*. Aprova o Plano Nacional de Educação para o decênio 2011-2020. Brasília, DF.
- Brasil, INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2012). *Publicações do INEP*. Disponível em: <<http://www.publicacoes.inep.gov.br/>>.
- Courpasson, D. (1997). Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l'action managériale. *Sociologie du travail*, 39(1), 39-61.
- Contreras, J. (2002) *Autonomia de professores*. São Paulo: Cortez.
- Fonseca, A. M.; Richter, L. M. & Valente, L. F. (2012). Regulação do trabalho docente: a presença da avaliação externa. *Revista Educação e Políticas em Debate*, 2(2), 409-435.
- Franco, A. M. P. & Menezes Filho, N. (2012). Uma análise de rankings de escolas brasileiras com dados do SAEB. *Estudos Econômicos*, 42(2), 263-283.
- Freire, P. (1996) *Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- Frigotto, G. (2005). A política de educação profissional no Governo Lula: um percurso histórico controvertido. *Educação e Sociedade*, 26(92), 1087-1113.
- Hair, Jr., Joseph F., Babin, B., Money, A. H., & Samuel, P. (2005). *Fundamentos de Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hernandes, M. L. Q. (2002b). A professora em constituição nas relações de trabalho: uma aproximação do conceito de autonomia. In: *Reunião Anual da ANPEd. GT 08*. Faculdade de Educação-UNICAMP, SP.
- Höfling, E. M. (2000). Notas para discussão quanto à implementação de programas de governo: Em foco o Programa Nacional do Livro Didático. *Educação & Sociedade*, 21(70), 159-170.
- Lessard, C. (2006). Regulação múltipla e autonomia profissional dos professores: comparação entre o Quebec e o Canadá. *Educação em Revista*, (44), 143-165.

- Libâneo, J. & Pimenta, S. G. (1999). Formação dos profissionais da educação: Visão crítica e perspectiva de mudanças. *Educação e Sociedade*, 20(68), 239-277.
- Matos, A. (1994). *A gestão pública e o comportamento do servidor*. Relatório de pesquisa para o CNPq. Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Dep. de Psicologia. Recife.
- Moreira, A. F. B., & Candau, V. M. (2007). *Indagações sobre currículo: Currículo, conhecimento e cultura*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica.
- Nóvoa, A. (1995). Para uma análise das instituições escolares. In A. Nóvoa, (Org.). *As organizações escolares em análise* (pp. 13-42). Lisboa, Dom Quixote. Instituto de Inovação Educacional.
- Nóvoa, A. (1998). O lugar dos professores: terceiro excluído? *Revista da Associação de Professores de Matemática*, (50). Recuperado de http://www.apm.pt/apm/revista/educ50/educ50_3.htm
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2ª ed.). USA:McGraw Hill.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: Precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1127-1144.
- Oliveira, A. P. M. (2011). *A Prova Brasil como política de regulação da rede pública do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade de Brasília. Brasília, DF: UNB. Disponível em: <<http://biblioteca.fe.unb.br/pdfs/2011-06-061609AnaPaula.pdf>>.
- Pestana, M. I. (1998). O sistema de avaliação brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 79(191), 65-73.
- Ponce, Ponce, B. J. & Leite, E. A. (2012). O impacto da reforma curricular do estado de São Paulo (gestão 2007-2010) nas práticas pedagógicas de uma unidade escolar da rede. *Anais do XVI Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino* (pp. 2-12). Campinas, SP: UNICAMP.
- Sacristán, J. G. (2000). *O currículo: Uma reflexão sobre a prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Sacristán, J. G. & Gomez, A. L. P. (1998). *Compreender e transformar o ensino*. Porto Alegre: Artmed.

- Sampaio, M. M. F. & Marin, A. J. (2004). A precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1203-1225.
- Santos, C. B. dos. (2010). Interpretação da sintaxe do SPSS para análise de dados do WHOQOL-100 e relação de dependência entre dados e resultados. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. 2(1), 01-11.
- Santos, R. L. L. (2007). *Sistema nacional de avaliação da educação básica: Situando olhares e construindo perspectivas*. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: PUC. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/29438425_Sistema_nacional_de_avaliao_da_educacao_bsica_situando_olhares_e_construindo_perspectivas>.
- Saviani, D. (1997). *A nova lei da educação: Trajetória, limites e perspectivas*. Campinas, SP: Autores associados. (Coleção Educação Contemporânea).
- Saviani, D. (2007). O Plano de Desenvolvimento da Educação: Análise do projeto do MEC. *Educação & Sociedade*, 28(100), 1231-1255.
- Selles, S. E., & Andrade, E. P. (2016). Políticas curriculares e subalternização do trabalho docente. *Educ. foco*, 21(1), 39-64.
- Souza, A. R. (2012). A natureza política da gestão escolar e as disputas pelo poder na escola. *Revista Brasileira de Educação*, 17, 159-174.
- Schimonek, E. M. P. & Muranaka, M. A. S. (2011). Plano Nacional de Educação: Política de Estado ou de Governo? *Anais do III Seminário Internacional de Gestão Educacional: Organização do Trabalho na Escola e Reformas Educativas* (pp. 523-540). Rio Claro, SP: Universidade Estadual Paulista – UNESP.
- Veiga, F. H., Roque, P., Guerra, T. M., Fernandes, L., & Antunes, J. (2003). Escala de avaliação da autonomia profissional dos professores: elaboração e validação. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 8(10), 1009-1017.
- Viana. H. M. (2003). *Avaliações em debate: Saeb, Enem, Provoão*. Brasília: Plano Editora.

Sentidos do trabalho docente para professores do ensino fundamental I na cidade de Fortaleza, CE

Marcizo Veimar Cordeiro Viana Filho

Tereza Gláucia Rocha Matos

Sílvia Fernandes do Vale

INTRODUÇÃO

No contexto da crescente precarização das condições de trabalho (Antunes, 2003; 2009), faz-se necessário investigar que sentidos o trabalho docente vem assumindo a partir de tal conjuntura, pois esses funcionam como normas que orientam o comportamento laboral. Saviani (2008) destaca que, nessas novas condições do mundo capitalista, reforçou-se a importância da educação escolar na formação dos trabalhadores da educação que, pela exigência de flexibilidade, deveriam ter um preparo polivalente apoiado no domínio de conceitos gerais, abstratos, de modo especial, aqueles de ordem matemática. Mantendo-se, pois, a crença na contribuição da educação para o desenvolvimento do processo econômico – produtivo.

A análise das novas configurações do contexto escolar e do trabalho docente torna-se cada vez mais necessária à compreensão das experiências vivenciadas pelo trabalhador da educação no século XXI. A organização escolar no Brasil tem uma história bastante complexa (Romanelli, 2006; Savianni, 2008). Assim sendo, na

contemporaneidade (Bauman, 2007), tal organização assume várias roupagens. Nessa perspectiva, um conflito latente sobre o papel dessa instituição não deve ser desconsiderado: de um lado uma proposta de escola com perfil de iniciativa privada e impessoal e, de outro, uma compreensão de que a escola deve ter um caráter comunitário e de íntima ligação com as necessidades sociais e pessoais.

Com as mudanças das configurações familiares à organização escolar é atribuído o papel de educar e formar os indivíduos para além dos conteúdos institucionalizados. Com a perda de credibilidade de diversas instituições como o Estado e a Igreja, percebe-se um deslocamento de responsabilidades para a escola. Todavia, a mesma não está (ou, talvez, nunca estará) preparada para assumir tais funções educativas, pois esse não é seu papel.

Desse modo, faz-se necessário discutir quais as relações entre a reestruturação produtiva (Antunes, 2009), as mudanças da condição contemporânea (Bauman, 2007) e seus impactos sobre a organização escolar, e, em especial, sobre o trabalho docente. Essa conjuntura influencia no processo de construção dos sentidos e significados do trabalho por parte de profissionais que atuam no ambiente educacional. Estes, por sua vez, internalizam essas experiências laborais atribuindo-lhes sentidos.

Sentidos e significados do trabalho: Esclarecendo conceitos

O esclarecimento conceitual é um postulado necessário para a inteligibilidade de uma pesquisa. Na relação de comunicação quando o conceito não está claro e preciso para os interlocutores, corre-se o risco de alimentar um debate infrutífero. Nessa perspectiva, antes de avançar no texto, faz-se necessário debater e esclarecer dois conceitos: sentido e significado.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), sentidos e significados são tratados muitas vezes de forma indiscriminada e tidos como sinônimos. As autoras fazem uma revisão da literatura e apontam para as concordâncias, as discordâncias e as consequências do não esclarecimento conceitual. Os *significados* são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os *sentidos* são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano (Morin, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Tolfo & Piccinini, 2007; Bendassolli, 2009; Bendassolli & Gondim, 2014).

O significado é entendido como grau de importância atribuído a algo, e um dos componentes básicos na construção de sentidos. O significado aponta para os signos que uma determinada prática pode assumir. O sentido, por sua vez, se relaciona em primeira instância, para os sentimentos ou o sentir que os sujeitos atribuem às práticas sociais (Morin, 2001; 2007). Ainda pode-se afirmar que, o sentido é um efeito, uma estrutura afetiva composta por três componentes: a significação, a orientação e a coerência (Morin, 1996; 2007).

A partir do exposto, pode-se afirmar que o significado tem a possibilidade de cristalizar-se no particular. Logo, assume a dimensão de sentido. Contudo, a relação inversa não é recíproca. Haja vista que, a produção pessoal de sentidos está ligada às experiências cotidianas dos sujeitos, e que, esse círculo pode encerrar-se no particular. Dito de outra forma, o sentido singulariza o sujeito. Os significados estão colados à linguagem, os sentidos podem tornar-se significados desde que se cristalizem nas diversas formas de linguagem e na expressão humana (Morin, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Tolfo & Piccinini, 2007; Bendassolli, 2009; Bendassolli & Gondim, 2014).

O trabalho docente hoje: Elementos para um quadro de análise

Somente após essa contextualização e discussão conceitual, sobre significados e sentidos, é possível entrar em outra dimensão da pesquisa: por que estudar docência/ato pedagógico como um trabalho? Dentre as respostas à respectiva querela, encontramos as contribuições de Tardif e Levasseur (2011), Tardif e Lessard (2012) e Tardif (2013).

Na passagem do século XX para o século XXI ocorreu uma mudança de paradigma do trabalho. No modelo clássico de produção, a importância dada ao trabalho sobre a matéria inerte e a matéria viva (animais, vegetais, etc.) é considerável, já que ele estaria na base das sociedades industriais modernas. Para Tardif e Lessard (2012), era o fato de estar envolvido por relações sociais de produção que definia o trabalhador e, mais que isso, o cidadão. Essas relações sociais de produção, por sua vez, eram vistas como o coração mesmo da sociedade e o trabalho produtivo como o setor social mais essencial, aquele pelo qual se garantiam ao mesmo tempo a produção econômica da sociedade e seu desenvolvimento material.

Ainda para Tardif e Lessard (2012), cinco postulados sustentavam esse paradigma de trabalho: O trabalho industrial produtor de bens materiais era compreendido como o paradigma do trabalho; O trabalho exercia hegemonia teórica e prática sobre as demais atividades humanas; Os agentes sociais são definidos por suas posições no sistema produtivo; As posições centrais são ocupadas pelos detentores (capitalista) e os produtores (operários) de riquezas materiais; O sistema produtivo é o coração da sociedade e das relações sociais. Nesse modelo, a docência e o ensino eram visto como uma ocupação secundária ou periférica em relação ao trabalho material e produtivo. Dessa forma, seus agentes ficavam subordinados à esfera da produção, porque sua missão primeira era a de preparar os filhos dos trabalhadores para o mercado de trabalho.

Entretanto, na passagem do século XX para o século XXI e as mudanças no mundo do trabalho, a docência assumiu outra roupagem. As sociedades modernas se modificaram, e desse modo, Tardif e Lessard (2012) sustentam a tese de que: “[...] longe de ser uma ocupação secundária ou periférica em relação à hegemonia do trabalho material, o trabalho docente constitui uma das chaves para a compreensão das transformações atuais das sociedades do trabalho” (p. 17).

Tardif e Lessard (2012) sustentam quatro grandes argumentos. O primeiro é que desde o fim da Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), a categoria dos trabalhadores produtores de bens materiais está em queda livre em todas as sociedades modernas avançadas. A revolução dos serviços estaria suplantando a revolução industrial; a segunda constatação é que, na sociedade dos serviços, grupos de profissionais, cientistas e técnicos ocupam posições importantes e até dominantes em relação aos produtores de bens materiais. Esses grupos criam e controlam o conhecimento teórico, técnico e prático necessário às decisões, às inovações, ao planejamento das mudanças sociais e à gestão do crescimento cognitivo e tecnológico; As novas atividades trabalhistas estão relacionadas historicamente às profissões e aos profissionais que são representantes típicos dos novos grupos de especialistas na gestão dos problemas econômicos e sociais com auxílio de conhecimentos fornecidos pelas ciências; e por fim, a observação do crescente status de que gozam nas sociedades modernas avançadas, os ofícios e profissões que têm seres humanos como “objeto de trabalho”. Estas ocupações se referem ao que Tardif e Lévassieur (2011), Tardif e Lessard (2012) e Tardif (2013) definem como trabalho interativo. Este tem como característica essencial colocar em relação, no quadro de uma organização, um trabalhador e um ser humano que se utiliza de seus serviços.

Mundo do trabalho e formação docente: O profissional pedagogo

O neoliberalismo, mundo do trabalho e a formação docente dialogam entre si. A proposta do Neo - Liberal, ou do Estado Mínimo, corrente economista norte americana teve repercussões sobre o mundo do trabalho e este, por sua vez, criou demandas laborais que abrangeram e impactaram na formação docente.

Foi com o advento do capitalismo que o saber emergiu como condição de possibilidade de manutenção desse modo de produção de riqueza. A educação escolar se tornou um mecanismo de controle necessário ao padrão de acumulação que se instaurou, principalmente através do adestramento do trabalhador às funções e papéis estabelecidos pela institucionalidade burguesa (Lima, 2003; Saviani, 2008; Ghiraldelli Junior, 2008).

Nesse novo contexto laboral, destaca-se a transformação do proletariado em cognitariado (Frigotto, 2006), identificando-o como sendo aquele trabalhador que tem uma formação geral básica e sólida que o permite ser treinado e retreinado conforme as exigências do mercado; cujas competências se definem por capacidade de abstração, polivalência, flexibilidade e criatividade, adequados às exigências da competição intercapitalista global. Lima (2003) sustenta que essa exigência não reflete apenas na formação do trabalhador, mas está também intimamente ligada à formação de professores que reúnam competências que os habilitem a forjar tal trabalhador.

Nessa instância do trabalho discute-se, a partir de uma análise da Lei nº9394/96, a problemática da formação docente e suas especificidades no contexto do neoliberalismo e da reestruturação produtiva (Antunes, 2003, 2009). A respectiva legislação torna-se um expoente dessa configuração.

A Lei nº9394/96 solidificou a cisão entre a Educação Infantil, Ensino fundamental e Ensino Médio. Essa separação repercutiu na

criação de espaços laborais e na formação docente. Não houve apenas a fragmentação em níveis, mas em áreas e formações específicas. O exercício da docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental ficou a cargo dos pedagogos. As séries finais no Ensino Fundamental e o Ensino Médio se transformaram em zona de ação das Licenciaturas Específicas. Institucionalizou-se a formação para atuar na educação Básica a partir da Lei nº9394/96.

O artigo 67 (Lei nº9394/96), por sua vez, é um exemplo do coroamento entre os mundos do trabalho e a formação docente. O discurso do plano de cargos e carreiras, o direito ao aperfeiçoamento profissional e a avaliação de desempenho são expressões das mudanças na formação docente a partir da reestruturação produtiva.

Nesse sentido, observa-se também, que ocorreram mudanças nos cursos de pedagogia com a implantação Lei nº 9394/96. Dentre elas, a proposição de um perfil de egresso desejado pelas esferas públicas e pela iniciativa privada. Assim, estreitaram-se as relações entre o mundo do trabalho e a formação do pedagogo. Dois marcos merecem atenção, o primeiro consiste nas prerrogativas da Lei nº 9394/96 e; o segundo, na Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006. Em ambos os documentos serão explicitados os aspectos referentes à formação do pedagogo e, em especial, seus aspectos ligados ao mundo do trabalho e à profissionalização do ensino.

Merecem destaque os artigos 62 e 64 da Lei nº9394/96, pois ambos se mostram relevantes no concernente à regulação das zonas de ação do pedagogo, com ênfase em suas habilidades e competências. Portanto, faz-se necessário destacar que a ação do pedagogo compreende desde a docência às atividades de apoio e serviços.

Contudo, os dispositivos anteriormente destacados não foram suficientes para delimitar espaços de ações. Assim, a Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006 que instituiu as diretrizes

curriculares nacionais para os cursos de pedagogia deu novo impulso ao processo de profissionalização do ensino. Este documento expressa o perfil do egresso para os cursos de pedagogia e sua relação com o mundo do trabalho. Observa-se, no dispositivo, que o estudante deve estar preparado para uma diversidade de situações e para proporcionar respostas às demandas organizacionais e sociais. Essa tese pode ser constatada também no artigo 4º desta Resolução, que orienta a quem se deve dirigir o curso de Pedagogia.

O leque de ação pedagógica é ampliado para contextos escolares e não escolares. Observam-se outras possibilidades do licenciado em Pedagogia de atuar nas áreas de serviços, apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. Por fim, na análise do artigo 5º da Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006, é coroado o perfil do egresso.

Portanto, as habilidades e competências propostas ao egresso são adaptabilidade e flexibilidade. Esse indivíduo, por sua vez, deve estar em permanente processo de adaptação às demandas de mercado expressas em diversas organizações. Aliás, não só adaptar-se, mas saber identificar situações que venham a emperrar seu desempenho profissional. E por sua vez, com as competências adquiridas no processo de formação inicial buscar maximizar sua eficiência, isto é, tornarem-se indivíduos mais produtivos tanto em sua inserção no processo de trabalho como em sua participação na vida da sociedade.

