

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

O TRABALHO EM UMA BANDA DE *BLUES*: uma abordagem psicodinâmica

DANIELA TAVARES FERREIRA DE ASSIS

**GOIÂNIA
2008**

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

O TRABALHO EM UMA BANDA DE *BLUES*: uma abordagem psicodinâmica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Orientadora: Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo.

DANIELA TAVARES FERREIRA DE ASSIS

**GOIÂNIA
2008**

O TRABALHO EM UMA BANDA DE *BLUES*: uma abordagem psicodinâmica

DANIELA TAVARES FERREIRA DE ASSIS

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo (presidente)

Professora Doutora Kátia Maheirie (membro convidado externo)
Universidade Federal de Santa Catarina

Professora Doutora Anita Cristina Resende (membro)
Universidade Católica de Goiás / Universidade Federal de Goiás

Professora Doutora Ana Raquel Torres (membro suplente)
Universidade Católica de Goiás

Dissertação defendida e aprovada em: 04/04/08

Àqueles que me incentivaram, aos que duvidaram da sua realização, aos futuros artistas, aos que dela participaram de alguma forma, seja na tradução, formatação ou sugestão, pela força e amor a mim concedidos nessa caminhada, dedico-lhes essa conquista.

AGRADECIMENTOS

Pela oportunidade de desenvolver e crescer, os sinceros agradecimentos a todas as pessoas que de alguma maneira colaboraram para a elaboração desta tese, em especial,

a Deus acima de tudo;

aos participantes da banda estudada, pela disponibilidade em colaborarem para a realização desta pesquisa durante os ensaios e entrevistas;

a meus pais e familiares, que, com o tempo, compreenderam a importância deste trabalho para mim;

à professora doutora Kátia Barbosa Macêdo que, com sabedoria, inteligência e paciência, soube conduzir a realização deste trabalho;

à professora doutora Anita Cristina Rezende, pelas sugestões oportunas e imprescindíveis, apresentadas por ocasião do exame de qualificação e que muito enriqueceram este trabalho e minha pessoa;

à professora doutora Kátia Maheirie, por aceitar participar deste momento tão enriquecedor para a mim.

E, finalmente, a todos os amigos do grupo de estudos do Núcleo de Estudos Psicossociológicos, em especial aos mestrandos, pelo apoio e incentivos constantes.

RESUMO

O presente trabalho apresenta dados de uma pesquisa que abordou as vivências de prazer e de sofrimento de cinco componentes de uma banda de *blues* com renome no mercado fonográfico da região Centro-Oeste do Brasil. A abordagem psicodinâmica do trabalho em uma banda de *blues* foi o tema da presente pesquisa, o qual objetivou investigar a organização e condições de trabalho, as vivências de prazer e sofrimento, as estratégias de enfrentamento, a identidade profissional e os sentidos do trabalho. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, cujos instrumentos de pesquisa foram entrevistas semi-estruturadas e observação de ensaios e *shows* da banda. O delineamento deste estudo privilegiou os preceitos *dejourianos* como perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Os dados coletados foram analisados por meio da análise gráfica do discurso de Lane (1985). As análises dos dados indicam condições precárias de trabalho às quais os músicos estão submetidos. Como resultados, emergiram categorias relacionadas à sua percepção relativas às condições, relações de trabalho e organização do trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de enfrentamento. Como indicadores de prazer e sofrimento, foram abordados o sentido do trabalho de criação vinculado à arte e o trabalho como construtor de identidade. Em relação à organização e às condições de trabalho, observa-se que a divisão e execução de tarefas são realizadas informalmente e em condições que afetam a saúde dos músicos. No que se refere às relações de trabalho na banda, os dados indicam que a convivência entre eles parece ser harmoniosa. Dentre os fatores que geram vivências de prazer, destaca-se o desenvolvimento pessoal e melhor retorno financeiro; e dos que geram vivências de sofrimento, o preconceito social que enfrentam por serem artistas e trabalharem à noite, além a dupla jornada de trabalho e o fato de morar em Goiás, região com preferência musical predominantemente *sertaneja* para a maioria da população. Os participantes relataram que utilizam estratégias de enfrentamento como atitudes agressivas, gritos, e outras, como a prática da leitura. No tocante à identidade profissional, como criação, eles atribuem a liberdade criativa como sentido do trabalho. Os resultados obtidos nesta investigação sugerem que as condições de trabalho dos músicos são precárias e informais, e a dupla jornada de trabalho expõe o trabalhador a vários tipos de risco à saúde. São ainda vítimas de preconceitos, humilhação, estigmas negativos e excluídos de alguns ambientes sociais. Contrapondo-se a essas características de prazer e de sofrimento, o trabalho a banda pode-se configurar em uma possibilidade para a busca de identidade, autonomia, reconhecimento e de renda financeira adicional, além da mera sobrevivência.

Palavras-chave: psicodinâmica do trabalho, música, *blues* e trabalho.

ABSTRACT

This present paper presents data of research that studied the experiences of a blues band, famous in the recording market in the mid-west of Brazil. The psychodynamic approach to the work in a blues band was the theme of the present research. This study aimed to investigate the organization and working conditions, the experiences of pleasure and suffering, the strategies of confrontation, the professional identity and the significance of the work. It is a case study of descriptive and exploratory character, whose research instruments were the semi-structured interviews and observation of rehearsals and shows. The data collected were analyzed by means of the graphic analysis of the discourse of Lane (1995). This analyses of the data indicate the precarious working conditions to which the musicians are submitted. Categories related to their perceptions of the conditions, work relations and work organization, experiences of pleasure and suffering in work and the strategies of confrontation, emerged as results. The meaning of the work of creation linked to art and the work as a constructor of identity were approached as indicators of pleasure and suffering. In relation to organization and working conditions, it was observed that the division and performance of tasks are carried out informally and in conditions that affect musicians' health. Concerning the work relations of the band the data shows the interaction among them seems to be harmonious. Among the factors that create experiences of pleasure, personal development and better financial returns stand out. Those that create experiences of suffering are the social prejudice that they face because they are performers and work at night, the double shift and the fact of living in Goiás, a region with a musical preference predominately "country" for the majority of the population. The participants said that they use strategies of confrontation with aggressive attitudes, such as the practice of reading. With respect to professional identity, they attribute to creative freedom the meaning of the work. The results obtained this investigation suggest that the working conditions of the musicians are precarious and informal and the double shift of work exposes the worker to several types of health risks: moreover, they are victims of prejudice, humiliation, negative stigmas and excluded from some social circles. In contrast to these characteristics of pleasure and suffering, the work of the band takes shape as a possibility for a search for identity, autonomy, recognition and additional income, become mere survival.

Keywords: psychodynamics at workplace, music, blues and work

SUMÁRIO

RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE FIGURA E QUADROS	ix
APRESENTAÇÃO	xii
CAPITULO I – TRABALHO, ARTE e MÚSICA	18
1.1 Conceitos de trabalho.....	18
1.2 As relações de trabalho: da Revolução Industrial ao século XXI.....	20
1.3 Sentidos do Trabalho.....	26
1.4 O trabalho na arte: possibilidade de autonomia?.....	28
1.5 A música e os músicos.....	33
1.6 <i>O blues</i>	36
CAPÍTULO II – A ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	40
2.1 Psicodinâmica do Trabalho.....	40
2.2 Histórico.....	42
2.3 Organização de Trabalho.....	43
2.4 Condições de Trabalho.....	44
2.5 Relações de Trabalho.....	47
2.6 Vivências de Prazer e Sofrimento	48
2.7 Estratégias de Enfrentamento	52
CAPÍTULO III – DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO	57
3.1 Objetivo geral.....	57
3.1.1 Problema.....	57
3.2 Campo de pesquisa.....	57
3.3 A banda XYZ.	58
3.4 Participantes	59
3.5 Instrumento de coleta de dados	60
3.6 Procedimentos da pesquisa.....	61
3.7 Técnica para análise de dados	62
CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	67
4.1 Categoria 1 – gestão e organização do trabalho.....	67
4.1.1 Organização do trabalho	67

4.1.2	Condições de trabalho.....	71
4.1.3	Relações de trabalho.....	80
4.2	Categoria 2 – subjetividade do trabalhador e os sentidos do trabalho.....	86
4.2.1	Identidade do trabalhador.....	86
4.2.2	Vivências de prazer do trabalhador	88
4.2.2.1	Possibilidade de autonomia/reconhecimento.....	91
4.2.3	Vivências de sofrimento do trabalhador.....	92
4.2.3.1	Falta de reconhecimento/autonomia e sobrecarga.....	94
4.2.4	Estratégias Defensivas (individuais e grupais).....	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		107
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		112
APÊNDICES.....		119

LISTA DE FIGURA E QUADROS

FIGURA 1 – Representação gráfica da análise do discurso dos participantes ao serem perguntados: “o que você faz durante o trabalho?”.....	69
QUADRO 1 – Divisão de tarefas dos músicos, segundo discurso dos participantes.....	72
QUADRO 2 – Conseqüências das condições de trabalho, segundo o discurso dos participantes.....	101

*“Escolhe um trabalho de que gostes, e não terás que
trabalhar nem um dia na tua vida.”*
Confúcio

APRESENTAÇÃO

O interesse em pesquisar uma banda de *blues* advém das poucas publicações e referenciais teóricos a respeito da relevância do tema, um campo rico ainda a ser explorado. Algumas categorias que têm despertado interesse entre pesquisadores de Psicologia são: prazer e sofrimento no trabalho, exclusão social e os trabalhadores que atuam na área do lazer. O aumento do interesse no campo de estudos relacionados ao lazer, ultimamente, decorreu pelo fato das mudanças nas políticas culturais nos países em desenvolvimento como o Brasil.

As mudanças estão ligadas à ampliação do público, do mercado de bens simbólicos e à importância do setor na sociedade, que o transformou em alvo privilegiado de alguns pesquisadores, como Dimatos (1999), Maheirie (2001), Macêdo (2003), Gracioli (2006), Polato (2004), Ramos e Bueno (2001). Formuladas com base em demandas específicas do setor, essas pesquisas transformaram-se em base de informação para as estratégias de atuação nesse campo (Ramos e Bueno, 2001). O crescimento sem precedentes da área levou a uma reorganização do mundo da cultura e das artes, implicando também redefinições das formas de gestão pública e privada nesse domínio.

Na condição de direito e produção/consumo da cultura, o lazer efetua-se em relação dialética com o trabalho, porque o artista não percebe seu trabalho e seu lazer como aspectos distintos, afirma Pimentel (2003).

Para Marcellino (1995), se o trabalho, nas sociedades modernas, recebe as conotações de mecânico, alienado, fragmentado e especializado, o lazer serve para compensar a alienação e a insatisfação que essa realidade proporciona, restaurando a dignidade perdida no trabalho.

Gaspar (2003) afirma que a liberação social, a autonomia e o reconhecimento só são possíveis para além ou fora do trabalho, já que ele é sinônimo de heteronomia, despersonalização e alienação: trabalho e tempo livre são, nas condições das sociedades contemporâneas, atividades antagônicas. Portanto, a emancipação social encontra-se fora da esfera do trabalho social.

Para Gaspar (2003), a insatisfação do trabalhador em relação a sua atividade tem marcado, em maior ou menor grau, a história do capitalismo, o que decorre da alienação e estranhamento a ele associados.

Para Pimentel (2003), em atividades como pintura, música, esportes, jogos, o trabalhador não encontra muitas oportunidades de expandir-se. Sobre um tempo pouco estruturado, sem finalidade clara, em que as pessoas vêem televisão, ficam distraídas, subutilizam suas habilidades e se entediam. Novos valores fundam o uso dos tempos sociais: o tempo-mercadoria e a conquista das férias remuneradas.

O autor afirma que todas as pessoas só terão melhores condições de lazer quando tiverem melhores condições de trabalho, e só terão melhores condições de trabalho quando tiverem melhores condições de vida.

Considerando o mercado de trabalho no âmbito do lazer, apesar de alguns grupos (minoria) considerarem que muitas vezes recebem uma remuneração justa ou até mesmo substancial pelos serviços prestados, o pagamento representa muito pouco diante das perdas sociais implicadas nessa forma de trabalho informal (Werneck *et al.*, 2001.). Ademais, no mercado atual de trabalho no Brasil, a remuneração justa e substancial constitui uma *exceção*, e não a regra.

Werneck *et al.* (2001) afirmam que especialmente no que se refere ao lazer, muitas possibilidades de prestação de serviço são marcadas por longas e intensas jornadas que não proporcionam condições dignas de trabalho. A maioria dos brasileiros não somente trabalha, mas também compra e vive informalmente porque a situação econômica atual na realidade do país não oferece outra alternativa.

Nessa perspectiva, Gaspar (2003) afirma que a utilização do tempo livre e do lazer criativo e produtivo como espaço de manifestação e desenvolvimento das aptidões vitais dos indivíduos, ocorre na direção da liberação e auto-realização possíveis do ser humano.

Construir a dissertação referente ao trabalho dos trabalhadores da área musical foi o maior propósito, buscando apontar a complexidade que envolve esse contexto. Optou-se pela abordagem psicodinâmica do trabalho por ela possibilitar a apreensão da subjetividade no trabalho, que aborda o impacto do trabalho nas pessoas, no prazer e no sofrimento, tendo como representante máximo Dejours (1992).

A análise da psicodinâmica sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo seja fundamentalmente de natureza simbólica, isto é, reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, no sentido de gratidão. A construção do sentido do

trabalho pode transformar o sofrimento em prazer, e essa dinâmica do reconhecimento constitui a realização pessoal no campo social que ganha um lugar na construção da identidade.

A organização do trabalho é vista como uma relação socialmente construída e, não somente em sua dimensão tecnológica configura a divisão de tarefas e o modo como serão executadas, às vezes, informalmente.

Atualmente, há uma crise do trabalho assalariado formal expressa por vários fatores, como o aumento do desemprego estrutural e a precarização do trabalho, a exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho, segundo Medeiros (2005).

Grande parte das relações sociais ocorre no trabalho, no entanto, tais relações ficam comprometidas quando o trabalhador deve desempenhar um trabalho que exige um ritmo acelerado, isso causa impacto nas relações de trabalho

Com o desenvolvimento histórico do trabalho e das forças produtivas sociais, o ser humano atinge patamares crescentes na sua capacidade de conceitualização e abstração, e o aperfeiçoamento da linguagem torna comunicável, como patrimônio comum, o distanciamento real que se realizou no trabalho, complexificando os vínculos originais entre pensamento e ação (Gaspar, 2003).

Atualmente, as transformações sociais-econômicas parecem determinar o crescimento tanto no desemprego quanto do trabalho informal. A tecnologia fez muitos empregos desaparecerem, mas, em compensação, gerou outros: serviços de turismo e lazer são alguns exemplos de atividades que não páram de crescer, e por fazerem parte da área de serviços, dependem muito das pessoas, salienta Polato (2004).

A relação com o trabalho ou com o lugar do trabalho tende a se tornar a principal referência dos trabalhadores ou, de outra forma, as organizações modernas assumem voluntariamente o papel de *forneedores* de identidades tanto social quanto individual, buscando estabelecer com o indivíduo uma relação de referência total. Essa tentativa vai dar-se por meio da produção de um imaginário específico, no qual a organização aparece como grande, potente, nobre, perfeita, procurando captar os anseios narcisistas de seus membros e prometendo-lhes ser a fonte de reconhecimento, de amor, de identidade, Freitas (2000).

O trabalho *pode ser* um fator de inclusão social e possibilidade de autonomia. Por isso, o trabalho artístico adquire um fator essencial para enfrentar a alienação e exploração de capitalismo.

Dentre as atividades relacionadas à arte, música e criação, há conteúdos artísticos relacionados de quem cria as letras, ritmos e melodias (o compositor), e também os que as interpretam, os músicos, e ainda os que trabalham com eles nos bastidores. Esses trabalhadores têm rotinas bastante diferentes em relação às organizações e condições de vida social.

Ocorrem, frequentemente, insinuações sobre a atuação dos trabalhadores do lazer, como se esse exercício não se caracterizasse como trabalho, mas como lazer – e um lazer *cinco estrelas*, usufruído apenas por pessoas privilegiadas.

No senso comum, o estereótipo vigente é de que os artistas possuem uma imagem vinculada ao uso de drogas e álcool. Além disso, a arte não é considerada trabalho. Porém, nem tudo é tão *glamouroso* na vida dos artistas. De um lado, eles são vistos como heróis, ídolos, mas de outro, eles são trabalhadores que não dispõem de garantias trabalhistas, sofrem os preconceitos da sociedade, passam por dificuldades financeiras, sociais, físicas e emocionais.

Dentre as dificuldades financeiras, sociais, afetivas e econômicas, há uma sobrecarga de trabalho, tendo em vista que o músico exerce quase sempre outra atividade paralela para garantir sua sobrevivência e, para desenvolver sua arte, deve desdobrar-se para cumprir uma dupla jornada de trabalho, ou seja, vive entre a busca do *feijão e do sonho*.

O trabalho artístico vincula-se a representações ligadas a uma imagem de prazer, satisfação do público e do próprio artista, que transmite essa imagem, pois dela sobrevive. Porém, procura-se descortinar o que está por trás desta imagem, tendo em vista que o trabalho musical exige de cada pessoa uma carga psíquica intensa, com várias horas de ensaio, relacionamento interpessoal mútuo, investimento financeiro sem retorno garantido. Enfim, trata-se de aspectos subjetivos que merecem uma investigação mais aprofundada.

Os participantes dessa pesquisa tocam *blues* e músicas do gênero, como o *rock*. Para os eles, o prazer que sentem nos ensaios e apresentações suprime o cansaço e o desgaste do dia-a-dia.

Para produzir seu trabalho, o músico precisa de alguma inspiração e capacidade de reflexão; ou seja, aspectos intrínsecos que somados às inovações tecnológicas permitem que transmitam seu trabalho e sua música ao seu público.

A música tem importância na vida do homem, pois proporciona-lhe momentos de beleza, suscita emoções, inspirações, *elaborações*, traz recordações alegres à consciência e até mesmo sensações adversas.

A palavra *blues* possui uma concepção de tristeza, sofrimento, melancolia, pois, desde seu início, serviu como forma de expressão artística desses temas. A definição mais importante do *blues* é aquela que se refere a ele como um estado de espírito, ensina Macêdo (2003). Como gênero de estrutura musical, o *blues* tem também a sua história e também passou transformações, adquirindo novas formas com o passar do tempo.

No Brasil, e especificamente em Goiás, os músicos deparam com dificuldades para sobreviver com a sua atividade, sobretudo se o gênero musical for o *blues*, o escolhido pela banda, o que já indica certa atitude crítica e ousada. O sentido do trabalho, para esses trabalhadores, visa atender mais a necessidades de ordem artística e cultural do que comercial.

No Brasil, a maioria desses trabalhadores dificilmente consegue sobreviver exclusivamente de seu trabalho informal. Para compensar o escasso retorno financeiro, eles se empregam em outros setores em que o lucro financeiro certamente é maior, sem contar que o trabalho musical é explorado e a mão-de-obra é desqualificada, e eles ainda enfrentam processos de exclusão social, vítimas de estereótipos e preconceitos. Cabe refletir também na própria qualidade do trabalho desempenhado pelos trabalhadores inseridos no mercado do lazer. Percebe-se que muitos deles sentem-se despreparados para atuar neste campo, afirma Polato (2004).

Os *shows*, ensaios, momentos de apresentação, e unificam a esfera do encontro entre o prazer e criação, trabalho e possibilidade de reconhecimento e autonomia

Esta dissertação de mestrado teve como objetivo investigar como se configuram as relações de trabalho entre trabalhadores de uma banda de *blues*, considerando a arte como forma de identificação do sujeito e busca também refletir sobre o processo de inclusão/exclusão a que estão submetidos, com ênfase às condições do trabalho vivenciadas por eles.

Todos os músicos componentes da banda escolhida participaram da pesquisa. O motivo de optar pela participação de todos deve-se à possibilidade de melhor compreensão da estrutura dinâmica da banda. Trata-se de uma banda de *blues* goiana, reconhecida no mercado fonográfico e com destaque na região. Os participantes da banda atuam, em sua maioria, em atividades paralelas, em turnos diversificados durante

a semana e relataram pouco convívio familiar aos finais de semana. Todas essas características foram analisadas, ainda por tratar-se de uma banda em que o trabalho é capaz de desencadear vivências de prazer e sofrimento. A banda em estudo foi denominada XYZ, sigla fictícia, assim designada com o objetivo de preservar seu anonimato.

A construção do roteiro para as referidas entrevistas considerou as categorias da psicodinâmica do trabalho: condições de trabalho, as relações de trabalho, de horário de trabalho, prazer e sofrimento e organizações de trabalho.

Quanto à estrutura, o presente estudo está organizado em quatro capítulos sucedidos pelas considerações finais.

O primeiro capítulo, intitulado *Trabalho, arte e música*, discute o contexto do trabalho e suas implicações no lazer. Inicialmente, discorre-se sobre os principais conceitos utilizados referentes às questões da subjetividade humana. Nesses termos, abordam-se as atuações dos participantes diante do processo de exclusão social, e se procura evidenciar a precarização do trabalho dos músicos da banda. Nos itens posteriores, pretende-se estabelecer a relação entre música, *blues* e arte, como forma de emancipação, autonomia e reconhecimento.

O segundo capítulo intitula-se *Abordagem psicodinâmica do trabalho*, e nele se apresentam o conceito e o histórico da abordagem utilizada. Posteriormente, faz uma descrição teórica das cinco categorias que emergiram das respostas dos participantes.

No terceiro capítulo, intitulado *Delineamento metodológico do estudo*, privilegia-se o objetivo geral, campo de pesquisa, histórico da banda, participantes, instrumento da coleta de dados e técnica utilizada para as análises.

No quarto capítulo, cujo título é *Análise e discussão dos resultados*, apresentam-se os resultados, seguidos por sua análise e discussão, buscando relacionar os dados encontrados neste estudo com o embasamento teórico escolhido e apresentado.

Por fim, nas considerações finais, retomam-se o problema e os objetivos iniciais da investigação e se apresentam as conclusões decorrentes das análises além de algumas sugestões para o aprofundamento da reflexão sobre a temática.

CAPÍTULO I – TRABALHO, ARTE e MÚSICA

Este capítulo aborda o trabalho, a música e a arte, e a sua configuração nos dias atuais. A reflexão a que se propõe diz respeito às interfaces dessas questões na vida do trabalhador que atua na arte.

1.1 Conceitos de trabalho

O trabalho sempre ocupou um lugar central nas diferentes comunidades e em tempos diversos, e, lentamente, foi sendo limitado pelas condições socialmente estabelecidas. Seu conceito vem evoluindo ao mesmo tempo em que o cenário econômico e político muda, e com ele, a concepção que a sociedade e as pessoas têm dele. O trabalho tem sido estudado sob vários aspectos e por diversas áreas do conhecimento, o que demonstra a relevância do assunto, especialmente em momentos de mudanças tão significativas no contexto global.

A psicologia no campo das organizações tem um desafio muito grande, que é o de conseguir articular-se em meio à realidade no mundo do trabalho, com princípios capitalistas, em prol do desenvolvimento do trabalhador. Na prática, significa romper com a dicotomia existente entre os tecnicistas e humanistas. Para Spink (1999), a psicologia do trabalho nasceu e cresceu com essa dicotomia. Ele discute o papel e a condição da psicologia na área do trabalho, afirmando que ela se encontra fragmentada com múltiplos temas que são trabalhados de forma isolada.

Antunes (1997) afirma que o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza.

Segundo Codo (1993), a palavra trabalho, no sentido corrente, é encontrada como sinônimo de atividade, ocupação, ofício, profissão, tarefa, distinguindo-se de lazer, e aparecendo ainda como resultado de uma determinada ação. Em vários idiomas a palavra trabalho aparece com duplo significado: ação-esforço e moléstia-fadiga. Trata-se de “um esforço humano que implica sacrifício e dor, moléstia e sofrimento, e que determina a produção ou conservação de um bem ou de uma utilidade.” (Codo, 1993, p. 86).

O autor apresenta uma definição de trabalho: “chamamos processo de trabalho ao conjunto de operações realizadas por um ou vários trabalhadores, orientados para a produção de uma mercadoria ou realização de um serviço” (Codo, 1993. p.104). Assim, o trabalho é considerado processo que se estabelece entre a natureza e o homem. Durante tal processo e mediante sua ação, a pessoa realiza mudanças, produz significados e se personifica.

O trabalho constrói o indivíduo e as condições de sua vida, podendo contribuir para a relação saúde-doença, pois ocorre um investimento afetivo. Nesse sentido, Codo *et al.* (2004) e Gaspar (2003) afirmam que o indivíduo constrói sua identidade por meio de sua relação diária com sua própria vida, estabelecendo uma tríplice relação entre identidade-trabalho-relações sociais e afetivas. O produto do trabalho é uma objetivação do trabalho humano, já que está incorporado em um objeto e transformado em coisa material.

Segundo Gaspar (2003), a perversão do trabalho decorre de o trabalhador se relacionar com o produto de sua atividade produtiva como um objeto alienado. O trabalho, como ação vital, vida produtiva, se constitui para o homem apenas como *meio* para manter sua existência.

As dimensões de estranhamento são atribuídas como determinação do processo de trabalho. Em outras palavras, todo objeto é objeto tendo em vista exterior ao sujeito e mesmo os que satisfazem necessidades da fantasia possuem uma exterioridade. Por isso, o objeto tende a re(criar) o sujeito, de acordo com Alves (2006).

O trabalho não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de auto-estima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de acordo com Navarro e Padilha (2006).

Nesse sentido, Segabinazzi (2007) afirma que o processo de se tornar pessoa acontece na interação entre o contexto e pessoas, ou seja, na ordem cultural e social. O homem está submetido a uma multiplicidade de determinações sócio-culturais, ao mesmo tempo em que também é sujeito ativo e capaz de transformar essa realidade.