A partir dessa análise documental, considera-se que os professores formados em 2001 não receberam diretamente as influências dessas diretrizes em sua formação inicial. Consequentemente, sua forma de compreender o trabalho docente e a docência pode ser substancialmente diferente daqueles que estiveram sob a atmosfera da Resolução nº 1, de 15 de maio de 2006. Conforme pode ser observado, as diretrizes procuraram se afinar com as novas demandas

laborais. O pedagogo não deve ser mais só um transmissor, mas, um profissional apto a atuar em várias instâncias das organizações. Compreendendo-se como mão de obra qualificada.

Breve história do trabalho docente em Fortaleza (2001 – 2012)

Para contextualizar a situação dos professores da rede pública de Fortaleza faz-se necessário destacar alguns pontos. Em primeiro, conforme já salientado anteriormente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação foi implantada no ano de 1996. Desse modo, é uma legislação relativamente nova se comparada a outras formas de ordenamentos jurídicos de outros países e legislações brasileiras. Destaca-se a hipótese de que a norma jurídica influenciou as novas configurações do trabalho docente, haja vista que, nas prerrogativas legais, encontramos dispositivos que regulam a ação profissional na educação Básica.

A legislação contribuiu para a criação de uma imensa demanda por formação no ensino superior. De acordo com a legislação vigente, só poderiam atuar como docentes profissionais com formação em nível superior. Entretanto, as universidades existentes no país não conseguiram atender a tal contingente. Foi nessa atmosfera que a iniciativa privada supriu aquilo que o Estado brasileiro não alcançou como meta. No Ceará, em especial, os cursos de regime especial em Pedagogia surgiram como uma grande alternativa para atender a essa demanda. Essa expansão possibilitou o acesso ao ensino superior tanto no município de Fortaleza como em cidades do interior no Estado do Ceará. Havia frentes de trabalho e uma imensa mão de obra em potencial que foi aproveitado pela lógica capitalista.

Nesse íterim, a rede pública de Fortaleza começou a assumir outra estrutura. No ano de 2001, foi realizado o primeiro concurso público após a implantação da Lei nº 9394/96. Estava se iniciando

o processo de municipalização. As prefeituras ficaram com a responsabilidade do Ensino Fundamental, e o Estado, por sua vez, com o segmento do Ensino Médio. O processo de municipalização ampliou a possibilidade de acesso ao ensino fundamental. Criando uma demanda de profissionais para atuarem nesse segmento. Para responder a essa demanda, uma das estratégias utilizadas pelas prefeituras foram as chamadas seletivas (principalmente no interior do Estado do Ceará) e os processos seletivos para professor substituto.

O que deveria ser uma prática temporária e emergencial vinha tornando-se uma regra. A partir de 2006, com a implantação do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FUNDEB), a pressão por professores efetivos tornou-se mais intensa. O edital de concurso público em 2009 possibilitou uma nova configuração do funcionalismo público da prefeitura de Fortaleza com o ingresso de aproximadamente 1.200 professores que estavam previstos no respectivo edital.

Assim, a partir de 2010, o contexto de trabalho escolar na prefeitura de Fortaleza passa de forma sistemática a assumir a seguinte configuração: a) professores oriundos de indicações políticas e processos seletivos anteriores à LDB; b) outros provenientes do concurso público de 2001; c) outros, já a partir de 2010. Além dessa heterogeneidade da categoria, encontramos um bojo de gestores (tanto eleitos pelos conselhos escolares como cargos comissionados) e os professores temporários.

Essa era a atmosfera (e ainda é) do que poderíamos chamar de “categoria docente municipal”. Uma diversidade de formações e visões de mundo convivendo no mesmo espaço educacional. Foi nesse clima que emergiu a greve de 2011. O episódio da greve foi outro marco na história dessa categoria profissional. De acordo com as ver-

sões divulgadas nos meios de comunicação¹, os professores nesse ano teriam reivindicado o cumprimento do piso salarial. Os acontecimentos que se seguiram foram tensos: impedimento dos professores de entrarem na Assembleia; Agressão por parte da Guarda Municipal ao grupo de professores que estavam do lado de fora da Câmara; e uma manobra política para que apenas a base aliada estivesse na plenária.

Esses fatos não são o objeto de estudo do respectivo trabalho. Contudo, são variáveis que marcaram e marcam a atmosfera social em que os significados e sentidos do trabalho docente são criados. Conforme Thompson (2001), as experiências históricas são únicas e singulares. Fez-se necessário trazer à tona esses aspectos, pois o panorama das transformações sociais influencia de modo significativo na forma como os docentes atribuem significados e sentidos ao seu trabalho.

Portanto, a compreensão de como o professor vê sua prática é uma das portas de entrada para a descrição e explicação de suas atitudes e comportamentos. As experiências de vida dos professores se relacionam às tarefas profissionais, já que o ensino requer uma maior implicação pessoal (Tardif & Lessard, 2012). A construção das identidades através do trabalho depende de uma relação dialética entre o contexto em que se realiza o trabalho, os valores dos sujeitos e o trabalho em si.

O trabalho docente pode assumir diversos significados e sentidos na atualidade de acordo com as experiências vividas, e ao serem detectados, pode-se trazer à discussão uma situação que os mesmos vivenciam no seu cotidiano, além de denunciar os perigos que possivelmente rondam os profissionais da educação. Conforme Imbernon (2010), na profissão docente, a identidade depende da relação entre o contexto em que se realiza o trabalho e o trabalho em si mesmo.

¹ <http://www.youtube.com/watch?v=vLbRkNN0znU>; (Barra Pesada – 07/06/2011)
<http://www.youtube.com/watch?v=idkwKV-onLY>; (CE – Jornal - 07/06/2011)
<http://www.youtube.com/watch?v=ms2FFkyJX8E>; (Diretor da Guarda Municipal – 08/06/2011).

Os professores que atuam nesse contexto são sobrecarregados de atividades que vão das dimensões manuais às intelectuais e emocionais. Professores polivalentes que têm de ensinar história, geografia, português, matemática, preencher diários, organizar festas etc., além de enfrentar os reflexos da ausência familiar da maioria de nossas crianças.

Todavia, uma das perguntas fundamentais é: diante dessa conjuntura qual (is) o sentido(s) do trabalho para os professores da rede pública de Fortaleza? O respectivo artigo é uma tentativa de resposta a essa questão central. Uma hipótese inicial foi a de que: após as mudanças estruturais ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho e na educação brasileira, em especial após implantação da LDB 9394/96, outros sentidos poderiam estar sendo atribuídos a esse trabalho. Portanto, o objetivo geral da pesquisa foi o de investigar os sentidos do trabalho docente para os professores da rede pública na cidade de Fortaleza.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo da pesquisa, fez-se necessário escolher um percurso metodológico que estivesse em sintonia com a natureza do trabalho. Dentre os pilares da respectiva pesquisa, as contribuições do grupo Meaning of Work International – *MOW* (1987, *apud*, Tolfo & Piccinini, 2007) em sintonia com os avanços de Morin (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) serviram como suporte teórico-metodológico para a investigação dos sentidos do trabalho. A pesquisa teve abordagem qualitativa, com dimensões de caráter exploratório, comparativo e descritivo.

Participantes da Pesquisa

O acesso aos sujeitos ocorreu de várias formas: visitas às escolas, utilização de mídias, indicações de conhecidos, salas de cursos de especialização etc. Os participantes da pesquisa são professores da rede pública de Fortaleza que atuam no segmento das séries iniciais do Ensino Fundamental. Por questões de ordem metodológica, dividiram-se em dois grupos de investigação: primeiro, os aprovados no concurso de 2001; segundo, aqueles que passaram no concurso realizado em 2009 para professor efetivo na Rede Pública de Fortaleza. Grande parte dos selecionados possuía Licenciatura em Pedagogia, graduação plena, e com especializações na área. Dentre os critérios de inclusão, ressalta-se: a) ser professor da Rede Pública de Fortaleza e trabalhar no Ensino Fundamental; b) ser docente que passou pelo processo seletivo de 2001; ou c) que tenha sido selecionado através do Concurso Público para também Professor Efetivo no respectivo município, em 2009 (Edital 050/2009); d) ter no mínimo dois anos de docência e e) estar em pleno exercício do magistério.

Elaboração dos Instrumentos

As técnicas utilizadas foram: grupo focal e entrevistas semiestruturadas. No que concerne ao primeiro, esta técnica pode ser caracterizada como derivada das diferentes formas de trabalho com grupos, amplamente desenvolvidas na psicologia social (Gatti, 2005). A segunda, por sua vez, possibilitou o aumento do número de entrevistas, e conseqüentemente, a melhoria na qualidade da interpretação dos resultados, devido à saturação de padrões de resposta emergentes (Castro & Sarierra, 2011).

O instrumento utilizado tanto nos grupos focais como nas entrevistas narrativas foram elaboradas a partir dos pressupostos do

grupo *MOW*, de Morin (2001), Morin, Tonelli, & Pliopas (2007), Tardif e Levasseur (2011), Tardif e Lessard (2012) e Tardif (2013) conforme se pode observar:

Tabela 1

Roteiro utilizado nas entrevistas e nos grupos focais

1. CENTRALIDADE DO TRABALHO	1.1. Qual a importância do trabalho docente em sua vida?
2. NORMAS SOCIAIS DO TRABALHO	2.1. Quais os benefícios sociais do trabalho docente? 2.2. Quais as obrigações do Estado para com o trabalho docente?
3. RESULTADOS VALORIZADOS PELO TRABALHO	3.1. O que você espera com a realização do seu trabalho? 3.2. Que recompensas você espera ao realizar seu trabalho? 3.3. Cite resultados do seu trabalho docente que o (a) fazem sentir-se bem.

Dimensões de Análises de Conteúdo

As atividades foram desenvolvidas da seguinte forma, encontros com grupos de professores de ambos os concursos, no qual se buscou pôr em evidência as seguintes dimensões de investigação e análise: a centralidade do trabalho docente, as normas sociais do trabalho docente e os resultados valorizados pelo trabalho do professor. Cada encontro teve duração de aproximadamente três horas. Ressalta-se que, além de comunicações anteriores entre os participantes, buscou-se fazer um momento de recepção e *coffee break*, no qual deixávamos os professores e a equipe de pesquisadores desenvolverem um clima de cumplicidade e confiança.

O roteiro de todos os encontros foi o mesmo, o que possibilitou, posteriormente, o confronto entre os relatos. As sessões

foram gravadas, tendo-se o consentimento dos participantes e as transcrições na íntegra, que serviram de base para as análises de conteúdo. Sobre o método da análise de conteúdo, a fundamentação foi a partir das contribuições de Bardin (2011).

Coleta de dados: Realização de Grupos Focais e Entrevistas

No primeiro momento foram realizados três grupos focais com a participação total de 22 professores. Na realização do grupo I, compareceram apenas cinco professores do concurso de 2001. Já na realização do grupo II (professores de 2009), sete compareceram. O grupo focal III teve um caráter misto. Foram colocados professores de ambos os concursos (cinco professores de cada concurso), sendo submetidos às mesmas questões.

Após a realização dos grupos focais e as análises prévias das falas, optou-se pela entrevista individual. Foram convidados dez professores, cinco participantes de cada grupo e utilizou-se como critério de continuidade ou não, a saturação. A coleta de entrevistas e análises das mesmas só ocorreu havendo o prévio consentimento dos participantes, a partir da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram seguidos os preceitos éticos recomendados pela Resolução 196/96.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Chegamos às respostas da seguinte questão: quais os sentidos do trabalho docente para professores do ensino fundamental – I na Rede Pública de Fortaleza? O conteúdo foi analisado a partir das três dimensões: individual, organizacional e social proposto por Morin, Tonelli e Pliopas, (2007) na qual descreve um trabalho com sentido.

Destaquemos primeiro as dimensões e indicadores dos professores de 2001. Quanto ao indicador de satisfação pessoal, ele esteve presente com certa intensidade nas falas:

[...], é muito bom quando você vê um dia, você andando em algum lugar, você ouve alguém chamar teu nome, gritar, você olha às vezes e não reconhece. Como uma vez eu tava descendo do ônibus e ouvi “Tia [...]”! E aí, muitas vezes a gente foge daquele trabalho de conteúdo didático pra entrar em outros campos que é do trabalho docente. [...] Aí eu digo o docente tem uma interferência muito grande na vida de cada um e a importância pra mim é essa, que eu consigo influenciar de forma positiva (E – 1: 2001).

A satisfação pessoal implica em um trabalho no qual o indivíduo percebe sua atividade como um desafio a ser superado. Mesmo que o desafio seja fazer com que a criança consiga aprender e ler e escrever:

Olha, quando eu vejo um aluno lendo e sabendo o que está lendo, aquilo é gratificante pra mim. Quando ele entra no mundo letrado de verdade, ele consegue enxergar naquele momento. [...] E isso é gratificante. Você ver que o trabalho que você tá tendo e como isso é belo e são experiências inesquecíveis, aliás, são experiências indelévels na minha vida quando isso acontece (E – 2: 2001).

Contudo, mesmo com o caráter de desafio a ser superado, o sentido atribuído deve ser de leveza na realização da atividade, pois “[...] dá trabalho, mas não é um peso [...], se isso fosse um peso, seria uma pessoa tremendamente infeliz, e eu não sou infeliz. Eu sou feliz” (E – 2: 2001).

Outra característica da satisfação pessoal é a percepção de sua ação como única e criativa. Dito de outra forma, a singularidade do seu fazer.

Mas quando eu fui para professora, eu já sentia assim, uma realização, era isso aqui que eu queria. Eu tenho assim, um lado tão humano [...] Mas eu gosto muito. [...] eu olho o recreio, coisa que todas as professoras dizem assim: “Ninguém quer fazer isso.”. Mas eu faço com aquele amor, aquele carinho, porque eu gosto de estar perto das crianças. [...] É assim como se você tivesse sentindo aquela mãe ali, aquela pessoa que olha com o coração. [...], Então ser professora hoje pra mim é assim, é uma realização pessoal (E – 4: 2001).

Portanto, a sensação de gostar do que faz, perceber esse fazer como algo desafiador e sentir-se contribuindo com o processo educacional compõem um indicador de satisfação pessoal, evidenciado na fala do professor ao expressar que “Esse trabalho é importante enquanto crescimento pessoal, nós crescemos muito quando estamos na Educação, [...] É de extrema importância na vida, porque de qualquer forma nós mudamos o comportamento a cada dia” (E – 5: 2001).

O segundo indicador da dimensão individual é o de *independência e sobrevivência*. Este, por sua vez, também esteve muito presente nas verbalizações dos professores de 2001, ao afirmar que, “Primeiro, me sustenta, né? É de onde eu tiro meu sustento. É meu trabalho, minha profissão” [...] (E – 1: 2001).

Uma característica desse indicador é a sensação de independência financeira e psicológica. E, conforme podemos observar nos discursos: “Porque eu preciso de algo diferente pra poder me manter viva” (E – 2: 2001). No que tange ao indicador crescimento e aprendizagem, ele também esteve presente. Os participantes atri-

buen sentido à medida que o trabalho explora seu potencial. Contudo, a compreensão de crescimento deve ser aqui entendida como a capacidade de dar respostas satisfatórias às situações previstas e imprevistas do trabalho.

Só sei de uma coisa muito importante: Porque que eu fiquei? Por que tudo é novo, todo dia é diferente. [...], o trabalho docente é importante na minha vida porque muda minha vida todos os dias. [...] E o trabalho docente, ele é assim. Ele é inesperado. Por mais que você programe alguma coisa, [...] Então, o trabalho docente tem esse clichê, que me segura, que me faz crescer (E – 3: 2001).

Um quanto indicador da dimensão individual do trabalho que também esteve latente nos relatos foi o de identidade. Podemos observar a relação entre as identidades sociais (Hall, 2006) e o trabalho por parte dos docentes.

[...] na minha vida, no sentido de reorganizar todo o meu processo de aprendizagem com a minha família, basicamente. Como eu trabalho com crianças, eu tenho três crianças, tem um paralelo muito grande. Por incrível que pareça, tudo que acontece na minha família reflete em sala de aula e vice versa. (E – 3:2001).

Outro aspecto da identidade como indicador da dimensão individual é a simbologia do *status social*. Em outras palavras, o sentido do *fazer no ser*.

E essa semana eu sentei num restaurante, e quando eu olhei pro lado tinha uma menina chamada [...], com toda a maquiagem da noite passada, tinha dormido com ela, da formatura dela no curso de Enfermagem. Ela pediu pra eu levantar, “Você pode levantar?”, eu tava na mesa vizinha. Aí

eu levantei e ela disse: “Eu só queria lhe abraçar, a senhora me conhece?”, eu falei” claro, [...]”. Ela disse: “Eu queria agradecer. Se hoje eu estou aqui, se eu me graduei em Enfermagem, eu sou muito grata à senhora, é uma professora inesquecível na minha vida” (E – 2: 2001).

Em síntese, quanto à dimensão individual, os indicadores de satisfação pessoal, sobrevivência, aprendizagem e identidade estiveram presentes nas falas das professoras de 2001. Quando comparado com os relatos dos professores de 2009, eles também trouxeram tais indicadores, porém, as diferenças entre ambos os grupos foram muito sutis. A segunda dimensão dos sentidos do trabalho refere-se à perspectiva organizacional. Nessa dimensão, observou-se uma maior diferença entre ambos os grupos. Os professores de 2001 tendem a atribuir maior sentido às dimensões organizacionais.

A utilidade do trabalho foi a grande marca das narrativas. Esta utilidade é caracterizada pelo reconhecimento no contexto escolar. Este indicador pode ser tratado na perspectiva de reconhecimento. Um trabalho útil é um trabalho reconhecido.

Além de [...]. Mortos vivos. Eles não têm o brilho no olhar, aquela paixão em aprender aquela situação, de conquistar algo novo. É como se eles fossem alheios a esse mundo e esse alheio ao mundo muitas vezes está no fato de que eles mesmos sabendo que são seres humanos também se reconhecer como gente importante. [...] Eu faço além da minha obrigação, vou além da minha obrigação. E eu acho que isso vale meu dia, recompensa praticamente tudo. Financeiramente eu não posso esperar isso, eu sei que tá no Estado. E porque a gente vai só pelo financeiro? Eu acredito que não, que a questão do financeiro é a mais. [...] Ela de repente mostra uma vida que a gente não esperava que existisse. Por incrível que pareça. Isso paga o salário do mês (E – 3: 2001).