A carreira, ou o *status* profissional, torna-se o elemento organizador da vida pessoal, aquilo que lhe dá sentido, auto-imagem, reconhecimento e o único referente que pode permitir a expressão do sucesso e da realização pessoal. A identidade profissional torna-se identidade pessoal, conforme Freitas (2000) e Gaspar (2003). O trabalho revela-se como o instrumento da auto-criação do homem pelo homem. O produto do trabalho é

uma objetivação do trabalho humano, já que está incorporado a um objeto e transformado em coisa material, afirma Gaspar (2003).

O trabalho, como um processo histórico e social, torna-se determinado pelos modos de produção de uma sociedade. O modo de produção capitalista modifica a relação do homem com a natureza, com o produto de seu trabalho e consigo mesmo. Tais modificações podem, portanto, ser verificadas também nas artes, de acordo com Gaspar (2003).

1.2 As relações de trabalho: da Revolução Industrial ao século XXI

A história do mundo do trabalho é a história da incessante luta do homem pela transformação da natureza, da alienação humana promovida pelas condições específicas que o trabalho assume na produção capitalista, ressaltam Borges e Yamamoto (2004). Os diversos padrões de acumulação capitalista não devem obscurecer o essencial: a apropriação individual do trabalho social como marca distintiva da ordem do capital.

Esse processo produtivo transformou a produção industrial capitalista do século XX, expandindo-se para os principais países capitalistas, e significava um modelo a ser alcançado. Antunes (1997) esclarece que foi implantada uma sistemática baseada na acumulação intensiva, executada por trabalhadores predominantemente semiquilificados, o que, segundo ele, “possibilitou o desenvolvimento do operário-massa, o trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas” (Antunes, 1997, p. 37).

Com o advento do capitalismo, também emergiu uma visão utilitarista do trabalho, e com ela, um novo modo de produção e organização do trabalho. Como sustentáculo desse ponto de vista, engendrou-se todo um aparato ideológico. Com a finalidade de atribuir elevada centralidade ao trabalho, consolidou-se uma mudança essencial, bem como uma concepção de trabalho que o exalta como foco central da vida das pessoas, com base na instituição do mercado de trabalho, e como a forma predominante de produção de bens e serviços, declara Medeiros (2006). Segundo a autora, por meio do trabalho passou-se a organizar e estruturar as relações sociais em grande parte do mundo ocidental.

Segabinazzi (2007) afirma que o capitalismo interfere decisivamente na liberdade de manifestação das consciências individuais, uma vez que a organização das relações

de trabalho, no capitalismo industrial, desenvolveu-se para uma homogeneização ocidental das relações de produção, extrapolando os limites nacionais e regionais da cultura dos trabalhadores.

A esse respeito, esclarece Dejours (1992):

O período de desenvolvimento do capitalismo industrial caracteriza-se pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas (p. 14).

A Revolução Industrial teve início no século XVIII, na Inglaterra, as fábricas do início da Revolução Industrial apresentavam condições precárias, ambientes com péssima iluminação, muito abafados e sujos. A primeira Revolução Industrial marcou no trabalho o paradoxo de um lado, a máxima sociabilidade, pois nunca antes tantos trabalhadores foram reunidos em um mesmo lugar para participar de maneira organizada na confecção de um mesmo produto, de outro, os salários recebidos pelos trabalhadores eram muito baixos e se utilizava o trabalho infantil (Borges e Yamamoto, 2004).

A segunda Revolução Industrial foi marcada pelo conflito aberto entre capital e trabalho, contexto em que também surgiu a chamada administração científica, que teve entre seus expoentes Taylor e Fayol. Enquanto Taylor estudava o planejamento da execução das tarefas, Fayol voltou-se para uma concepção macroscópica da organização, preocupando-se com as funções de gerenciamento.

O taylorismo, como método de organização *científica da produção*, mais do que uma técnica de produção, constituiu essencialmente uma técnica social de dominação e controle. A denominada administração científica retirou do trabalhador sua capacidade criativa e impediu a possibilidade do trabalhador se identificar com o produto de seu trabalho. Assim, o trabalhador passou gradativamente a expropriar de seu saber-fazer, ao se adaptar à divisão do trabalho:

Ao organizar o processo de trabalho, dividir o trabalho de concepção e o de execução, estruturar as relações do trabalho, distribuir individualizadamente a força de trabalho no interior do espaço fabril, a classe dominante faz valer seu controle e poder sobre os trabalhadores para sujeitá-los de maneira mais eficaz e menos custosa a sua exploração econômica (Rago e Moreira, 1993, p. 25)

A aplicação do conjunto dos princípios tayloristas conduziu, por meio do incentivo salarial, o trabalhador a assimilar o *desejo* de aumentar a produção e reorientar sua percepção para incremento.

Segundo Borges e Yamamoto (2004), Taylor propôs a substituição dos métodos tradicionais pelos científicos. O sistema *Taylor* radicalizou a divisão entre concepção e execução do trabalho ou entre gerência e trabalhadores. Para as autoras, de forma paralela e independente do desenvolvimento surge também o movimento que ficou conhecido por fordismo, em razão de ser liderado por Henry Ford. Ford, na fabricação de automóveis, deu continuidade a tal modelo, porém avançou na padronização por meio de um conjunto de inovações, dentre as quais se destacou o uso da cadeia de montagem sobre a esteira rolante.

Borges e Yamamoto (2004) e Pochmann (2006) afirmam que H. Ford foi bastante criticado por exercer um forte controle da vida integral dos seus empregados. Portanto, mantinham-se as contradições já analisadas pelos teóricos marxistas, ou seja, o trabalho continuava a ser tratado como uma mercadoria e permaneciam seus atributos de alienação, monotonia e embrutecimento.

Conforme as autoras, com as reivindicações dos movimentos sindicais e sociais por melhor qualidade de vida e trabalho, ao final da década de 1960, nos países de economia desenvolvida, surgiram novas formas de abordagem da relação saúde-trabalho.

Na metade do século XX nos países industrializados a organização dos trabalhadores reivindicou melhores condições de trabalho. A luta pela saúde do trabalhador teve como intuito assegurar aos prestadores de serviço as mais saudáveis condições de trabalho. Naquele momento, ganharam repercussão outras técnicas de gestão, modelos alternativos à organização fordista/taylorista que, a partir dos anos de 1970, mostrava sinais de exaustão.

Antunes (1997), Heloani (2003) e Alves (2006) destacam o que o padrão de regulação fordista-taylorista, em crise desde os anos de 1970, passou a conviver ou mesmo ser substituído por outros modelos considerados mais *flexíveis*. Aquele que teve maior capacidade de disseminação foi o modelo japonês conhecido como toyotismo¹.

Para Borges e Yamamoto (2004), em uma economia que nutre uma visão utilitarista do trabalho, defende-se o trabalho, ele é valorizado como mercadoria,

¹ Toyotismo: modelo japonês de processo de produção, originado pelo engenheiro Ohno, na empresa Toyota, no período após o término da Segunda Guerra Mundial, e cujas características principais são: flexibilização do trabalho, produtos feitos em menor escala e de forma personalizada, estímulo ao desenvolvimento de profissionais polivalentes e multifuncionais, trabalho realizado em equipe, eliminação do desperdício, controle de qualidade total, gerência participativa e tantas outras características (Antunes, 2000, p. 35).

disciplinado, mecanizado, de larga escala, estritamente supervisionado, exigindo requisitos mínimos padronizados, planejado e concebido por especialistas e executado por outros.

Antunes (2000), Borges e Yamamoto (2004) abordam também o período das relações de trabalho, após a década de 1980, destacando como principais características o grande avanço tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica. Para eles, a partir daquela época, o processo de produção chamado toyotismo passou a ter força, caracterizado pelo objetivo de produzir somente o necessário e em menor tempo possível. No contexto do toyotismo, os trabalhadores tiveram que desenvolver uma multifuncionalidade e polivalência, em razão da redução do quadro de pessoal – consequência natural desse processo produtivo.

No toyotismo, conforme afirma Antunes (2000), faz-se presente a filosofia da reengenharia e das *equipes da qualidade*. Todas essas idéias visam um único objetivo, ou seja, a acumulação do capital, por meio do envolvimento e alienação cada vez maiores do trabalhador que, diferentemente dos modelos taylorista e fordista, vê-se *envolvido* no processo de produção e até passa a acreditar que foi valorizado nesse processo.

Um elemento importante desse modelo, afirma Heloani (2003), é a descentralização da produção, mediante a substituição das grandes organizações por aquelas de médio e pequeno porte, com certa autonomia em relação às primeiras. Esse modelo que se pretende inovador em relação ao taylorismo/fordismo adota tecnologias e processos mais flexíveis, em combinação com a organização do trabalho em equipe.

Utilizam-se novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, que rompem com o caráter parcelar típico do taylorismo, flexibilizando a organização do trabalho. Esse ponto é ressaltado por Antunes (1997):

Para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratados, dependendo das condições de mercado (p. 28).

Dessa forma, sob a égide da flexibilidade, os produtos do trabalho são voltados para atender às particularidades do mercado, em vez de o trabalhador produzir de forma padronizada, como no modelo anterior. Além disso, segundo Marinho (2005), a

flexibilização atinge os direitos trabalhistas historicamente adquiridos pela classe trabalhadora.

Sob a chamada Terceira Revolução Industrial, que ainda se configura, duas formas opostas de conceber o trabalho são engendradas, e a diferença básica entre as duas refere-se à importância atribuída ao trabalho, de acordo com Borges e Yamamoto (2004) e Heloani (2003). Com o desenvolvimento da tecnologia, aprimora-se a expropriação do saber operário, por meio do rompimento entre trabalho manual e intelectual.

Nesse contexto, o trabalho passa por um processo que resulta em uma maior alienação do trabalhador. Intensifica-se o controle sobre o tempo de trabalho, como a cronometragem de movimentos.

Heloani (2003), Borges e Yamamoto (2004), Marinho (2005) e Antunes (1995) afirmam que a acumulação flexível do capital tem gerado, dentre outras conseqüências, impactos no mundo do trabalho, como a precarização do trabalho, o desemprego estrutural, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e a expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado.

Conforme Antunes (1997),

Trata-se de uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade dual do capitalismo avançado (p. 41).

Após a Revolução Industrial, ocorreram mudanças no processo de produção, e o trabalho passou a ter um sentido de despersonalização e alienação, o que constitui uma alienação inerente não apenas às relações de produção capitalistas, mas do progresso tecnológico. Para Gaspar (2003), indivíduo não se realiza completamente no trabalho, o qual é necessariamente *heterônimo*, alienado e despersonalizado. Nas palavras do autor,

o conceito de alienação está ligado originalmente à objetificação do produto do trabalho e, como tal, é uma característica até certo ponto natural da atividade laboral, a qual vai revestir-se, posteriormente, dos conteúdos sociais derivados da apropriação do trabalho alheio, do desenvolvimento das forças produtivas como um poder estranho e hostil a quem as criou, atingindo grau máximo com o fetichismo da produção de mercadorias. (Gaspar, 2003, p. 49)

A repressão da autonomia individual no processo de trabalho é uma característica da chamada *sociedade tecnológica*: o progresso técnico requer uma mecanização maior, não só na produção como também no consumo. Para Gaspar (2003), se o trabalho atual, ou seja, assalariado, é alienante, não traz satisfação a quem o executa, não permite o desenvolvimento livre de suas capacidades, de sua iniciativa e sua responsabilidade, o indivíduo não poderá reconhecer-se em suas relações sociais ou na sociedade mais que no trabalho social dele exigido.

Foram marcantes as transformações ocorridas no mundo do trabalho na virada do século XX pra o XXI, e o crescimento em escala mundial do desemprego é, certamente, a face mais perversa desse quadro, destacam Navarro e Padilha (2006). Segundo as autoras, além da precarização das condições de trabalho, da informalização do emprego, do recuo da ação sindical crescem, em variadas atividades, os problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, relacionados ao trabalho.

As conseqüências da Terceira Revolução Industrial sobre o trabalho e o emprego têm levado muitos analistas a prognosticarem o fim da sociedade do trabalho e o advento de uma civilização do lazer e do tempo livre (Gaspar, 2003, Navarro e Padilha, 2007). As técnicas de organização da produção e do trabalho, baseadas nos princípios taylorista, fordista e toyotista, só fizeram aumentar as formas de exploração do trabalhador.

Trabalho e emprego possuem significados distintos. Nesse sentido, para Gaspar (2003), há diferença entre trabalho e emprego (assalariado), e entre trabalho abstrato e trabalho concreto. A respeito da polêmica que envolve trabalho produtivo e improdutivo, Hirata (1992) esclarece:

O não-reconhecimento do trabalho na sociedade contemporânea se deve a diferentes razões: uma definição extremamente restritiva do trabalho que exclui todo trabalho que não seja diretamente produtivo e industrial, eliminando assim desde o trabalho no setor de serviços até o trabalho doméstico (p. 10).

Para Borges e Yamamoto (2004), a diferença entre o trabalho e o emprego refere-se ao contrato de trabalho, pois o emprego constitui uma forma específica de trabalho econômico (que pressupõe a remuneração) regulado por um acordo contratual (de caráter jurídico). Tal diferenciação é importante, porque tem implicações diretas na forma de analisar os problemas do mundo do trabalho na atualidade.

Navarro e Padilha (2006), Borges e Yamamoto (2004) destacam que o trabalho como mercadoria desvaloriza a identificação do trabalhador com o produto e o processo de seu trabalho, ou seja, significa ganhar a vida trabalhando, mas não interessa em que

atividade. O termo trabalho inclui significados, como improdutivo e produtivo, de execução e intelectual, operativo e administrativo, público e privado, por atividades ocupacionais, urbana, artesanal e industrial. Interliga-se assim, à concepção da força de trabalho como mercadoria da alienação do trabalho. Trata-se, então, das várias faces da alienação.

1.3 Sentidos do trabalho

Bendassolli (2004) afirma que a associação entre trabalho e identidade vem se tornando problemática e que seus sentidos variam ao longo do tempo. Segundo o autor, trabalho e identidade aliam-se como duas realidades intrinsecamente relacionadas.

Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito e para a sociedade. Conforme o autor, o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao *sujeito* e o conteúdo significativo em relação ao *objeto*. O sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme executa o seu trabalho, possibilitando que ele consiga se identificar com aquilo que realiza.

O interesse do trabalho em si mesmo parece estar associado, por um lado, ao grau de correspondência entre as exigências do trabalho e, por outro, ao conjunto de valores, de interesses e de competências do indivíduo. Efetivamente, para muitas pessoas um trabalho que tem sentido é aquele que corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos delas, afirma Morin (2002).

O sentido do trabalho é possível por meio da transformação do sofrimento – diante da divisão das tarefas pela organização do trabalho – em prazer pela utilização das competências e liberdades individuais. O prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade.

Na dimensão individual, um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais (éticos) da pessoa – é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo ele está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo. O fator financeiro não é essencial para que o trabalho faça sentido. Em contrapartida, um trabalho que vai contra os valores pessoais, que não possibilita crescimento, nem seja reconhecido e valorizado pelas atividades que o indivíduo realiza em seu emprego, é considerado um trabalho sem sentido (Tolfo e Piccinini, 2007).

Identificar-se com o trabalho implica, na perspectiva individual, a constituição da representação de si e da auto-estima; do ponto de vista social, refere-se às modalidades de pertencimento aos grupos, os diversos papéis que a pessoa vive e as diversas representações em relação às quais ela se situa, incluindo a representação profissional, conforme Coutinho, Krawulski e Soares (2007).

Para Tolfo e Piccinini (2007), se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será dotado de sentido, ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A existência de desafios na execução da atividade é outro fator relevante. Enfim, um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o trabalhador para a execução das suas tarefas.

De acordo com Antunes (2000),

se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também (e *decisivamente*) por meio da arte da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo (p. 177).

Quando o indivíduo sente a necessidade angustiante de buscar mecanismos de enfrentamento para as situações proporcionadas pelo seu trabalho profissional, significa que a atividade laboral perdeu a capacidade de identificar-se com seus impulsos profundos e colaborar para o equilíbrio de sua personalidade, de acordo com Gaspar (2003). Pode-se perceber que o reconhecimento de si mesmo, de sua capacidade transformadora, que o indivíduo é autor de suas próprias condições, por si só, é prazeroso. A arte, permitindo tal reconhecimento, nessa perspectiva, apresenta-se como possibilidade de objetivação e subjetivação que se contrapõe à alienação.

Para Gaspar (2003), a liberação social, a autonomia e reconhecimento só são possíveis para além ou fora do trabalho formal, já que ele é sinônimo de despersonalização e alienação. Trabalho e tempo livre são, nas condições das sociedades contemporâneas, atividades antagônicas. Portanto, existe a possibilidade de a emancipação social ocorrer fora da esfera do trabalho formal. Esta apropriação, segundo o autor é possível no campo específico de realização plena dos atributos humanos do trabalhador.

Assim, para que a luta de todos aqueles que acreditam na possibilidade de transformar de alguma forma a realidade social, tal como se apresenta, faça sentido, é necessário que o trabalho seja configurado de maneira distinta, de forma a constituir-se em uma atividade cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica

que subordina o trabalho ao capital (Segabinazzi, 2007). Nesse sentido, a autora afirma que os trabalhadores podem pensar em outras formas de organização do trabalho, nas quais os indivíduos não executem simplesmente um trabalho repetitivo, mas que eles possam ter certa autonomia e uma possibilidade de decisão.

1.4 O trabalho na arte: possibilidade de autonomia?

O trabalhador, nos dias atuais, vive em constante insegurança decorrente de sua instabilidade profissional e econômica; no entanto, quando tem um *tempo livre*, busca uma qualificação profissional para sobreviver. Para Polato (2004), o tempo que resta após o trabalho é dedicado a recarregar as energias necessárias para a próxima jornada ou ampliar seu desenvolvimento pessoal, o que poderia ser alcançado pelas atividades de lazer.

A insatisfação do trabalhador em relação à sua atividade tem marcado, em maior ou menor grau, a história do capitalismo, o que é natural face aos fenômenos da alienação e estranhamentos a ele associados.

Após tratar o trabalho e suas implicações no trabalhador, abordar-se-á a arte e o artista, seguido por uma breve discussão sobre o processo de criação artística e a composição musical.

A discussão acerca do que é arte ocupa os homens desde a Antigüidade, e as formas de suas manifestações, os pontos de vista acerca do assunto e seu conceito foram se modificando ao longo da história da humanidade. Não é objetivo discutir os termos estéticos, históricos e rituais religiosos, “Restam as manifestações artísticas, bem menos dependentes do suporte material, como o teatro, a música e a dança, que devem sua sobrevivência a uma cadeia de aprendizado, a uma corrente de tradições recolhidas por uma instituição muito justamente chama conservatório”, assevera Coli, 2000 (p. 78).

Quando o observador se encontra diante de uma obra de autoria desconhecida, ao realizar a interpretação da obra *imagina* o autor e o faz tanto com as imagens históricas que sua cultura lhe dá, como com as imagens mítico-heróicas que também lhe são dadas pela mesma cultura, Vargas (2006).

A intrincada relação entre arte e cultura – cultura que a engendra e que dialoga incessantemente com ela – determina a crítica das noções de *sensibilidade inata*, *friuição espontânea*. Os objetos artísticos encontram-se intimamente ligados aos contextos culturais: eles nutrem a cultura, mas também são nutridos por ela e só adquirem razão de

ser nessa relação dialética, só podem ser apreendidos com base nela. O discurso sobre a arte exprime unicamente a relação da cultura do autor com o objeto cultural que é a obra de arte. Afirma Coli (2000): “a arte escapa às definições. Seu domínio, movente e fugidio, estende-se além da razão, além das determinações racionais e lógicas” (p. 126).

Em outras palavras, a arte incorpora, simboliza e evoca no receptor certa espécie de emoção arcaica. A arte constrói, com elementos extraídos do mundo sensível, um outro mundo. Na obra artística, há uma organização astuciosa de um conjunto complexo de relações, capaz de atingir e enriquecer a sensibilidade das pessoas, declaram Coli (2000) e Segal (1993). A possibilidade da arte torna-se complexa em uma sociedade em que a racionalidade mercantil transforma os objetos de arte em produtos da indústria cultural. Nesse sentido, Vargas (2006) aponta que precisamos considerar que a obra de arte “se apresenta” para o observador como um **símbolo**, ou seja, como uma *imagem* que é *presentificação*.

Há na arte sempre uma possibilidade de transformação da realidade, uma vez que ela denuncia suas contradições. A arte questiona o caráter de diversão que lhe é atribuído, privando-se de sua função na ordem capitalista, o que, de acordo com Benjamin (1994), abala sua validade social. O questionamento do caráter de diversão parte do princípio fundamental da arte que encerra fruição, gozo, e, ao mesmo tempo, reflexão.

A arte propõe uma viagem de rumo imprevisto – da qual não se conhecem as conseqüências – porém, empreendendo-a, o que conta não é a chegada, é a evasão. Segundo Coli (2000), “buscamos a arte pelo prazer que ela nos causa” (p. 112). A arte é formulação fantástica, e o trabalho é real; entretanto, ambos têm em comum a tendência para a ordem, a harmonia, a beleza, mediante o aperfeiçoamento dos meios expressivos.

A fruição da arte pressupõe um esforço diante da cultura. A arte, no entanto, exige um conjunto de relações e de referências mais complexas, pois as regras do jogo artístico evoluem com o tempo, envelhecem, transformam-se nas mãos de cada artista (Coli, 2000).

Para Benjamin (2004), a técnica sempre esteve presente no universo das artes, uma vez que, desde os primórdios da humanidade, houve necessidade de o artista dominar uma gama de conhecimentos, procedimentos e habilidades específicas para a realização de sua obra, ainda que a técnica tenha sido percebida de diferentes formas no decorrer da história.

Segundo Gaspar (2003), o trabalho criativo, onde e quando ele se apresenta, é condição de realização da personalidade humana na mesma medida que o tempo livre o é. De acordo com o autor, as obras de arte retratam muito bem essa temática.

Johanson (2004) afirma que a obra é o *produto final* que se desprende do artista, e que será dado a conhecer, como um ser único e autônomo, *a posteriori*, com o seu *desprendimento*. A obra de arte é, nesse sentido, um risco, já que não há como prevê-la; e até mesmo o artista só a conhece plenamente quando ela está pronta. O jogo da criação se realiza no interior de um campo de hesitação. Para o autor, a hesitação não é senão o risco de lançar-se em um movimento que não tem mais razão de seguir nesta ou naquela direção, mas que só será reencontrado depois de realizado.

Coli (2000) afirma que a obra é constituída, em última análise, por elementos culturais mais profundamente necessários que os próprios elementos materiais. Não há dúvida de que o trabalho sobre a matéria, a habilidade artesanal, o domínio sobre o fazer são elementos constitutivos essenciais da arte, mas eles repousam sobre um pressuposto anterior: o da transformação da matéria em uma expressão cultural específica. O objeto artístico mantém uma relação tão complexa com a cultura que se mostra inesgotável e inapreensível.

A liberdade é o alcance do esforço de mudança sem garantias. O ato livre, tal como a obra de arte, é o *produto final* que pode não ser concluído. A criação dá-se com a determinação interna, que supera a hesitação e faz que o artista tome conhecimento de sua experiência por intermédio de sua obra, e até mesmo para ele, essa experiência não será de todo revelada, ressalta Johanson (2004).

Arte e técnica apresentam-se inseparáveis. É preciso possuir habilidades específicas, manuais e racionais, para produzir uma obra de arte.

A música é uma das expressões artísticas de grande importância para o criador e apreciador de sua obra e um dos produtos artísticos mais produzidos e consumidos pelas pessoas no seu tempo de lazer. Ela ainda aparece na recreação e na cultura popular por meio das brincadeiras cantadas. Para Pimentel (2003), as letras das músicas situam-se próximas da poesia, uma vez que ambas assumem a dimensão de arte. Linguagens da arte escrita, como romances, poesias ou as letras das músicas, revelam sentimentos, valores e pensamentos.

Há, muitas vezes, um sentimento, tanto no artista como no receptor, de que o artista não cria, mas revela uma realidade. O mundo que o artista cria é produzido de outra forma, pois ao criar, ele se liberta ou expressa a luta constante com a ansiedade

relativa ao resultado final de seu esforço, afirma Segal (1993). No mito popular, o artista é um sonhador que ignora realidades, na verdade ele não é um sonhador, mas um artesão supremo. O artista não está distante da realidade, mas busca expressar sua verdade psíquica. O artista aspira localizar seu conflito e resolvê-lo em sua criação. Portanto, a *intenção* do artista é despertar no público uma resposta emocional que nele produzirá o ímpeto de criar.

Seja heróico ou não, o mito é a cuna natural das imagens poéticas e fonte onde, artistas e críticos especializados, ao longo da história, recorrem para falar da criação artística, Vargas (2006). Segundo o autor, com a consolidação das cortes e a incorporação dos artistas a este ambiente que algumas imagens míticas se consolidam, entre elas a imagem da obra com “não trabalho”, e portanto, não humana. Tal imagem justificaria uma série de benefícios e privilégios dados pelas cortes aos artistas que por sua vez amplificariam a imagem mítica do fazer de imagens como alguém diferente do homem comum.

A necessidade do artista é expressar em forma de obra de arte o que sente nas profundezas de seu mundo interno. A percepção interna do sentimento mais profundo, segundo Segal (1993), é que leva o artista a precisar recriar algo que seja sentido como um mundo completamente novo, e o que todo grande artista faz é criar um mundo. Por mais alegre e serena que seja a obra, ela comunica ao receptor uma tensão que subjaz ao processo criativo.

No artista e em relação às pessoas comuns, os obstáculos para uma percepção mais alargada, são mais facilmente superáveis justamente em razão de sua natureza de artista. Para Johanson (2004), o artista, pode-se dizer, é um desatento em relação à consciência prática, no entanto sempre é orientado para a ação, concentra seus esforços naquilo que transforma todo o tempo (o presente em futuro) e aceita do passado apenas o que pode ajudá-lo a esclarecer o momento que advirá.