Quando o docente percebe o processo do início ao fim, o sentido de utilidade do trabalho na organização escolar é reforçado. Isso, de certo modo, indica a importância de reconhecimento no seio da escola em relação aos fins do trabalho docente.

[...] A recompensa é mudança de comportamento, [...] Quando eu observo que consegui transformar, mudar o comportamento do meu aluno, como as meninas falam, quantas vezes a mãe chega e diz “Ah, não sei mais o que fazer com ele, professora, eu não sei mais”. E nós insistimos, e ficamos com esse aluno, acreditamos nele [...] Então isso é o que me gratifica. Eu sempre acredito que nós temos esse poder de conseguir transformar, mudar muitas vidas. [...] a gente se une naquele trabalho coletivo e consegue até tirar aquele aluno lá da droga. Depois ele vem dar o depoimento. Pais de alunos, alunos que já passaram por nossa escola e voltam pra testemunhar. Então isso é o que mais me gratifica. [...] (E – 5: 2001).

Outra característica da dimensão organizacional são as relações lá forjadas, presente nas narrativas do professor:

Não me pergunte o trabalho que eu fiz, que a escola fez, porque sozinho a gente não faz. Porque nosso trabalho envolve um número muito grande de pessoas. [...] Essa coisa da união, você vê, um aluno indisciplinado começar a melhorar. A solidariedade que existe entre colegas, eu digo que é o ambiente de trabalho (E – 1: 2001).

Pode-se observar a importância atribuída às relações de companheirismo e solidariedade que se formam no grupo de profissionais. Os professores de 2001 valorizam, significativamente, a qualidade das relações vividas no âmbito escolar. Esses profissionais já estão

trabalhando juntos a mais de cinco anos e o relacionamento se torna uma importante fonte de sentido do trabalho.

A gente não trabalha isolada. O trabalho da gente é muito unido, até demais. Mas é isso, porque as grandes famílias são assim. E todo mundo sofre, tem um aluno da professora tal, e todo mundo se mobiliza, se engaja. [...] E eu te digo que isso é graças a gente, não é nem o governo não. [...] O trabalho começa desde a hora que o aluno entra na escola, vai porteiro, merendeira, toda a escola. Aí eu me realizo quando vejo que eu não tô num lugar isolado, frio. E sim um lugar bem quente, uma panela de pressão. Eu fervendo (E – 1: 2001).

Em relação à dimensão social, a intensidade dos relatos não foi tão expressiva quando comparados com o grupo de professores de 2009. Vale ressaltar, se comparado às duas dimensões anteriores, a perspectiva social apareceu em menor escala. Não obstante, afirmar que a diferença de intensidade não significa que essa dimensão esteve ausente. Seria um equívoco tal conclusão. Veja-se o relato:

Mas a gente espera que na verdade esses alunos, essas crianças, elas possam ser felizes, e uma das coisas que eu mais fico feliz é que eu sei que elas continuam vivas. E é integralmente viva, porque nós temos um quadro de tristeza porque elas são mortas. E ex-alunos da escola, que eu esperava que eles estivessem bem, e quando eu olhei na televisão, no jornal, estavam mortos. Alguns passam bem pouco tempo. Então eu espero que realmente eles estejam vivos, que eles consigam terminar [...] A recompensa é que eles continuem estudando. Sai dali, mas eles continuam estudando, tentando chegar a algum lugar (E – 2: 2001).

E os professores de 2009? Para a análise, seguiremos o mesmo percurso acima; ou seja, dimensão, explicitação dos indicadores e características de ações que tem sentido. Entretanto, para a análise dos sentidos do trabalho docente para esse grupo, devemos fazer algumas considerações iniciais: as matrizes curriculares dos cursos de pedagogia são, relativamente, novas se comparadas àquelas de cursos mais antigos e outras licenciaturas; as tendências pedagógicas propostas pelos cursos passaram por um processo de maturação e conflito com a realidade educacional; as propostas pedagógicas, a partir de 2005, para os egressos de pedagogia começaram ser ressignificadas através da Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006. Essas variáveis podem ter interferido na forma como os docentes atribuem sentidos ao seu trabalho.

Quanto à dimensão individual, o indicador de satisfação pessoal esteve presente. De acordo com as falas, pode-se observar que, quando o professor percebe sua contribuição, isso lhe proporciona sentido.

A recompensa pra mim é quando eu percebo que, eu consigo perceber uma mudança nas atitudes, mesmo sendo crianças, mas quando você consegue perceber uma atitude, uma capacidade assim de refletir, [...], eu acho assim, o maior salário que tem é esse, é que não seja só ali, que ele dali possa realmente tirar algo que ele possa tá levando pra frente, [...] (E -2: 2009).

Quando o trabalhador sente que seu trabalho é não-alienado, dito de outro modo, o produto final do trabalho é visível e ele tem uma responsabilidade sobre esse processo, a sensação de satisfação pessoal é mais intensa.

[...] o resultado é realmente vê o crescimento do seu aluno, a valorização, [...]. Eu recebi um aluno, no caso, ele não assistia à aula e a professora me passou o histórico e disse que a mãe era muito chata [...] agora que a gente retornou às aulas, ela veio me abraçar, [...], assim, eu acho que eu fiz a diferença, [...] esse aluno era indisciplinado e hoje não é. Ele não assistia a aula, não fazia o dever, era mal educado, é a diferença que você faz pra cada um, essa é a recompensa (E – 3: 2009).

O relato acima corrobora com a tese de Morin, Tonelli e Pliopas, (2007) de que o trabalho com sentido individual é aquele no qual o sujeito percebe sua contribuição como única e significativa. Para utilizar o conceito de Sennet (2009), o professor se percebe como um artífice da educação.

[...] Então você pensa, [...] É muito importante essa atenção que o professor dá [...] é importante, ver eles progredindo. Chegou lá um menino que não sabia nem fazer o nome, hoje já tá lendo. Fiquei tão admirada e feliz, não tem reconhecimento melhor do que isso, [...] (E -5: 2009).

Os indicadores de independência e sobrevivência, também estiveram presentes nos relatos. Uma variável para esse grupo é que a estabilidade apareceu como fator determinante, porque “[...] ele dá a oportunidade da minha estabilidade em relação ao trabalho, afinal de contas, é desse trabalho que eu consigo sustentar os meus filhos” (E – 1: 2009).

O *crescimento e aprendizagem* também apareceram como indicadores da dimensão individual. Entretanto, para os professores de 2009, essas características precisam ser mais bem explicitadas.

Quando se discutiu o crescimento, esteve presente nas falas o crescimento profissional, do que se pôde depreender que grande parte não teve a oportunidade de galgar posições de gestor/diretor.

A noção de aprendizagem, por sua vez, apresentou uma dupla perspectiva: a) aquisição de um repertório de ações que as transformam em especialistas da prática docente e b) experiências que as fazem crescer na sua individualidade e humanidade. Destaca-se:

[...], sabe o que é uma mãe soropositiva chegar pra você e dizer assim, que tem vergonha, achar que a gente vai diferente e sabe o que é você dar um abraço, não tem noção, [...] “que meu filho é assim, porque meu filho, ele, eu sou soropositivo e não tomo remédio”, e hoje ele é extremamente inteligente, mas ele é inquieto, acho que em virtude de todo o tratamento, sabe, então são essas coisas, gente. (E – 6: 2009).

A questão da *identidade profissional* nesse grupo tornou-se mais explícita. Um trabalho com sentido fornece identidade a quem exerce. Quando questionados (as) sobre as recompensas do trabalho docente, muitas respostas apontaram para o reconhecimento enquanto um profissional da educação. O “ser professor” enquanto profissional mostrou-se uma preocupação por parte dos entrevistados. Talvez, por estarem no início de sua carreira profissional e pela desvalorização vivenciada pela categoria. Desse modo, quando não se sentem valorizados como uma categoria profissional isso reflete no sentido de seu trabalho.

O resultado do trabalho, quando ele tem essa articulação e essa parceria me traz crescimentos gigantescos, tanto na história pessoal quanto profissional. [...] estar em um ambiente

e que as pessoas passam a te respeitar como professor, isso já é um resultado, quando você consegue se impor enquanto profissional e você não é visto só como a figura da tia (E – 1: 2009).

A necessidade de autoafirmação profissional nos discursos foi mais constante nos entrevistados de 2009. O respeito gerado pelo trabalho e o reconhecimento tornam-se marcos dessa identidade profissional. E estes, por sua vez, são geradores de sentidos *do* e *no* trabalho.

Quanto à segunda dimensão investigada, ou seja, a *organizacional* pode-se observar a sensação de utilidade, a possibilidade de relacionamento com outros e o reconhecimento estão sendo fatores ausentes nas escolas. Um exemplo do enfraquecimento dos laços organizacionais desse grupo pode ser observado no seguinte relato:

[...], infelizmente às vezes os resultados em determinados ambientes em que nós estamos não são tão bons, quando você chega num lugar e diz assim “você tá devolvida”, mas eu tou devolvida por quê? [...]você estar sem lotação e você vai pra secretaria [...], (E – 1: 2009).

Essa instabilidade do espaço escolar enfraquece os laços organizacionais. Os professores recém-admitidos ou do último concurso vivenciam esse receio de modo mais intenso. Assim, a escola, enquanto um ambiente propício para a construção de relações saudáveis torna-se um momento de passagem profissional.

Outro fator que enriquece os sentidos do trabalho na organização é o *reconhecimento* por partes dos pares, do núcleo gestor e da família. Contudo, este reconhecimento, por sua vez, também não é percebido por parcela dos entrevistados.

[...] mas assim pelo menos reconhecido pelo trabalho que você tá fazendo, que alguém chega, que alguém percebe e reconhece aquele trabalho que você faz, isso é a recompensa, eu acho que isso é um motivo pra gente sempre continuar tentando fazer o melhor, pra melhorar, [...], esse reconhecimento (E -2: 2009).

O reconhecimento é um aspecto importante na construção de sentidos do trabalho. Entretanto, a terceira dimensão, ou dimensão social, esteve mais presente nos relatos dos professores de 2009. O resultado esperado é de perspectivas para além dos muros da escola conforme se pode observar. Todavia, não são só perspectivas, são atividades rotineiras de alguns docentes, como o exemplo abaixo:

[...] quando eu vejo aluno que era auxiliar de uma loja confecção e hoje ele tá num cargo de supervisão em uma empresa, de carteira assinada, usufruindo o mesmo plano saúde que ele, então isso pra mim é um resultado que me deixa com uma satisfação muito grande, então é isso. Os resultados é a gente ver esse crescimento, pessoal e social de quem está do nosso lado (E – 1: 2009).

[...] aí me vem cenas na minha mente, me vi lá dentro da favela, me vi na porta da casa do menino “bora pra aula, menino, lembra”, batendo a porta da mãe, “mulher, cadê o menino, não vai pra escola não? por causa dos traficantes, né?”, [...]. Resgatar alunos que estavam fora da escola, sabe, ver esses alunos agora beirando o 9º ano, alunos que foram repetentes durante três anos, [...]. Então assim, essa gratidão, esse reconhecimento humano, não só profissional, mas humano, ver que eu fiz a diferença através do meu trabalho na vida de outras pessoas, né Credicard não, mas não tem preço. [...]. Você não me perguntou, mas eu vou responder, não me vejo em outra profissão. [...] aquele aluno que foi lá trabalhar,

passou dezembro fora, mas que voltou “olha, tou aqui”, chega 8 horas, mas vem, “professora, não vai dar pra vir hoje”, então é isso, a grande recompensa é a gente vê que a gente tá fazendo a diferença na vida das pessoas, [...] (E – 6: 2009).

Outro exemplo demonstra que as relações individual, organizacional e social são intrínsecas. Observa-se que algumas ações extrapolam os muros da escola e caminham em uma linha tênue sobre o que, de fato, é o papel do professor hoje.

Numa situação dessas, a mãe chega, professora ela tá faltando, num dos casos que eu fui na casa, [...], aí ela trouxe o menino, “professora, ele tá com dor de dente”, peguei o telefone, porque é isso, liguei pro posto do saúde, “tem como atender, eu tou com um aluno aqui com dor de dente”, [...] é você socorrer, é você tá dentro do seu carro que que não é o carro da prefeitura, é o seu particular, é você rodar 3 hospitais com uma criança, assumindo responsabilidades que não são nossas enquanto família, mas enquanto ser humano, assumir responsabilidades, então assim, é muito delicado a situação de professor. (E -6: 2009).

Por fim, a sensação de inserção e contribuição social são características da dimensão social que estiveram constantes nos relatos. Para esses professores, desvincular as demandas sociais de seu trabalho é tirar-lhes o sentido. Quando questionados sobre as recompensas que esperam na realização de seu trabalho, respostas como a que segue abaixo apontam para as dimensões do que é um trabalho docente com sentido:

Minimizar a questão da dificuldade de convivência dos alunos, porque eles tentam impor dentro de sala de aula, no convívio com os colegas, os conflitos que talvez eles vivenciem na comunidade em que eles vivem. [...] sempre

tentando dizer assim “eu que mando, você tem que me obedecer, porque eu sou o chefe”, que reflete lá aquela história da comunidade que é povoada pelo tráfico, tem o chefe da boca, tem o traficante líder “eu sou o cara, então todo mundo que entra na minha sala tem que me respeitar” e aí fica esse conflito. Aí um bate, um xinga, e pra eles o palavrão é comum e “eu vou te matar com um murro”, aí aponta arma. Então, assim, minimizar esses conflitos pra mim é uma recompensa muito grande. (E -4: 2009).

Em suma, os indicadores de sentidos do trabalho estiveram presentes nos dois grupos pesquisados. Na análise dos relatos dos professores de 2001, as dimensões individual e organizacional estiveram mais presentes. Do ponto de vista individual, a formação inicial pode ser um importante fator que orientou a construção dos sentidos. Do ponto de vista organizacional, o tempo de trabalho e as relações construídas durante a maturação justificam a valorização que esses sujeitos atribuem ao seu trabalho que lhes possibilitam relacionar-se com outros. Variáveis como o tempo de serviço, a formação inicial e a forma de inserção laboral parecem interferir nas dimensões dos sentidos do trabalho. Os professores de 2009, por sua vez, apresentaram mais indicadores das dimensões individuais e sociais. No que tange à variação de sentidos em relação ao primeiro grupo, o fato de terem tido uma formação inicial diferente e outra visão do ato pedagógico possivelmente influenciou na forma de encarar seu trabalho, não atribuindo sentido a uma ação que desconsidera o social.

Um trabalho que significa algo é aquele que gratifica quem o realiza, que dá a sensação de estar vivo, que não pode ser feito de qualquer forma, mas, com amor e dedicação. Percebe-se a riqueza de signos e sentimentos que orientam tais ações. Assim, tais discursos apontam para práticas sociais que subsistem nas escolas de Fortaleza.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre o trabalho docente tem peculiaridades que a distinguem de outra modalidade de investigação sobre trabalho. Conforme salientado por Tardif e Lessard (2012), a presença humana como objeto do trabalho altera a natureza do mesmo. Postulado, esse, que pode ser observado na pesquisa.

O objetivo central da investigação foi procurar identificar os sentidos do trabalho docente para professores da rede pública de Fortaleza. Considera-se que o objetivo foi alcançado. Contudo, alguns aspectos merecem ser destacados: faz-se necessário destacar a clássica discussão entre sentido e significado. Durante a revisão de literatura, pode-se perceber que parte das pesquisas não tem clareza teórica quanto aos constructos e suas origens epistemológicas; observa-se que o trabalho docente mantém um caráter de centralidade na vida dos professores. Contudo, essa pesquisa sugere a ampliação e o aperfeiçoamento de instrumentos também quantitativos que venham a expandir o universo dos participantes da pesquisa e, por sua vez, discutir as relações entre condições de trabalho e qualidade de ensino; pode-se observar que a formação inicial e continuada, o tempo de serviço, as mudanças na legislação em vigor e as experiências vivenciadas pelos professores constituem fatores importantes na construção dos sentidos do trabalho.

Dentre as limitações e dificuldades enfrentadas na pesquisa, precisamos destacar as dificuldades por parte da prefeitura de Fortaleza. O início da pesquisa aconteceu em um momento de transição de gestão, o que, de certa forma, interferiu na autorização da mesma por parte da Secretaria Municipal de Educação. No entanto, os resultados apontam para a necessidade de novas pesquisas e criação de políticas públicas educacionais que atendam de forma contundente as demandas educacionais. É que tenham, por sua vez, uma atenção

específica para o profissional da educação respeitando, dessa forma, sua singularidade profissional e a natureza de seu trabalho.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R., (2003) *Adeus ao trabalho: Ensaio sobre as metamorfoses*. (14ª ed.). São Paulo: Editora Cortez.
- Bardin, L. (2011). *Análise do conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bauman, Z. (2007) *Tempos Líquidos*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e Trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F. & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996, 23 de dezembro). Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial da União*, seção 1. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011). Análise de conteúdo em pesquisas em psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 814-825.
- Frigotto, G. (2006). Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. In J. C. F. Lima (Orgs.). *Fundamentos da educação escolar no Brasil contemporâneo* (pp. 241-288). Rio de Janeiro, RJ: FIOCRUZ.
- Gatti, B. A. (2005). *Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas*. (1ª ed.). Brasília, DF: Líber Livro.
- Ghiraldelli Junior, P (2008). *História da Educação Brasileira* / Paulo Ghiraldelli Jr. – 3ª. Ed. – São Paulo: Cortez.

- Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Tradução Tomás Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. (6ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: DP&A.
- Imbernon, F. (2010). *Formação continuada de professores*. Porto Alegre, RG: Artmed.
- Lima, I. B. de (2003). Neoliberalismo, mundo do trabalho e formação docente: a política intervencionista do Banco Mundial. *Revista Políticas Públicas e Sociedade*, 1(5), 17-25.
- Morin, E. M. (1996). Epistemologia da complexidade. In Schnitman, D. F. (Org.). *Novos paradigmas, cultura e subjetividade* (pp. 90-167). Porto Alegre, RG: Artes Médicas.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O Trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(SPE), 47-56.
- Romanelli, O. O. (2006). *História da Educação no Brasil*. (30ª ed.). Petrópolis, RJ: Ed. Vozes.
- Saviani, Dermeval (2008). *História das ideias pedagógicas no Brasil*. (4ª ed.). São Paulo: Autores Associados.
- Sennet, R. (2009). *O artífice*. (2ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Record.
- Tardif, M., & Levasseur, L. (2011). *A divisão do trabalho educativo*. (1ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Tardif, M. & Lessard, C. (2012). *O Trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas*. (7ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Tardif, M. (2013). A profissionalização do ensino passados trinta anos: Dois passos para a frente, três para trás. *Educação & Sociedade*, 34(123), 551-571.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19[Ed. Esp. 1], 38-46.

Thompson, E. P. (2001). A história vista de baixo. In A. L. Negro, & S. Silva (Orgs.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos* (pp. 185-202). Campinas, SP: Editora da UNICAMP.

ACESSOS A MEIOS ELETRÔNICOS

FORTALEZA, SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. Disponível em <<http://www.sme.fortaleza.ce.gov.br/educacao/>> Acessado em: 02/01/2012 as 18:45.

PARTE 3

O CONTEXTO DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA INFORMALIDADE

Redes, capital social e trabalho entre feirantes na cidade de Fortaleza, CE

Renata Guimarães de Carvalho
Regina Heloisa Maciel

INTRODUÇÃO

Este estudo trata das relações construídas por feirantes de roupas que atuam no âmbito da informalidade e que se organizam por meio de redes e da mobilização de capital social.

O trabalhador informal em geral convive com contextos sobrepostos de informalidade e precarização, em condições de trabalho mais inseguras. Em meio à vulnerabilidade laboral, precisa encontrar estratégias que o permitam trabalhar, gerar rendimentos e viver. São práticas e processos organizativos estabelecidos no cotidiano, de forma coletiva, que definem normas de convivência e arranjos que tornam possível ao trabalhador dar continuidade à sua atividade laboral (Spink, 2009).

A existência de redes sociais representa uma das formas de organização que pode ser encontrada entre trabalhadores na informalidade. Laços familiares, de confiança e de amizade existentes entre os sujeitos podem fazer funcionar formas de suporte social que ampliam a capacidade de trocas de elementos materiais e simbólicos e

favorecem o ordenamento dinâmico do trabalho, como indicaram pesquisas com vendedores ambulantes e feirantes (Conserva, 2004; Lima & Conserva, 2006; Sato, 2007; Santos, Maciel, & Sato, 2014).

A análise de redes sociais encontra-se associada ao estudo do capital social e suas implicações na convivência em grupos e comunidades (Portugal, 2007). A ideia de capital social parte do pressuposto de que por meio de trocas e interações baseadas na reciprocidade e na confiança, pessoas podem ter acesso a recursos, materiais e imateriais, como dinheiro, amizade e informação. Os canais de troca desses elementos são ordenados pelos laços de sociabilidade que formam as redes sociais, possibilitando a realização de objetivos e o fortalecimento da noção de coletividade entre os sujeitos (Portes, 2000; Lima, 2001).

Sendo assim, este estudo partiu e foi orientado por algumas indagações centrais: que configurações teriam as redes sociais formadas em um contexto de trabalho informal? Haveria articulação entre as redes sociais e o processo de trabalho? Quais seriam os laços e os conteúdos trocados? Qual sua relação com a formação de capital social?

Com o intuito de ampliar a compreensão sobre a existência de redes sociais e capital social em um contexto de informalidade laboral, definiu-se como objetivo geral desta pesquisa analisar as redes sociais entre trabalhadores informais e sua articulação com o uso de capital social. Para tanto, optou-se pela realização de pesquisa empírica em uma feira de roupas, conhecida como feira da Catedral, localizada no bairro do Centro na cidade de Fortaleza – CE (Dantas, 2008; Cabral, 2013).

- As Teias que Tecem as Redes Sociais

Castells (1999, p.497) destaca que “o poder dos fluxos é mais importante que os fluxos do poder”, em referência à influência das

redes e suas conexões nos processos sociais e econômicos que se desenrolam na atualidade. A configuração das redes seria própria de ambientes complexos, característicos da sociedade contemporânea, que estão em constante mudança.

Apesar de suas extensas implicações, observa-se que na definição de rede prevalece a descrição de uma estrutura aparentemente simples: “entrelaçamento de fios, cordas, cordéis, arames, etc., com aberturas regulares, fixadas por malhas, formando uma espécie de tecido” (Cunha, 1997, p.669); “conjunto de vértices, ou nós, que estabelecem conexões entre eles” (Newman, 2003, p. 2). Essas conexões são “capazes de se expandir de forma ilimitada, integrando novos nós desde que consigam comunicar-se” (Castells, 1999, p.498), construindo um desenho complexo e dinâmico, capaz de se recriar continuamente.

As redes sociais são definidas como conjuntos de nós, mas diferentemente das redes tecnológicas e biológicas, os nós representam pessoas, grupos e corporações, denominados de atores. Os atores das redes estão imersos em processos sociais com determinados padrões de contato ou interação e estão conectados por meio de diferentes laços relacionais. Os vínculos ou laços estabelecidos pelos atores devem ser conexões estáveis ou duradouras o suficiente para permitir padrões de troca de conteúdos materiais e imateriais (Wasserman & Faust, 1994; Scott, 2000; Hanneman, 2001; Borgatti, Mehra, Brass, & Labianca, 2009).

Como exemplo de redes sociais, estão as relações pessoais de amizade e de confiança, intercâmbios de negócios em organizações e vínculos entre famílias em comunidades. Também podem ser pensadas como possibilidades de configuração de redes sociais as relações de parentesco, redes de apoio, redes de mobilização, redes de empresas, redes de políticas públicas, entre outras (Wasserman & Faust, 1994; Newman, 2003).

Uma das funções mais importantes dos laços é formar conexões que irão unir pares de atores e construir caminhos para intercâmbios de conteúdo. Um mesmo laço pode intermediar conteúdos diversos de forma concomitante; é o fenômeno da “multiplexidade” que incide mais frequentemente nos chamados laços fortes (Wasserman & Faust, 1994; Marques, 2007).

Além de configurar uma ligação entre atores e um canal para trocas de conteúdo, uma das características mais importantes do laço é a sua intensidade ou força. A força do laço pode ser definida a partir da combinação de quatro elementos principais e interdependentes: quantidade de tempo envolvida no vínculo, intensidade emocional, intimidade e serviços recíprocos prestados (Granovetter, 1973).

Sendo assim, os laços considerados fortes são aqueles que envolvem afetividade, confiança, tempo de convivência, frequência na interação e reciprocidade entre os atores, contemplando geralmente relações de parentesco, conjugabilidade, amizade e confiança. É predominante em grupos mais coesos, com maior número de laços recíprocos entre seus membros. Por envolverem relações de afinidade, podem se sobrepor em esferas diferentes da vida social, caracterizando a multiplexidade, como no caso de amigos próximos que também trabalham juntos. É ainda comum que, quando um laço forte una dois atores, ambos estabeleçam vinculações com os mesmos atores na rede da qual fazem parte (Lemieux & Ouimet, 2012).

Os laços considerados fracos referem-se preferencialmente aos “conhecidos”, como colegas de turma, amigos, parentes mais distantes e vizinhos afastados, com quem se tem contatos menos frequentes. Contudo, têm uma força bastante peculiar e importante nos processos sociais (Granovetter, 1973). Em estudo sobre formas de acesso a empregos entre profissionais moradores de um subúrbio na cidade de Boston, Granovetter concluiu que eram os conhecidos,

e não os mais próximos, como familiares e amigos, que por meio de indicação ou repasse de informações promoviam o ingresso em um novo emprego. A capacidade de mobilizar uma maior quantidade de pessoas conectadas por laços fracos, em redes e ambientes diferentes, potencializava o acesso a informações de emprego mais rapidamente e em maior número, assumindo uma função importante na vida cotidiana.

Assim, cada tipo de laço desempenha funções importantes que devem ser consideradas em estudos sobre redes sociais. Os laços fracos são fundamentais na transmissão de informações e na mobilização política das redes, enquanto que os laços fortes devem ser analisados como fenômenos de coesão social (Marques, 2007).

- Redes Sociais e Capital Social

Para acessar o capital social é necessário fazer parte de um grupo, comunidade ou rede social que tenha desenvolvido normas próprias de convivência e um perfil de identidade que diferencie os atores pertencentes à sua estrutura social, daqueles que são de fora e, portanto, não aptos a receber benefícios. Confiança, solidariedade e reciprocidade são elementos imprescindíveis na mediação das relações entre os que possuem o capital social e as suas fontes, os doadores de benefícios como informação, proteção, recursos materiais e financeiros, entre muitas outras formas que podem assumir (Portes, 2000).

Para Bourdieu (1980), a noção de capital social está entrelaçada ao funcionamento das redes de sociabilidade. As comunidades e os grupos são entendidos como redes de relações que mantém durabilidade suficiente para gerar reconhecimento entre seus membros, permitindo a concentração de recursos, as trocas e a produção de capital social.

A ligação entre os membros da rede não acontece apenas por valores e identidades comuns ou por proximidade geográfica mas, sobretudo, pelo estabelecimento de vínculos úteis. Assim, as redes são o resultado de estratégias sociais que promovem a ligação entre indivíduos, produzindo benefícios materiais e simbólicos para os seus membros. O capital social que cada ator da rede pode dispor é proporcional à extensão das conexões mobilizadas por ele e à totalidade estimada dos recursos econômicos e culturais envolvidos nessas ligações. Interessante destacar que o uso dos recursos tem efeito multiplicador sobre o capital social inerente às redes de relações, ou seja, quanto mais se usa, mais se cria capital social. A perspectiva de Bourdieu mostra que as redes sociais não são um dado natural, antes, são construídas através de estratégias de investimento nas relações sociais, passíveis de serem utilizadas como fonte de benefícios (Portes, 2000; Portugal, 2007).

Para Coleman (1988), a noção de capital social ajuda a compreender a ação individual, inevitavelmente situada entre a necessidade de alcance de objetivos pessoais e a participação em grupos governados por normas e obrigações coletivas. A atuação do sujeito se situa em um campo de escolhas racionais, que buscam equilibrar as limitações impostas pelo grupo e as vantagens inerentes ao engajamento social. Assim, o funcionamento do capital social estaria relacionado ao modo de organização da estrutura social e à ação de atores inseridos em relações que geram normas e obrigações, mas também recompensas. A confiança compartilhada é a garantia de que as obrigações sejam cumpridas pelos membros do grupo.

Segundo Portugal (2007), R. Putnam avança nas proposições de Coleman e confere a elas uma forte dimensão coletiva, enfatizando aspectos como redes sociais, reciprocidade e confiança, mas destacando a sua importância para o engajamento cívico, entendido como a participação de cidadãos na sociedade civil.

Diante dessas abordagens sobre o capital social, e reconhecendo ser este um fenômeno adaptável a contextos muito diversos, Portes (2000) delimita três funções básicas ou formas de configuração do capital social: como controle social, como apoio familiar e como redes extrafamiliares.

Inicialmente, fazer parte de uma coletividade, e se identificar com os seus valores, significa a aceitação das normas de convivência que regem o grupo. Qualquer desvio de conduta acarreta sanções sociais, pois para que o sistema de confiança e reciprocidade funcione a comunidade precisa assegurar o respeito às regras. Nesse sentido, a existência de capital social em um determinado grupo engendra também um maior controle social sobre as ações de seus membros, “pois a própria coletividade atua de forma a garantir que todas as dívidas contraídas serão pagas” (Portes, 2000, p.139).

A função do capital social, como apoio familiar, pode ser detectada, sobretudo em casos de famílias que perdem a segurança dos laços comunitários e até as referências culturais como no caso da migração, por exemplo. O núcleo familiar torna-se, durante um determinado período, a principal base de apoio e de sociabilidade para seus membros que, posteriormente, expandem os seus vínculos.

Nesse processo de ampliação de laços, as redes extrafamiliares podem assumir uma importância crescente e se tornar uma fonte valiosa de suporte social. Em casos de comunidades de migrantes, o funcionamento das redes sociais extrafamiliares potencializa o acesso a empregos ou o apoio a novos empreendimentos, gerando maior movimentação de recursos e mais capital social.

Tanto os laços familiares como extrafamiliares podem se articular em redes de apoio social que funcionam como fonte de suporte afetivo e de recursos materiais para os seus membros, servindo como referência na construção de valores e proporcionando sensação de

proteção e bem-estar. Os benefícios oriundos das redes de apoio envolvem auxílio no trabalho doméstico, cuidado de crianças e idosos, transmissão de informações relacionadas a oportunidades de educação e trabalho e ajuda material e financeira. Os vínculos solidários que compõem a rede de apoio são considerados suportes imprescindíveis para a superação de desafios e enfrentamento dos riscos inerentes à vida social, especialmente em grupos mais vulneráveis (Silva, Pontes, Lima, & Maluschke, 2010).

Sendo assim, o capital social existe em função de uma coletividade, constituindo-se como um bem imaterial que contempla solidariedade, confiança e reciprocidade. Habitualmente faz parte de redes sociais mais coesas, mas também pode ser encontrado em redes mais dinâmicas e diversas. Quanto mais as redes funcionam em suas trocas, mais se potencializa a formação de capital social, o que pode ser identificado no estudo com redes socioprodutivas entre feirantes (Santos et al., 2014). E também em pesquisas como as de Conserva (2004) e Lima & Conserva (2006) que detectaram a importância das redes sociais como suporte necessário para a realização do trabalho em situação de precarização, como no caso de atividades informais de trabalhadores ambulantes.

A seguir passa-se à descrição da investigação empírica acerca desses temas no ambiente da feira de roupas objeto desta pesquisa.

MÉTODO

A investigação ocorreu em um galpão coberto que faz parte da feira de roupas da Catedral, localizada no centro da cidade de Fortaleza. O galpão tem aproximadamente 500 bancas onde são vendidas confecções, o principal produto comercializado no galpão, calçados, bolsas e acessórios.

Os feirantes que participaram da pesquisa foram escolhidos por conveniência, considerando a sua disponibilidade e interesse. Foram excluídos os feirantes que exerciam seu trabalho a partir de um vínculo empregatício formal com carteira assinada e outros trabalhadores da feira como carregadores e vendedores ambulantes.

Assim, foram realizadas entrevistas (Silverman, 2009) com 17 feirantes que atuavam em 11 bancas diferentes do galpão objeto da pesquisa. Todos os participantes eram mulheres, refletindo a expressiva participação feminina na feira. Para mapeamento das redes sociais usou-se a técnica do “gerador de nomes” (Marin & Hampton, 2007), quando é solicitado ao participante, denominado de *ego*, que indique as pessoas com quem mantém laços, os *alters*. No caso desta pesquisa, foi solicitado às feirantes que indicassem as pessoas que mais ajudavam em seu trabalho na feira e que tipo de laço as uniam. Buscou-se também o acesso às experiências de trabalho das feirantes e sua articulação com o funcionamento das redes sociais.

Para análise das entrevistas e mapeamento das redes sociais foram utilizados os softwares UCINET 6.0 e NetDraw 2.28 (Borgatti, Everett & Freeman, 2002) e a técnica da Análise de conteúdo, especificamente, a análise categorial temática (Bardin, 1977).

Os procedimentos da pesquisa seguiram os aspectos éticos presentes na Resolução n. 466/12 do Ministério da Saúde, envolvendo pesquisa com seres humanos. Todas as entrevistadas concordaram em assinar o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” que descreve as características da pesquisa e suas principais orientações.

Mapeando as Redes Sociais na Feira de Roupas

À medida que as redes foram sendo traçadas, surgiram pontos de junção entre alguns egos, o que permitiu a formação de matrizes unificadas com redes de relações que envolviam várias das feirantes

entrevistadas. Optou-se, então, pela construção de redes ampliadas, que possibilitaram a visualização da complexidade das conexões entre egos e alters e seu alcance dentro e fora do ambiente da feira. Duas feirantes entrevistadas, egos 16 e 17, ficaram isoladas das outras participantes e não fizeram parte das composições que serão apresentadas. Dessa forma, as redes ampliadas foram identificadas como 1, 2 e 3 e serão analisadas a seguir.

- Características da rede ampliada 1

Essa rede ampliada foi construída por meio da interligação das cinco redes egocentradas das entrevistadas BAT (Ego1), VNE (Ego 2), SDP (Ego 3), REG (Ego 4) e CCA (Ego 5) que fazem parte da mesma banca, denominada de banca A.

A banca A existe há seis anos, sendo uma das primeiras a fazer parte do galpão, e tem como principais produtos blusas de malha femininas. O trabalho na banca tem um forte componente familiar, sendo composta pelas feirantes BAT, SDP e MD (mãe de BAT e sogra de SDP) que partilham o espaço da banca e atuam em um tipo de sociedade. Há o compartilhamento do espaço da banca para exposição e venda de mercadorias, mas a fabricação de produtos é realizada de forma independente por cada sócia e acontece em um ambiente comum chamado por elas de “fábrica”. BAT e sua cunhada SDP trabalham na feira em dias alternados e contam com o apoio de mais quatro funcionárias que atuam como vendedoras e ganham por dia de trabalho (diária). A terceira sócia, MD, não vai mais para o galpão e fica responsável pela fabricação de mercadorias.

Essa rede ampliada tem um total de 25 nós, contando com as 5 entrevistadas (egos) e os 20 alters citados. Os 25 nós formam 72 laços relacionais. Na composição da rede foi identificada a existência

de laços familiares, de amizade e de confiança entrelaçados aos laços de trabalho, caracterizando a multiplexidade. As relações entre os familiares que gerenciam e trabalham na banca é a primeira indicação de laços fortes na rede, formando um subgrupo que envolve 6 nós.

A Figura 1 apresenta o diagrama da rede ampliada e a Tabela 1 descreve informações complementares: símbolos usados para cada ator, sua função na rede e os tipos de laços envolvidos.

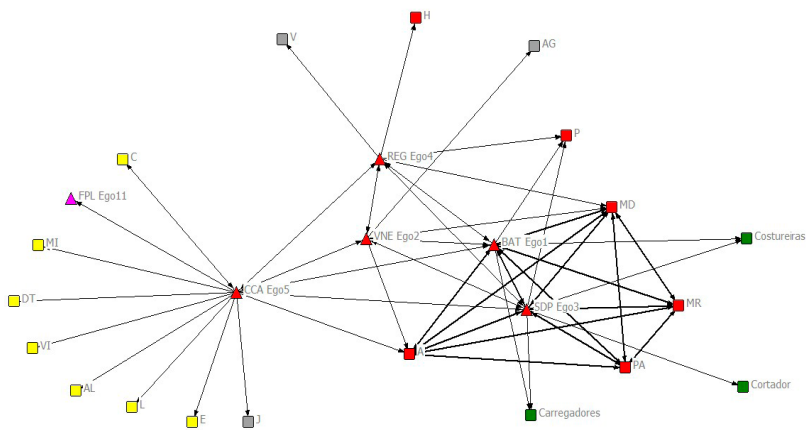


Figura 1. Diagrama da rede ampliada 1.