O artista é um personagem dotado de sensível capacidade para decifrar o que a maioria não vê e para criar novas obras que elevem o espírito de seus espectadores. O artista, ao viver intensamente uma emoção, consegue exprimi-la concretamente, a fim de manifestá-la e transmiti-la aos outros, conforme Vasconcelos e Kirschbaum (2005) e Dimatos (1999).

Os desejos dos artistas expressos na obra de arte, de acordo com Segal (1993), são desejos reprimidos, inaceitáveis à consciência, e uma obra de arte pode dar origem a

inúmeras emoções. As obras de arte incluem não só a poesia, ou a pintura, mas também em particular a música, mesmo com a ausência de um conteúdo verbalizável, ou seja, apenas instrumental.

Segal (1993) declara que a criatividade artística envolve muita dor, e a necessidade de criar é compulsiva, ela não pode ser abandonada com facilidade. O abandono de um esforço artístico é sentido como fracasso, às vezes, como desastre. No próprio trabalho criativo, por maior que seja a alegria de criar, há sempre também um elemento importante de dor, sendo necessária grande quantidade de trabalho consciente associado a um alto grau de autocrítica, frequentemente muito dolorosa.

Nesse sentido, Wood Jr. (2005), assinala que quem é criativo sobrevive com uma saúde mental saudável, e quem não o é, fracassa, pois a prática da arte de forma amadora é um remédio sem contra-indicação para uma série de males da vida moderna, como a depressão e transtornos psíquicos em geral.

A atitude do artista, como artista, isto é, a atitude do distraído, desligado em certo grau e em relação a certo sentido da ação prática, segue na direção oposta ao que é habitual para o espírito, ao contrário do que naturalmente requer a consciência, a saber, um máximo de concentração e, ao mesmo tempo, um mínimo de amplitude. A relação das obras de arte com o seu conteúdo de verdade é, portanto, vivenciada em um estado de extrema tensão, salienta Johanson (2004).

De fato, mesmo e apesar da solidariedade do artista romântico com o povo, a sua negação dos valores burgueses auxiliou a permanência da idéia da obra como “não-trabalho” e por conseqüência a imagem do artista como alguém especial, diferente dos homens comuns que trabalham, Vargas (2006).

O trabalho criativo é costumeiramente atributo exclusivo de uma pequena minoria de artistas, esportistas e intelectuais (emancipação social por meio do trabalho). A atividade contemplativa é a atividade do intelecto, a vida do espírito, a filosofia, a arte, a pura especulação de tudo o que não é necessário nem útil, segundo Segal (2003).

Para Segal (1993), alguns artistas sentem de modo particularmente poderoso que a obra adquire existência quase independente. O trabalho de reparação do artista nunca é concluído e, no fundo, uma obra de arte deve ser original

Se há na arte satisfação de desejo, não se trata de uma simples satisfação onipotente de um desejo, mas de uma satisfação do desejo de elaborar um problema de um modo particular, e não do que se entende por satisfação de desejo. A natureza do

conflito psíquico e o modo pelo qual o artista busca resolvê-lo em seu ego inconsciente podem objetivar o artista sobre a forma significante (Segal, 1993).

A composição implica parcerias e disposição para aprender um novo instrumento, uma nova nota. A expressão artística exprime-se na arte como manifestação social, *desabafo*, declarações, expressões individuais ou coletivas, salienta Maheirie (2001).

1.5 A música e os músicos

Diferentemente do filósofo, o artista não nos dá suas razões; ele se contenta em admirar e revelar.

Émile Male

Maheirie (2003) afirma que a música é como uma linguagem reflexivo-afetiva, capaz de construir sentidos coletivos e singulares. O processo de criação musical deve ser compreendido sempre como um produto histórico e social, completamente inserido no contexto no qual ocorre. Assim, a música pode ser vista como uma prática determinada, situada em um contexto específico, mas sempre em relação ao seu tempo e a expressões passadas, presentes e futuras.

Segundo as dimensões estéticas, a música é uma das mais nobres expressões humanas, pois favorece valiosos índices qualitativos para a classificação das pessoas, das sociedades, das culturas e das próprias civilizações, de acordo com Andrade (2001).

No entanto, a música distingue-se de todas as outras artes. É uma linguagem universal anterior a toda outra linguagem, plástica ou verbal, afirma Lopes (2006). Todas as manifestações artísticas possuem o dom de momentaneamente liberar o ser humano do individual, do querer, do desejar, que lhe é inato, por também ser um ente causado pelo desejo. Conforme o autor, com o estado de liberdade do desejar, de submissa passividade é, a obra que olha e penetra o espectador.

As músicas contêm significações coletivas, provocam experiências emocionais intensas que são vivenciadas de modo particular. Ao reagir a uma canção de forma afetiva, o indivíduo identifica-se com os músicos/artistas, que também dão forma e voz às emoções que os indivíduos muitas vezes, não conseguem expressar, pois se sentem *desconcertados e incoerentes* para expô-las, conforme Maheirie (2001). A autora afirma que se o público incorpora, a música, por outro lado, também se apropria dela. A música,

como parte concreta do contexto social, político e cultural, é, ao mesmo tempo, transcendência em relação àquilo que ele impõe às pessoas.

Para Coli (2000) e Maheirie (2001), a música ensina muito sobre o próprio universo, de um modo específico, que não passa pelo discurso pedagógico, mas por um contato contínuo, que refina o espírito. Como qualquer forma de arte, a música deve ser compreendida como uma atividade humana inserida em um determinado contexto social, histórico e político. Com essa compreensão é possível considerar a especificidade da música como um processo, uma forma de sentir e pensar, capaz de criar emoções e inventar linguagens, pois “o sujeito subjetiva tais características e as objetiva de volta, em forma de idéias, posturas, modo de andar, falar, vestir, dançar e de perceber o mundo que está inserido” (Maheirie, 2002, p. 41).

Ao produzir a música, os artistas articulam o som e o silêncio em uma estrutura temporal própria e única que possa definir este tipo de atividade. Araújo (1998) afirma que é necessário levar em consideração o tempo qualitativo, quando se refere à música. O tempo qualitativo é aquele no qual a consciência é capaz de, concomitantemente, interpermeiar o presente, o passado e as projeções futuras.

Uma sinfonia, um quadro, um romance são refúgios, pois instauram um universo para o qual *se pode bandear*, fugindo das asperezas da vida real, procurando as delícias das emoções irreais. No fundo, as emoções artísticas são ricas e fecundas, o prazer e a evasão não são apenas alienações em um primeiro momento, mas podem transformar a relação da pessoa com o mundo (Coli, 2000).

Dentre as atividades relacionadas à arte, à música e à criação, estão presentes os conteúdos artísticos de quem, por exemplo, cria as letras, a melodia, a harmonia de determinada música (o compositor) e os que a apresentam (cantores e músicos), e ainda os que trabalham como apoio dos músicos. Eles têm rotinas e condições de trabalho distintas com relação aos horários de trabalho e vida social.

Lage e Foscarini (2006)² salientam que não é a música que é atravessada pelo compositor – uma obra só se eterniza se *atropela* o seu criador – é a sua composição que o atravessa, deslizando, sem solução de continuidade, de um para outro âmbito das significações subjetivas.

² Lage e Foscarini (2006) e Lopes (2006) basearam-se nos estudos do psicanalista francês Didier-Weil.

De acordo com Coli (2000),

no caso da música, a partitura é uma garantia de estabilidade – a notação minuciosa oferece uma ancoragem bastante sólida às peças musicais (p. 78).

Na música, o movimento tecnológico iniciou-se pelo surgimento das rádios, e, logo depois, com a produção em massa dos *long plays*. Segundo Vasconcelos e Kirschbaum (2005), para o compositor escrever uma música inovadora, ele precisa contar com a existência de técnicos que produzam instrumentos musicais compatíveis com a nova produção. Além disso, é preciso que os músicos possam conhecer e então utilizar os novos instrumentos para que a nova música possa ser executada:

Além dos recursos para ampliação das reverberações, do volume do alcance dos sons, surgiram sucessivos recursos tecnológicos para registros, difusão e arquivamento – os discos de vinil e a *laser*, as fitas cassetes de natureza diversificada, além de outras tecnologias que facilitam a vida no aperfeiçoamento e nas extensões de todos os seus sentidos, afirma Andrade (2001). Conforme o autor, o rádio e as emissoras de rádio têm sido grandes difusoras da sonoridade e da musicalização, com o objetivo de oferecer serviços e a serviço do lazer como tal. Sua programação cultural constitui-se no suporte da sobrevivência de grupos e de orquestras, de conjuntos e de bandas de diferentes portes e níveis de qualidade.

Para Hobsbawm (1995), a arte mais significativamente afetada pelo rádio foi a música, pois ele abolia as limitações acústicas ou mecânicas do alcance dos sons. A música, a última das artes a romper com a velha prisão corporal que limitava a comunicação oral, já tinha entrado na era da reprodução mecânica antes de 1914, com o gramofone³, embora ele ainda não estivesse ao alcance das massas. Os anos entre guerras (1918-1939) puseram gramofones e discos ao alcance das massas.

No Brasil, a mediocridade vigente em matéria de música tem revelado as características da lógica de consumo que visa subordinar a difusão cultural às leis de mercado. Os músicos, porém, com sua resistência, podem desenvolver um trabalho de qualidade, ao estimularem a inteligência, a imaginação e a criatividade das pessoas, afirma Bertoni (2001).

Conforme Wood Jr. (2005), no contexto de criação musical, apesar de o brasileiro ser considerado criativo, a comercialização de sua produção musical ainda é

inexpressiva no mercado mundial, tanto no cinema, o que ocorre também na literatura e nas artes plásticas.

Em vez do rigor das divisões de tarefas em uma estrutura fabril, a inovação em música ocorre por meio de processos desestruturados de improvisação e recombinações nas redes sociais de músicos. No entanto, nota-se que o desenvolvimento tecnológico na música e na dança, pode comprometer a criatividade e a inovação dos trabalhadores, Wood Jr. (2000).

Quando uma banda adquire sucesso com algumas fórmulas e formas de interpretações, a tendência à inovação diminui, e muitas delas acabam enrijecendo sua forma de tocar. Para Pellegrini (2004), músicos de menor visibilidade sentem-se mais livres para criar e inovar. São chamados de músicos periféricos, e suas inovações podem tornar-se parte da forma de interpretação mais popular, pois ainda têm condições de entrar em contato com maior diversidade de influências.

O perfil dos músicos, segundo Tamayo *et al.* (1998), é caracterizado pela procura de mudança, de sensações novas e de prazer, que constituem o pólo da autonomia intelectual e afetiva e da abertura à mudança. Os músicos apresentam motivações diferentes, pois lidam com a criação de novas partituras, atividades que exigem inovação, criatividade, novas sensações de prazer e uma boa dose de estimulação.

1.6 O Blues

O *blues* sempre esteve profundamente ligado à cultura afro-americana, especialmente aquela oriunda do sul dos Estados Unidos da América, dos escravos das plantações de algodão que usavam o canto, posteriormente definido como *blues*, para embalar suas intermináveis e sofridas jornadas de trabalho. As raízes na cultura africana são evidentes tanto em seu ritmo, sensual e vigoroso, quanto na simplicidade de suas poesias que basicamente tratam de aspectos populares típicos, como religião, amor, sexo, traição e trabalho. Com os escravos levados para a América do Norte, no início do século XIX, a música africana moldou-se ao ambiente frio e doloroso da vida nas plantações de algodão. O conceito de *blues*, no entanto, só se tornou conhecido após o término da guerra civil norte-americana quando sua essência passou a ser como um meio de descrever o estado de espírito da população afro-americana. Trata-se de um modo

³ Trata-se um cilindro giratório coberto com cera (ou cobre) no qual são gravadas, por uma agulha, as vibrações de um som emitido e afunilado em uma corneta, interligada a uma lâmina (membrana) que sustenta a agulha.

mais pessoal e melancólico de expressar seus sofrimentos, angústias e tristezas. Uma cena, que acabou por tornar-se típica nas plantações do delta do Mississippi, ressalta Macêdo (2003) cantando o *blues*.

O *blues* é um gênero musical maior, que inicialmente exerceu grande influência na música popular norte-americana e posteriormente a música *pop* mundial. Parte fundamental da música negra tradicional, abrange diversos subgêneros, que podem ser localizados histórica e geograficamente. Macêdo (2003) afirma que os negros trouxeram sua expressão vocal básica, os *hollers* (gritos). Os gritos eram também ouvidos nas ruas das cidades, onde vendedores ambulantes anunciavam seus produtos ou serviços por meio de um pungente canto rítmico, que também era utilizado para anunciar a chegada e a partida dos trens nas estações. Essa marca individual projetou-se também no *blues*.

A esse respeito, Pellegrini (2004) esclarece:

O *blues* é um tipo de música que determina uma dualidade constante, nascida das dúvidas e angústias que povoavam a cabeça do negro no novo país para o qual ele fora levado. Ele retratava a ansiedade entre o ser e o não ser, entre o ter e o não ter, entre a felicidade e a tristeza, entre o amor e o ódio, entre o campo e a cidade, entre a escravidão e a liberdade, entre o negro e o branco e entre o homem e a mulher (p. 86).

O *blues* não é um gênero de *jazz*, mas possui a estrutura básica do *jazz*. De uma forma ou de outra, o *blues* está presente em toda e qualquer música de *jazz*, tanto de uma forma explícita – quando o ouvinte que conhece o *blues* pode perceber claramente o seu compasso tradicional – como de uma forma implícita, ser encontrado em uma harmonia moderna ou um estilo de vanguarda, afirma Pellegrini (2004).

Há várias versões sobre a primeira composição típica de *blues*, assim como seu primeiro idealizador. O mais correto porém, é dizer que o *blues* surgiu de uma forma mais ambiental e progressiva do que de uma única canção. De fato, a instrumentalização das *work songs* (canções de trabalho) foi o marco inicial para o surgimento do *blues* como estilo de música, (Macêdo, 2003).

Conforme Pellegrini (2004), paralelamente, o *blues* também foi sofrendo algumas transformações, apesar de manter inalterada a mesma estrutura do *blues* original: surgiu o estilo *classic blues*, mais adaptado ao refinamento do *jazz*, ao qual foi acrescentada certa riqueza na letra e na linha melódica. O *contry blues*, que manteve os

elementos originais do *blues*, também sofreu modificações, o que deu origem a outros ritmos negros no decorrer do século XX.

Os textos do *blues* refletem o que é importante para o cantor de *blues*: o amor, a discriminação racial, a prisão e a polícia, as enchentes, os desastres, a previsão do cigano, o pôr-do-sol, o lírico e o trágico, tudo dito de forma tão direta e real como não se conhece em nenhum outro tipo de manifestação literária popular. O texto de mais da metade dos *blues* comenta o amor, feliz ou infeliz, realizado, ou irrealizado, declara Macêdo (2003).

A guitarra elétrica tornou-se unanimidade absoluta no *blues*, no início dos anos 1940, porém, nenhum outro nome consagrou tanto a guitarra solo como elemento central do *blues* quanto B.B. King, que surgiu um estilo único e quase inigualável de frasear o instrumento, de forma pura e melódica como poucos conseguem. Influenciando praticamente todos os guitarristas que vieram posteriormente, é proclamado o *rei do blues*, e de fato, *blues* e B. B. King, atualmente, são termos quase inseparáveis, conforme Pellegrini (2004).

Um dos momentos mais marcantes do *blues* foi apresentação de Muddy Waters, em Londres, no início dos anos 1950. O reconhecimento do *blues* na Inglaterra nos anos 1950 provocou uma revolução na história da música ocidental, e da fusão do *blues*, com uma nova vertente, o *rock*, nasceu um gênero que marcou em essência toda a nova geração de músicos que despertava no cenário mundial. Tratava-se do *blues-rock*, salienta Pellegrini (2004).

Durante os anos 1970, o *blues*, como forma predominante musical, que havia influenciado o surgimento de diversas outras tendências, foi perdendo espaço cada vez mais para os novos gêneros que surgiram. Até meados dos anos 1980 o *blues* quase inexistia como estilo musical. As aparições dos músicos clássicos de Chicago eram cada vez mais esporádicas. A própria nova moda rejeitava a sua tendência não-comercial contrastante com a fase *dancing* dos anos 1980 (Macêdo, 2003).

Segundo Macêdo (2003), o desaparecimento gradativo do *blues* no cenário mundial nos anos 1990, coincidiu com a queda de praticamente todas as vertentes musicais expressivas, que foram cedendo espaços a estilos comerciais voltados para a mídia, pouco preocupados com uma expressão artística e cultural, o que levou a uma queda acentuada na qualidade artística das composições musicais. Novos músicos de

blues ainda surgem no cenário musical, mas estão longe de serem expressivos e significativos como já o foram.

Enfim, para os trabalhadores do mundo artístico, nem sempre existe o sucesso de uma minoria. Dentre as dificuldades financeiras, sociais, afetivas e econômicas, há sobrecarga de trabalho, ainda mais se o músico alia o trabalho artístico a uma outra atividade paralela que lhe garanta recursos financeiros para a sobrevivência.

Na psicodinâmica do trabalho, o trabalho é estudado de modo a verificar não somente o impacto de sua organização no funcionamento psíquico dos trabalhadores, mas os sentidos do trabalho para os músicos, o que torna a teoria escolhida adequada para esta pesquisa.

O próximo capítulo tem como o objetivo apresentar a psicodinâmica do trabalho, a abordagem que embasou teoricamente o estudo em questão, seus principais conceitos, o itinerário histórico e suas categorias mais importantes.

CAPÍTULO II – A ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo apresentar a abordagem psicodinâmica do trabalho, seus fundamentos teóricos, seu itinerário histórico e seus representantes nas organizações.

2.1 Psicodinâmica do trabalho

O ambiente de trabalho constitui-se em um local em que as pessoas passam a maior parte de seu tempo. O restante do tempo, é influenciado por fatos ou situações advindas dos fatores relacionados ao trabalho.

O nexos entre adoecimento e situação de trabalho não é simples, uma vez que tais processos não são específicos de cada trabalhador, pois envolvem sua história de vida e de trabalho. Para estabelecer o nexos entre os processos, torna-se fundamental a descrição detalhada da situação de trabalho, quanto ao ambiente, à organização e à percepção da influência do trabalho no processo de adoecer.

Sobre a saúde do trabalhador, Dejours (1994) explicita:

Salvar o corpo dos acidentes, prevenir doenças profissionais e as intoxicações por produtos industriais, assegurar os trabalhadores cuidados e tratamentos convenientes, dos quais se beneficiam até então sobretudo as classes abastadas, esse é o eixo em torno do qual se envolvem as lutas na frente pela saúde (p. 18).

No que se refere à evolução dos quadros clínicos, convém atentar para os casos de afastamento do trabalho com retorno à mesma situação ou para os casos de mudanças de função sem o respaldo de uma adequada política de readaptação que possa resultar em uma melhora da sintomatologia. É importante avaliar cuidadosamente o retorno ao trabalho após afastamento por distúrbios psíquicos, sendo necessárias ações integradas e acompanhamento multidisciplinar, abrangendo o tratamento com medicação, psicoterapia e suporte e colegas e das chefias.

Moreira (2000) afirma que quaisquer que sejam as condições em que se encontre o trabalhador, mesmo que tenha vivido sob o jugo de uma administração despótica, ele nunca é *totalmente* extirpado de seu poder criador. Os *macetes do ofício*⁴, passados de geração para geração de trabalhadores, são uma prova disso. Por meio deles, pode-se

prever o que as máquinas não podem antecipar. O saber advindo do cotidiano, do vivido, marca a trajetória histórica da luta contra a alienação e a exploração do trabalhador. Trata-se também do diferencial que faz que o trabalho mecanizado e repetitivo possa ser suportado.

Em relação ao desgaste físico e emocional dos trabalhadores, Glina *et al.* (2001) afirmam que a evolução dos quadros clínicos mantém estreita associação com o suporte fornecido (ou não) pelos serviços de saúde, pela organização, pelo sindicato, por familiares e instituições, entendendo-se tal suporte como um conjunto de ações que resgatem a identidade profissional e social dos trabalhadores.

A evolução tecnológica, a forma como o trabalho se organiza e se estrutura, cresce de maneira desigual, não havendo assim uma uniformidade entre as condições de saúde e de trabalho, já que a promoção de melhora de relacionamentos pessoais constitui um dos fatores primordiais da saúde mental.

Dejours (1992) assinala:

O desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho culmina numa situação muito heterogênea para que possa fazer uma análise global da relação saúde-trabalho (p. 23).

A organização do trabalho refere-se primeiramente à divisão do trabalho e à sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens: a organização de trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho (Dejours, Abdouchele, Jayet, 1994). Sobrepondo-se assim à vontade de dominar, controlar e de explorar ao máximo a força do operário, substitui-se o livre arbítrio do trabalhador pela obrigação do empregado.

Na relação existente entre saúde/doença e trabalho, Dejours (1992) afirma:

O trabalho nem sempre aparece, como tendíamos a considerar há dez anos nas pesquisas de Psicopatologia do Trabalho, como uma fonte de doença ou de infelicidade; ao contrário, ele é às vezes operador de saúde e de prazer. (...) o trabalho nunca é neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença, seja a saúde (p. 13).

O trabalhador é de certa maneira *despossuído* de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade do outro (Dejours, Abdouchele, Jayet, 1994). Para os autores, na relação com o outro a pessoa exercita sua faculdade mental, e,

⁴ Expressão utilizada por C. Dejours (1994).

quanto mais opta por usar o próprio cérebro, melhor ele funciona durante todo o percurso da sua vida.

Psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica e designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intra-subjetivos. Assim, ela se opõe à metapsicologia, que estuda os processos, as estruturas e os equilíbrios das forças na esfera abstrata dos mecanismos, das instâncias ou tópicos do aparelho psíquico e da economia das pulsões. Para Dejours (2004),

a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que, como vemos, não abordam apenas o sofrimento, mas ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem, mas o trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna. A psicodinâmica não pode mais ser considerada como uma entre tantas outras especialidades (p. 53).

A psicodinâmica do trabalho desenvolve-se, por uma referência à subjetividade, e a linguagem permite o acesso direto à realidade do trabalho. A prática da análise da linguagem possibilita desvendar um sentido comum que se torna a própria referência em relação à situação de trabalho, expressando não apenas relações sociais e relações de dominação, mas também o estado de reconhecimento/desconhecimento dos sofrimentos subjetivos.

2.2 Histórico

A área de estudo denominada psicodinâmica do trabalho adveio de um movimento, na década de 1950, que visava a realização de pesquisas para explicar os transtornos mentais dos trabalhadores, produzidos por modelos de gestão baseados na racionalidade taylorista do trabalho, buscando promover melhorias no trabalho, de acordo com Ferreira e Mendes (2003).

Ela se originou na França, nos anos 1980, com estudos de C. Dejours sobre a psicopatologia do trabalho dos anos 1950, passando a denominar-se psicodinâmica nos anos 1990, e, também por isso, é uma disciplina relativamente jovem e em fase de construção. Em 1984, Dejours organizou o I Colóquio Nacional de Psicopatologia do Trabalho, quando foram apresentados vários indicadores de sofrimento com a participação de sindicalistas e profissionais da saúde do trabalhador. Desde então, sua abordagem, ao mesmo tempo, reformulou-se e se afirmou-se na comunidade científica, e seus efeitos levaram às mudanças assumidas em 1992, quando

se propôs uma nova denominação, *psicodinâmica do trabalho* (que incorporaria no seu interior as questões da psicopatologia do trabalho).

O desenvolvimento da *psicopatologia do trabalho* rumo à *psicodinâmica do trabalho* está alicerçado em uma *descoberta* essencial, que é, entretanto, tão-somente um reconhecimento da realidade das situações concretas. A pesquisa, em psicodinâmica do trabalho, trata da eficiência do trabalho e da economia do sofrimento e do prazer, surgindo um novo olhar em relação à organização do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho tem por objeto os processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos. Segundo Dejours (2004), o essencial dos problemas submetidos à análise psicodinâmica das situações de trabalho provém do desconhecimento e mesmo da inépcia quanto às dificuldades concretas com as quais os trabalhadores são confrontados diante da imperfeição irreduzível da organização do trabalho.

A análise psicodinâmica do trabalho sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo seja fundamentalmente de natureza *simbólica*, ou seja, reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, no sentido de *gratidão*. A construção do sentido do trabalho pode transformar o sofrimento em prazer, e a dinâmica do reconhecimento constitui a realização pessoal no campo social que ganha um lugar com a construção da identidade do trabalho.

Obras de Dejours (1992, 1994, 1997, 1999 e 2004), resultaram em algumas categorias de análise que são: organização de trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho, e estratégias de enfrentamento. Essas categorias serão descritas a seguir mais detalhadamente.

2.3 Organização do trabalho

A organização do trabalho é definida por Dejours, Dessors e Desriaux (1993) como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa – ao mesmo tempo em que dela deriva – o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade.

Para os autores, portanto,

a organização do trabalho é de um lado, a divisão das tarefas, que conduz alguns indivíduos a definir por outros, o trabalho a ser executado, o modo operatório e os ritmos a seguir. Por outro lado, é a divisão dos homens, isto é, o dispositivo de hierarquia, de supervisão, de comando, que define e

codifica todas as relações de trabalho (Djours, Dessors e Desriaux, 1993, p. 104).

Dinamicamente a organização do trabalho é a *divisão do trabalho*, o conteúdo da tarefa, resultado de compromissos entre os homens para definirem regras entre níveis hierárquicos. Mendes e Morrone (2002), consideram basicamente dois elementos da organização do trabalho: as atividades de trabalho, que envolvem a tarefa prescrita e real, e as relações sócio-profissionais. Assim, a forma como o trabalho é organizado permite a realização de atividades com conteúdos significativos ou não, bem como influencia o sentido particular que assume para cada trabalhador.