Tabela 1
Informações Complementares da Rede Ampliada 1

SÍMBO-LO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
	BAT Ego1	Dona da Banca. Gerencia a produção de mercadorias e trabalha como vendedora e caixa na banca na feira.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	VNE Ego2	Funcionária da banca. Vendedora na feira e auxiliar de produção na fábrica.	Trabalho, amizade e confiança
	SDP Ego3	Dona da Banca. Gerencia a produção de mercadorias e trabalha como vendedora e caixa na banca na feira.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	REG Ego4	Funcionária da banca. Vendedora na feira e auxiliar de produção na fábrica.	Trabalho, amizade e confiança

SÍMBO- LO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
CCA Ego5	Funcionária da banca. Vendedora na feira.		Trabalho, amizade e confiança
P	Funcionária da banca. Vendedora na feira.		Trabalho, amizade e confiança
MR	Marido Ego1. Responsável pela inserção de BAT na feira.		Familiar e trabalho
PA	Pai Ego1 e sogro de Ego3. Trabalhava na feira no início da banca.		Familiar e trabalho
MD	Mãe Ego1 e sogra de Ego3. Dona da Banca. Trabalhava anteriormente na banca na feira. Atualmente trabalha na produção de mercadorias.		Familiar, trabalho, amizade e confiança
A	Irmão do Ego1 e marido do Ego3. Responsável pelo transporte de mercadorias e funcionários da banca.		Familiar e trabalho
H	Amiga Ego4. Funcionária da fábrica.		Trabalho e amizade
Carrega- dores	Transporte de mercadoria do carro ao galpão.		Trabalho
Cortador	Processo produtivo de mercadorias.		Trabalho
Costu- reiras	Processo produtivo de mercadorias.		Trabalho
AG	Amiga Ego2. Indicação para a inserção do Ego2 no trabalho na fábrica.		Trabalho, amizade
V	Vizinho Ego4. Indicação para a inserção do Ego4 na feira.		Trabalho, amizade
J	Vendedor da lanchonete no galpão.		Amizade
E	Feirante de outra banca. Apresentou Ego5 ao Ego2.		Trabalho e amizade
L	Feirante de outra banca.		Amizade
FPL	Ego11 da rede 2. Feirante de outra banca.		Amizade
AL	Feirante de outra banca.		Amizade
MI	Feirante de outra banca.		Amizade
DT	Feirante de outra banca e de outro galpão/feira. Ex-patroa do Ego5.		Amizade
VI	Feirante de outra banca e de outro galpão/feira.		Amizade
C	Cunhada Ego5. Feirante de outra banca e de outro galpão/feira.		Familiar e amizade

- Características da rede ampliada 2

Essa rede ampliada foi delineada a partir de seis redes egocentradas originadas das entrevistas com RGS (Ego 6), LMO (Ego 7), FJR (Ego 8), GOE (Ego 9), KTS (Ego 10) e FPL (Ego 11), que fazem parte de seis bancas diferentes localizadas em quatro corredores contíguos em uma mesma região do galpão.

É composta por feirantes que atuam como fabricantes de mercadorias, vendedores e funcionários. Nas bancas predomina a atuação de apenas um vendedor, que pode ser o próprio dono da banca ou um funcionário diarista, e seu produto mais comum é a confecção feminina. Nas bancas prevalece a fabricação própria de mercadorias, realizada por meio do trabalho da feirante e de familiares, e também de profissionais autônomos que prestam serviço e ganham por produção, como cortadores, costureiras (organizadas em facções) e carregadores.

A rede formada por essas trabalhadoras tem um total de 43 nós, contando com as 6 entrevistadas (egos) e os 37 alters citados (ver Figura 2 e Tabela 2). Os 43 nós originam 80 laços relacionais que envolvem laços familiares, de amizade, de confiança e de trabalho.

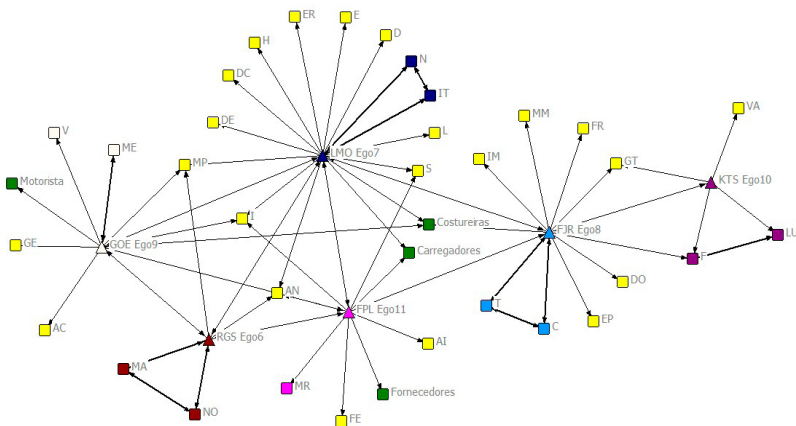


Figura 2. Diagrama da rede ampliada 2

Tabela 2*Informações Complementares da Rede Ampliada 2*

SÍMBOLO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
	RGS Ego6	Dona da banca B em sociedade com a nora de sua mãe. Atua como vendedora na banca.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	MA	Mãe adotiva que propiciou a entrada de RGS na feira.	Familiar e trabalho
	NO	Nora da mãe adotiva de RGS e sua sócia na banca B.	Familiar e trabalho
	NA	Feirante de outra banca. Ajudava LMO Ego7 com apoio na venda.	Amizade e trabalho
	MP	Feirante de outra banca. Ajudava RGS Ego6, LMO Ego7 e GOE Ego9 com apoio na venda.	Trabalho, amizade e confiança
	LMO Ego7	Dona da banca C. Fabricante de mercadorias e vendedora na feira.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	L	Feirante, ex-patroa de LMO; propiciou a inserção na feira. Ensinou LMO a ser feirante.	Trabalho
	N	Marido de LMO. Atua no processo produtivo de mercadorias como cortador.	Familiar e trabalho
	IT	Mãe de LMO. Atua no processo produtivo no acabamento das peças.	Familiar e trabalho
	Carregadores	Transporte de mercadoria do carro ao galpão.	Trabalho
	Costureiras	Processo produtivo de mercadorias.	Trabalho
	E	Feirante de outra banca.	Amizade
	ER	Feirante de outra banca.	Amizade
	D	Feirante de outra banca.	Amizade
	DC	Feirante de outra banca.	Amizade
	DE	Feirante de outra banca.	Amizade
	H	Feirante de outra banca.	Amizade
	S	Feirante de outra banca.	Amizade e confiança
	I	Feirante de outra banca. Ajudava LMO Ego7 com apoio na venda.	Amizade, trabalho e confiança
	FJR Ego8	Dona da banca D junto com o marido. Fabricante e vendedora na banca.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	EP	Feirante, ex-patrão do marido de FJR. Propiciou a sua inserção na feira.	Trabalho e amizade
	T	Marido e sócio de FJR. Atua como cortador no processo produtivo e transportando a mercadoria até a feira.	Familiar e trabalho
	C	Cunhada de FJR. Atua como vendedora na banca D em períodos de maior demanda.	Familiar e trabalho
	FR	Feirante de outra banca.	Amizade
	IM	Feirante de outra banca.	Amizade e confiança

SÍMBOLO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
MM		Feirante de outra banca, de outra feira.	Amizade
DO		Feirante de outra banca, de outra feira.	Amizade
GT		Feirante de outra banca.	Amizade e trabalho
GOE Ego9		Filha da dona da banca E. Ajuda na confecção de mercadorias e como vendedora na feira.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
ME		Mãe de GOE e dona da banca E. Atua na fabricação de mercadorias.	Familiar e trabalho
V		Vendedora ocasional na banca E.	Trabalho
Motorista		Transporte de mercadorias até a feira.	Trabalho
AC		Feirante de outra banca. Parceria no transporte de mercadorias.	Amizade e trabalho
GE		Feirante de outra banca. Funcionária na banca de MP. Ajudava GOE Ego9 com apoio na venda.	Amizade, trabalho e confiança
KTS Ego10		Funcionária da dona da banca F. Atua como vendedora na feira.	Trabalho e amizade
LU		Sogra da dona da banca onde trabalha KTS. Fez a indicação para o trabalho com a dona da banca.	Familiar, trabalho e amizade
F		Dona da banca F e patroa de KTS.	Familiar, trabalho e amizade
VA		Feirante de outra banca.	Amizade
FPL Ego11		Dona da banca G. A banca é estruturada como loja e tem uma funcionária. Compra mercadoria de fornecedores.	Trabalho, amizade e confiança
FE		Feirante que propiciou a inserção de FPL na feira. Emprestou uma banca pra ela começar a trabalhar.	Amizade e trabalho
MR		Vendedora na banca G. Funcionária de FPL.	Trabalho
Fornecedores		Outros feirantes e fabricantes confecções que vendem mercadoria para FPL.	Trabalho
AI		Feirante de outra banca.	Amizade

- Características da rede ampliada 3

A rede ampliada três foi originada da união de quatro redes egocentradas, das feirantes FVP (Ego 12), CGB (Ego 13), SDS (Ego 14) e FWZ (Ego 15), que trabalham em quatro bancas diferentes que comercializam confecção e acessórios femininos.

Das quatro feirantes entrevistadas, uma é funcionária e três são donas de suas bancas, sendo responsáveis pelo processo de fabricação de mercadorias e venda no galpão. De maneira similar ao que foi encontrado na rede ampliada dois, nessas bancas predomina o trabalho de um único vendedor durante o período de realização da feira.

Tem um total de 34 nós, contando com as quatro entrevistadas (egos) e os 30 alters citados, originando 86 laços relacionais que envolvem feirantes de 17 bancas diferentes (ver Figura 3 e Tabela 3). Foi identificada multiplexidade nos laços familiares, de amizade e de confiança que estavam entrelaçados aos laços de trabalho.

Nas bancas dos egos 13, 14 e 15 são encontradas relações familiares que fornecem suporte à produção de mercadorias e ao trabalho na feira. Sobretudo no caso de FWZ (Ego15), detectou-se um forte e coeso núcleo familiar formando um subgrupo na rede.

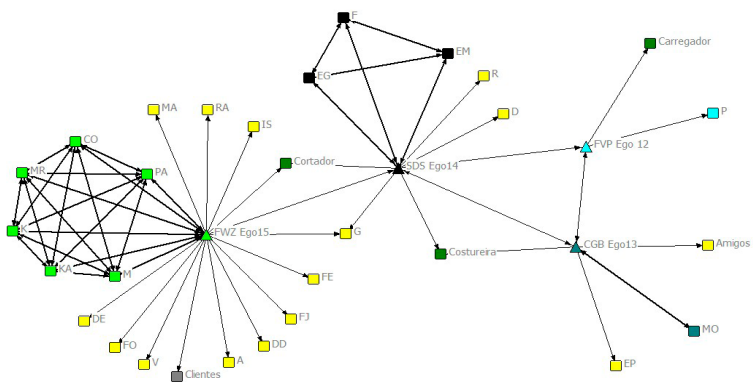


Figura 3. Diagrama da rede ampliada 3.

Tabela 3*Informações Complementares da Rede Ampliada 3*

SÍMBOLO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
	FVP Ego12	Vendedora na banca H. Funcionária de P.	Trabalho, amizade e confiança
	P	Dona da banca H.	Trabalho
	CGB Ego13	Fabricante e vendedora na feira. Dona da banca I.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	MO	Marido de CGB. Trabalha na fabricação de mercadorias.	Familiar e trabalho
	EP	Feirante, ex-patroa de CGB. Responsável por sua inserção no trabalho como feirante.	Trabalho
	Amigos	Feirantes do galpão que ajudaram CGB a começar seu trabalho como dona de uma banca.	Amizade
	SDS Ego14	Fabricante e vendedora na feira. Dona da banca J.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	EG	Ex-sogra de SDS. Era a dona da banca em que SDS começou a trabalhar.	Familiar e trabalho
	EM	Ex-marido. Ajudava SDS no trabalho na feira.	Familiar, trabalho
	F	Filha de SDS. Trabalha ocasionalmente como vendedora. Ajuda no acabamento das peças.	Familiar, trabalho
	Cortador	Processo produtivo de mercadorias.	Trabalho
	Costureira	Processo produtivo de mercadorias.	Trabalho
	Carregador	Processo produtivo de mercadorias.	Trabalho
	D	Feirante de outra banca.	Amizade
	G	Feirante de outra banca. No momento da entrevista com FWZ, sua filha KA cuidava de sua própria banca e a de G.	Amizade e trabalho
	R	Feirante de outra banca, de outra feira. SDS já trabalhou pra ele.	Amizade e trabalho
	FWZ Ego 15	Fabricante e vendedora na feira. Dona da banca K.	Familiar, trabalho, amizade e confiança
	K	Filho de FWZ. Suporte nas vendas.	Familiar e trabalho
	KA	Filha de FWZ. Suporte nas vendas. Responsável por outra banca no galpão.	Familiar e trabalho
	M	Irmão de FWZ. Suporte ocasional na vendas.	Familiar e trabalho
	MR	Marido de FWZ. Iniciou o trabalho da família na feira. Responsável pela administração e fabricação de mercadorias.	Familiar e trabalho
	CO	Cunhado de FWZ. Emprestou dinheiro para o começo do trabalho na feira.	Familiar e trabalho

SÍMBOLO	ATORES	FUNÇÃO NA REDE	LAÇOS
	PA	Sogro de FWZ. Cedeu um carro para transporte de mercadorias no início do trabalho na feira.	Familiar e trabalho
	A	Feirante. Apresentou ao marido de FWZ um fornecedor de mercadorias no início do trabalho deles na feira.	Amizade e trabalho
	RA	Fornecedor de mercadorias.	Trabalho
	FJ	Feirante de outra feira. Ajudou no início do trabalho deles na feira.	Amizade e trabalho
	FE	Amiga da feirante, avisou sobre o início do galpão.	Amizade
	V	Feirante de outra banca.	Amizade
	DE	Feirante de outra banca.	Amizade
	DD	Feirante de outra banca.	Amizade
	FO	Feirante de outra banca.	Amizade
	MA	Feirante de outra banca.	Amizade
	IS	Feirante de outra banca.	Amizade
	Clientes	São clientes antigos que sempre avisam quando vêm à feira no galpão.	Amizade e trabalho

- Análise geral das Redes ampliadas

A partir das características definidas para as redes ampliadas 1, 2 e 3 em relação à quantidade de nós e de laços, tipos de laços, elementos intermediados e formação de subgrupos foi possível estabelecer alguns parâmetros importantes.

Observa-se que as redes ampliadas reúnem todos os atores que fazem parte do universo de trabalho das feirantes. Podem contemplar os amigos e conhecidos da feira, as pessoas que ajudam no galpão, as que fazem indicações de trabalho, as que repassam informações, e os trabalhadores autônomos e familiares que atuam na produção, no transporte e diretamente na venda de mercadorias. São laços familiares, de trabalho, de amizade e de confiança que intermediam elementos materiais e imateriais e que compõem a base das relações na feira de roupas.

Os laços familiares ficam bem evidenciados nas redes ampliadas 1, 2 e 3, sobrepostos aos laços de trabalho em muitas bancas, atuando na produção, transporte e venda de mercadorias. Ressalta-se também a identificação da formação de subgrupos familiares, com a participação de pelo menos três atores, como maridos, filhos e mães de feirantes, na maioria das bancas. Assim, considera-se que a família é a base das redes sociais entre feirantes e é também a base do capital social, corroborando as ponderações de Lima e Conserva (2006) sobre as relações entre trabalhadores na informalidade. A família está presente diretamente na inserção laboral e no processo de produção e de venda de mercadorias nas três redes ampliadas.

Considerando os critérios para definição de laços fortes em uma rede - quantidade de tempo do vínculo, intensidade emocional, intimidade, serviços recíprocos prestados e multiplexidade - pode-se avaliar que os laços familiares envolvidos no processo de trabalho das feirantes são laços fortes. Laços entre conhecidos da feira ou entre prestadores de serviços que nem foram nomeados, como cortadores de tecido e costureiras, foram considerados laços fracos. Também foram considerados laços fracos, os vínculos de amizade entre feirantes que ficam circunscritos ao espaço da feira do galpão e, portanto, estão condicionados à convivência no trabalho.

Observa-se que as redes ampliadas 1, 2 e 3 possuem uma composição similar, sem grande variação no número de laços. No entanto, é bastante marcante a diferença na direção das relações. Se na rede um, as relações de trabalho, amizade e confiança são predominantemente entre membros da banca A, em uma composição mais coesa, nas redes dois e três as relações se expandem na direção de feirantes de bancas diferentes. Enquanto que na rede um são citados oito feirantes de bancas diferentes das dos egos (muito por conta de CCA Ego5), nas redes dois e três são citados respectivamente 19 e

13 feirantes. Essas características podem estar relacionadas à estrutura da banca A, que conta com quatro funcionárias, e das bancas das redes dois e três, que têm um porte menor, com apenas um vendedor em cada período de realização da feira, o que demandaria um suporte maior dos amigos feirantes para realização das vendas.

O laço de amizade é uma potencial fonte de ajuda em caso de necessidade, sendo imprescindível no estabelecimento de relações de trabalho/ajuda e suporte nas bancas. Essa ajuda entre os amigos da feira pode significar o empréstimo de materiais como manequins e acessórios, lanches compartilhados, tomar conta da banca do amigo que precisou sair, ajudar nas vendas quando um cliente faz uma compra em grande quantidade ou até mesmo “puxar cliente” para uma banca que está vendendo menos. Essa vivência de amizade entre feirantes envolve companheirismo e trocas que acontecem e só fazem sentido no contexto da feira, muito bem traduzida pela fala de Ego 17, “aqui todo mundo é amigo, mas saiu, foi embora, cada um na sua”, caracterizando laços fracos, mas de extrema importância para o funcionamento das bancas no galpão. Esse tipo de solidariedade baseada em laços de amizade fundados na vivência do trabalho informal também foi identificado em estudos anteriores (Conserva, 2004; Lima & Conserva, 2006; Sato, 2007).