Lacaz (2000) afirma que a organização nos locais de trabalho deve ser elemento norteador das relações de trabalho, em vista da introdução de novas tecnologias e da automação cada vez mais intensa que se observa nos setores produtivos modernos. Para esse autor, é inadmissível abordar qualidade do produto sem considerar a qualidade do ambiente e condições de trabalho, que causam impactos nas relações sociais do trabalho.

Cada categoria está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, o qual contém elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não das vivências de prazer-sofrimento do trabalhador (Mendes e Morrone, 2002).

Conforme Moraes e Pilatti (2005), o acidente de trabalho pode ser visto com a expressão da qualidade da relação do trabalhador com o meio social que o cerca, com os companheiros de trabalho e com a organização. Em consequência da falta de profissionalização, informação, treinamento e estrutura física adequada, torna cada vez mais comum os acidentes de trabalho em razão das causas humanas e técnicas.

Pode-se afirmar que a organização é co-responsável por aspectos subjetivos do prazer e sofrimento que afetam o profissional, pois contém elementos simbólicos que proporcionam ou não prazer e sofrimento para quem está submetido a determinado modelo específico de gestão.

2.4 Condições de trabalho

As condições de trabalho, bem como sua organização, causam impactos físicos e psíquicos nos trabalhadores.

Um ambiente de trabalho adequado é condição necessária para o desempenho profissional e da convivência harmoniosa entre níveis hierárquicos, e a pretensa

proximidade dilui as diferenças e os conflitos. Dessa forma, são percebidos condições inadequadas de trabalho, tais como: “os vapores, as pressões, as temperaturas, os gases tóxicos, o ruído (...) em resumo: as condições físicas e químicas de trabalho” (Dejours, 1992, p. 66). As pressões psíquicas, mecânicas, químicas, físicas e biológicas do local de trabalho, em que o único alvo é o trabalhador, levam ao sofrimento e, conseqüentemente, às estratégias defensivas, individuais ou coletivas.

O ambiente de trabalho envolve aspectos físicos e sociais da organização e alguns deles acabam por sobrepõem-se ao desenvolvimento da interação entre trabalhador e organização. Trata-se de elementos estruturais que expressam as condições objetivas de trabalho de produção e caracterizam sua infra-estrutura e as práticas administrativas (ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional e política de pessoal).

Para Dejours (1992), mesmo as más condições de trabalho são menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável, pois essa situação não permite que o trabalhador faça uma adaptação do trabalho à sua personalidade e nem às suas condições. Heloani e Capitão (2003) constataram que a qualidade de vida do trabalhador, especialmente os que trabalham em países do terceiro mundo ou em desenvolvimento, está se degradando dia após dia. Doenças até então inexistentes ou restritas a certas organizações estenderam-se a outras, indicando que, em decorrência do encolhimento do mercado de trabalho, as lutas dos trabalhadores restringem-se apenas à sobrevivência, não importando o preço a ser pago.

As atividades realizadas em horários noturnos podem levar os trabalhadores ao baixo desempenho das tarefas, a aumentar os riscos de acidentes de trabalho, e se constituírem *estressores* ambientais que podem fazer ocorrer a incapacidade funcional precoce, ressaltam Metzner e Fischer (2001), Moreno, Fischer e Rotenberg (2003).

As conseqüências causadas pelo horário inadequado podem gerar graves acidentes e incidentes de trabalho. O trabalho noturno está associado à queda ou diminuição de alguns ritmos biológicos, conforme afirmam Moreno *et al.* (2003). Para esses autores, o horário noturno indica um declínio no rendimento, se somado ao avanço da idade do trabalhador, sobretudo se o trabalho noturno constitui uma segunda atividade remunerada do profissional, ou seja, uma jornada dupla.

Em pesquisa realizada com assistentes sociais com horários variados de trabalho, Kaliterna *et al.* (2004) concluíram que os trabalhadores de turno noturno se sentiam menos satisfeitos em termos de *pertinência* física que os trabalhadores diurnos, e

também informaram ter menos oportunidades de aperfeiçoamento, lazer e crescimento pessoal em comparação com os outros trabalhadores. A qualidade de vida dos trabalhadores noturnos foi considerada pior que a dos trabalhadores de turnos diurnos.

Moreno *et al.* (2003) afirmam que o comprometimento da saúde humana em relação ao horário de trabalho apresenta um dos mais potentes fatores subjacentes nas diferenças entre as pessoas em relação ao trabalho em turnos noturnos. Para esses mesmos autores, parece ser mais fácil lidar com o trabalho em turnos diurnos.

O trabalho noturno, portanto, implica conseqüências físicas, biológicas e psicológicas, e as medidas para lidar com os sintomas adversos visam minimizar as dificuldades da saúde dos trabalhadores quanto ao bem-estar psicossocial.

Nessa mesma perspectiva, Lacaz (2000) afirma que, para melhorar as condições de saúde no trabalho, é preciso replanejar o processo de trabalho, o que envolve sempre um processo de negociação.

Ainda sobre a saúde do trabalhador, Lacaz (2000) aponta ser um processo lento e sinuoso, com avanços e retrocessos nas formas de atenção à saúde dos trabalhadores, pois velhas questões, próprias de condições de trabalho degradantes, persistem e a elas se somam novos problemas decorrentes das transformações no mundo do trabalho em todos os setores produtivos. A heterogeneidade das situações de trabalho, a competitividade mais acirrada e a precariedade mais intensa nas relações e nos vínculos compõem um cenário multifacetado de instabilidade e insegurança – em níveis e graus diversos – constituindo a tônica dominante para a maioria dos trabalhadores.

Se de um lado, os débitos de sono somados às cargas de trabalho intensas geram fadiga nos trabalhadores, de outro, as conseqüências a longo prazo na saúde e na capacidade de trabalho ainda não foram completamente esclarecidas na literatura (Metzner e Fisher, 2001).

Além do horário de trabalho, comprometem a saúde do trabalhador o uso inadequado ou a falta de uso de equipamentos de segurança, os quais têm por objetivo prevenir doenças e proporcionar mais saúde ao trabalhador.

Segundo Graciolli (2006), alguns músicos utilizam para sua proteção auditiva os mesmo protetores usados pelos trabalhadores industriais. No entanto, nem todos os músicos têm consciência da importância da proteção auditiva, e essa adaptação não é bem aceita pela maioria dos trabalhadores da área musical, que alegam desconforto, inutilidade e dificuldade profissional.

Os fatores que comprometem a audição são: tempo de exposição, assiduidade à exposição, pressão sonora da fonte e susceptibilidade individual. A perda auditiva é variável entre os diversos gêneros musicais. Outros agravantes são os espaços destinados ao posicionamento dos trabalhadores no palco. Em geral, tais espaços são pequenos e, usualmente, eles se posicionam atrás ou ao lado dos alto-falantes, dificultando sobremaneira a proteção auditiva. Deve-se lembrar que o comprometimento auditivo não ocorre apenas nas apresentações, mas nos ensaios constantes das bandas, em salas acústicas ou outras sem qualquer tratamento adequado (Graciolli, 2006).

A categoria das relações de trabalho será abordada posteriormente, seguida de seu conceito e pressupostos.

2.5 Relações de trabalho

A relação com o trabalho tende a tornar-se a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional.

De acordo com Heloani e Lancman (2004),

aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que uma simples observação, mas sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas meio evidentes que precisam ser desvendadas (p.12).

Para uma melhor compreensão das relações de trabalho, da intensidade dos vínculos afetivos, do clima entre as pessoas e do tipo de relação existente entre elas, faz-se necessária uma investigação dos conflitos dos trabalhadores com seus colegas, superiores e subordinados. O grupo apresenta-se para todos (organização e seus membros) como um lugar de refúgio e como o lugar de todos os perigos (Enriquez, 1997).

É inevitável pensar que as relações de trabalho não se transportem também para as relações familiares e amorosas, que passam a se submeter ao mesmo modelo de fragmentação e fugacidade. Em outras palavras, tanto a rotina quanto a mudança em seus limites podem trazer transtornos, e o mundo atual pede uma dedicação muito intensa ao trabalho, afirma Vergara e Davel (2006).

Para Pagés (1982), o conflito intragrupo parece, em muitos casos, apenas um mecanismo de defesa, que protege os trabalhadores de doenças psíquicas. O conflito entre os trabalhadores exerce para o grupo a mesma função de defesa que os sintomas para o neurótico.

Conforme Vergara, (2005), ainda que continuem as tarefas especializadas, os trabalhadores buscam-se também certa igualdade e desenvolvimento de suas potencialidades.

O trabalho em equipes autogeridas é uma possibilidade para que os trabalhadores suponham que os outros farão o trabalho por eles. Na teoria, propõe-se dar autonomia, na prática, o que se consegue é tornar as pessoas desnorteadas e descomprometidas (Bendassolli, 2004). A autora afirma que ainda há de fato, algumas evidências que trabalho em equipe, em algumas circunstâncias, faz mais mal do que bem, e investiga a aplicação de valores morais e éticos no ambiente de trabalho.

Segundo Stadnik (2001), os grupos criativos são os grandes desafios da sociedade pós-industrial. Em relação ao trabalho criativo, não há conhecimentos consolidados que possam indicar a melhor estrutura e funcionamento de grupo para sua realização. Apenas algumas características parecem ter relação com esse tipo de grupo, como a convivência pacífica, na mesma equipe, de pessoas com personalidades absolutamente diferentes, mas organizada e unida pela motivação, e também, com capacidade de trabalhar em grupo, com afinidade, de habilidade de concentrar as energias em um objetivo comum, além, sem dúvida da solidariedade.

2.6 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Para Ferreira e Barros (2003), as vivências de prazer-sofrimento são consideradas pela psicodinâmica do trabalho como um construto dialético, podendo haver a preponderância de uma sobre a outra. Segundo os autores, trata-se de um modelo de gestão que desconsidera a complexidade da atividade, negligencia as características e diversidade dos trabalhadores e intensifica o controle de tempo e resultados, dentre outros aspectos, que potencializam a existência de vivência de sofrimento no trabalho.

Para Ferreira e Mendes (2001) (2003), Mendes (2002) e Dejours (1992), as vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas, com rigidez hierárquica, excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões, não-reconhecimento do esforço do outro e pouca perspectiva de crescimento profissional.

O efeito principal do descompasso entre o trabalho prescrito e o trabalho real gera uma sobrecarga de trabalho e aumento do custo humano da atividade. O sofrimento assume um papel de mediador entre o patológico e o saudável, tendo em vista que

mobiliza o sujeito para mudar a situação desencadeadora de desconforto (Ferreira e Barros, 2003).

Mendes e Morrone (2002) afirmam que o sofrimento em si não é patológico e pode funcionar como um sinal de alerta para evitar o adoecimento, que acontece quando os trabalhadores não conseguem utilizar estratégias defensivas para dar conta das adversidades da organização do trabalho.

Para Brant e Minayo (2004), o sofrimento tem uma dimensão intolerável nas organizações compactua com a linguagem, que tem a função de criar laços discursivos entre os sujeitos, coisas ao redor, de modo a estruturar um universo de sentido. Os autores afirmam que o sofrimento tem intensidades diferentes para os trabalhadores de uma mesma organização – o que é sofrimento para um, não é necessariamente para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições ambientais adversas.

Muitas vezes, o trabalhador demora a perceber indícios de sofrimento, ou seja, quando os percebe, já está adoecido. Independentemente do nível hierárquico, o sofrimento existe em diferentes proporções e formas de evitar os sintomas, variando de acordo com a personalidade de cada um.

Dessa forma,

o aparelho psíquico seria, de alguma maneira encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, num arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas (Dejours, 1992, p. 62).

Apesar de o sofrimento afetar trabalhadores de todos os níveis da hierarquia da organização, para os trabalhadores sem qualificação profissional, a defesa contra seu sofrimento é a repressão aos impulsos, a auto-aceleração nas atividades profissionais ou a ideologia defensiva da profissão, que subtrai os desejos do trabalhador. Por outro lado, o sofrimento mental não pode ser considerado apenas uma conseqüência deplorável; em certos casos, ele se revela propício à manutenção da produtividade, não tanto o sofrimento em si, mas os mecanismos de defesa empregados contra ele. O sofrimento pode, em certas condições, tornar-se instrumento de exploração e rendimento, e, mesmo nas tarefas desqualificadas, a exploração passa pela profundidade do aparelho mental, assegura Dejours (1992).

O processo saúde-doença dos trabalhadores (como e por que adoecem e morrem, e como são organizadas e atendidas suas necessidades de saúde) pode ser considerado

uma construção social diferenciada no tempo, lugar e dependente da organização das sociedades, conforme Dias (2000).

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o sofrimento pode ser vivenciado por meio de atitudes agressivas, tarefas penosas ou perigosas, medo dos boatos e desconfiança, morosidade, desânimo, desencorajamento, sentimento de não-reconhecimento dos méritos específicos, vivência de injustiça e iniquidade em termos de remuneração, adiantamento ou reconhecimento dos serviços prestados, tensões entre as equipes, crise no interior de uma ou várias equipes e individualismo entre os colegas.

Quando o sofrimento não gera psicopatologias é porque o trabalhador utiliza mecanismos de defesa para evitar o sofrimento.

Para Morrone (2001),

a utilização destas estratégias defensivas revela ser positiva à medida que colabora com o equilíbrio psíquico e favorece a adaptação às situações de desgaste emocional pelo confronto permanente do profissional com a morte. No entanto, este comportamento pode mascarar o sofrimento psíquico quando provoca estabilidade psíquica artificial, adquirindo assim uma dimensão patológica que interfere tanto no atendimento aos objetivos do trabalho com na vida social (p. 34).

Ferreira e Mendes (2003), ao analisar o objeto da *doença no trabalho* ou patologia do trabalho inclui o estudo do sofrimento, do dano ou do agravo à saúde, causado pelo trabalho ou com ele relacionados historicamente. O conceito de doença transita entre o subjetivo e o objetivo, entre o individual e o coletivo, entre o físico e o mental.

Ferreira e Mendes (2003), identificam duas dimensões das doenças: uma, individual, em que a noção de dano ou agravo à saúde é fortemente influenciada por valores culturais, variando de acordo com o nível de sensibilidade e idiosincrasia de cada pessoa, e outro, de dimensão populacional. Esta dimensão é resultante do complexo somatório das dimensões individuais, socialmente definidas em virtude da dinâmica de padrões culturais, econômicos, políticos, científicos e do conhecimento/informação. As noções são diversas no transcorrer do tempo, em um dado momento e/ou em diferentes sociedades.

Ao analisar as doenças do trabalho notificadas atualmente no Brasil⁵, constatam-se diferentes situações de trabalho que incluem formas de produção arcaicas e

⁵ O reconhecimento de uma doença associada ao trabalho no Brasil é feito pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e representa uma construção social, relacionada com o conhecimento científico existente, com as características do processo de produção e de acordo com a capacidade de reivindicação dos trabalhadores. No artigo 140 da Lei n.º. 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991), são caracterizadas

organizações de tecnologia de ponta. A saúde mental fica comprometida desde o momento em que o trabalhador não pode mais expressar sua criatividade, e se sente vigiado, alienado e sem condições de cumprir um ritmo de trabalho acima de suas capacidades físicas.

Para Pimentel (2003), reduzir a jornada de trabalho em termos de horas não livra a parcela de trabalhadores de um ritmo mais intenso nas horas trabalhadas e de um aumento na complexidade de operações necessárias ao labor, incluindo o dispêndio de tempo em treinamento e em recuperação corporal (o sistema nervoso fica enfraquecido diante dos recordes de produtividade cobrados). Submetidos a uma aceleração do ritmo do trabalho, os trabalhadores queixam-se, cada vez mais, de cansaço e doenças ocupacionais.

A angústia resulta de um conflito intrapsíquico entre dois impulsos inconciliáveis, duas pulsões. Às vezes, o próprio risco continua, sem que nenhuma prevenção seja colocada à disposição dos trabalhadores. O risco confirmado pelos acidentes de caráter imprevisível é ressaltado pelas pesquisas e consiste em fonte de uma ansiedade específica, inteiramente a cargo do trabalhador.

Para enfrentar o sofrimento, Brant e Minayo (2004) (2005) afirmam que é possível encontrar a dimensão que define o trabalhador, a sua submissão a determinados discursos, pois a inserção em um determinado discurso permite a representação de um acontecimento como perigoso ou não.

Em contrapartida, as fontes de prazer são aquelas que oferecem um campo de ação, um terreno em que o trabalhador concretiza suas aspirações, suas idéias, sua imaginação, seu desejo. Em geral, essa situação é possível quando o trabalho é livremente escolhido e quando a organização do trabalho é suficientemente flexível, para que o trabalhador possa organizá-lo e adaptá-lo a seus desejos, às necessidades de seu corpo (Dejours, Dessors e Desrioux, 1993). Para obtenção do prazer, é preciso que a forma como o trabalho organizado proporcione condições para a pessoa relaxar suas tensões, o que normalmente acontece nos trabalhos livremente escolhidos e quando possibilitam o reconhecimento do trabalhador pelo resultado do seu esforço.

a doença profissional, entendida como a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e a doença do trabalho, a adquirida ou desencadeada em razão de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, desde que constantes no anexo II do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n°. 3048 de 6 de maio de 1999 (Brasil, 1999).

O prazer é uma vivência individual proveniente da satisfação dos desejos e necessidades, e advém das relações com as pessoas. Trata-se de relações sociais de trabalho de produção de bens e serviços, em que se avalia se algo vai bem, em que há gratificação do reconhecimento, valorização no trabalho, identidade e expressão da subjetividade individual e vivência da sublimação que permite a descarga do investimento pulsional, conforme Ferreira e Mendes (2001). Outras fontes de prazer são citadas por Pagés (1987), como salário, carreira, viagens, contatos e prazer de identificar-se com o poder da organização.

Se há prazer no trabalho, ele só pode advir do ganho nele obtido justamente no registro da construção da identidade e da realização de si mesmo: “o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (Dejours, 1994, p. 59).

É importante que a organização das tarefas e das atividades torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros. Para Izzo (2004), o prazer e o sentimento de realização podem ser obtidos na execução das tarefas que dão sentido ao trabalho. Ele corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos dos trabalhadores.

O prazer-sofrimento é um construto único, originado das mediações utilizadas pelos trabalhadores para manter sua saúde, evitando o sofrimento e buscando alternativas para obter prazer (Ferreira e Mendes 2001).

2.7 Estratégias de enfrentamento

Para Heloani e Lancman (2004), os trabalhadores submetidos a situações que geram ansiedade desenvolvem estratégias defensivas individuais e coletivas para protegerem-se do elevado nível de sofrimento nessas organizações. Surgem estratégias de defesa, como banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, dentre outras, condutas que são aparentemente irracionais.

A esse respeito, Dejours (1999) esclarece:

As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver; viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (p. 103).

As estratégias coletivas de defesa têm como finalidade a negação do perigo e consistem na transformação da situação subjetiva em seu oposto. Numerosos casos pessoais mostram que certos trabalhadores, desgastados por problemas pessoais, familiares e materiais, entregam-se brutalmente a uma cadência desenfreada para esquecerem as suas dificuldades durante o tempo de trabalho. Certos trabalhadores enfrentam a monotonia da tarefa como possibilidades defensivas (defesas comportamentais), e seu sofrimento é, com isso, notoriamente latente. Há casos em que a causa é a luta individual para preservar um condicionamento produtivo arduamente adquirido, e o ciclo vicioso sinistro da alienação forma uma verdadeira síndrome psicopatológica sobre o trabalhador (Dejours, 1992).

Estratégias de mediação individual e coletiva (Emic) visam responder, à diversidade de contradições que caracterizam o custo humano do trabalho (CHT), podendo gerar sofrimento psíquico, ao instaurar um predomínio de representações/vivências individuais e coletivas de prazer e bem-estar (Ferreira e Mendes, 2003).

As estratégias de enfrentamento dependem também de condições externas e se sustentam no consenso de um grupo específico trabalhadores, que variam para cada categoria profissional na sua forma da manifestação. De um lado, elas são necessárias para manter o equilíbrio psíquico, e de outro, podem levar a um imobilismo e alienação. De acordo com Zalesnik e De Vries (1981),

todas as pessoas, experimentam áreas de tensão que os levam a mobilizar suas defesas. A tensão ultrapassa o nível habitual de tolerância. Um problema mais sério ocorre quando a principal força que une os seres humanos numa estrutura é a sociedade de defesa contra conflitos que eles não conseguem suportar sozinhos, ou de dramatizá-los (p. 101).

Para Dejours (2004), Ferreira e Mendes (2001), o trabalhador, ao utilizar estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho, não abandona seu funcionamento psíquico, leva suas contrariedades consigo e necessita da cooperação de seu círculo de relações mais íntimas para manter suas defesas e, estado de funcionamento. Assim, as estratégias de mobilização coletiva são mais apropriadas para manter os trabalhadores próximos da saúde, sobretudo quando ocorre compartilhamento da estratégia operatória, pois, “se falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias conseqüências para a organização do trabalho ” (Dejours, 2004, p. 77).

Os estudos de Mendes *et al.* (2003) apontam que a mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento com base em uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho. Esse sentido depende de um outro: do coletivo de trabalho. O coletivo é construído com base em regras que não são apenas técnicas, o que é denominado de coletivo de regras. Tais regras organizam as relações entre as pessoas e têm uma dimensão ética que remete à noção do que é justo ou injusto, não constituindo normas ou esquemas de regulação. Elas se reportam também aos valores e ao julgamento da estética e da beleza (qualidade) do trabalho.

O coletivo de regras remete à reafirmação da própria identidade do trabalhador, entendida como aquilo que o distingue dos outros. A aparência é o reconhecimento das qualidades que o trabalhador tem em comum com os outros, é o julgamento sobre o seu fazer e agir.

Além destes aspectos, Dejours (1994) destaca dois elementos para a mobilização subjetiva e que são condições para o trabalho coletivo: inteligência astuciosa e cooperação. A inteligência ajuda o trabalhador a resistir ao que é prescrito, possibilita-lhe adquirir e usar uma invenção própria e sua capacidade de imaginação, além de desenvolver um saber-fazer particular, mesmo que ele não domine a tecnologia mais avançada.

Segundo Hallack e Silva (2005), o trabalhador tende a eliminar as formas de manifestação do sofrimento criador (imaginação, fantasias, devaneios, etc.) geralmente acelerando o ritmo de trabalho, a fim de preencher seu campo de consciência. A reclamação propicia a possibilidade de o sujeito inserir algo da sua singularidade. Trata-se de uma tentativa de preservar uma possibilidade de descarga psíquica das representações mentais suprimidas, logo, pode funcionar até mesmo como um instrumento poderoso para vencer o sofrimento.

O esforço despendido para tolerar a agressão gera a fadiga, o esgotamento do corpo, por isso, a alienação é mais fácil de ser obtida quando o trabalhador está cansado. A alienação é a habitação do corpo do outro, e o operário sente-se habitado pelo estranho. A alienação é uma verdade clínica que, no caso do trabalho, toma a forma de um conflito em que o desejo do trabalhador se entrega à imposição da autoridade patronal, salienta Dejours (1999).

Ao analisar a negligência de alguns operários que resistem e insistem em não utilizar os equipamentos de segurança adequados, Dejours (1994) afirma que, além de ser um coeficiente de multiplicação do medo, a ignorância aumenta também o custo

mental ou psíquico do trabalho, mas o desprezo, a ignorância e a inconsciência em relação ao risco demonstram apenas uma fachada. Para enfrentar as condições adversas de trabalho, uma dose de álcool pode ajudar, por seu valor simbólico e por sua atividade psicofarmacológica. Então, a ansiedade da luta ininterrupta contra os tempos impostos conduz o trabalhador, assim que tiver adquirido determinado hábito e rendimentos de controle de seu local de trabalho, agarrarem a ele, de modo a não perder tais vantagens, talvez como uma *resistência à mudança*.

Dejours (1999) alega que a análise da exploração não exclui a da vivência do trabalhador. O autor sugere que se considere a vivência do indivíduo na organização como o lugar privilegiado do drama em que se atualiza o conflito entre o trabalho e o poder. A luta por novas relações sociais deve passar obrigatoriamente pelo processo de desalienação, voltando à origem da defesa que provoca o ocultamento da dor gerada pelo sofrimento na relação de trabalho.

Dejours (1999) ressalta a função *mascaradora* dos sistemas defensivos contra o sofrimento e a modalidade particular de só existir na vivência coletiva do trabalho e de dissolver-se assim que haja interesse pela vivência individual.

Os esquemas defensivos são muito importantes para os trabalhadores no interior de uma organização, uma vez que são mecanismos utilizados por eles para se protegerem psiquicamente.

No caso das defesas coletivas, a pessoa consegue restabelecer sua estabilidade com maior facilidade do que o faria sozinha. As estratégias defensivas funcionam como regras e “como toda regra, elas supõem um consenso ou um acordo partilhado” (Dejours, 1994, p.128).

Dejours (1999) cita também outra estratégia de defesa utilizada pelos trabalhadores com o objetivo de amenizar o sofrimento ocasionado pela organização do trabalho, a *racionalização*, que pode ser entendida como

uma defesa psicológica que consiste em dar a uma experiência, a um comportamento ou a pensamentos reconhecidos pelo próprio sujeito como inverossímeis (mas dos quais ele não pode prescindir) uma aparência de justificação, recorrendo a um raciocínio especioso, mais ou menos obscuro ou sofisticado (p. 72).

Quanto mais rígido o modelo de gestão do trabalho, menor é a possibilidade de os trabalhadores construírem estratégias de mediação eficientes e eficazes para ajustarem o prescrito ao real, o que potencializa, assim, o sofrimento no trabalho, afirmam Ferreira e Barros (2003) e Dejours (1992).

Com base na teoria psicodinâmica do trabalho, no próximo capítulo será apresentado o método usado na realização desta pesquisa, bem como os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados.