Assim, as redes extrafamiliares assumem importância fundamental ao apontar para a expansão das relações de confiança, mobilizadoras de capital social, em direção a laços mais fracos e heterogêneos, envolvendo feirantes concorrentes que se unem e estabelecem relações solidárias por meio de amizade e de trabalho. Sendo assim, o capital social pode ser mobilizado na feira tanto por meio de laços fortes, baseados nas relações familiares, quanto por laços mais fracos, oriundos de relações de amizade. A reciprocidade na ajuda é a norma que surge de forma mais significativa atrelada às relações

de solidariedade e de confiança entre feirantes. “Aqui todo mundo se ajuda!” é uma afirmação constante entre as entrevistadas. Sendo assim, considera-se que existe capital social na feira, à medida que mobiliza solidariedade, confiança e reciprocidade (Portes, 2000; Fazito & Soares, 2013).

No espaço da feira, feirantes reconhecem as dificuldades inerentes à sua atividade e formam coletivos de trabalho que são fonte de apoio e ajuda mútua, estabelecendo vínculos sociais entrelaçados às práticas laborais cotidianas. Efetivam-se regras práticas de convivência e de cooperação que estruturam e organizam tarefas e ofícios, permitindo sua existência e desenvolvimento (Gernet & Dejourn, 2011).

Esta é uma característica importante das configurações das redes e do capital social envolvidos nos processos de trabalho, mesmo em um ambiente permeado pela concorrência como a feira de roupas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados confirmam que na feira de roupas no galpão o coletivo de trabalhadores e a ordenação do trabalho se configuram por meio de redes sociais que têm por foco dois aspectos diferentes, mas complementares: a produção e a venda de mercadorias.

Entre feirantes que fabricam seus produtos, foi identificado um tipo de rede que se aproxima de aspectos da proposição de Santos et al. (2014) sobre as redes socioproductivas, que operam quando o trabalhador precisa mobilizar seu grupo social, principalmente familiares ou pessoas que compartilham de sua confiança, para atender a uma determinada demanda ou serviço. Além dos laços fortes com familiares e pessoas de confiança, a produção de mercadorias mobiliza também laços fracos, representados por trabalhadores contra-

tados para efetivar partes específicas do processo produtivo e pagos por peça, como cortadores de tecido e costureiras.

Já no ambiente do galpão, existe a formação de laços de amizade entre feirantes de bancas diferentes, envolvendo afinidades, a proximidade geográfica das bancas e a possibilidade de trocas de ajuda de todo tipo no dia a dia da feira. Essas trocas são baseadas em laços de amizade, confiança e na conduta da reciprocidade.

Assim, na feira, o capital social pode ser identificado como um bem imaterial coletivo que é acessado e mobilizado por feirantes por meio do funcionamento de suas redes sociais, que envolvem laços familiares e de amizade. E nas três funções definidas por Portes (2000): apoio familiar, redes extrafamiliares e controle social. Entretanto, fica claro a existência de um caminho a ser percorrido para a ampliação das redes de ajuda para formações mais amplas, que poderiam levar a práticas emancipatórias dos trabalhadores, de luta por direitos e melhores condições de trabalho na feira. Fica aí, também, o ensejo de novas pesquisas sobre o tema, especialmente em outras categorias profissionais que atuam em ambientes mais regulados com uma hierarquização formal das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Freeman, L. C. (2002). *Ucinet for Windows: Software for social network analysis*. Harvard, MA, Analytic Technologies.
- Borgatti, S. P., Mehra, A., Brass, D. J., & Labianca, G. (2009). Network analysis in the social sciences. *Science*, 323(5916), 892-896.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social: Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31(1), 2-3.

- Cabral, B. (2013, 12 de agosto). CDL faz propostas para reordenar centro. *O Povo online*. Recuperado de: <http://www.opovo.com.br/app/opovo/fortaleza/2012/08/24/noticiasjornalfortaleza,2905955/feirantes-ignoram-acordo-e-ocupam-vias.shtml>.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo, Editora Paz e Terra.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94(Suppl.), S95-S120.
- Conserva, M. S. (2004). O labirinto da atividade ambulante na cidade de João Pessoa. In A. Araújo, M. F. Alberto, M. Y. Neves & M. Athayde (Org), *Cenários do trabalho: Subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A.
- Cunha, A. G. (1997). *Dicionário etimológico Nova Fronteira da língua portuguesa*. Rio de Janeiro, Nova Fronteira.
- Dantas, G. P. G. (2008). Feiras no Nordeste. *Mercator - Revista de Geografia da UFC*, 7(13), 87-101.
- Fazito, D., & Soares, W. (2013). Capital social, análise de redes e os mecanismos intermediários do sistema migratório Brasil/EUA. In L. C. Dias, & M. Ferrari (Orgs.), *Territorialidades humanas e redes sociais*. 2ª Ed. Florianópolis, Insular.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Org.) *Clinicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo, Atlas.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- Hanneman, R. A. (2001). *Introducción a los métodos de análisis de las redes sociales*. Departamento de Sociología de La Universidad de California Riverside. Recuperado de: <http://revista-redes.rediris.es/webredes/text.htm>
- Lemieux, V., & Ouimet, M. (2012). *Análise estrutural das redes sociais*. 2ª Ed. Lisboa, Instituto Piaget.
- Lima, J. C. (2001). A teoria do capital social na análise de políticas públicas. *Política & Trabalho – Revista de Ciências Sociais*, 17, 46-63.

- Lima, J. C., & Conserva, M. S. (2006). Redes sociais e mercado de trabalho: Entre o formal e o informal. *Política & Trabalho – Revista de Ciências Sociais*, 24, 73-98.
- Marin, A., & Hampton, K. N. (2007). Simplifying the personal network name generator: Alternatives to traditional multiple and single name generators. *Field Methods*, 19(2), 163-193.
- Marques, E. (2007). Os mecanismos relacionais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 22(64), 157-161.
- Newman, M. E. J. (2003). The structure and function of complex networks. *SIAM Review*, 45(2), 167-256. <http://dx.doi.org/10.1137/S003614450342480>
- Portugal, S. (2007). *Contributos para uma discussão do conceito de rede na teoria sociológica*. Estudo Geral. Repositório Digital da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/11097>
- Portes, A. (2000). Capital social: Origens e aplicações na sociologia contemporânea. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (33), 133-158.
- Santos, J. B. F., Maciel, R. H., & Sato, L. (2014). Trabalhadores informais e a formação de redes socioprodutivas (RSP): Considerações teórico-empíricas. *Contemporânea*, 4(2), 325-350.
- Sato, L. (2007). Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. *Psicologia & Sociedade*, 19(Esp.), 95-102.
- Scott, J. (2000). *Social network analysis: A handbook*. 2nd Ed. London: Sage.
- Silva, S. S. C., Pontes, F. A. R., Lima, L. C., & Maluschke, J. B. (2010). Rede social e papéis de gênero de casais ribeirinhos de uma comunidade amazônica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(4), 605-612.
- Silverman, D. (2009). *Interpretação de dados qualitativos: Métodos para análise de entrevistas, textos e interações*. Porto Alegre, Artmed.
- Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: Repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*. Cambridge, Cambridge University Press.

“A gente corre do ladrão e da fiscalização...”: Experiência etnográfica com trabalhadoras sacoleiras

Noália Magna de Araújo
Tereza Gláucia Rocha Matos

INTRODUÇÃO

O presente capítulo apresenta questões relacionadas ao trabalho das sacoleiras no contexto da informalidade que, atualmente, tem sido crescente a vinculação de atores sociais a essa forma de estar e vivenciar o mundo do trabalho. O contexto produtivo emergente tem tomado como base o modelo de acumulação flexível que induz à flexibilização das relações de trabalho, contribuindo para o ordenamento e surgimento de novos arranjos laborais e para as novas formas de inserção dos trabalhadores em ocupações subcontratadas, trabalhos temporários, precarizados e informais. Nessa realidade, a classe trabalhadora torna-se ainda mais fragmentada e heterogênea (Cacciamalli, 2007; Leone, 2010).

Sob a ótica do trabalho feminino, Leone (2010) aponta que há uma concentração de mão de obra feminina em determinados setores ocupacionais, postos de trabalho mais instáveis e pior remunerados, na maioria informal. Assim, a incorporação das mulheres no mercado de trabalho não foi suficiente para diminuir a segmentação e as desigualdades profissionais existentes entre homens e mulheres,

visto que o trabalho precário é majoritariamente feminino (Abramo, 2004, 2006; Hirata, 2009, 2011).

Leone (2010) considera ainda que essa inserção vem sendo acompanhada, ao longo dos anos, por um elevado grau de desigualdades, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas no âmbito formal ou informal do mercado de trabalho, mas também a partir do viés da divisão sexual do trabalho. A autora afirma que o processo de deterioração geral do mercado de trabalho tem contribuído, dessa forma, para a continuidade da segmentação por gênero, associado a isto, a manutenção do modelo de uma sociedade patriarcal, que confere à mulher a responsabilidade pelas tarefas domésticas e criação dos filhos, o que a coloca em desvantagem em relação aos homens, por ter que conciliar a atividade profissional com as atividades familiares.

Nessa linha de pensamento, Chies (2010) assegura que a inserção laboral de uma mulher é um aspecto concebido como secundário de seu projeto de vida e de suas possibilidades reais. A autora afirma que ela ocorre basicamente em duas situações: “quando o homem não pode cumprir esse papel ou quando se trata da ausência de uma figura masculina e a mulher deve assumir o papel de provedora por falta de alternativa” (p. 514).

Por outro lado, no que se refere às questões de trabalho e gênero, há uma forte marca de uma divisão sexual estabelecida. Para Guiraldelli (2012), a divisão social e sexual do trabalho acompanha diversas facetas da história da humanidade. Assim, às mulheres pertencentes às diversas camadas sociais, tanto as livres quanto as escravas, foram reservadas à esfera doméstica, pois eram responsáveis pela subsistência e cuidados. Isso repercute significativamente no mercado de trabalho e cabem a elas postos e trabalhos mais precários e, sobretudo, aquelas ocupações que possam conciliar com as atividades domésticas a elas destinadas – cuidar dos filhos, da casa e do marido.

Partindo do período posterior a Revolução Industrial, os estudos mostram que a mulher deixou o espaço privado (casa, filho e marido) e passou a ocupar o espaço público, assumindo uma profissão fora do lar, muitas vezes em atividades precarizadas, em decorrência de uma desigualdade de gênero. Dessa forma, valoriza-se o trabalho masculino e inferioriza e desqualifica o trabalho feminino. Portanto, preconiza-se que alguns postos de trabalho são considerados próprios para os homens e não para as mulheres, ou vice-versa, o que confirma uma divisão sexual do trabalho (Guiraldelli, 2012).

Aspectos Gerais Sobre o Mundo do Trabalho Atual

O trabalho é considerado uma construção social dentro de um contexto histórico, político, econômico e cultural. Para Camargo (2012), o trabalho permanece como categoria central e fundamental para a compreensão das relações sociais e de produção na sociedade em que se vive. O autor toma por base os estudos de Karl Marx, nos quais o conceito de trabalho não se limita ao conceito econômico cotidiano do trabalho como meramente ocupação ou tarefa e, destaca que, ao longo da história da humanidade, o trabalho nunca deixou de ser realizado por homens e mulheres.

Antunes (2011) compartilha que o trabalho também é uma atividade fundamental à vida por sua condição de existência social, ponto de partida para o processo de humanização. Explica que, no sistema capitalista, aquilo que deveria ser a fonte de humanidade se converte em desrealização do ser social, alienação e estranhamento dos homens e mulheres que trabalham. Entretanto, o trabalho como finalidade central de criar condições e bens simbólicos à sobrevivência, vem se transformando no meio de subsistência com

base em valores de troca. Assim, as relações de trabalho decorrentes do processo de globalização, reestruturação produtiva e das políticas neoliberais têm vivido uma redefinição, contribuindo para o surgimento de uma diversidade de modos de organização do trabalho.

Do ponto de vista contemporâneo, alguns desses modos de organização foram desencadeados também pelo processo de migração da zona rural para a zona urbana, que acentuou a demanda por ocupações nos centros urbanos e os postos de trabalho não foram suficientes para absorver; pelo crescimento tecnológico e a substituição de pessoas por máquinas e computadores; e pela falta de preparo e qualificação profissional diante de novas tecnologias (Filgueiras, Druck, & Amaral, 2004; Garcia et al., 2010).

Nessa perspectiva, as condições de trabalho são marcadas por relações que favorecem o surgimento e a intensificação do subemprego, da terceirização e da exploração da classe trabalhadora. O trabalho não é concebido a partir de uma lógica do longo prazo ou condições estáveis, pelo contrário, na lógica do capitalismo flexível, os laços não se processam em longo prazo, em decorrência da dinâmica de incertezas e de mudanças contínuas, caracterizando-se pela lógica do curto prazo (Antunes, 2011; Guiraldelli, 2012; Sasaki, 2009; Sennett, 2010).

Diante de tais conjunturas, sejam elas materiais ou subjetivas, Antunes (2009) e Sennett (2010) corroboram que as situações de trabalho hoje estão perpassadas por contextos laborais instáveis. Embora considerado uma atividade vital, o trabalho tem sido recriado diante de um cenário de desregulamentação e precarização. Por outro lado, em sua complexidade, o trabalho se constitui por meio de características que acaba sendo algo desafiador entender por completo as mutações e metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas.

E, a partir do cenário crítico da crise econômica dos anos 70, ocorreu uma intensificação da queda das taxas de lucro, o que levou a redução do nível de produtividade e esgotamento no padrão de acumulação, contribuindo para o cenário do trabalho ao qual vem sendo descrito. O que se vê na atualidade é um caráter polissêmico e multifacetado do trabalho e, embora a reestruturação produtiva do capital tenha contribuído para reduzir de forma relevante o número de trabalhadores estruturados por meio de empregos formais, esse fenômeno, no entanto, se fez acompanhar pelo crescimento em escala mundial das diversas modalidades de trabalho e dos mais distintos e diversificados modos de informalidade que se configuram nos dias atuais (Antunes; 2009, 2011).

Configurações Acerca do Trabalho da Mulher

As primeiras medidas para regulamentar o trabalho feminino no Brasil geraram ambiguidade quanto à relação da mulher com o trabalho. Tais medidas referem-se especificamente ao exercício impróprio para mulheres em atividades noturnas, durante os últimos meses de gestação e no início do período de puerpério. Isso contribuiu para algumas limitações das trabalhadoras em relação ao horário de trabalho e período de gestação, o que levou à demissão de um grande número de mulheres e, por outro lado, dificultou a inserção no mercado, pois as mulheres passaram a ser vistas como uma mão de obra onerosa (Matos & Borelli, 2012).

Por volta do século XVIII, aconteceu uma lenta e gradual mudança no papel chave da mulher, porém, o estereótipo de mãe e “rainha do lar” permaneceu ao longo da história, o que reforça a discussão referente à mulher submissa ao poder perpétuo do homem.

Em meados do século XIX, a mulher ainda se percebe submissa à ordem familiar e principalmente à figura masculina - pai, marido e patrão (Ferraz & Cavedon, 2004). Dessa forma, a mão de obra feminina absorvida em determinados setores da indústria se deu a partir de estereótipos considerados femininos, como: delicadeza, submissão, paciência, cuidado e docilidade. Assim, foram tratadas, na maioria das vezes, como pessoas frágeis, indefesas e passivas.

Fonseca (2009) procurou entender as questões que permeiam a relação mulher, trabalho e família, a partir das situações vivenciadas nas primeiras décadas do século XX. Esse autor descreveu que um ponto fundamental foi entender as formas de moralismo existentes sobre a família brasileira em contexto perpassado por marcos histórico como, por exemplo, as greves operárias que se intensificaram nos anos de em 1917-1919; a Semana de Arte Moderna no ano de 1922, o surgimento de pequenas indústrias, como a fábrica de prego, louça, tecido, cerveja, em Porto Alegre, dentre outros. Nesse momento histórico, a fase de urbanização se intensificou, os homens foram obrigados a sair em busca de emprego e os soldados para a guerra, deixando as mulheres desamparadas. As mulheres “abandonadas” pelos maridos foram obrigadas a procurar um trabalho para escapar da miséria.

Fonseca (2009) coloca, ainda, que as mulheres encontravam-se em estado de pobreza, deixaram a casa em busca de trabalho para obter uma renda, contrariando as normas morais de que as mulheres deveriam se resguardar em suas casas e com isso a dinâmica familiar também se alterou. Nesse sentido, considera que ao analisar a dinâmica familiar de grupos populares, é necessário (i) desmistificar a situação da família conjugal moderna, enquanto unidade natural ou universal, a partir de uma construção histórica; (ii) relativizar certos comportamentos que fazem parte de dinâmicas sociais e pa-

drões da organização familiar e, assim, (iii) surge possibilidade de formas familiares distintas e específicas.

Assim, o trabalho das mulheres é perpassado por questões de lutas e necessidade de enfrentamento a situações desfavoráveis. Matos e Borelli (2012) apontam que alguns fatores contribuíram pra influenciar a entrada da mulher no mercado de trabalho, em especial na década de 1960, a exemplo, a divulgação de novas possibilidades de controle de natalidade, com o uso da pílula contraceptiva que possibilitou a redução do número de filhos e/ou postergar a maternidade; e também o chamado “milagre econômico”. Por volta do ano de 1970 a mão de obra feminina foi incorporada aos setores: têxteis, alimentícios, indústria de eletrônicos, brinquedos e cosméticos, especialmente nas linhas de montagens, pois as mulheres possuíam os atributos considerados adequados para serviços considerados repetitivos e meticolosos, já que elas possuíam habilidades manuais, cuidado, rapidez e concentração.