CAPÍTULO III – DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

O objetivo deste capítulo é apresentar o delineamento do estudo. Serão considerados o campo de pesquisa e os participantes do estudo de caso, além dos instrumentos utilizados para a coleta de dados e a elaboração do roteiro de entrevista, também serão apresentados os procedimentos e técnica de análise de dados.

3.1 Objetivo geral

Pretende-se verificar quais as vivências dos trabalhadores da banda de *blues* em relação ao seu trabalho na área de lazer.

3.1.1 Problema

Analisar as vivências dos trabalhadores de uma banda de *blues*.

3.2 Campo de pesquisa

Tendo em vista a pretensão de realizar um estudo sobre psicodinâmica do trabalho, notou-se a necessidade de realizá-lo em um grupo, o que é relevante tendo em vista que, desde que o trabalho se tornou fato presente na vida social, tem sido objeto de análises e discussões. “O trabalho é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade”, afirma Gutierrez (1986, p. 91).

A escolha de uma banda justifica-se por exigir de seus trabalhadores uma dedicação quase exclusiva às atividades musicais. Trata-se de uma banda que ensaia praticamente todos os dias e se apresenta nos fins de semana. Os músicos, em sua maioria, vivem em atividades paralelas, atuam em turnos diversificados durante a semana, o que os priva do lazer e do convívio maior com as famílias. As características da banda foram analisadas e chegou-se à constatação de que o trabalho artístico poderia ter como objeto de análise uma banda de *blues* em que há vivências não só de prazer, mas também de sofrimento. A banda em estudo foi denominada XYZ, sigla fictícia, assim designada visando preservar seu anonimato.

Para conhecer um pouco mais sobre a banda, serão apresentados alguns dados sobre ela.

3.3 A banda XYZ

A banda iniciou suas atividades em duas fases. A primeira foi em 1985, quando o fundador (A, compositor, cantor e guitarrista), que tocara durante seis anos em uma banda que encerrara suas atividades, começou a envolver-se com o gênero musical do *blues*.

A segunda fase foi em 1992, quando o músico, com o desejo de mostrar um pouco mais desse estilo com representantes escassos no Brasil, convidou dois amigos (um baixista e um baterista) para constituírem um grupo que ensaiava constantemente, até chegar ao ponto de produzir músicas suficientes para apresentação de um *show*.

O baixista saiu da banda, após nove anos, alegando *incompatibilidade*. Segundo o fundador, o músico “tinha uma visão muito capitalista”, ao passo que o objetivo da banda era mais direcionado para o lado artístico e cultural. Então, o baterista convidou o atual contrabaixista, pois já haviam tocado juntos em outras bandas. A formação artística atual conta com dois assistentes técnicos (em instrumento e em gravação) e os outros três músicos.

Um trecho do discurso ilustra esse aspecto:

eu falei vamo ué, isso é brincadeira, só to fazendo isso pra me divertir, daí foi do primeiro pro segundo [*show*] e num parou mais. Foi assim que começou, mas começou despretensiosamente (A).

Durante a primeira fase da banda, os *shows* concentraram-se em Goiânia, mas, a partir de 1995 a banda começou a apresentar-se em diversas cidades brasileiras. A XYZ já se apresentou em vários estados do Brasil e no exterior. Em 1996, a banda conquistou a segunda colocação geral no Fest Pop – I Festival de Música Pop, em Goiânia. A banda XYZ já se apresentou com Danny Vincent, Solon Fishbone, Big Allambik, Flávio Guimarães, Blues Etílicos, Caça Níqueis, Bando do Velho Jack, Big Gilson, Andy Boy, Sun Walk & Dog Brothers, Big Chico e Nuno Mindelis, em espetáculos em Goiânia, Brasília, Campinas e São Paulo.

Em junho de 2003, a banda XYZ participou, como uma das atrações principais, do Festival Internacional de Cinema Ambiental, FICA⁶, evento que reuniu mais de quarenta mil pessoas na cidade de Goiás. Também no mesmo ano, abriu o *show* da banda *Deep Purple*.

⁶ O FICA é um projeto cultural do Governo de Goiás, desenvolvido por meio da Agência Goiana de Cultura e acontece na cidade de Goiás (berço cultural do estado), que fica a 140 km de Goiânia.

A banda mantém um *site* oficial com informações relativas a *shows*, músicas, discografia e álbum dos melhores momentos. Em julho de 2007, foi lançado o sétimo *compact disc* (CD) da banda.

3.4 Participantes

Para atender ao objetivo proposto pelo trabalho, todos os componentes da banda, em um total de cinco, participaram da pesquisa. Para preservar a identidade dos participantes, eles são apresentados com nomes fictícios e dados sócio-demográficos reais, coletados na época das entrevistas (junho/2006).

A, professor, mestre em Letras, tem 31 anos e é o fundador da banda. Iniciou suas atividades musicais em 1992, como guitarrista e cantor, também compõe as músicas da banda. Aprendeu a tocar quando ganhou uma guitarra, ainda adolescente. Casado, tem três filhos, de onze, oito e quatro anos. Sua renda maior é a que recebe como professor universitário.

R, é arquiteto, tem 39 anos, toca na banda desde 1994, como contrabaixista e realiza a parte gráfica dos CDs da banda. Aprendeu a tocar sozinho, especificamente seu instrumento (contrabaixo). Casado, não tem filhos, e sua renda maior é proveniente da profissão de arquiteto que exerce como profissional autônomo.

W, com formação técnica de piloto de avião, 37 anos, toca na banda desde 1993, atua como baterista (desde 1985) e aprendeu a tocar em casa, ouvindo música. Casado, tem duas filhas, de quatro e dois anos. Durante meio período, trabalha como assistente administrativo na Assembléia Legislativa, da qual provém sua maior renda.

L, é técnico de gravação, tem 26 anos, cursa Publicidade em uma universidade particular de Goiânia. Solteiro, sem filhos, mora com os pais e está na banda há seis meses. Exerce sua função durante o dia e se mantém com recursos provenientes de cinco anos de trabalho nos Estados Unidos da América (EUA), onde se formou como técnico de gravação.

G, é técnico em instrumento (*roadie*), tem 21 anos. Trancou a matrícula em um curso de Publicidade e está na banda há dois meses. Solteiro, sem filhos, mora com a mãe e a ajuda nas despesas da casa. Como profissional autônomo também prestava serviço para outras bandas realizando o mesmo trabalho, embora não tenha formação técnica escolar adequada.

3.5 Instrumento de coleta de dados

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas. Esse tipo de entrevista foi definida por Triviños (1987) como uma parte de questionamentos básicos, apoiados em teorias e perguntas que interessam à pesquisa, e que oferecem um amplo campo de interrogativas, fruto de novas perguntas que surgem, conforme as respostas dos participantes.

Antes do início das entrevistas, os sujeitos assinaram um documento de autorização individual para coleta de dados. As entrevistas foram realizadas de forma individual, com duração média de uma hora e meia, com uso de gravador e fita cassete.

A entrevista⁷ abordou as cinco principais categorias da psicodinâmica do trabalho, a saber:

- a) organizações de trabalho, com seis perguntas;
- b) condições de trabalho, com seis perguntas;
- c) relações de trabalho, com sete perguntas;
- d) prazer e sofrimento, com onze perguntas;
- e) estratégias de enfrentamento, com cinco perguntas.

A primeira categoria, *organizações de trabalho*, aborda aspectos da organização entendida como uma relação socialmente construída e não somente em sua dimensão tecnológica. Essa categoria envolve aspectos da individualização, sintomas de mediações e sua dinamicidade, divisão e distribuição de tarefas, hierarquia e normas. A organização do trabalho é definida como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa – à medida que dela deriva – o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade” (Dejours, 1994, p. 125).

A segunda categoria, *condições de trabalho*, abrange pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho que estão ligadas diretamente ao corpo e que podem desencadear desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalho. Inclui o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), condições de higiene, de segurança, e características do posto de trabalho.

A terceira categoria, *relações de trabalho*, refere-se às relações que o trabalhador estabelece com a organização, a chefia, os subordinados e os colegas de trabalho.

⁷ O roteiro com as perguntas encontra-se anexo ao trabalho.

A quarta categoria, *vivências de prazer e sofrimento*, considera que o sofrimento, assim como o prazer, o afeto e a dimensão subjetiva, em geral, complementam a saúde do trabalhador. O sofrimento psíquico pode ser entendido como uma vivência, muitas vezes, inconsciente, individual e/ou compartilhada por um grupo de trabalhadores, de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos e contradições originados do confronto entre desejo e necessidades do trabalhador e as características de determinado contexto de trabalho. O prazer é uma vivência individual e/ou compartilhada por um grupo de trabalhadores de experiências de gratificação provenientes da satisfação dos desejos e de necessidades do trabalhador, provenientes da mediação bem-sucedida e conflitos e contradições geradas em determinado contexto de trabalho

A quinta categoria, *estratégias de enfrentamento*, refere-se a formas de lidar com as exigências do trabalho e não adoecer, e constituem estratégias de mediação: a) estratégias de defesa – modo de agir individual ou coletivo que se manifesta por meio de mecanismos de negação ou racionalização. b) estratégias de mobilização coletiva – modos de agir coletivo, fundamentado no espaço público de discussão, viabilizado pela construção de confiança e cooperação para ressignificar o sofrimento e transformar o contexto de trabalho, conforme Ferreira e Mendes (2003) e Dejours (1994).

3.6 Procedimentos da pesquisa

O primeiro contato da pesquisadora com a banda deu-se em novembro de 2005, com o objetivo de fazer um convite para a participação na pesquisa. De imediato, o músico A autorizou a realização do trabalho.

Posteriormente, foi feito o convite aos outros músicos e, após a autorização de cada membro por escrito, iniciou-se a coleta de dados com a realização das entrevistas semi-estruturadas.

O período de realização das entrevistas ocorreu de março de 2006 a julho do mesmo ano, no estúdio da banda, e em horários pré-acordados, de forma a não prejudicar a rotina de trabalho e o ensaio dos participantes.

A todos os participantes foi explicado o objetivo da pesquisa, a sua forma de realização de registro dos dados, gravados em fitas cassete. Também foi dada a garantia do sigilo das informações obtidas. Cada entrevista foi transcrita na íntegra, preservando-se o anonimato dos entrevistados.

A construção do roteiro para as referidas entrevistas foi baseada primeiramente

em aspectos relacionados ao histórico da banda, visando apresentar o contexto em que ela fora criada. A entrevista semi-estruturada permite uma orientação relativa aos tópicos principais de investigação e de novos questionamentos que surgem no decorrer da transcrição das entrevistas. Além das entrevistas, a pesquisadora participou de ensaios no estúdio da banda e apresentações em Goiânia.

O discurso dos participantes deu margem a que fossem analisados os núcleos de pensamento e a intensidade do nível de construção sócio-histórica que representa para estes músicos.

Dejours (1992) afirma que as palavras utilizadas no discurso do trabalhador se tratam de descrições personalizadas, se houver um conhecimento teórico dos riscos. Se o comentário desaparece, é porque há um dispositivo defensivo estabelecido para lutar contra a percepção.

A defesa mascara-se em ideologia e oculta o mecanismo intermediário. A confrontação com os riscos pode ter valor de gozo, uma descarga compulsiva, sob o domínio da pulsão de morte, alerta Dejours (1992). Trata-se de um trabalho que consiste em evidenciar e explicitar o caminho tomado pelo pensamento do pesquisador, durante a pesquisa e no contato com os participantes.

3.7 Técnica de análise de dados

Os dados foram analisados por meio da técnica de análise gráfica do discurso de Lane (1985). Para a autora, a comunicação com os outros é a experiência adquirida pela ação, mediada pela linguagem, que permite libertar as emoções, pensamentos e ações e descobrir a criatividade. Com a linguagem, o ser humano pode ampliar suas noções de tempo e espaço e desenvolver sua capacidade de raciocínio abstrato, e conseqüentemente, será capaz de planejar suas ações e avaliá-las depois de realizadas.

A sociedade, a cultura, a história ensinam as emoções que se articulam com a linguagem na constituição do psiquismo humano. As emoções são as formas mais primitivas de comunicação, e se evidenciam por expressões faciais, tremores, lágrimas ou sorrisos, ou seja, por meio das mediações emocionais e da linguagem, necessárias para manter as relações com os outros (a condição essencial para a sobrevivência do ser humano é a cooperação). Constituem categorias fundamentais do psiquismo humano: a consciência, a atividade, a afetividade e a identidade (Lane, 1985).

A técnica de análise gráfica do discurso, desenvolvida por Lane (1985), tem como proposta “procurar graficamente os núcleos do pensamento, através das palavras que se repetem (ou dos sinônimos), mas seguindo a continuidade do discurso, utilizando a seqüência dos números para cada unidade de significação sujeito ou predicado” (p. 8).

Para a autora,

num primeiro nível de análise podemos detectar os núcleos de pensamentos. Um discurso mais longo e completo nos permite analisar as representações e as mudanças que elas sofrem ao longo do discurso, as contradições, os aspectos ideológicos, as relações estabelecidas com os domínios da realidade [...] (Lane, 1985, p. 103).

Há ocasiões em que a codificação pode ser muito mais difícil, e o fenômeno de interesse pode ficar claro somente após análise inicial, de acordo com Gaskell e Bauer (2004). Segundo Cabral (1999), o foco da análise do discurso é a forma como a língua é produzida e interpretada em um dado contexto. Por sua amplitude, ela pode ser trabalhada como um instrumento de pesquisa em uma variedade de áreas.

A análise de discurso considera o contexto em que os participantes envolvidos constroem seu discurso, o que pode oferecer indicadores valiosos. Um dos objetivos da análise do discurso é identificar as funções ou atividades da fala e dos textos e explorar como eles foram realizados. Enfim, a *palavra* é o mediador privilegiado dessa relação e é objeto da psicopatologia do trabalho. Entende-se que a fala é como uma ação, um ato de pensar. A posição dos sujeitos na relação de trabalho, é o espaço possível para o sujeito utilizar-se do trabalho como *ressonância metafórica* na cena da angústia e do desejo, assinala Dejours (1992).

A produção do conhecimento e a intervenção são indissociáveis, e determinadas compreensões e construções teóricas só podem ser realizadas com base em observações completas em situações de trabalho específicas, de acordo com Heloani e Lancman (2004).

Para Lane (1985), um discurso mais longo e completo permite analisar as contradições, os aspectos ideológicos, as relações estabelecidas com os domínios da realidade e as características da pessoa: seu grupo social, suas atividades e sua história pessoal. Conforme essa autora, a análise gráfica do discurso é uma técnica que busca estabelecer graficamente os núcleos de pensamento, por meio de palavras que se repetem (ou dos sinônimos), mas seguindo a continuidade do discurso, e utilizando a seqüência dos números para cada unidade de significação (sujeito e predicado).

Os pressupostos que orientam a técnica, de acordo com Lane (1985), são:

- a) não fragmentar o discurso, pois qualquer critério utilizado apresenta uma interpretação externa;
- b) em consequência, as relações entre os *significantes* devem ser mantidas constantes (devem-se utilizar preposições e conjunções como critério para definir as unidades de significação);
- c) o discurso, produto da interação entre pensamento e linguagem, processa-se em espiral, havendo, assim, retornos e avanços, semelhanças e diferenciações;
- d) o movimento em espiral caracteriza significações centrais e periféricas.

Macêdo (1999) complementa que devem ser observadas as unidades de significações que se assemelham para agrupá-las com base nas repetições. As unidades que obtiverem maior frequência representam um núcleo de pensamento expresso.

Dessa forma, conforme o gráfico é elaborado, o discurso reproduz-se, graficamente de forma que as setas enumeradas indiquem a relação e a seqüência do discurso, possibilitando a leitura da entrevista tal como foi produzida.

O *núcleo induzido* refere-se à idéia principal contida em cada pergunta da entrevista. No caso do exemplo, seria: “O que você faz durante seu trabalho”? Diante do núcleo induzido, emergem dos discursos dos participantes as unidades de significação (palavras ou frases que se repetem). As unidades de significação que se assemelham são agrupadas com base nas repetições. Os *núcleos de pensamento* expresso indicam as palavras mais frequentes. Nos gráficos, são representados os núcleos de pensamento ligados por setas numeradas ao núcleo induzido.

Para facilitar a compreensão, será apresentado o respectivo gráfico de uma entrevista, para mostrar os passos seguidos na elaboração da análise do discurso.

São apresentados trechos da fala de alguns entrevistados. Cada gráfico da análise do discurso refere-se a uma questão da entrevista.

Para preservar o anonimato, são utilizadas abreviaturas dos prenomes fictícios. Cada seta recebe um número representando a resposta do sujeito entrevistado.

Ao serem perguntados: “*O que você faz durante o seu trabalho*” emergiu o núcleo *tudo*, que se subdivide em: administração e artística. Segundo o discurso dos participantes o trabalho está relacionado a tarefas administrativas e artísticas, em que se compreende que todos realizam um pouco de cada tarefa.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Ó eu faço todas as músicas, música e letra, eu toco guitarra, é...canto...e todo resto, marcar *show*... , carregar caixa, buscar patrocínio, de tudo. A gente faz de tudo, porque a agente é independente né? Num tem gravadora, num tem empresário, produtor nunca deu certo, porque as pessoas nunca assumem a responsabilidade igual a gente assume ... então, ... eu ... eu,... eu sou muito perfeccionista com esta coisa bem feita. Eu não tenho muita paciência de esperar que as outras pessoas façam as coisas né? Eu sou muito ligado na tomada... o negócio tem que andar logo, e aí quando eu vejo que o negócio não ta saindo, eu já chamo de volta pra mim a responsabilidade, então nesse sentido eu sou muito centralizador, de certo modo ditador, quero que o negócio saia do jeito certo né? E pro outro lado a coisa acaba gerando tensão... *stress*, de minha parte né? Porque eu quero e fico ansioso pra que a coisa saia do jeito certo (A).

Ah, muitas coisas. A gente ensaia, pesquisa, cada um faz o que mais gosta, eu gosto muito de ouvir música, e ficar na *Internet* ... agora a gente também gosta muito de ver outras bandas tocando, do *reagee* até ... samba, menos axé e sertanejo (W).

Ah, sim ...a banda funciona muito assim: são ... é tudo muito misturado, muito misturado, mas ao mesmo tempo divide-se também, na questão de marcar *show*, todos marcam *show*. Eu fico com a parte além de tocar [risos]...no contrabaixo [risos] além de ser baixista, eu fico com a parte visual da banda que é elaborar as capas dos discos, cartazes de *show*. É ... cenário de *show*, parte de iluminação, toda essa parte fico comigo. É... o *realesing* da banda. É, precisava manda o *realesing* pro Sesc [Serviço Social do Comércio] lá de São Paulo. Aí eu faço o *realesing*, é o histórico da banda pra mandar lá pra São Paulo, então essa parte visual toda, fica bem assim direcionada pra mim. *Site* da banda, então é...também fica por minha conta, logicamente aí entra a parte do B. que é a pessoa direcionada pra...pra parte de programação. Eu bolo o visual da coisa aí o B. vai e coloca na programação do computador...ele faz a parte técnica, né? Então essa parte da imagem da banda eu faço todinha, além de ser baixista [risos] (R)

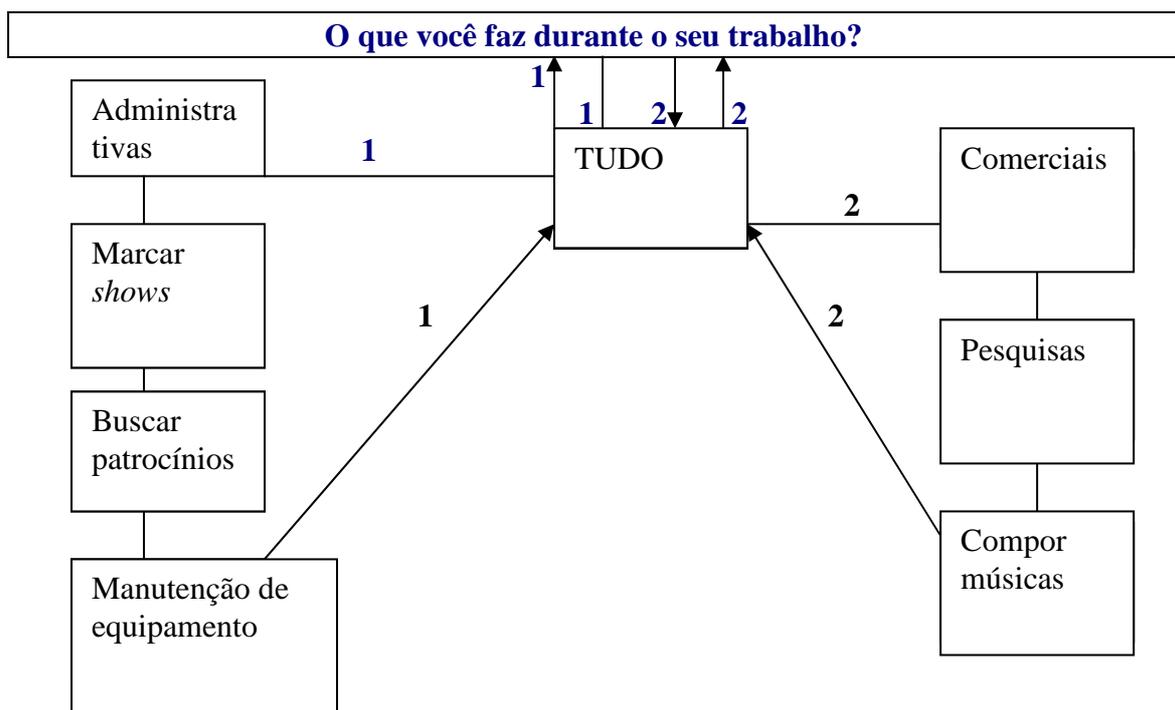


Figura 1 – Representação gráfica de uma análise do discurso dos participantes ao serem perguntados “o que você faz durante seu trabalho?”

No capítulo de resultados, considerando a extensão do trabalho, não será apresentados os gráficos, apenas suas descrições, análises e discussões, e no próximo capítulo, serão apresentados os dados dos discursos seguidos de suas respectivas análises.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados gerados das entrevistas realizadas com os cinco participantes da banda. Os resultados serão apresentados por categorias.

Os resultados serão expostos em duas grandes categorias: a primeira é denominada gestão e organização do trabalho, e a segunda, denominada de subjetividade do trabalhador e os sentidos do trabalho. Em um primeiro momento, será apresentada a descrição dos discursos dos entrevistados e, posteriormente, as análises e a discussão dos resultados encontrados.

4.1 Categoria 1 – gestão e organização do trabalho

Esta categoria é composta por três subcategorias: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. As subcategorias envolvem aspectos objetivos relacionados à organização do trabalho.

4.1.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho é entendida como uma relação socialmente construída não somente em sua dimensão tecnológica. Configura as relações hierárquicas, a divisão de tarefas e o modo como são executadas, às vezes, informalmente.

Ao serem perguntados – “Por que você escolheu trabalhar nessa banda”? – emergiu o núcleo: *fui convidado e montei a banda*. Logo, todos foram convidados a participar da banda pelo músico A.

Alguns entrevistados responderam:

É aí no caso eu num escolhi né ... eu que montei a banda, igual eu te contei, eu montei a banda pra mim ... é ... Aprender, desenvolver um pouco mais sobre este estilo musical, e acabou que a coisa cresceu (A).

É... justamente por isso. Por esse respeito que eu tenho do, dos componentes que é uma coisa que me dignifica bastante e de certa forma me traz uma satisfação pessoal até, não só profissional, mas pessoal que realmente a profissão que eu escolhi fazer foi escolhida de corpo e alma. Me entrego totalmente, me sinto feliz quando eu faço da forma me, me retribui, eu adoro fazer (G).

Na verdade eu não escolhi ... fui escolhido ... [risos] ... Eu saí pra estudar fora e quando voltei fui em um show no ginásio Rio Vermelho e encontrei o baixista da banda ... Ele perguntou “Nossa, cara, você tá morando aqui?”. E me convidou pra fazer um teste de audição e, até hoje, estou aqui, entrei em agosto de 93 (R).

Os participantes foram convidados pelo músico A para fazerem parte da banda, isto é, A é o precursor da formação da banda.

Os discursos relatados demonstram o início da formação da banda, porém, pode-se questionar se toda banda se constitui dessa forma.

Em relação à pergunta – “O que você faz durante o trabalho”? – o núcleo que emergiu foi *tudo*⁸.

Tanto os participantes que atuam na área administrativa como também executam atividades relacionadas aos interesses da banda.

Durante o trabalho, há atividades práticas e teóricas como pesquisas, e todos fazem "de tudo um pouco", logo não há uma divisão de tarefas muito delimitada nessa banda, gerando sobrecarga e, conseqüentemente, sofrimento. Não há empresário responsável pelos *shows* e outros compromissos da banda até o presente momento. Outro aspecto observado nos trechos das entrevistas está relacionado à questão da multiplicidade e sobrecarga das atividades do músico A. Essa característica pode ser observada no trecho de entrevista apresentado, em que o trabalhador, cujo cargo é de chefia, revela o peso dessa exigência e dessa dedicação. Esse sentimento pode estar provocando desgaste nessa pessoa e, conseqüentemente, vivências de sofrimento.

O acúmulo de atividades realizadas pelos músicos gera sobrecarga, e, em decorrência, sofrimento físico e psíquico. Este efeito está relacionado com a teoria de Ferreira e Barros (2003), segundo a qual o efeito principal do descompasso entre o trabalho prescrito e o trabalho real se opera no plano da atividade dos músicos, provocando aumento do custo humano da atividade. O sofrimento assume um papel de mediador entre o patológico e o saudável, tendo em vista que mobiliza o sujeito para a mudança da situação desencadeadora de desconforto e conflito.

Ao serem perguntados – “Como vocês dividem o trabalho na sua área”? –, emergiram os núcleos: *marcação de shows* e *execução das tarefas*.