As autoras descrevem que:

[...] baixos salários, as tarefas rotineiras, repetitivas, monótonas e menos qualificadas na hierarquia laboral foram determinantes do emprego maciço das mulheres nas indústrias. O cotidiano era árduo, em ambientes insalubres, com jornadas extensas (11, 12, chegando a atingir 14h diárias), muitas vezes sem descanso semanal. (Matos & Borelli, 2012, p. 128)

Ao analisar a força de trabalho feminino no Brasil, Bruchini (1998) apontou que as mudanças demográficas - intensificadas a partir da década de 70, a evolução da estrutura etária no país; diminuição progressiva do número de filhos por mulheres; aumento da proporção de domicílios chefiados por mulheres que atinge um per-

centual de 20% das famílias brasileiras - são fatores que contribuíram para mudanças no contexto de trabalho das mulheres, em especial, nas regiões Nordeste e Sudeste, consideradas regiões que apresentam maiores incidência com relação aos fatores sociais, a considerar questões econômicas, pobreza, fatores culturais, novos padrões de comportamento das mulheres e novos arranjos familiares.

Do ponto de vista do emprego, a autora citada enfatiza que, em decorrência da deterioração do mercado de trabalho, a década de 80 foi marcada pelo lento crescimento do emprego, caracterizada também por um período de recessão econômica, inflação alta e aumento da pobreza. Já em 1990, com o governo de Collor, o quadro de incertezas econômicas persistiu e novas diretrizes econômicas levaram a uma queda da inflação promovendo uma abertura do mercado nacional a importação e mudanças tecnológicas e organizacionais, em especial na indústria, onde a queda do emprego se manteve. Com isso, reduziu-se em quase 10 pontos percentuais as chances de conseguir emprego formal.

Trajetórias Profissionais das Rabidantes, Zungueiras, Muambeiras e Sacoleiras

No período que corresponde aos anos de 1920 e 1940 aconteceu uma diminuição da presença feminina nos postos de trabalho devido às transformações ocorridas no universo fabril, frente ao processo de industrialização e às políticas de proteção ao trabalho feminino. Segundo Matos e Borelli (2012), algumas mulheres mantiveram suas atuações profissionais, especificamente, no setor têxtil e em espaços considerados menos visíveis e estáveis; de baixa remuneração e menor *status*, como é o caso de funções e ocupações em

postos comerciais, datilografia, telefonia, secretárias, escriturárias, ou seja, postos considerados próprios para as mulheres. Todos esses empregos demandavam preferencialmente moças solteiras, por serem consideradas mais disponíveis, ágeis, assíduas, dóceis e também submissas.

De acordo com os estudos de Bruschini (1998) e Cogo (2011), a expressão “trajetórias profissionais” representa a dinâmica da movimentação de diversos trabalhadores no mercado de trabalho, a partir de características distintas, de acordo com a forma que atribuem estas à sua força de trabalho. Desse modo, a sociologia do trabalho, a partir de estudos desenvolvidos nessa temática e de uma análise sobre o mercado de trabalho, busca entender como se dá a relação de inserção, reinserção e obtenção de um novo trabalho.

Sobre a inserção e reinserção dos trabalhadores e suas trajetórias, Cogo (2011) defende a ideia de analisar a questão do tempo, acompanhando as experiências anteriores dos trabalhos e suas vivências, dentro e fora do mercado de trabalho, a forma como isso influenciava nas ocupações e as probabilidades de obtenção de emprego. Levou-se também em consideração, nessa análise, o conhecimento da trajetória ocupacional empreendida pelo trabalhador no momento que busca o emprego, visto que as chances de reinserção deste no mercado resultam das experiências de emprego e desemprego anteriores. Por outro lado, diante das mudanças estruturais, o autor aponta que a trajetória profissional passa a ser determinada, não somente pelas questões acima citadas ou pelas qualificações do trabalhador, mas também pela conjuntura social e atributos individuais, tais como: sexo, idade, raça.

Haraway (1994) aponta que, a partir da reestruturação produtiva do trabalho, o mercado possui largamente características específicas atribuídas aos trabalhos femininos, em ocupações deno-

minadas de “trabalhos literalmente feitos por mulheres” (p. 265). Ainda segundo a autora, isso contribui para que alguns postos de trabalho tenham se redefinido como feminizados. Ser feminizado para a autora significa: possuir uma extrema vulnerabilidade; tornar-se capaz de ser desmontado, remontado e explorado como força de trabalho; ver os trabalhadores como servos sujeitos de rearranjos de tempo no e fora do trabalho pago; desqualificação em larga escala pode contribuir (ou não) para a exclusão do emprego especializado. Características como essas podem ser evidenciadas em trabalhos desenvolvidos a partir de uma perspectiva de trabalho informal.

De acordo com Silva (2010), a informalidade pode ser percebida como forma de obtenção de renda para o sustento da família, em particular, dos filhos, neste contexto, o número de mulheres é bastante significativo. Nesse contexto, as mulheres “Rabidantes” desenvolvem diversas atividades informais nas sociedades africanas, desde a época pré-colonial. Atuam no comércio informal e são responsáveis pela venda de inúmeros produtos, tais como: peixe, verduras e legumes, roupas, calçados e bijuterias, atividade comum em todo o continente africano. Estas recebem diferentes denominações, como é o caso das “Rabidantes” em Cabo Verde, das “Zungueiras” e “Quitadeiras” em Angola, “Muambeiras” em Angola.

Barreau Tran (2014) afirma que os perfis das mulheres que desenvolvem esse tipo de atividade em Cabo Verde, Angola, são variados e a forma como comercializam oscila entre vendas nos mercados de Luanda ou mesmo donas de boutique, também no centro de Luanda. Fazem parte desse perfil estudantes à procura de rendimento extra e as trabalhadoras do setor público que procuram completar os salários baixos com a venda dos produtos no serviço. Essas atividades têm corroborado com o crescimento da informalidade na sociedade cabo-verdiana e, conseqüentemente, com a feminização

dessa atividade. Em Cabo Verde, o termo Rabidante significa dar a volta, desenroscar-se, e é utilizado para designar alguém que possui habilidade em convencer outras pessoas.

Semelhante às atividades desenvolvidas pelas mulheres de Angola e de Luanda, no Brasil existem mulheres que desenvolvem atividades análogas, popularmente conhecidas com Sacoleiras. Etimologicamente, a palavra sacoleiro vem de *sacola* + *eiro*, como descrito no dicionário online *Houaiss* (S.d.), e significa atividade feita por “pessoa que se dedica à venda domiciliar ou em locais de trabalho de mercadorias geralmente populares, como roupas, bijuterias e produtos eletrônicos”. A venda é feita pessoalmente e os produtos são levadas frequentemente em sacolas.

O trabalho de sacoleira é uma atividade perpassada pelas características centrais do capitalismo, numa perspectiva informal, procurado por pessoas com dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho devido à falta de escolarização e baixas qualificações, dessa forma, veem nesse tipo de ocupação a alternativa para o desemprego. Por motivos diversos, muitos trabalhadores que desenvolvem suas atividades laborais como as descritas aqui, são considerados excluídos do mercado de trabalho formal, o que os leva a buscar outras formas de sustentar-se que envolvem os “bicos”, a prestação de serviços, o comércio ambulante, dentre outras atividades na informalidade (Antunes, 2011; Feijó, Silva, & Souza, 2009).

MÉTODO

Pesquisa foi do tipo exploratória, descritiva e de natureza qualitativa. A opção pela pesquisa qualitativa deve-se ao seu objetivo, definido por Minayo (2007), com o intuito de responder questões

muito particulares, entendendo o fenômeno humano como parte da realidade social, na qual evidencia uma interação entre o pesquisador e o pesquisado. Com base no pensamento de Bauer e Gaskell (2002) e Sato (2009), a presente pesquisa demandou um contato próximo permitindo interagir e perceber o mundo investigado e configurou-se como uma investigação científica pautada pelo método etnográfico, mediante a observação participante do contexto de trabalho das sacoleiras, cujas anotações foram registradas em diário de campo.

O modo de concepção e condução desse estudo se deu por meio da descrição de um contexto cultural, envolvendo as dimensões geográfico-espacial, histórico-temporal e sistemático-estrutural (Angrosino, 2009). Assim, foi possível uma aproximação de forma mais intensa e um contato direto com a realidade de trabalho das mulheres sacoleiras mediante a capacidade de observar e interagir com as participantes.

O local escolhido para iniciar o contato e a aproximação com o contexto estudado foi a Feira da Rua José Avelino, situada no centro de Fortaleza. Posteriormente, os estacionamentos nas imediações da feira, a Van e a estrada foram também considerados locais de estudo, visto que foi feita uma vigem com um grupo de sacoleiras, saindo de Fortaleza, Ceará, até a cidade de Caicó, no Rio Grande do Norte.

Participaram desse estudo seis mulheres naturais de três estados nordestinos: Rio Grande do Norte, Piauí, Ceará, com idades que variou entre 32 e 45 anos. Como forma de preservar as identidades, todas as entrevistadas serão identificadas nas falas por: P1, P2, P3, P4, P5, P6, para fazer menção às mulheres sacoleiras participantes desse estudo.

A coleta de dados foi o momento de captar informações as quais foram atribuídos significados e posteriormente interpretados a partir de um referencial teórico consistente. Os dados foram cole-

tados através de questionário sociodemográfico, entrevistas semiestruturadas, observação e diário de campo. Foram feitas seis visitas informais a feira no sentido de uma aproximação e familiaridade com aquela realidade, pois foi necessário conhecer desde o horário de funcionamento da feira, como também os dias e horas que as mulheres chegavam para comprar. Por intermédio de uma pessoa próxima, a pesquisadora conheceu o motorista de uma das Vans que fazem o trajeto para Fortaleza e foi informada dos dias e horários que estavam naquele local. A Van é um carro com capacidade de transporte de até 10 passageiros e o motorista é o proprietário do veículo que sai da cidade de Caicó, no estado do Rio Grande do Norte. Ele percorre semanalmente cerca de 440 km até Fortaleza com o objetivo de trazer pessoas para comprar confecção.

Para tanto, partiu-se da perspectiva do diário de campo, por ser um recurso amplamente empregado nas pesquisas etnográficas não apenas o registro e estratégias metodológicas empregadas na condução do processo da pesquisa em Psicologia, mas também como possibilidade de compreender o objeto de estudo em suas múltiplas dimensões. O conteúdo deste estudo tem por base quatro registros feitos no diário de campo, as impressões das visitas à feira, local onde as sacoleiras foram acompanhadas no momento em que chegavam e circulavam fazendo as compras, bem como nos estacionamentos quando deixavam os produtos que compravam nos transportes. O outro registro feito no diário de campo se deu no trajeto de uma viagem de Fortaleza-CE até a cidade de Caicó-RN, onde acompanhei um grupo de sacoleiras.

Os dados foram analisados a partir da articulação dos relatos etnográficos registrados no diário de campo e das entrevistas, a partir da análise de conteúdo de Bardin (1977).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Inserção em Campo... Como Tudo Começou

Para iniciar a discussão que segue, a partir da inserção em campo pautada pelo método etnográfico, o texto será apresentado na primeira pessoa considerando que a etnográfica foi feita pela primeira autora deste capítulo na pesquisa de mestrado, orientada pela segunda.

O trabalho de campo em uma pesquisa é a porta de entrada para aproximação do “novo”, porém, sem apresentar-nos a novidade de forma tão clara, como afirma Minayo (2007). Para que se concretizasse o processo de inserção etnográfica, fez-se necessário uma aproximação inicial com o fenômeno a ser investigado e por meio de contato com pessoas chave, como por exemplo, feirantes, donas de bancas situadas na Feira da Rua José Avelino e também os motoristas de Vans e ônibus. A referida Feira acontece nas madrugadas das quartas-feiras para as quintas-feiras e dos sábados para os domingos. Os feirantes expõem suas mercadorias de forma improvisada, em bancas, lonas no chão ou porta-malas de carros, nesse local que se caracteriza pela predominância do comércio popular. As calçadas são tomadas por diversas pessoas que oferecem mercadorias dos mais variados tipos e uma multidão ali circula para compras, o que caracteriza uma formação de território do comércio informal com forte influência na instalação de outros equipamentos voltados para a venda de confecções (Santos, Silva, & Silva, 2011).

Confesso que, logo de início, fui tomada pelo medo em consequência à insegurança do local da feira e seu entorno. Tive todo o cuidado para não ir aos locais sem muito movimento de pessoas, haja vista os horários que estive por lá, na sua maioria foram noites e madrugadas, além de horários durante o dia. Cheguei e fui observando quais seriam os locais estratégicos possíveis para coletar as in-

formações e encontrar as mulheres participantes da minha pesquisa. Nessa fase inicial, após várias idas e vindas à feira me aproximei de um estacionamento onde os veículos que transportam as sacoleiras ficavam estacionados. Como já tinha feito várias visitas exploratórias, alguns locais tornavam-se familiares, como as bancas de feirantes com artigos específicos, pois toda às vezes circulava pela feira e também comprava algum produto, aproveitava para conhecer e vivenciar um pouco seus acontecimentos.

Cada visita me aproximava mais do fenômeno e me fazia observar atentamente o movimento feito pelas sacoleiras no percurso da feira. Andei pelas ruas, comprei e ouvi algumas falas que me chamava à atenção e anotei no meu diário de campo. Acreditando que o registro no diário possibilita recordar e resgatar o que foi vivenciado no caminho percorrido, conforme afirma Araujo, et. al. (2013). Nesse caminho, presenciei muitas mulheres que carregavam enormes bolsas penduradas ao ombro fazendo compras e circulando pelas bancas. Ali fui observando a forma como se comportavam suas vestimentas e vi que vestiam roupas confortáveis, shorts, calças *legs*, sandália rasteira ou tênis para o exercício de comprar no percurso da feira, e assim também me vesti para enfrentar a caminhada com as sacoleiras.

Neste início, algumas limitações foram percebidas, a começar por ser uma situação de pesquisa na qual o fenômeno investigado encontrava-se em movimento, andando e comprando, o que exigida de mim enquanto pesquisadora o movimentar-se.

Algumas limitações e desafios se fizeram presentes nessa experiência etnográfica e exigiram uma abertura tanto minha, enquanto pesquisadora, como também das participantes. Foi necessário entrar em cena como uma pessoa comum que buscava conhecer um cotidiano de trabalho que, a olho nu, parecia simples, mas que envolve uma gama de atividades e complexidade. Logo de início fui vista

por elas como uma estranha e confundida como uma fiscal, quando uma delas achou que eu estava ligada a algum órgão fiscalizador, mesmo depois de falar qual era o meu objetivo em estar ali, a sacoleira perguntou quem estava pagando para eu fazer essa pesquisa e com todo cuidado fui conduzindo o que se fazia presente e assim foi possível me inserir no cotidiano das sacoleiras, e me apropriar do movimento que envolve o comprar, transportar, vender, cobrar e viajar.

Viajando Com as Sacoleiras: Uma Experiência Rica da Etnografia

Uma fase rica da etnográfica junto às trabalhadoras foi a viagem que fiz com um grupo. Num primeiro momento é possível afirmar que a viagem foi pensada com o intuito de buscar dados para a pesquisa, no entanto, a intenção partiu também de um investimento, enquanto pesquisadora, em me apropriar de um método etnográfico na forma como o é, e de forma intensa. Fui me inserindo nas situações que me eram possíveis e uma delas foi a viagem. Saímos de Fortaleza-CE, especificamente da feira, às 05h30 da manhã de uma quinta-feira e seguimos até a cidade de Caicó-RN, chegando ao destino às 11h30min, ou seja, uma viagem com duração de 6h.

Nessa experiência foi possível vivenciar com o grupo algumas experiências que envolvem esse momento da atividade das sacoleiras que acompanhei e demais trabalhadoras que desenvolvem suas atividades profissionais nesse tipo de ocupação. Percebi que as experiências dessas trabalhadoras são perpassadas por muito esforço físico e psíquico diante do medo, tensões e insegurança que enfrentam, conforme diz a participante *“a gente corre do ladrão e da fiscalização na estrada”* (p. 3).

A fala da participante denuncia os frequentes assaltos e as fiscalizações que acontecem nas rodovias pelos órgãos estaduais e federais. Esse momento de tensão foi vivenciado também por mim, enquanto pesquisadora, no dia em que acompanhei esse grupo de sacoleiras, viajando sentada numa no banco da frente da Van, com os meus pés por cima de muitas sacolas de compras das participantes, pois no carro as pessoas se misturam entre grandes sacos e um volume grande de compras. Para driblar as fiscalizações e os possíveis ladrões que os abordam nas estradas, mudam sempre os horários das viagens.

Acerca das fiscalizações a participante relata que *“Porque agora mulher, é tanta fiscalização [...] das Vans... tá pior! Por isso que a gente tá saindo esse horário mais cedo”* (p. 3). Esse horário mais cedo mencionado pela participante refere-se ao horário de 03h30min da manhã. Após realizarem as compras durante o dia todo e a madrugada, saem nesse horário, pois é uma hora mais tranquila para passar na Polícia Rodoviária Federal- PRF, já que as sacoleiras se encontram em situação de irregularidade, tanto com relação ao transporte que utilizam como pelo volume de compras que transportam. Diante disso, tanto para as participantes quanto para o motorista do transporte, esse momento precisa ser invisibilizado.

Vivenciei e registrei esse momento que foi de bastante tensão no diário de campo, cujo diálogo se deu basicamente entre o motorista, uma das sacoleiras que viaja com ele semanalmente e a sua mãe, que também é a dona da Van que faz esse tipo de transporte de várias cidades do RN com destino à Fortaleza. O momento de passar em postos da PRF e unidades fiscais da Secretaria da Fazenda, fez com que a maioria das pessoas que estavam dormindo no carro acordasse. Antes de chegar a primeira polícia rodoviária, o motorista sinaliza para a mãe, que vai acomodada dormindo por cima de grandes caixas e sacolas de compras no fundo do carro, e diz: *“mãe,*

mãe... vai passar!". Nesse momento, a mulher se abaixa e se enfia no meio das sacolas para passar pela primeira fiscalização. Chega a hora de passar em outro posto policial e a cena se repete. E ela pergunta ao filho: *"passou?"* Ele responde que sim, e nessa hora ela grita e diz: *"amém, glória a Deus!"*.