Três depoimentos descrevem a divisão de tarefas:

O A ... ta ... se ... a banda tá sendo responsável por executar as músicas e... o A. e eu estamos responsáveis por, pela produção que é colocar mais vozes. Colocar um solo aqui, outra coisa ... deixar a música bem cheia musicalmente bem diversificada vamo colocar assim (L).

⁸ A representação gráfica da análise e trechos do discurso relativa a essa questão foi apresentada no capítulo III.

(...) o A é a parte vamos dizer com... de composição, né? É a parte de composição, ele chega lá com o material, no ensaio, e a gente vai lapidando, eu dou idéia, o W dá idéia, mas a parte dele ta toda do A. parte de composição. A chega ... composição a gente vai lapidando, então o A, fica bem com essa parte da composição. O W, ele é mais direcionado pra o lado de marcar show e vamos dizer burocrático de produção. Marcar *show*, fazer outras ... mandar o material pra marcar show, pra Sesc, é ... ir atrás de produtor, ir atrás de gravadora quando a gente vai gravando né? Então essa parte toda é do W e eu fico com a parte visual (R).

A gente divide da seguinte forma: o A compõe, eu cuido da parte operacional, da área burocrática, dos *shows*, vejo hotel, passagens ... e o R cuida do *lay-out*, da capa do CD (W).

O núcleo marcação de *show* é uma tarefa pela qual os três participantes são responsáveis. Relataram que são responsáveis por atividades administrativas, operacionais e comerciais

Em relação ao núcleo execução de tarefas, o guitarrista compõe as músicas, o baterista é responsável pelas atividades burocráticas da banda (viagens, despesas, contratantes) e pesquisas, e o baixista, pela parte gráfica, ou seja, a imagem da banda. O assistente de gravação faz a *remixagem* das músicas, e o técnico de instrumentos cuida dos equipamentos.

Quadro 1 – Divisão de tarefas dos músicos, segundo discurso dos participantes

A	W	R	L	G
Marcação de <i>shows</i>	Marcação de <i>shows</i>	Marcação de <i>shows</i>	Técnico de gravação	Técnico de instrumento (<i>Roadie</i>)
Composição	Bateria	Contrabaixo	<i>Remixagem</i> das músicas	Arrumação/cuidados dos equipamentos
Busca patrocínios	Atividades burocráticas	<i>Lay-out/release</i> (parte gráfica)		
Canto	Pesquisas musicais	<i>Site</i> da banda		
Guitarrista		Imagem		

Na banda, há atividades específicas (individuais), e outras, comuns aos participantes. No tocante à organização das atividades, Izzo (2004) afirma ser importante que as atividades realizadas se tornem favoráveis à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros.

O sentimento de estar sozinho desencadeia ainda mais as vivências de sofrimento, pois impossibilita aos trabalhadores a utilização de defesas coletivas contra

essas vivências. Segundo Dejours (1994), quando o trabalhador não consegue o *consenso coletivo* sobre a realidade e, com a vivência de forma isolada, solitária, entra em um *mundo delirante*, marcado pelo sofrimento. No caso das defesas coletivas, o participante consegue restabelecer sua estabilidade, seu equilíbrio diante das situações de conflito com maior facilidade do que se fizesse sozinho.

Ao serem perguntados – “O tempo é suficiente para terminar o trabalho? Se não, o que você faz para terminar?” –, emergiu o núcleo *falta de tempo*.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Se eu ficasse só por conta da banda, eu arrumaria tanta coisa pra fazer na banda que o tempo provável, o meu tempo, nunca é suficiente, nunca é suficiente, ainda mais acumulando funções na banda e fora também ... Como eu acumulo então, é uma loucura generalizada o tempo nunca é suficiente (A).

Bastante correria, bastante, às vezes, uma das coisas que me deixa chateado até, por não ter tempo, porque ... particularmente eu sou bastante organizado. Aqui eu encontrei um pouco dessa organização que eu sempre busquei em outras bandas e não achei. Aqui eu tenho bastante, só num acontece numa totalidade porque ... A gente também depende da empresa de som, depende de contratante, é ... então essa organização do trabalho não existe, ou seja, acontece uma correria quando o trabalho não é feito de uma forma é, é, que o tempo seja necessário (G).

O meu ... esse é que é o problema... ness nesse mercado de gravação a gente tá correndo contra o tempo, então quanto mais você trabalha, mais serviço você ta fazendo, então assim a gente vem trabalhando o que (...) (W).

Todos os participantes afirmaram a falta de tempo (indicador de sobrecarga) para concluírem suas atividades relacionadas à banda. Eles dependem ainda de serviço terceirizado de empresa de som, o que compromete a qualidade do seu trabalho quando o horário estabelecido não é cumprido. Os ensaios, para eles, são essenciais para que o *show* seja de excelente qualidade, no entanto, os horários disponíveis para ensaios nem sempre coincidem e são escassos. Muitas vezes, à noite e nos finais de semana, quando não há *show* marcado, há ensaio, sobretudo, sábado pela manhã.

Nos relatos apresentados, fica clara a presença de sobrecarga no trabalho em razão da dupla jornada de trabalho. Em outros momentos da entrevista, essa sobrecarga aparece muito mais vinculada à forma como o trabalho está organizado, ou seja, muito como as pessoas são dispostas (trabalho individualizado, centralizado, rígido), o que pode desencadear vivências de sofrimento no trabalho.

A dupla jornada de trabalho, se diminuída, não elimina o sofrimento, afirma Pimentel (2005), pois a intensidade do desempenho também gera cansaço.

Nessa categoria, há relatos do início da formação da banda, de aspectos relacionados às atividades desempenhadas por todos e à divisão de tarefas. O tempo insuficiente para a realização das atividades em virtude da dupla jornada de trabalho gera sobrecarga e sofrimento para eles.

4.1.2 Condições de trabalho

Dejours (1992) afirma que embora a relação corpo-condições de trabalho muitas vezes seja estudada corretamente, nunca se faz menção das repercussões do perigo, no plano mental, da carga (de trabalho) psíquica inerente ao trabalho perigoso que, entretanto, faz parte do desgaste do organismo.

Essa categoria levantou dados referentes à estrutura física do local de trabalho (iluminação, ruídos, temperatura e ventilação, higiene, máquinas e equipamentos) e se há riscos de acidentes.

Ao serem perguntados – “O que você acha do local onde trabalha, em relação a: iluminação, ruídos, temperatura e ventilação, higiene, máquinas e equipamentos?” –, emergiram dois núcleos: *local de apresentação* e *estúdio* com características distintas. O estúdio pertence aos músicos, é o local de ensaios, reuniões, onde ficam guardados os instrumentos os equipamentos de última geração e tem uma estrutura diferenciada, com excelentes condições físicas (ar condicionado, tratamento acústico adequado, fácil localização). No entanto as condições de trabalho nos locais em que são realizadas as apresentações são críticas, como revela o quadro 1.

Quadro 2 – Consequências das condições de trabalho, segundo o discurso dos participantes

Ruídos	Temperatura	Higiene	Máquinas e equipamentos	Iluminação
Podem gerar problemas de audição e doença no trabalho	Calor excessivo	Muita sujeira	Pertencem aos músicos, é de boa qualidade	Esquenta muito
Indicador de sofrimento	Indicador de sofrimento	“Incomoda”	“É o melhor”	Indicador de sofrimento
		Indicador de sofrimento	Indicador de prazer	

Alguns trechos dos discursos indicam aspectos relacionados à iluminação e ruído:

Num tem janela, o estúdio é uma caixa fechada mesmo né? Pra num passar o som. A gente procurou fazer também, dar estas condições pra gente mesmo quando a gente montou a banda. É dar essas condições mínimas e boas porque todos, todos nós antes, tocamos em banda de *rock*, aquele negócio, num tinha nem instrumento direito e tal, então o XYZ ele veio numa fase da vida de cada um é ... melhor, todos já tinham ... sabe? Se assentando mais e aí, como não, vamo fazer o negócio agora, pra curtir, pra curtir, porque gostava de tocar, engraçado porque eu nunca tinha pretensão: "Ah não, vai vai dar certo, vamo vender disco e tal, nãããã ... começamo assim ... (A).

(...) mas de maneira geral, os locais não te oferecem condições adequadas, a gente tem sempre que se adaptar da melhor maneira possível e sofrer muitas vezes por conta que você sabe que muitas vezes você não vai ter condição de mostrar seu trabalho com a qualidade que você deveria, devido às limitações do lugar. Se você exigir demais, você não consegue marcar o *show* (A).

Olha só, eu queria que fosse melhor viu? Mas acho que ..., às vezes, é pedir um pouco demais, que como eu te disse o mercado nosso, especificamente em Goiás é um pouco precário, e quando existe o equipamento, às vezes, ele é mal operaaaado, então, é ... Ocasiona problema de visão eu mesmo tenho, às vezes eu num enxergo muito bem no escuro, em decorrência desse trabalho com música às vezes eu não dirijo bem à noite. Éééé não leio bem à noite mas assim num é nada grave, mas éé específico da da desse trabalho que é à noite mesmo que é no escuro. Iluminação de *show* [é] um pouquinho delicada é um caso à parte mas num é nada grave, não falando especificamente de iluminação [mas] eu gostaria que fosse melhor. Mas bem, trabalho que a gente precisa de bons profissionais que não existem aqui, raros mas há acho que uma grande tendência de melhorar (G).

(...) Olha, só isso é um caso sério, viu? Eu tô com problema de audição éééé por causa disso, como a gente trabalha com música inda mais eu que trabalho com passagem de som que é onde a gente (...). Tudo quanto é tipo de ruído indesejável eu tô ouvindo todos eles o tempo todo. Pra evitar isso às vezes eu uso protetor, mas não é às vezes não é suficiente ... mas é um negócio que incomoda bastante é a nossa chamada microfonia que enche o saco mesmo, deixa surdo, faz perder audição, som alto incomoda mesmo, no começo do trabalho eu não sentia isso. Hoje em dia, algum, após alguns anos de trabalho, eu sinto isso, após ter tocado bastante com som alto, eu tenho sentido a diferença, até é um negócio que incomoda se num for tratado pode ser éé sério, no caso de perder audição, esse tipo de coisa então, um caso delicado (W).

L refere-se apenas ao estúdio onde trabalha e que oferece condições adequadas. Os participantes distinguem o estúdio e os locais de apresentações. Para os que dependem dos locais das apresentações, as condições são críticas e desumanas, com problemas de higiene, ruídos, temperatura e iluminação. Como os instrumentos de trabalho são da própria banda, não provocam sofrimento pois são da melhor qualidade. A banda preza muito por seus equipamentos por terem feito muito investimento neles.

Para eles, existem ruídos em todos os ambientes (*shows* e ensaios). A temperatura e ventilação são piores nas apresentações, pois no ensaio é possível

controlá-las melhor com o uso do ar condicionado. A higiene do estúdio é boa, mas, nos *shows*, nem tanto.

O conteúdo ergonômico do trabalho indica as condições físicas, químicas, biológicas do local de trabalho que exercem efeito sobre as vivências de prazer e de sofrimento. Conteúdos ergonômicos inadequados podem ocasionar o surgimento de várias doenças, como visto anteriormente, não só físicas, mas também de ordem psicológica. No caso específico dessa banda, os músicos divergem na percepção dessa questão. Alguns relataram que as condições físicas são boas, mas, para outros, são ruins. Esses dados podem revelar contradições existentes na estrutura física da organização, pois, em alguns ambientes, tais como o estúdio, as condições físicas são bem favoráveis (iluminação adequada, ar condicionado, e boa higienização), porém, no tocante às apresentações, os relatos dos participantes revelam condições físicas ruins (iluminação fraca, temperatura elevada, higienização precária, muitos ruídos).

Para alguns autores as más condições de trabalho acentuam o sofrimento dos trabalhadores (Heloani e Capitão, 2003, Dejours (1992, 1994) e Graciolli 2006).

Ao serem perguntados – Há risco de acidentes? Quais? –, apenas L que trabalha no estúdio respondeu que não há risco de acidentes. No entanto, emergiu de outros discursos o núcleo *sim*, referindo-se a músicos que já sofreram queda do palco, *choques* elétricos e ferimentos decorrentes da manipulação de instrumentos

Seguem-se depoimentos relativos ao núcleo *sim*:

Sim, choques e ruídos, só que às vezes o palco é alto, uma vez eu caí tive uma queda. Sorte que o banco era baixo e eu não me machuquei, mas eu caí de costas, sabe? Daí, eu levantei e continuei o *show* ... (W).

De acidentes? Sim, todo ... acho que todo trabalho tem esse risco ... acidentes é ... acidente envolvendo parte elétrica, muito né? Acidente envolvendo queda de, de de palco, essas coisas já já aconteceu não com a gente, [risos] mas eu já vi, já vi [risos] acontecer com outras pessoas. Então esse tipo de acidente acontece assim (R).

Com certeza já aconteceu vários, com relação a choque elétrico, é queda de palco bastante alto, é tombo de caixa de som de cima de braço de cima de pé ... é. Às vezes se cortar, eu trabalho com algumas ferramentas cortantes esse tipo de coisa acontece com bastante frequência, eu tento ser bastante cuidadoso com relação principalmente choque é um caso mais sério. Mais às vezes num dá pra prevenir a gente chega tem todo lugar que a gente chega tem uma infraestrutura legal e aí num dá certo. Mas eu tento ser bastante cuidadoso (G).

Para os participantes, os riscos de acidentes existem e são grandes. No entanto, percebe-se, nos relatos, a banalização em relação à prevenção e quando ocorrem os

acidentes.

Moraes e Pilatti (2005) afirmam que o acidente de trabalho pode ser visto como expressão da má qualidade da relação do trabalhador com o meio social que o cerca, com os companheiros de trabalho e com a organização com a qual trabalha.

Ao serem perguntados – “Qual o seu horário de trabalho? Na banda existe algum rodízio ou escala para horário?” –, o núcleo que emergiu foi *à noite*.

A esse respeito, três participantes respondem:

Ensaio sempre à noite, os ensaios noturnos dependem sempre dos horários dos meninos, e o A dá aulas ... Às vezes, fura um dia, mas não tem jeito sempre à noite. Este sábado a gente ensaiou de manhã. Nossa, se a gente sempre pudesse ensaiar de manhã seria maravilhoso, rende muito mais, nosso ouvido parece que fica "mais limpo" (R).

Das oito às dezoito tá sendo ... (L).

Não, não tem isso, a gente marca no ensaio, a gente faz o possível pra marcar, pra ensaiar pelo menos duas vezes por semana, e os ensaios nossos, os encontros nossos dependem dos nossos horários de trabalho das outras atividades. Como eu sou o cara que é mais enrolado com horário, que eu sou professor, então não tem como furar, é ... Muitas vezes o meu horário atrapalha os horários de ensaio da banda. Agora na Católica [Universidade Católica de Goiás, UCG], eu dou aula todos os dias à noite, com é que faz pra ensaiar? Acontece, às vezes, correr pra eu dar aula na Católica das seis e meia, correr pra cá pra ensaiar pra dar aula oito e meia de novo. Acontece então muitas vezes, a gente tem que se desdobrar (A).

O participante L trabalha em horário comercial, ao passo que os outros têm como horário de trabalho sempre o período noturno e fins de semana.

Os participantes consideram o horário de trabalho como um “tempo que sobra”. Com exceção do assistente de gravação que trabalha em horário comercial, para os outros, quando dispõem de tempo, ele é utilizado para os ensaios musicais, e muitas vezes, à noite e fins de semana. Não existe escala de horário de trabalho, e o desgaste físico é maior, pois eles têm uma dupla jornada de trabalho.

Ao serem perguntados se há pausa em seu trabalho e se há local específico para descanso, do discurso dos músicos emergiram os núcleos *sim* e *não*.

As respostas de três entrevistados foram:

Geralmente é em cima do palco mesmo, ali, deitado no chão do palco ou em cima de um *case* de instrumento. É meio improvisado, mas assim, bacana, dentro do que eu escolhi é isso aí mesmo, num tem como ser melhor. Às vezes quando tem bastante tempo, quando tudo é organizado, é existe um cronograma, dá pra ir pro hotel, tomar um banho, descansar, mas quando num dá, como a gente fala, é na tora mesmo ... tem que ser assim (G).

Tem, tem, entre passagem de som e horário de *show*, trabalho se inicia às vezes quando a gente não começa ele aqui no estúdio, eu começo num no local do evento por exemplo. É o intervalo que eu tenho entre a passagem de som e horário do *show*, às vezes não tem, mas quando acontece essa é a pausa (R).

Aí depende né? É um trabalho muito específico, né? Você tá considerando o quê, o *show* mesmo? No ensaio tem, tem o local pra descanso, a gente sai um pouco, dar uma arejada quando tá tocando, agora ... no *show* não tem muito não, no *show* geralmente é bem pedreira ... [risos]. Você chega e vamo que vamo e já ... num tem, num tem muito esse negócio de ... camarim né? Camarim ... não oferecem...dependendo muito do local, né? Não oferecem muito essa estrutura pra gente não! (G).

O discurso dos participantes da banda revela que o local para descanso é precário. Em algumas apresentações, dependendo do local do *show*, os músicos dispõem de camarim; caso contrário, descansam no próprio palco. Segundo eles, as pausas acontecem, porém sem horário fixo, nem duração fixa, nem em local adequado.

A precariedade dos locais de descanso torna mais intenso o desgaste físico deles, conseqüentemente, o sofrimento torna-se inevitável; caso os músicos não atentem para tal fator, futuramente podem ter problemas relacionados à saúde.

Como os momentos de descanso nessa banda são escassos e, para muitos, inexistentes, podem ocorrer sensações de sobrecarga e de desgaste físico e mental. As más condições de trabalho aceleram o sofrimento físico e psíquico das pessoas, como enfatiza Dejours (1992), ao discorrer sobre a precariedade dos ambientes de trabalho.

Em relação à pergunta – “Como você se sente por trabalhar neste horário?” – emergiram das respostas dois núcleos: *bom* e *desgastante*.

Três depoimentos abordam o desgaste provocado pelo horário noturno de trabalho:

Às vezes, é cansativo é raro o show de dia. Alguns bares ainda atrasam ... somos pontuais, mas se o dono do bar pedir pra esperar chegar mais gente ... Aí, uma mesa reservada ... mas não demoramos muito a se apresentar não. Agora é cansativo, porque depois do *show* a gente ainda vai guardar os instrumentos, e ... se a gente pudesse chegar sempre um dia antes do *show*. Na maioria das vezes, a gente chega no dia mesmo ... (A).

É um horário bom, eu num gosto de trabalhar de madrugada e nem depois das 23 horas, então, assim, eu entro de idéia, eu acho bom (L).

Eu adoro a noite, a madrugada, éé, no meu caso é onde eu trabalho melhor, onde eu consigo exercer meu potencial de uma forma plena. Porque eu já trabalhei bastante cedo e à tarde eeee ... não deu certo. Então meu potencial de uma forma completa durante a noite e a madrugada (G).

É duro, num é fácil não, tem hora que você ... tem hora que cansa. Ainda mais que tem dia, igual eu falo pros meninos, a gente num tem mais vinte anos de idade. Você cansa muito mais, num sou velho não mas você sente que num é mais a mesma coisa entendeu? Cansa mais fácil, correr desse tanto, igual você tá lá, vem pra cá, ensaia correndo. Igual a gente fala assim: "Se a gente não ensaia então é pior". As mãos da gente vão encarangando, vão travando e você perde mobilidade, você precisa que seja 40 minutos, 45 minutos, uma hora tocando junto pra que você não perca o pique, entendeu? Porque se você fica uma semana sem tocar, quando você volta pra tocar, você tá enferrujado, você não rende do mesmo jeito, então você gasta um ensaio só pra desenferrujar e depois no ensaio seguinte pra você retomar, viu, é impressionante o tanto que você perde da elasticidade ... Hoje tem dia é muito mais rápido do que antigamente (R).

Apenas L relatou que considera bom o horário de trabalho que, para os outros participantes é cansativo, "duro", "num é fácil".

Para os demais participantes da banda, o horário noturno torna-se desgastante porque as apresentações terminam muito tarde, prejudicando o compromisso do outro trabalho no dia seguinte. O fator horário de trabalho torna-se um importante indicador de sofrimento para os músicos, pois compromete a saúde ao fazerem o esforço extra, o que pode levar a distúrbios do sono, doenças físicas e mentais.

Além do horário de trabalho no período noturno ser um fator de desgaste físico, as más condições do ambiente de trabalho também afeta gradativamente a saúde dos músicos. O horário noturno de trabalho prejudicial à saúde do trabalhador é apontado por Moreno *et al.* (2003), Kaliterna *et al.* (2004). Metzner e Fischer (2001) e Moreira, Fischer e Rotenberg (2003).

Em respostas à questão – "Você está trabalhando neste horário por opção ou não?" –, emergiram dois núcleos, *sim* e *não*:

Não, é por falta de opção, né? Por falta de opção, por que eu adoraria. Por exemplo, vamos ensaiar da dez ao meio dia da manhã, que tá mais fresco e todo mundo mais descansado ou então à tarde. Aí é um ensaio mais tranquilo, né? Dá pra gente tocar sem tanta preocupação e aí geralmente são os ensaios que rendem mais, porque, então esses ensaios de dia de semana, viraram ensaios de manutenção, entendeu? Estes ensaios de manutenção a gente geralmente num vai tirar música nova, nada disso, a gente faz isso num ensaio mais longo, que dá pra você pensar, tomar água, sair lá fora um pouquinho e voltar, entendeu? (A).

Por opção, por opção, foi até uma das coisas que me fez gostar bastante de música (L).

Acho que sim, opção ... é... se a gente pudesse trabalhar à tarde, de repente seria melhor outro dia a gente fez um show de manhã, mas é super raro, trabalhar à noite é chato (W).

O participante L é o único que relatou trabalhar neste horário por opção, ao passo que para os outros músicos o trabalho no horário noturno ocorre por falta de opção. Os outros participantes da banda justificaram que, como o trabalho envolve tempo livre e os horários das apresentações a serem oferecidos dependem do público e da disponibilidade dos clientes, a falta de opção faz que eles se desdobrem para realizar as apresentações e os ensaios.

A dupla jornada de trabalho dos participantes é um importante indicador de sofrimento, pois o tempo livre de que eles dispõem no trabalho formal é dedicado à banda. O tempo para descanso é muito raro, pois, nos fins de semana, realizam ensaios ou apresentações.

No tocante à pergunta – Como sua família reage em relação a este horário? –, o emergiu um núcleo: *não reage bem*

Os entrevistados referiam-se à reação dos familiares:

É ... após alguns anos de trabalho tem aceitado melhor, mas no começo era bastante complicado, porque músico desde sempre é tachado de vagabundo, né, por que de boêmio porque ... Existe uma cultura musical que os músicos geralmente são: grandes gênios musicais, são boêmios, isso é um fato, é verdade. Mas não é regra geral, meu caso específico, por exemplo, sempre quando eu me envolvi com música eu nunca me envolvi com bebidas, cigarro e drogas porque eu soube sempre distinguir isso do meu trabalho, e a família no começo não aceitava porque tinha essa concepção. Hoje em dia, após algum tempo, eles entenderam que essa distinção é feita, ela é verdade, ela num é imposta, alguma coisa falsa então hoje em dia eles compreendem mais (G).

Às vezes, não reage bem não, ela no começo não entendia direito. A gente quer ficar junto com a família, quer conversar, daí surge uma certa desavença. É muito raro, mas a gente supera isto. E eu tenho duas filhas que são pequenas e nem sempre compreendem (W).

Tipo ... com é que ... num sei, eu acho que...eles aceita né? Eu vivo pra fazer isso,é ... é ... o que eu gosto de fazer, eu acho que quando eu começar faculdade (...) (L).

Todos relataram dificuldades relativas à compreensão dos familiares, embora alguns deles terem começado a aceitar melhor o seu trabalho no decorrer do tempo. A falta de tempo para conciliar atividades com os familiares está presente no discurso de todos os componentes da banda, sem exceção.

Além de o convívio familiar ser escasso, há ainda o indicador de preconceito por eles serem artistas, e, no imaginário popular, fazer música “não é trabalho”. O preconceito é um indicador de sofrimento, pois, sem apoio dos familiares, sentem-se

mais excluídos, e, conseqüentemente, o sofrimento é maior.

O preconceito social é analisado com base na teoria de Segal (1993). Segundo a autora, o artista recebe o estigma de sonhador no mito popular, quando está apenas buscando a satisfação do desejo de criar.

Os discursos apresentados estão de acordo com a teoria de Vergara (2006). As relações de trabalho afetam as relações familiares, pois a rotina interfere e pode vir a trazer transtornos, conseqüências negativas.

Ao serem perguntados – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar neste horário? –, em relação às vantagens, eles responderam que há *prazer* como núcleo principal, seguido do *trânsito*. Nas desvantagens, emergiu o núcleo *perigo à saúde e acordar cedo*, tendo como conseqüências a má alimentação, resfriados e indicadores de distúrbios do sono.

Alguns trechos dos discursos ilustram aspectos em relação às desvantagens:

Olha só ... a gente ... envelhece um pouco mais cedo hein? Madrugada realmente num é de Deus não [risos] é é ... porque ... às vezes a gente pega muito frio à noite, sereno, chuva, é é é ... fica ... não come bem, às vezes dorme mal porque...como o mundo funciona durante o dia, né? Principalmente de manhã, a gente, às vezes, sai direto do trabalho pra algum outro compromisso que é durante o dia. Então a gente dorme mal e, às vezes, come mal tem muito poucas coisas que funcionam de madrugada. Às vezes, você chega do trabalho num quer fazer uma comida, um jantar...e nem quer comer uma comida tão pesada. Então, dorme com fome, ou então quando come, come muito até passar mal e dorme rápido porque tá cansado. Então, essa é a desvantagem, a gente vai envelhecendo, vai se cansado mais rápido porque os horários são diferenciados e acho que o mundo ainda num tá adaptado para isso. Algumas grandes capitais do mundo, tem sãonum páram nunca, né? Mas Goiânia ainda num é assim (G).