Nesse momento percebi uma enorme tensão e preocupação por parte do motorista e demais passageiros, o que levou a uma delas indagar: *"J. você agora você vai desviar, né?"* E eu sem entender muito bem o que era o desviar, continuei em silêncio e observando. Novamente a mesma indagação é feita pela mãe do motorista: *"J. e ai, dá pra ver se eles estão lá? Homi vá pelo desvio"*. Ele responde: *"perai mãe, vou sinalizar aqui perguntando pra os outros motoristas..."* e assim o fez. O motorista na tentativa de saber se eles (fiscalizações) estavam lá, dava o sinal de luz, fazia gestos com os braços perguntando se tinha barreira na estrada e os outros motoristas nada confirmavam. Diante disso, o motorista da Van diz: *"acho que vamos passar e eles ainda não chegaram por lá."*

Nesse momento não me contive mais diante de tanta curiosidade em meio ao que estava percebendo e perguntei para ele o que era aquilo; ele explicou que era uma fiscalização da Agência Nacional de Transportes Terrestre – ANTT que fiscaliza as Vans, pois é proibido esse tipo de transporte que eles fazem. Essa fiscalização fica na divisa entres os estados do CE e RN. Com aspecto de revolta, o motorista diz: *"isso é coisa do governo, querendo roubar a gente e se a gente for parado a multa é de R\$5.000,00"*. Situação que acontece a cada viagem e os colocam nesse impasse de correr das fiscalizações (Nota de diário de campo).

Em relação a expressão correr do ladrão, a participante refere-se aos assaltos frequentes que acontecem durante as viagens, nas estradas. Das seis participantes, que participaram desse estudo, duas afirmaram já terem sofrido assaltos ao longo dos anos que viajam.

Uma delas sofreu dois assaltos quando estava vindo para Fortaleza e a outra foi roubada quando voltava da feira em Pernambuco.

As viagens você sabe como é... são perigosas, a gente corre muito risco na estrada, de assalto e de outros carros que vem errado, entendeu? Às vezes vem um motorista cochilando... você certinho e o outro vem errado. Às viagens são assim, bota Deus na frente! Mas hoje em dia você saindo de casa corre o risco, né? Ai se você for pensar nisso, você não vai viver, vai vegetar. Ai eu não gosto de sofrer antecipado, eu não sofro antecipado, eu sou positiva, bola pra frente. Deus é quem sabe. E quando chegar o dia... a gente sabe que a única realidade da vida da gente é a morte mesmo, não tem outra. (p. 3)

Percebi no relato da informante que a situação descrita é comum a esse tipo de trabalho. Foi possível observar a carga de sofrimento demonstrado através da entonação da voz da participante durante a entrevista, que variava de acordo com o sentimento em relação ao que era falado. Em alguns momentos, ela falava bem baixo, meio assustada pelo que estava falando; em outros, falava mais alterada com uma expressão muito forte e intensa. As situações adversas vivenciadas pelas trabalhadoras geram desconforto físico e emocional em virtude da violência física e psicológica que sofrem.

Assim é o Trabalho das Sacoleiras...

O trabalho das sacoleiras envolve condições adversas que são vivenciadas nos vários momentos do seu cotidiano, seja comprar, viajar ou revender, de uma forma específica, tais condições refletem significativamente na subjetividade dessas trabalhadoras, como afirmam Franco, Duck e Seligmann-Silva (2010). Isso é possível observar a partir do relato que segue,

Eu acho assim, a gente se maltrata muito... Porque a gente anda muito, caminha muito e tem que andar muito. As noites que passa nas viagens é mal dormida... é dormindo em qualquer canto, eu não posso escolher, né? (p. 6).

Conforme ilustra o depoimento, esse aspecto foi comum às demais e, mesmo em condições de desconforto físico e emocional, as trabalhadoras não deixam suas atividades, já que essa é a fonte de renda que possibilita a sobrevivência, como também, implicações nas subjetividades dessas trabalhadoras. Como diz a participante, “*Oh, tem dia que quando fecho a loja dá vontade de chorar... Cansada e ai junta com tudo!*” (p. 2).

Diante das situações percebidas a partir da experiência etnográfica, em especial, no momento em que conversava com as sacoleiras e caminhávamos juntas pela feira, no percurso das compras e no momento da viagem, foi possível observar que as condições precárias de trabalho são comuns a todas elas. Isto porque desenvolvem o trabalho sob as mesmas condições, independente da forma como comercializam os produtos, seja em loja, em casa ou de porta em porta. A maioria das trabalhadoras afirma que cabe exclusivamente a elas a responsabilidade por um leque amplo de afazeres. Os relatos das participantes expõem o momento quando chegam das viagens com toda a mercadoria e precisam conferir e colocar os preços, etc.

Ah, quando eu chego eu vou logo conferir e botar preço, né? Ai depois faço o mostruário de cada peça, de cada modelo. A minha filha ela veste algumas roupas, né? Ai tira as fotos e eu posto na página do face, sabe? (p. 4)

A gente vem aqui e ai quando chega em casa... quando chega em casa vamos botar preço, vamos distribuir, trabalhar em casa né? (p. 3)

As falas ilustram e confirmam o que é descrito por Antunes (2009, 2011), quando infere que, diante das profundas e rápidas mudanças do mundo do trabalho, nos diversos contextos e postos de atividade laboral, em especial nos postos ocupados maciçamente por mulheres em situações informais, há uma presença de elementos que contribuem significativamente para a precarização das relações de trabalho.

A mulher trabalhadora, em geral, realiza uma dupla jornada de trabalho, sendo duplamente explorada. De acordo com Antunes (2009) evidenciou-se a ampliação das mulheres no mundo produtivo nas últimas décadas e, por um lado, este fato é visto como forma de emancipação das mulheres das formas de opressão e a tradicional divisão social e sexual do trabalho; por outro lado, precariza com maior intensidade o trabalho das mulheres.

Nessa perspectiva, a dimensão subjetiva da relação do trabalhador dessas mulheres, integrada nesta análise, foi permeada por experiências, sentimentos e significados de ações bem definidas pelas participantes e algumas delas vivenciadas por mim enquanto pesquisadora. Contudo, observou-se que os modos de subjetivação e a suas relações com o trabalho se constituem a partir de formas de dominação e de uma lógica consumista a qual as trabalhadoras se percebem empreendedoras de si mesmo, e se doam além dos seus limites, submetem-se as situações adversas em busca de uma renda, ou de vender para comprar.

Desse modo, a relação entre subjetividade e trabalho associa-se ao que está em jogo, a partir da compreensão das relações para além da esfera produtiva conforme apontam Tittoni e Nardi (2011). Embora o trabalho das sacoleiras não seja desenvolvido em uma organização típica de trabalho formal, é notório que há implicações subjetivas nas vidas dessas trabalhadoras diante das situações relatadas, uma forte precarização do trabalho e uma autoexploração por parte

da trabalhadora frente à complexidade dos afazeres que compõem o trabalho da sacoleira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conhecer a perspectiva laboral das sacoleiras contribuiu para consolidar uma visão a respeito de uma atividade pouco estudada. Considera-se que algumas posturas preliminares foram necessárias a mim enquanto pesquisadora, desde o momento da entrada no campo, pois tanto na feira quanto na viagem, estávamos eu e as sacoleiras carregando sacolas, elas com sacolas cheias de compras e eu com a minha sacola meio que vazia, mas em busca de preenchê-la. No meu caso a sacola não seria preenchida por compras ou roupas para revender, mas com conhecimento, com um saber de como é o cotidiano de trabalho das sacoleiras e o que vivenciam essas trabalhadoras para desenvolver esse tipo de atividade. Portanto, passar pelos locais vivenciando essa experiência etnográfica me possibilitou encher a minha sacola com conhecimento.

Foi possível conhecer através dessa experiência etnográfica as particularidades do universo de trabalho das mulheres sacoleiras e compreender que é um tipo de ocupação que exige um conjunto de habilidades sendo que, de modo geral, tais habilidades são apreendidas empiricamente no cotidiano através de insegurança e riscos, além do enorme desgaste físico e emocional.

Desse modo, a etnografia configurou-se como o método ideal que permitiu apreender a complexidade da natureza do trabalho desenvolvido por essas mulheres e possibilitou uma aproximação mais intensa do contexto de trabalho das sacoleiras. Portanto, foi possível ir à feira, observar, viajar, entrevistar, isso me fez vivenciar uma diversidade de situações para além do meu objetivo inicial que

possibilitou ampliar o olhar acerca de um trabalho que demanda muito esforço físico e longas horas em viagens para adquirir produto para revender - a confecção.

Vale ressaltar que se faz necessário um olhar crítico frente às situações aqui apresentadas, mediante a uma lógica de trabalho banhada por uma reprodução do modelo capitalista de ganhar dinheiro, sempre em busca por maiores ganhos, o que por um lado gera para essas mulheres um sentimento de poder, de independência, de mudar de vida. Por outro lado, não permite uma reflexão sobre as implicações desse modo de trabalhar na própria vida, modo este permeado de riscos e incertezas inerentes à atividade, o que afeta a subjetividade dessas mulheres.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. *Revista Estudos Feministas*, 12(2), 224-235. Recuperado em 06 agosto, 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>.
- Abramo, L. (2006). Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Ciência e Cultura, São Paulo*, 58(4). Recuperado em 20 maio, 2016, de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/emprego.pdf>.
- Angrosino, M. (2009). *Etnografia e observação participante*. Porto Alegre: Artmed.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Bointempo.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serv. Soc. Soc.*, 107, 405-419. Recuperado em 20 maio, 2016, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>.

- Araújo, L. F. S., Dolina, J. V., Petean, E., Musquim, C. A., Bellato, R., & Lucietto, G. C. (2013). Diário de pesquisa e suas potencialidades na pesquisa qualitativa em saúde. *Rev. Bras. Pesq. Saúde*, Vitória, 15(3), 53-61. Recuperado em 12 dezembro, 2015, de <http://www.scielo.br/pdf/icse/v12n25/a11v1225.pdf>.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Barreau Tran, L. (2014). Express Luanda: trajetos e trajetórias de comerciantes angolanas em trânsito na cidade de São Paulo. *Revista Cabo dos Trabalhos*, Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- Bauer, W. M., & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bruchini, M. C. A. (1998). *Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985-19995*. São Paulo: FCC/DPE.
- Cacciamali, M. C. (2007). (Pré-) Conceito sobre o setor informal, reflexões parciais embora instigantes. *Econômica, Rio de Janeiro*, 9(1), 145-168. Recuperado em 28 julho, 2014, de <http://www.uff.br/revistaeconomica/N9V1/MARIA.PDF>.
- Camargo, M. L. (2012). Trabalho enquanto categoria fundante na existência humana e a atual fase da reestruturação produtiva. Trabalho apresentado na Mesa Temática I e publicado nos anais do *I Seminário de Crítica da Economia Política: questões contemporâneas*, realizado pelo Grupo de Estudos em História do Pensamento Econômico (Gehpe), do Grupo de Estudos de Crítica da Economia Política (Gecep), da Sociedade Brasileira de Economia Política (SEP) e da Sociedad Latinoamericana de Economía Política y Pensamiento Crítico (Sepla). Recuperado em 28 novembro, 2015, de http://www.secep.com.br/arquivos/Trabalho_enquanto_categoria_fundante_na_existencia_humana_e_atual_fase_de_reestruturacao_produtiva_do_capital.pdf.
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 18(2), 507-528. Recuperado em 10 dezembro, 2014, de http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200013&lng=pt&nrm=iso.
- Cogo, P. S. F. (2011). Trajetória profissionais. In Cattani, A. D. (Orgs.), *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (2ª ed., pp. 458-461). Porto Alegre, RS: Zouk.

- Feijó, C. A., Silva, D. B. do N., & Souza, A. C. (2009). Quão heterogêneo é o setor informal brasileiro? Uma proposta de classificação de atividades baseada na ECINF. *Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, 13*(2), 329-354.
- Ferraz, D. L. S., & Cavedon, N. R. (2004). Vida profissional e afetiva das mulheres no século XXI: o caso das permissionárias do Viaduto Otávio Rocha em Porto Alegre. *REAd - Revista eletrônica de administração, Porto Alegre, 41*(10).
- Filgueiras, L. A. M., Druck, G., & Amaral, M. F. (2004). O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. *Caderno CRH, Salvador, 17*(14), 211-229.
- Fonseca, C. (2009). Ser mulher, mãe e pobre. In M. Del Priore (Org.), *História das mulheres no Brasil* (pp. 578- 606). São Paulo: Contexto.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 122*, 229-248. Recuperado em 20 de agosto de 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/rbsol/v35n122/a06v35n122.pdf>.
- Garcia, M. R. V., Segre, A., Baccaro, A. F., Silva, L. M., Costa, L., & Cândido, M. S. (2010). “Mulheres guerreiras”: identidade feminina e profissional entre vendedoras ambulantes da cidade de São Paulo. *Cad. psicol. soc. trab., 13*(1), 27-42. Recuperado em 25 setembro, 2015, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172010000100004.
- Guiraldelli, R. (2012). Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdades de gênero na cadeia produtiva de confecção. *Sociedade e Estado, 27*(3), 709-732.
- Haraway, D. (1994) Um manifesto para os cyborgs: Ciência, tecnologia e feminismo socialista na década de 80. In H. B. Holanda, *O feminismo como crítica da cultura* (pp. 243-288). Rio de Janeiro: Rocco.
- Hirata, H. (2009). Globalização e divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. In N. A. Guimarães, H. Hirata, & K. Sugita (Orgs.), *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão* (pp. inicial-final). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH, Salvador*, 24(n. spe 01), 15-22.
- Leone, E. T. (2010). *O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal* (Série Trabalho Decente no Brasil, vol. 1, Documento de trabalho n. 3). Brasília: OIT.
- Matos, M. I., & Borelli, A. (2012). Espaço feminino no mercado produtivo. In C. B. Pinsky, & J. M. Pedro, *A nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Minayo, M. C. S. (2007). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (26ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sacoleiro. (S.d.). In *Grande Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Recuperado em 19 setembro, 2013, de <http://houaiss.uol.com.br/busca?palavra=sacoleiro>.
- Santos, M. C., Silva, E. E., & Silva, J. B. (2011). Dinâmica socioeconômica e a formação de territórios no centro de Fortaleza-CE: o Beco da Poeira e a Feira da Sé. *Revista Geográfica de América Central, Costa Rica*, 2, 1-14. Número Especial EGAL. Recuperado em 25 de julho, 2016, de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/viewFile/2222/2118>.
- Sasaki, M. A. (2009). *Trabalho informal: escolha ou escassez de emprego? Estudo sobre o perfil de trabalhadores por conta própria*, Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Sato, L. (2009). Olhar, ser olhado e olhar-se: notas sobre o uso da fotografia na pesquisa em psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (2), 217-225. Recuperado em 5 julho, 2016, de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/25751/27484>.
- Sennett, R. (2010). *A Corrosão do Caráter: Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo* (15ª ed.). Rio de Janeiro: Record.
- Silva, T. R. R. (2010). *Relações de gênero em África: as rabidantes e o comércio informal em Cabo Verde*. 7.º Congresso Ibérico de Estudos Africanos, Lisboa.
- Tittoni, J. & Nardi, H. C. (2011). Subjetividade e trabalho. In: In Cattani, A. D. (orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (pp. 458-461) 2.ed. Porto Alegre, RS: Zouk.

SOBRE OS AUTORES

Ana Paula Torres do Nascimento

Psicóloga. Mestre em Psicologia pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Psicóloga organizacional e chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas do Hospital. Universitário Walter Cantídio. E-mail: anapaulatn08@gmail.com

Bárbara Jéssyca Magalhães

Psicóloga. Mestranda em Psicologia pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR. E-mail: bajessyca@gmail.com.br

Cynthia de Freitas Melo

Psicóloga. Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Coordenadora do Laboratório de Estudos e Práticas em Psicologia e Saúde – LEPP-Saúde. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Unifor. E-mail: cf.melo@yahoo.com.br

Darli Chahine Baião

Psicóloga. Doutoranda em Psicologia pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Membro do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UNIFOR. Consultora em Gestão de Pessoas e Gestão de Qualidade. E-mail: darlibaiao@hotmail.com

Emanoella Pessoa Angelim Guimarães

Cientista Social. Doutoranda em Sociologia pela Universidade Estadual do Ceará – UECE. Membro do Observatório de Recursos Humanos em Saúde – ObservaRH-Ceará. E-mail: e.angelim@hotmail.com

João Bosco Feitosa dos Santos

Pós-doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Paulista campus de Marília. Professor associado do curso de Ciências Sociais e Docente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia - PPGS da Universidade Estadual do Ceará – UECE. Coordenador do Observatório de Recursos Humanos em Saúde – ObservaRH -CE. E-mail: feitosabosco@gmail.com

Mateus Estevam Medeiros-Costa

Doutorando em Psicologia – Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Membro do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UNIFOR e do Núcleo de Formação e Pesquisa de Trabalho, Desenvolvimento e Saúde (nTDS) do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET-UFRN). E-mail: mateusestevam@gmail.com

Marcizo Veimar Cordeiro Viana Filho

Pedagogo. Doutor em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Doutorando em Psicologia pela UNIFOR. Docente em Regime de Tempo Integral da Faculdade do Maciço de Baturité (FMB) vinculado aos Cursos de Pedagogia, Administração e Serviço Social. Membro do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UNIFOR. E-mail: marcizoveimar@yahoo.com.br

Noália magna de Araújo

Psicóloga. Doutoranda em Psicologia e docente na Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Doutoranda em Psicologia da UNIFOR. Vinculada ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET (UNIFOR). E-mail: noaliaaraujo@gmail.com

Rebeca Araújo Kramer de mesquita

Graduada em Psicologia pela Universidade de Fortaleza. E-mail: rebeca.kramer1@gmail.com

Regina Heloisa Maciel

Doutorado em Psicologia pela Universidade de São Paulo - USP. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Coordena o Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET/UNIFOR. Editora a Revista Subjetividade. E-mail: reginaheloisamaciel@gmail.com

Renata Guimarães de Carvalho

Psicóloga. Doutora em Psicologia. Professora do curso de Psicologia da Universidade Federal do Ceará – UFC. Vinculada ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UNIFOR. E-mail: rena-tagui74@yahoo.com.br

Sílvia Fernandes do Vale

Pedagoga. Doutora em Psicologia pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Doutoranda em Psicologia pela UNIFOR. Vinculada ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UNIFOR. sfvale@hotmail.com

Tereza Gláucia Rocha Matos

Psicóloga. Doutora em Psicologia pela Universidade de Barcelona, na Espanha. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Coordena o Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – LET/UNIFOR. E-mail: terezamatos@unifor.br