É, o horário da banda é à noite, né ? Eu particularmente não gosto. Eu gosto quando tem *show* que começa cedo. Eu, eu não conformo com essa, esse hábito do brasileiro de sair muito tarde, e a gente é,... se vê obrigado a começar a tocar muito tarde ee, ... eee, ... Por exemplo, se o *show* começa quinze pra meia noite, a gente toca até duas, duas e meia, e a gente nunca vai deitar antes das quatro da manhã, então é muito cansativo. Então assim, é para mim, por conta das minhas outras atividades, é muito difícil tolerar este horário. Então por isso, ... por isso que esse projeto da Executiva [emissora de rádio] é legal. Pra mim, pelo menos, porque começa no máximo nove horas, no máximo meia noite, eu tô indo pra cama, é menos pior, entendeu? Eu queria que fosse igual os bares em Londres, das nove horas às onze horas acabou, acabou horário marcadomeia-noite, tem que ter ... Onze, onze até meia noite no máximo, o bar tem que fechar. São pouquíssimos bares lá que tem autorização pra funcionar até mais tarde, a autorização lá custa uma fortuna. Por isso que a maioria num pega, mas assim, o povo sai do trabalho cinco horas, seis horas já vai pro bar, espera até às nove horas, então quer dizer, já tomou tudo o que tinha que tomar. Às nove horas, começa o *show*, nove horas às onze horas, é até engraçado, tem até um relógio no palco, do lado assim, entendeu? No lugar que as pessoas não vêem, mas quem tá tocando vê o relógio, deu o horário, acabou o *show*, sem sofrimento, entendeu? Eu gostaria muito que fosse assim, eu, eu não gosto deste horário

de trabalho da banda, não gosto (A).

Os participantes disseram que o horário de trabalho da banda é uma desvantagem, pois se torna mais cansativo, desgastante e “envelhece mais cedo”.

Percebe-se que, fisicamente, as desvantagens não compensam as vantagens; por serem em proporções bem desiguais, os prejuízos físicos e emocionais são relevantes. As desvantagens estão relacionadas ao horário de trabalho, cansaço, desgaste físico, e conseqüentemente ao sofrimento.

Para Mendes e Morrone (2002), o sofrimento em si não é patológico e funciona como um alerta que evita o adoecimento, quando as estratégias estão desgastadas. Os participantes exercem muitas atividades paralelas e, fisicamente, se sentem cansados.

Para Dejours (1992), é importante que o trabalhador consiga conciliar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais, o que pode ser alcançado por meio de uma adequação desse trabalhador a um horário que melhor o atenda. Para alguns participantes dessa banda, eles estão impossibilitados de fazer essa adequação, o que provoca assim vivências de sofrimento. A realidade social, econômica, cultural e física dos participantes deve ser considerada para essa adequação.

Algumas vantagens relativas ao horário de trabalho foram também apontadas:

Olha só no meu caso particular, éé ... o meu prazer porque ... Eu gosto de trabalhar nesse horário, então... pra mim é, tudo é maravilhoso, tudo flui melhor, tudo acontece de uma forma melhor então ... acho que é isso (G).

A vantagem é que é mais tranqüilo à noite, o silêncio noturno, o trânsito... Agora desvantagens é que você dorme mais tarde perde hooooorras de sono ... (A).

Eu gosto do dia [horário em que ele trabalha] (L).

Os participantes da banda disseram que há vantagens em trabalhar no horário noturno. Ao que tudo indica, a satisfação que os músicos sentem ao se apresentarem e a emoção que percebem do público compensa as dificuldades dessa condição de trabalho. No entanto, as desvantagens são significativas.

O prazer em trabalhar à noite, segundo os discursos, é proporcionado pela tranqüilidade do trânsito. As contradições no discurso existem. Dejours (1992) ressalta que o que é sofrimento para um pode não sê-lo para outro, mesmo submetidos às mesmas condições de trabalho.

No tocante à pergunta – "Você pretende continuar trabalhando neste horário? Por quanto tempo?" –, emergiram dois núcleos dos discursos: *enquanto tiver saúde e varia*.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Aaaaii é ... é muito imprescindível ... no estúdio a gente vai trabalhar a partir do momento que o cliente tiver horário disponível, então pode ser de madrugada pode ser o dia inteiro, pode ser uma hora por dia, isso varia bastante (L.).

Acho que por, por quanto tempo eu viver, espero ... até ficar bem velhinho ... (G).

Também ... enquanto eu der conta e tiver saúde, vou estar tocando, fazer *shows*. Enquanto tiver saúde pretendo continuar (W).

Estes núcleos indicam que os participantes dependem da sua própria capacidade física, do interesse e da disponibilidade dos contratantes. Eles trabalham no horário por falta de opção, mesmo sabendo das conseqüências negativas relacionadas à saúde.

Para os participantes, em virtude das dificuldades relatadas em relação ao horário de trabalho, a probabilidade de continuarem trabalhando nesse ritmo é imprevisível. Eles percebem que não dependem apenas do desejo do público, dos clientes, mas sobretudo do seu próprio estado de saúde.

Então, o trabalho noturno para eles é um fator que gera sofrimento, prejudica o relacionamento familiar, traz desgaste físico e torna-se prejudicial à saúde. De acordo com Metzner e Fischer (2001), as conseqüências a longo prazo na saúde e na capacidade ainda não foram completamente esclarecidas na literatura. Nessa categoria, há relatos de vivências de desgaste físico. As vivências de prazer estão relacionadas com a identificação que o trabalho oferece. Em contrapartida, a dupla jornada de trabalho gera fadiga, ansiedade e cansaço nos trabalhadores.

4.1.3 Relações de trabalho

Na abordagem psicodinâmica do trabalho, as vivências são mediadas pelas relações entre as pessoas. Essas relações podem ser hierárquicas, de solidariedade, de subordinação, de reconhecimento, de luta e de conflitos. São chamadas de *relações intersubjetivas* e fazem parte das relações sociais de trabalho.

Em relação à pergunta – “Como você se relaciona com seus colegas de trabalho?” – emergiu o núcleo *muito bom e tem atrito*, e as respostas foram:

Entre tapas e beijos? [risos] ... Somos amigos há muito tempo né? Muito tempo, então é lógico que tem atrito, lógico que tem atrito, lógico que ... Mas a gente se dá bem ... bem e uma coisa ... se num desse, um dos segredos dessa

banda, é esses, é que a gente se dá bem e a gente sabe exatamente o que um pode dar e não pode, entendeu? As limitações, até um, onde um pode ir, outro não pode ir, é muito interessante isso, eu acho que existe esse respeito mútuo entre nós três. Tem essa coisa definida das... dos lugares certos de cada um na banda né? Fazendo o quê? Isso é importante pra coisa funcionar na banda, e logicamente, uma coisa que funciona muito bem também em banda é o momento também de se afastar, de tá afastado os três, né? Então ... dá um tempo geralmente a gente pega uma turnê aí em São Paulo de uma semana, duas semanas direto, voltou ...[risos] vamos tirar férias, né? (R).

Muito bem, praticamente nunca tive problema, a gente nunca brigou, se relaciona muito bem e o baixista, o R Já toquei com ele em três bandas de *rock*, somos amigos há mais de vinte anos. Às vezes, num concorda com certas coisas, mas a paz reina (W)

A gente tem um relacionamento muito bom, nós três, né? É muito fácil da gente resolver as coisas, a gente não tem crise de *ego*, aquelas coisas de eu sou o mais, ou eu sou o menos, é tanto, é que eu penso que é por isso que a gente tá nessa até hoje, né? No caso desse tecladista que ficou com a gente ... ele foi assim meio complicado, na verdade ele não conseguiu entrar ... foi como se ... se tivéssemos nós três, e este quarto elemento caminhando junto, mas ele não conseguiu o amálgama igual a gente, entendeu? A gente chegou num nível, hoje em dia por exemplo ... que só de olhar a gente já sabe o que é que vai acontecer, antecipa ... Como diz o outro, entrosamento, né? Time de futebol, você sabe exatamente o que vai acontecer e sempre foi muito fácil resolver as coisas, nunca tivemos crises ... raríssimas vezes nós ... Como diz o outro ... “Fulano, você fez isso errado, “num pode”, “achei ruim”.” Muito difícil, muito difícil. Geralmente eu estresso mais com eles por conta de: ... “Fulano, você num fez isso ainda, já falei”. Mas isso aí a gente leva muito de boa, num tem problemas com relação a isso não ... (A).

Os participantes revelaram sentimento de respeito nas relações de trabalho. O tempo de amizade entre os músicos permite maior afinidade, e em decorrência, um sentimento de liberdade de expressão. Entre eles, nota-se certa flexibilidade na troca de idéias e sugestões profissionais. O suporte que as relações sociais possibilitam à realidade psíquica de cada músico pode proporcionar a existência das vivências de prazer na banda. Mesmo com a predominância de discursos que se referem a relacionamentos saudáveis, no discurso do participante R há um indicador de conflito:

A análise está de acordo com a teoria de Stadnik (2001), que afirma ser a busca da harmonia do grupo e da convivência pacífica uma característica dos grupos criativos, nesse caso, a banda.

As relações sociais podem ser consideradas, portanto, fundamentais para a preservação da saúde do músico e, conseqüentemente, das vivências de prazer no local de trabalho. Para Pagés (1982), o conflito intragrupo parece constituir apenas um mecanismo de defesa.

Os participantes usam a estratégia de defesa denominada *distorção*

comunicacional, apresentada por Dejours (1994). Conforme essa estratégia, a pessoa nega a real situação vivenciada no trabalho, no caso, problemas de relacionamento interpessoal, e assume uma concepção que não é sua. Trata-se de uma concepção normalmente ditada pela ideologia da organização, por isso, as relações interpessoais no interior das organizações devem ser cultivadas de forma favorável e satisfatória.

No tocante à pergunta – “E como você se relaciona com seu chefe?” – os núcleos que emergiram foram: *não tem chefe* e *boa relação*, como indicam trechos dos depoimentos:

Com meu superior? [risos] Quem é meu superior? Não, num temos superior não, na banda ... [risos]. Somos três chefes [risos] (R).

Também, tipo ... música é uma coisa que envolve bastante ego, então você tem que aprender, a aceitar idéias e também não pensar que a sua idéia é a melhor de todas. É uma, é uma questão, é um namoro, né? É uma família, todo mundo ali são cinco pessoas pensando e cinco pessoas se ... como que eu digo ... se defrontando em um certo ponto ... então ... tem que aprender a... a ... respeitar as idéias também... Tentar achar uma solução invés de ficar, né, se defrontando, e mas aprendi muito, já tô nessa área há dez anos. Já briguei muito com membros, já saí de banda, já entrei em banda, então isso me fez aprender que ... é só uma questão de conversar e aceitar as opiniões (L).

Então, com o superior nosso aqui que nesse caso é o A, ele que é o nosso cabeça. Rolou uma afinidade bastante grande que apesar de eu não ser, ele é o guitarrista da banda, e apesar de eu não ser técnico em guitarra, a gente fala numa mesma linguagem que acho que transpassa esse negócio de ser guitarra. É coisa de músico mesmo de músico pra músico, de pa ... patrão pra *roadie* [técnico em instrumento] e tudo pra tudo, tudo flui muito bem, muito natural é tudo muito honesto comigo, todo mundo é sincero então ... o tratamento é o melhor possível, o melhor (G)

Os músicos relataram que não têm chefe. A relação interpessoal é vista de forma positiva e amistosa, pois a convivência é harmoniosa segundo os discursos. Os músicos consideram-se *chefes* da banda. Já para o assistente, o músico A é o *chefe* oficial, o que indica uma hierarquia pouco estruturada na banda.

Há presença de mecanismo de defesa no discurso do participante L em que segundo ele, é possível encontrar a dimensão que define a submissão do trabalhador, afirmam Brant e Minayo (2005).

Em relação à pergunta – “Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesta banda? Por quê?”, – percebe-se no discurso dos participantes a presença de vantagens e desvantagens. Dentre as vantagens, há os núcleos de *criação artística*, *identificação com o tipo de música que trabalha*, *melhor retorno financeiro*, *desenvolvimento pessoal* e *relacionamento interno satisfatório*, como as apontadas por alguns entrevistados:

Difícil esta pergunta né, pra mim ... só da gente tá fazendo *blues* ... que é uma coisa mais elitizada, já é mais vantagem, a gente pode mexer com a coisa cultural das pessoas, entende? A gente mexe com o lado da arte da pessoa, do jeito da pessoa ver as coisas (A).

Vantagens? Ah, com eu falei, né? Aqui tá sendo uma troca, eu tô, tô crescendo. Meu trabalho como produtor e eles vão usar esse material pra divulgar a banda, e divulgar também é ... o ... as músicas ... Com isso, espero difundir meu nome aqui em Goiânia, como técnico, como produtor, pra poder, pra poder trabalhar mais com outras bandas (L).

Uai gente, eu tô num ... eu tô num ... ambiente que eu ... que eu gosto, tô num ambiente que eu gosto, com pessoas que eu gosto, fazendo o que eu gosto, que é música. E o tipo de música que eu gosto, então essas são as vantagens e de uns anos pra cá estou tendo um retorno financeiro, né? De ... de ... de trabalhar numa coisa que eu gosto, né? E isso é importante, não vou mentir pra você não, tem dia que, tem noite, tem sábado aí que você: “Nossa, hoje tem *show*!” Que saco! Sim, né, ficar dentro de casa tal, aí, nossa, mas, vou lá e aí sua esposa já num, né? Num tá muito satisfeita: “Não, você vai ... !” Imagina, eu não tenho filho, imagina os meninos? [outros músicos] Filhos, e outro dia o outro dia você ... todo mundo ... A tem aula, eu tenho cliente, tem que acordar cedo, então ... é o lado ... que que não ... (...) (R) .

As vantagens relacionam-se ao crescimento pessoal, criação artística e identificação. O estilo musical é um fator que indica vantagem para eles Além de ser elitizado, o seu trabalho tem retorno financeiro e eles se identificam com as músicas que executam.

O discurso dos participantes está de acordo com a teoria de Cabral (2003), que afirma ser o trabalho criativo exclusividade de uma pequena minoria.

A teoria de Coli (2000) também embasa os discursos dos participantes, pois arte e cultura estão interligados. A música faz parte do contexto cultural, afirma Maheirie (2001).

Dentre as desvantagens, os núcleos que emergiram se relacionam com *problemas nos serviços terceirizados, dificuldade financeira, espaço físico para ensaios*, e a *predominância de ritmos musicais diferentes na região*. Alguns trechos dos discursos indicam esses aspectos:

Agora uma coisa que é ruim é a moda, o *blues* nunca esteve na moda, como o axé, o sertanejo, o bonde do tigrão [risos], mas está sempre entende? Pra mim, é eterno ... o *blues* é eterno ... Nossa, eu me identifico demais, já tem muitos anos, né? Desvantagens nesta banda num tem, mas é em Goiânia, onde tá fazendo o que a gente faz. Se a gente tivesse morando em São Paulo onde num raio de duzentos quilômetros você encontra um monte de lugares interessantes para se apresentar...A desvantagem é a falta de espaço e equipamentos, desvantagem de lidar com profissionais da área que não estão preparados, sabe? Não sabem tratar o artista, você apresenta um orçamento e o dono do bar: “O quê? Caro demais, prefiro chamar o pessoal de Brasília!” Na hora de montar

um palco, os terceirizados são relaxados, usam bermudas, sem camisa, num têm compromisso nenhum com horário, sabe? (R).

Nessa banda? Não ... não nessa banda, mas assim ... por exemplo, eu, eu morava nos Estados Unidos [da América] e ... fazia, sempre fiz isso lá ... e...Vivia bem, ganhava dinheiro tinha minha vida, tranquilo como todo mundo qualque... andava no meu carro, morava sozinho ... Infelizmente aqui você tem que, aaaaahhh se adaptar à situação financeira das bandas. Nem sempre você vai ganhar muito dinheiro com isso, nem sempre você vai ganhar dinheiro com isso, então assim ... o ... mais difícil ta sendo ... poder, poder sobreviver fazendo isso aqui no Brasil, na realidade das bandas, apesar que eu tô aqui há um mês só, né? Então assim, tô falando nesse, nesse prazo que eu cheguei, e ... mas o mais difícil é isso mesmo, é aprender aa ... a lidar com as bandas e nem sempre fazer isso por dinheiro não mas pela realização pessoal e pelo amor à profissão também e pra ajudar as bandas né? (L).

Esse tipo é ... Não esta banda, mas o tipo de música, mas o local onde a gente mora, né? Pra gente conseguir marcar o primeiro show, pra mim conseguir marcar o primeiro *show* em São Paulo, por exemplo, foram quase três anos de insistência nos lugares e tal ... A gente, por morar num estado periférico, comparando dentro da, do ,da, do Brasil como um todo, a gente tem que provar ou ralar duas, três vezes mais pra provar a mesma coisa dos que estão nos estados hegemônicos. então nós temos aqui a dificuldade do estado periférico *versus* os estados hegemônicos, então mesmo...mesmo Brasília, mesmo Brasília acha que é superior a Goiânia, né? E eu sou de Goiânia, produzo obra artística em Goiânia, manifestação artística, eu tenho que ralar mais do que os que estão lá pra poder mostrar o meu serviço. Então, São Paulo, foi, foi particularmente difícil nesse aspecto. Então, essa dificuldade de mostrar que apesar de ser originário de um estado pseudoperiférico é ... a gente tem uma coisa de qualidade pra mostrar também, né? E o estado hegemônico tem necessidade de manter a sua hegemonia, o estado hegemônico, né? Então eles fazem o possível pra que eles fiquem ali isolados ... numanuma ... redoma! (A).

O gênero musical que predomina na região onde residem é uma das desvantagens apontadas pelos participantes. Esses obstáculos estão relacionados à falta de reconhecimento e a desvalorização da *obra artística* dos músicos. Tal situação está relacionada com a teoria de Wood Jr. (2005), pois os obstáculos existem, e apenas os grupos criativos sobrevivem.

A falta de reconhecimento é um indicador que está de acordo com as teorias de Mendes e Ferreira (2001) (2003), Mendes (1999) e Dejourns (1992). Segundo os autores, as vivências de sofrimento surgem com a divisão e padronização das tarefas, rigidez hierárquica, falta de participação nas decisões, não-reconhecimento, dentre outros aspectos.

Em relação à pergunta – “Você conhece as normas e regulamentos da banda? O que você acha?” As normas mudam com frequência?”, – emergiram os núcleos *não tem, qualidade dos instrumentos, marcar shows*.

Alguns entrevistados responderam:

Normas e regulamentos? Não, as normas e regulamentos num tem assim estipulado, é uma coisa rígida não. As normas e regulamentos são realmente que são definidas essas áreas pra cada um. Eu acho que funciona muito, muito bem ... tá dentro do que cada um consegue fazer...aquilo que eu falei pra você; eu pela minha formação de arquiteto dentro dessa parte visual, o A ... é a parte de composição, e o W, da produção, é mais esse contato com as pessoas ... de lá e tal ... aí fica mais com o, com o W e funciona bem (R).

Não, não, tem normas não. Igual eu te falei, a gente se dá tão bem, não num temos normas não é ... (G).

Justamente, igual eu te falei. Para cada *show*, a gente tem uma característica diferente, se são vinte *shows*, a gente sempre muda o repertório, quer ver? [pega o *folder*]. Olha aqui, precisamos sempre alterar, temos de tudo, Sandra de Sá, Vinícius de Moraes, *B. B. King*. Tem umas que eles sempre pedem ... então, para cada evento a gente usa umas regras... igual eu te falei. A gente tem as normas de qualidade de que a gente preza muito, como tocar apenas com instrumentos de primeira qualidade (A).

Os participantes informaram que não há normas específicas na banda, e a informalidade nas relações sugere que os procedimentos são impostos de forma verbal. As normas são mais freqüentemente explícitas do que implícitas por natureza, ou seja, é comum supor que os membros do grupo entendam o que é esperado deles.

Nessas situações, a única maneira de uma norma tornar-se vigente é quando um membro acidentalmente a desobedece e enfrenta as reações negativas dos demais integrantes do grupo. As normas do grupo são crenças relativas aos comportamentos apropriados, não os próprios comportamentos. Mesmo sem qualificação adequada, todos exercem atividades relacionadas aos interesses da banda. O despreparo profissional compromete o resultado do trabalho e sobrecarrega os músicos durante o desempenho destas tarefas.

Não há formalmente um estatuto definido, é tudo *combinado, conversado, discutido* e se justifica pela divisão de tarefas. Os participantes afirmaram que *não abrem mão* da excelência e da tecnologia dos equipamentos.

De um lado, um dos participantes pensa nas suas relações de trabalho e atribui um sentido às situações, mas depende das condições sócio-econômicas oferecidas, em contrapartida, as situações de trabalho modificam as percepções desse trabalhador de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho. Surge um *sistema de regras*, o participante percebe-se como agente participante e transformador, e emergem comportamentos controladores ou submissos e aspectos subjetivos inerentes a cada um.

As relações de trabalho envolvem as relações com os chefes, colegas e subordinados. Os conflitos existem, mas prevalece harmonia entre eles. A relação não é tão harmoniosa com os prestadores de serviços terceirizados, pois eles não os tratam

com respeito, segundo os discursos analisados.

Então, nessa categoria, há relatos de vivências de prazer e sofrimento. As vivências de prazer estão relacionadas com a identificação que o trabalho oferece. Em contrapartida, há as desvantagens relacionadas com a falta de reconhecimento e a predominância de outro gênero musical na região onde moram.

4.2 Categoria 2 – a subjetividade do trabalhador e os sentidos do trabalho

Essa categoria é composta por subcategorias que, abrangem as vivências de prazer do trabalhador e possibilidade de autonomia/reconhecimento, as vivências de sofrimento, falta de autonomia/reconhecimento e estratégias defensivas individuais e grupais. As subcategorias envolvem aspectos subjetivos relacionados às vivências do trabalhador.

A identidade do trabalhador refere-se à possibilidade de identificação do trabalhador por meio do seu trabalho, e assim, sentir-se ‘realizado’.

As vivências de prazer do trabalhador referem-se à possibilidade de autonomia/reconhecimento do trabalhador, como a liberdade no trabalho, as gratificações financeiras e sentir-se apropriado por meio do seu trabalho.

As vivências de sofrimento são relativas às dificuldades relacionadas à sobrecarga, falta de reconhecimento/autonomia, desgastes (físicos e emocionais), insegurança profissional, falta de tempo para a família e sentimento de impotência na realização das tarefas.

As estratégias defensivas (individuais e grupais) são mecanismos de defesa que permitem evitar o sofrimento e a loucura. São comportamentos e reações agressivas para lidar com o sofrimento e a pressão no trabalho; racionalização das atividades (exteriorização do sentimento e frustração são outras formas de manifestação).

4.2.1 Identidade do trabalhador

Esta subcategoria refere-se ao prazer de trabalhar com arte e cultura, conseqüentemente, à identificação do trabalhador com sua profissão de músico.

Ao serem perguntados – “O que você acha de trabalhar nesta banda?” –, emergiu o núcleo *maravilhoso*.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Pra mim ... eu toco com música desde os ... seis anos de idade, cinco anos de idade ... uma coisa assim. Como eu gosto de música a vida inteira, e estou envolvido com música a minha vida inteira, é, pra mim é satisfação pessoal, né? (A).

É difícil escolher uma palavra só, mas acho que é maravilhoso, seria o que bom demais é o paraíso, aqui é muito bom (G)

Pra mim, eu acho perfeito, já tive experiências de trabalhar em outras bandas. Porque na época do *rock*, a coisa parecia assim ... [longa pausa]. Se desse certo tudo bem, se não ... fazia diferença nenhuma ... mas eu num era preocupado com nada ... Ah ... eu me identifico muito com este estilo, nosso jeito de trabalhar, o grupo (...) (W).

Com base nas opiniões apresentadas, nos discursos dos músicos, que a maior satisfação é a identificação proporcionada pelo trabalho artístico.

O envolvimento com a música e o gosto por trabalhar com o estilo musical escolhido aparecem em todos os discursos, e se devem ao envolvimento com a arte e a cultura, à capacidade de criar e dar sentido ao trabalho desenvolvido.

O prazer em trabalhar com música está de acordo com a teoria de Gaspar (2003). Para o autor, a liberdade criativa propicia prazer, e a arte, permite o reconhecimento e identificação com o trabalho. Nesse mesmo sentido, Pimentel (2003) e Maheirie (2001) afirmam que o trabalho com música é uma forma de arte, uma atividade humana e uma linguagem universal.

Os relatos dos participantes evidenciam que o trabalho da banda é artístico e proporciona identificação, o que está de acordo com as teorias de Borges e Yamamoto (2004) e Navarro e Padilha (2006). Os autores afirmam que o trabalho como mercadoria desvaloriza a identificação do trabalhador com o produto e o processo de seu trabalho.

Da pergunta – “Você gosta de trabalhar nesta banda? Por quê?” –, emergiu o núcleo *sim*. Todos confirmaram a resposta anterior, revelando satisfação, identificação e relacionamento interpessoal saudável, como indicam seus depoimentos;

Eu nunca mexi com banda por causa de dinheiro, nunca mexi com banda com esperança de eu vou ficar rico, famoso, virar estrela, nunca. Eu faço porque eu gosto, e hoje em dia mais do que tudo é uma válvula de escape pra mim por conta do meu dia muito pesado. Então, às vezes eu trabalho assim intensamente doze horas no dia sem parar e ainda tenho ensaio À noite, aí o ensaio é a hora que eu vou relaxar. Tem gente que assiste televisão, tem gente que bebe, né? Eu, aí eu vou ensaiar, e pra mim é um momento de relaxamento. Se bem que acontece algumas vezes que você tá tão cansado de manhã, por exemplo, cê lembra assim: “Hoje tem ensaio, que ótimo!”. Aí quando chega à noite você fala assim: “Nossa hoje, tem ensaio, que merda!” Entendeu? Mas é por conta do cansaço, mas eu gosto demais, e sou apaixonado, adoro, adoro, adoro! (A).

Porque ... são meus amigos e ... e e nos damos muito bem. É, eu estou fazendo música e a música que eu gosto, então a resposta da primeira pergunta, tem que ter satisfação, prazer no que tá fazendo. Eu tenho prazer sim em tocar nesta banda, em trabalhar com eles (R).

Bem, ... como disse anteriormente ... pra mim hoje eu atingi o ponto que eu queria. Quando eu entrei na banda tinha medo de ficar no *Jamie Hendrix* ... hoje a gente é bem mais livre, a gente muda ... olha ... Se pegar o primeiro disco e o último, cada um tem uma coisa diferente. A gente costuma fazer esta mistura, a gente não fica preso, a gente não tem gravadora, nem produtora. A gente faz tudo: vai atrás de patrocinador, a gente faz tudo! (A).

O trabalho na banda é uma forma de relaxamento, segundo os relatos dos músicos, e, mesmo sendo cansativo, a *paixão* pelo trabalho artístico supera os obstáculos. O prazer em trabalhar nessa banda envolve relacionamento interpessoal e identificação com o trabalho desenvolvido.

Dejours (1987), Codo *et al.* (2004), Navarro e Padilha (2006), Bendassoli (2004) e Coutinho, Krawulski e Soares (2007) afirmam que o indivíduo constrói sua identidade em sua relação diária com sua própria vida.

A visão do trabalho como fator de constituição da *identidade social* é discutida por autores de diferentes abordagens da psicodinâmica do trabalho, como, por exemplo, Antunes (2000). Nos trechos de entrevistas apresentados anteriormente, percebe-se que as vivências de prazer estão muito mais vinculadas ao *ser* que ao *ter* do trabalhador.

4.2.2 Vivências de prazer

Esta subcategoria refere-se à satisfação dos participantes em relação ao trabalho na banda, no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal e profissional.

A respeito da pergunta – “Quando você pensa no seu trabalho na banda, o que você sente?” –, o núcleo que emergiu foi *prazer*, seguido de expressões como *amor à camisa* e *orgulho*, como indicam as respostas dos entrevistados:

Muito prazer ... Muito bem quando tô trabalhando na banda, sinto satisfação, já fui bancário, auxiliar de escritório, já vendi melancia na feira, mas o que mais gosto é a música (G).

Prazer, prazer no que, no que eu tô fazendo ... porque ... acho que é o principal, né? Porque acho que se não tiver esse prazer, acho que não precisa, né? Tocar, sair pra tocar, e ... se desdobrar ... como a gente se desdobra, né? (R).

A princípio tá sendo uma união de forças né? Que tô, tô chegando agora aqui... quero divulgar meu nome aqui. Sou engenheiro e produtor de som,então, acho que então assim. Acho que a gente ta juntando as forças pra eles gravarem o

CD que esse material vai ser o próximo trabalho por um produtor grande que eles tão indo pra São Paulo pra fechar contrato lá, e então assim, tá sendo ótimo trabalhar com uma banda desse nível, né? E espero ... que possa gerar mais e mais outras bandas pra eu poder produzir e tal ... (L).

Orgulho, principalmente porque ... ness... no caso específico dessa banda é muito digno o trabalho, muito respeitoso, então... Realmente eu sinto orgulho porque vale a pena trabalhar. A função que eu faço é um pouco criticada e menos desprezada, é uma função meio que de luxo dita no mercado, mas é menosprezado é... A função é mal paga, mas aqui ... no caso dessa banda eu sinto orgulho sim. Prazer em trabalhar, é isso (G).

Os participantes afirmaram que sentem prazer quando pensam e quando estão trabalhando na banda, e todas respostas relacionam-se a sentimentos positivos. O prazer e o orgulho são fatores de satisfação para os eles e dessa forma compensam todo o desgaste físico e emocional.

Conforme Tolfo e Piccinini (2007), um trabalho torna-se prazeroso quando proporciona desenvolvimento e crescimento pessoal. A teoria está em consonância com os discursos citados. Outros autores afirmam que o prazer pode ser obtido na execução das tarefas e dá sentido ao trabalho, pois corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos dos trabalhadores (Ferreira e Mendes, 2001; Pagés, 1987; Dejours, 1994; Izzo 2004 e Dejours, Dessors e Desriaux, 1993).

Ao serem perguntados – “O que você mais gosta no seu trabalho? –” emergiram os núcleos :

- a) tarefa (fazer *show*);
- b) prazer pessoal (ver pessoas felizes) e
- c) desenvolvimento pessoal e profissional , interação (conhecer gente) e

aprendizado.

Alguns depoimentos referem-se a esses aspectos:

É difícil de falar porque eu gosto de tudo, acho que eu escolhi tão bem, porque... é maravilhoso então eu gosto de tudo. Se tem uma coisa que eu mais gosto realmente é a de ver a pessoa, as pessoas com quem eu trabalho felizes porque eu desempenhei bem a minha função e eles gostaram. Isso é o que eu mais gosto, é agradar quem tá me contratando ... no caso, são os músicos é ... empresas ... esse tipo de coisa, então é isso pra mim é o melhor, ver pra quem eu tô trabalhando a pessoa feliz (L).

Shows, fazer *show* no palco, ver as pessoas cantarem e dançarem, nooossa quando pedem uma música sua, então ... (A).

Da banda? Ah, num sei, num sei, eu gosto quando o *show* dá certo. Então quer dizer, eu não consigo dissociar, eu, eu, a gente vê o todo, né? A minha maior preocupação quando eu vou tocar é saber se as pessoas gostaram ou não, e aí se deu alguma coisa, se as pessoas não gostaram por algum motivo, eu tenho que saber. O que que é que aconteceu pra da próxima vez tentar evitar que

aquilo aconteça de novo, então acabou o *show*, eu quero saber o que que o povo falou, se eles gostaram, se eles num gostaram. Música nova, igual nesse projeto da *Executiva* [Rádio Executiva, emissora de rádio], todo *show* nós tamo tocando música nova, ontem nós tocamos (...) (A).

Para os participantes da banda, a satisfação pessoal é o maior prazer para eles continuarem exercendo o seu trabalho. O seu maior prazer é perceber a satisfação e o reconhecimento do público.

É esperada a satisfação do trabalho dos músicos com a arte, e o prazer em se apresentarem permite identificação com o trabalho realizado. De acordo com a teoria de Gaspar (2003), a arte permite tal reconhecimento.

Para Dejours (1992), o trabalho é favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo, caso contrário, ele se torna gerador de sofrimento, chegando a desencadear doenças psicossomáticas.

Da pergunta – “Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?” –, emergiu o núcleo *sim*.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Aaaahh ... eu acho que deve ser importante pra alguma coisa, né? Pelo menos pra mim é importante. Hoje em dia eu já vejo pessoas que acompanham a gente há bastante tempo. Gente por exemplo, que foram meus alunos, meninos ainda que cresceram o suficiente pra começar a ir em *shows*, começaram a tocar por causa disso, falam que começaram a tocar por causa disso, né? Ontem por exemplo encontrei com três nessa situação, que eram crianças quando a gente começou a tocar, assim que teve oportunidade, começou a ir no *show*, começaram a tocar por causa da gente, e eu acho isso legal, né? (A).

Sim claro, porque ... a gente realiza sonhos aqui, quem que ... quem que num tem o sonho de gravar o primeiro CD ... de poder gravar o primeiro *video clip* ... então assim, eu já tive o sonho de gravar o primeiro CD, e quando aconteceu foi uma coisa assim, muito linda. Eu sei que todo mundo, todo mundo que ta começando tem isso. E também pra... pra quem ... já é profissional, pra poder sempre tá passando novos trabalhos eu também trabalho com *jingle* fazendo propaganda, então ... Mas é assim mesmo a gente realiza sonho aqui acho que é o mais importante (L).

Porque a gente tenta passar um pouco de cultura e arte para as pessoas, e todo mundo precisa. Nem todos se preocupam, seja de qual classe social for, quando você faz arte é diferente, arte é liberdade (R).

Para os participantes da banda, a relevância no desempenho do seu trabalho significa reconhecimento, identificação e satisfação.

Nota-se uma unanimidade nos discursos, uma vez que, pelo trabalho eles podem

“realizar sonhos”, “gravar CDs” e sentir liberdade com sua atuação em trabalhos artísticos e culturais.

O discurso de R. está de acordo com a teoria de Coli (2000) que afirma que arte e cultura estão intrincados. Os objetos artísticos nutrem a cultura, mas também são nutridos por ela.

Os resultados estão em consonância com as pesquisas de Coli (2000), Maheirie (2001) e Johanson (2004), que afirmam que a expressão artística é manifestada na arte como *desabafo*, declarações e expressões coletivas. Liberdade é o alcance da criação da obra de arte.

Para Dejours (1992), o conteúdo significativo do trabalho possui dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. Os resultados desta pesquisa apontam os sentidos da arte para o trabalhador.

4.2.2.1 Possibilidade de autonomia/reconhecimento

Essa subcategoria refere-se ao reconhecimento profissional dos participantes e o prazer em trabalhar com a arte.

No tocante à pergunta – “Como você se sente após sair desta banda no final do seu expediente?” –, emergiram dois núcleos: *sofrimento* com indicadores de cansaço e fome, e *prazer*, com indicadores relacionados à criação, liberdade, da arte e *missão cumprida*, como ilustram esses depoimentos:

Feliz, no caso específico aqui eu fico muito feliz, porque ... é o tratamento aqui é cem por cento é muito bom. Então, aqui eu fico feliz, mesmo cansado, mesmo com fome, mesmo com frio, com qualquer coisa que tenha dado errado, acho maravilhoso aqui, muito bom. Por esta questão do respeito pelo profissional e pro pessoal, cada um é respeitado na sua individualidade tem as suas particularidades preservadas, é é ... e exaltadas até, é cada um é bastante dignificada aqui e o profissional é muito glorificado aqui. Todo mundo é respeitado no que faz e ninguém é desmerecido em momento algum, momento algum. Então isso supera qualquer coisa, pelo fato da emoção que tá envolvido nesse trabalho, muito bom! (G).

Ah ... é ... como hoje em dia eu falo, que eu uso a banda como válvula de escape pra mim é... como válvula de escape, eu me sinto mais aliviado né? Então, o *show*, se o *show* foi bom, ele contribuiu pra você ficar num ... né ... deu tudo certo beleza, ainda bem, as pessoas gostaram. É uma espécie de satisfação né? (R.).

Ah ... [longa pausa] missão cumprida. É muito bom, acho que pensando no próximo sabe? É um momento mágico ... mas eu me sinto muito bem (A.).

Os participantes da banda relataram que, ao terminarem o trabalho, são tomados por sentimentos de *missão cumprida*, de prazer e sofrimento. O sentimento de prazer está presente na capacidade de criar, no reconhecimento profissional e no relacionamento interpessoal. O sofrimento relaciona-se às condições de trabalho a que se submetem durante a execução das tarefas é decorrente do cansaço, por exercerem dupla jornada de trabalho.

Os resultados estão de acordo com a teoria de Tolfo e Piccinini (2007), segundo os quais, se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, é dotado de sentido, possibilita o uso do tempo livre para dar sentido e emancipar o seu trabalho.

Para Dejours (1992), o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho tornam-se dificilmente dissociáveis. Torna-se difícil para aqueles que dedicam tanto tempo à banda dela conseguirem se desvincular após o expediente. Tal situação tende a agravar-se, pois os participantes estão submetidos a uma dupla jornada de trabalho, situação que implica muitas responsabilidades e cobranças, havendo ainda o medo de errar e de ser penalizado.

Mesmo para aqueles que se *desligam* da organização quando concluem seu expediente de trabalho, observa-se, nos trechos de entrevistas apresentados, a presença de sentimentos de *alívio*, *liberdade*, *missão cumprida*, o que revela uma relação tensa, pesada, angustiante, difícil, entre o trabalhador e o trabalho, confirmando a afirmação de Dejours (1992). O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação.

Então, percebe-se que, nessa categoria, o prazer em trabalhar com a arte está intrinsecamente ligado à satisfação e identificação com o trabalho realizado. Os participantes ainda enfrentam preconceito na sociedade, pois prevalece o estereótipo do artista tachado de *vagabundo*, segundo o próprio discurso de um dos músicos.

As vivências de prazer e sofrimento são decorrentes das condições de trabalho, das organizações do trabalho e das relações de trabalho

4.2.3 Vivências de sofrimento do trabalhador

O sofrimento, o prazer, a sublimação e a identidade implicam a mobilização de procedimentos que dizem respeito à *ação no campo social*. A psicodinâmica do trabalho permite assim, a *repatriação* (regressar à pátria) da dimensão social das atividades laboriosas, da sublimação e dos fracassos da sublimação, afirma Dejours (2004).

No tocante à pergunta – “O que seu trabalho significa para você e para sua vida?” –, emergiram dois núcleos distintos: *frustração/tristeza* e *prazer/satisfação*.

O primeiro núcleo está presente em alguns depoimentos:

É, meu trabalho é tudo pra mim mais até mais que qualquer outra coisa, eu gosto bastante da minha família, dos meus relacionamentos pessoais com amigos, parentes, é é relacionamentos amorosos, mas o meu trabalho é a minha paixão então na minha vida ele é tudo que eu realmente eu faço o que eu gosto (G).

Pra mim é um sonho viver de música, significa uma vitória, não vivo só da banda, tenho apoio da família, sempre tive, pra mim é uma conquista. Me sinto realizado (W).

É uma é o que eu gosto de fazer, bastante ... Na verdade eu sou músico, sou guitarrista também. Então assim esse é o que eu gosto de fazer mais na minha vida, isso aqui é um... um .modo de um músico pra poder expandir a sua área de trabalho pra poder ganhar dinheiro fazendo outras coisas também, também gosto disso ee ... acho que é tudo pra mim, né? Mas... independente de tudo isso também, quero estudar, quero...ter uma outra profissão porque aqui no Brasil músico é uma coisa difícil de sobreviver fazendo só isso, especialmente em Goiânia, (...) mas ... é aquela coisa, música é ... quem gosta de música mesmo...sabe como é ... é ... uma coisa, é mais do que um *hobby*, é um estilo de vida e independente ou não de ganhar bem ou não ganhar bem, eu acho que faz todo mundo se sentir bem. Olha aí o A, por exemplo, formado, mestrado em literatura, em inglês e a coisa que ele mais ama é a música e tá levando os dois e ta ... ta ... vivendo bem, tá tranqüilo ... (R).

Os participantes relataram sentimentos distintos com relação ao trabalho na banda. Se a expectativa não é satisfatória, o sentimento de frustração é imediato. Uma situação como o cancelamento de *show* pelo contratante gera tristeza e frustração; em contrapartida, o sentimento de realização está presente no discurso de todos os músicos. Apenas o participante A relatou que, muitas vezes, é frustrante quando *dá algo errado*, mas também, em seu depoimento, evidenciou prazer pelo trabalho realizado.

Embora haja sentimentos ambíguos em relação ao trabalho na banda, nem a frustração nem a tristeza faz com que os participantes desanimem de viver exclusivamente do trabalho musical.

Nos trechos de entrevistas observam-se representações do trabalho ligadas à satisfação e à realização. Esses sentimentos são considerados por Dejours (1994) necessários para que a *sublimação do desejo* aconteça no ambiente de trabalho, promovendo saúde e prazer na vivência do trabalhador.

O significado que o trabalho tem para o participante é fundamental para que se sinta envolvido e a ele se dedique mais, pois se executa suas atividades de forma prazerosa, tem satisfação naquilo que realiza. Conforme Navarro e Padilha (2006), o

trabalho deve conduzir a pessoa às vivências de prazer por meio da gratificação relativo à aquilo que realiza e com que se identifica. Essa identificação é observada nos relatos anteriores, e mostra que, mesmo havendo situações desencadeadoras de sofrimento nessa banda, as vivências de prazer estão presentes e aparecem de forma significativa no discurso dos trabalhadores.

Segundo Dejours (1992), quando se consegue adaptar o trabalho às aspirações e às competências pessoais, ele passa a ter significado diferente para a pessoa, promovendo satisfação e, conseqüentemente, vivências de prazer, conforme evidenciado nos relatos apresentados.

4.2.3.1 Falta de reconhecimento/autonomia e sobrecarga

No tocante à pergunta – “Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?” –, emergiram os núcleos *sim* e *não*, como indicados nas respostas dos entrevistados:

Já senti mais quando eu morava nos Estados Unidos [da América], e aqui eu não tô podendo me dedicar cem por cento a isto porque eu quero estudar também, eu quero dar aula de Inglês, então, mas assim, né? Na medida do possível eu tenho líber ..., eu sinto que eu tenho liberdade sim (L).

Sim, sinto que sim, até porque me sinto livre (A).

Não nem, nem ... nem todas as bandas que eu trabalho, aqui no caso do XYZ eu tenho total liberdade. Porque isso foi conquistado, como minha função é um pouco recente elaaa ... é um pouco mal vista ainda. Mas e eu, por ser tão apaixonado, gosto bastante de vestir a camisa e tentar conquistar cada vez mais respeito, então eu corro bastante atrás disso. Converso com quem eu tô trabalhando, exponho as minhas idéias, tento ter um retorno disso pra que o trabalho seja o melhor possível. Então tento bastante conversar e defender pra ter bastante trabalho porque eu tenho bastante é é opinião quanto o que eu gosto de botar ele em prática. É, então gosto de fazer bastante o que eu gosto, claro. Atendendo a quem eu trabalho mas da forma que me deixa confortável pra tra .. trabalhar senão também não seria interessante pra eu fazer o trabalho, só por fazer, só pelo dinheiro acho que não não é legal (G).

A liberdade para realização do trabalho envolve aceitação das opiniões e idéias de cada trabalhador, que nem sempre acontece no caso dos participantes. Para os participantes, a liberdade de criação é um importante indicativo de prazer por sentirem-se autônomos e livres na realização das tarefas. O participante G relatou não sentir muita liberdade para realizar o trabalho, o que segundo o seu discurso, deve-se ao pouco reconhecimento dos músicos de outras bandas às quais também presta serviço.

Os fatores de sofrimento são desgastes (físicos e emocionais), insegurança

profissional, falta de tempo para a família e sentimento de impotência na realização das tarefas.

Da pergunta – “As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho?” –, emergiram dois núcleos *sim* e *não*, que surgem em um mesmo depoimento, como os que se seguem:

Num sei, não sei ... por isso que eu falo, eu pergunto: “Acabou, acabou o *show*, gostou? Num gostou?” Num sei se reconhece, porque se por um lado você tem muito apoio, por outro essas você tem essas situações que ... O cara que quer te contratar por uma miséria, então ele não reconhece, ó ... se nós somos os primeiros artistas brasileiros a tocar no , no *Grammy Latino*, e aí você chega em Goiânia, o cara, o dono do boteco quer que você vai tocar lá pelo mesmo preço de um pessoal que num tem nenhum disco gravado? Então, ele num tá reconhecendo ... (A).

Nem sempre, nem sempre, a gente não é reconhecido não, as pessoas confundem muito, aquela coisa que artista num presta, sabe? (W).

Um ... essa é difícil ... Quem tá na área da música, quem ... gosta disso... quem ... sabe o tanto que é difícil compor uma música, arranjar ela, passar pra um CD, dá valor sim. Agora quem pensa que o CD é uma coisa muito fácil de fazer e quem não tem nenhuma noção sobre nada de música acho que não ... acho que num dá muito valor não (L).

Na opinião dos participantes, nem todos reconhecem o seu trabalho, eles não se sentem valorizados no mercado regional e se sentem desprestigiados pelo gênero de música predominante na região, com apelo mais comercial que artístico.

Para G existe o reconhecimento do trabalho no interior da banda. Todos os participantes apontam não existir reconhecimento dos contratantes e percebem também descaso de algumas pessoas por serem músicos. Segundo os discursos, não existe um tratamento digno e remuneração adequada. Persiste ainda preconceito da sociedade e de familiares que não consideram o trabalho artístico como profissão.

Hirata (1992) afirma que o trabalho que não é industrial é excluído da sociedade contemporânea. Esse preconceito foi encontrado nos discursos dos participantes e está de acordo com a teoria de Johanson (2004) porque enfatiza o estereótipo de o músico não ser trabalhador, e sim desatento, distraído e desligado.

O reconhecimento pode desencadear o sentimento de gratificação, que é enfocado por Dejours (1992, 1997) como indicador de vivências de prazer no trabalho, pois faz que a pessoa se identifique com aquilo que realiza, constituindo assim sua identidade profissional e social, o que é fundamental para a realização e as vivências de prazer.

Para Dejours (1992), o trabalho deve possibilitar a todos a realização de suas aspirações, de seus desejos, de suas potencialidades e de suas habilidades. Deve produzir

satisfação, não só *concreta* (satisfação que diz respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico, nervoso, isto é, à saúde do corpo), mas também *simbólica* (satisfação que diz respeito à significação do trabalho, do desejo, da motivação).

Os depoimentos apresentados demonstram mais uma vez uma contradição em relação ao reconhecimento. Ao mesmo tempo em que os participantes relataram sentirem-se reconhecidos, aparecem ressalvas em relação a esse reconhecimento

Tamayo *et al.* (1998) caracterizam o perfil dos músicos pela procura de mudança, de sensações novas e de prazer e ainda de motivações diferentes.

Em relação à pergunta – “O que do seu trabalho lhe traz sofrimento?” –, emergiram as seguintes razões: *shows* cancelados, preconceito (social), falta de reconhecimento (financeiro), vida social escassa, trabalho noturno e exclusão do mercado de trabalho por causa do gênero musical (*blues*).

Alguns trechos dos discursos são elucidativos:

Decepções ... a gente acredita na nova formação com a banda, mas *shows* desmarcados, cancelados ou adiados...me deixa muito decepcionado. O tratamento das pessoas, o jeito que as pessoas te tratam, sabe, com certo preconceito, as pessoas não sabem lidar com nós artistas ... Decepções com coisas de música...panelas que se criam ... (R).

Através do trabalho me traz sofrimento? Aaaaaiii ... [longa pausa] ter que passar a madrugada gravando a banda e num sair pra balada, num sair com a minha namorada, é isso, isso é uma coisa que eu penso assim, nossa! Mas de boa! Acho que qualquer profissão, né? A gente tem, a gente tem altos e baixos (L).

É é é é [longa pausa] ... complicada essa, hein? Mas acho que é que quando o *show* num ocorre legal, eu fico realmente ... Num é uma coisa muito grave, eu posso te falar que eu sofro demais com isso, mas eu fico chateado quando o trabalho num é feito de uma forma legal, quando às vezes tem algum erro, alguma coisa assim, que como é uma coisa de paixão. Então é ... a gente põe a emoção na frente de qualquer coisa. Então quando as coisas não ocorrem de uma forma legal eu fico um pouco chateado (A).

Os participantes mencionaram o sofrimento físico e psíquico, pois se sentem sobrecarregados na realização das tarefas, talvez por não ter um empresário ou quando um trabalho não é executado como previsto.

Percebe-se que o sofrimento psíquico decorre da falta de não se sentirem reconhecidos artisticamente, o que é um grande fator de decepção para eles; novamente o horário de trabalho demonstra ser um indicador de sofrimento relevante.

Para Dejours (1992), o sofrimento pode ser proveniente de pouca ou inexistência do conteúdo significativo do trabalho, mas também por outro componente de

insatisfação, que resulta da inadequação da relação trabalhador-conteúdo ergonômico e que é fundamental na problemática relação saúde-trabalho.

Da pergunta – “Você sente cansaço ou fadiga por causa do trabalho?” Como percebe o cansaço?” –, emergiu o núcleo *fadiga*, presente nos trechos que se seguem:

Hoje em dia já sim, antigamente não, antigamente, não. Não, a falta de rendimento, né? Por exemplo, esse *show*, o *show* é mais cedo, eu consigo fazer um *show* melhor, agora se é mais tarde... Hoje em dia, por exemplo, eu tenho que conseguir dormir pelo menos uma hora, uma hora e meia, duas horas antes do *show* pra mim conseguir fazer o *show* ainda. Porque senão eu já num dou conta mais de ficar, trabalhar o dia inteiro, doze horas ficar ligado esperando a hora do *show*, fazer o *show* ainda e como se nada tivesse acontecido, hoje em dia eu num dou conta mais. Hoje eu sinto cansaço físico sim (R).

Sim, é é outro dia após o trabalho eu fico extremamente acabado. Num é com frequência não, mas ... por exemplo hoje eu tô te falando eu vim de uma semana inteira de trabalho. Então eu tô tendo folga hoje que é uma terça-feira, mas até ontem... eu comecei numa segunda e parei na outra ... Foram aí mais de sete dias, foram oito dias trabalhando bastante. Fui parar hoje, agora quando a gente ta falando, então é ... cansativo, hoje eu tô sentindo bastante. A partir de hoje eu vou descansar, mas... rola um cansaço muito forte, porque é muito desgaste físico, isso acontece. E aí como mal, dorme mal, trabalha bastante ... natural ser humano uma hora pára (G).

Ah sim ... Os *shows* são muito extensos ... como lhe falei: Se pudéssemos sempre chegar um dia antes do *show*, mas ter que chegar e arrumar tudo ... Costumo sentir bem cansado, chegar um dia antes pra não ser tão cansativo seria o ideal (A)

Para os participantes, o desgaste físico e o cansaço afetam o rendimento e a produtividade no trabalho. Por trabalharem em uma dupla jornada de trabalho, o cansaço torna-se inevitável, e a fadiga, conseqüentemente, afeta a saúde psíquica e física deles. Todos relataram que sentem fadiga e percebem o cansaço a falta de rendimento, desgaste físico. A frase – “(...) *eu sofro demais com isto*” – é indicador de sobrecarga/sofrimento.

O sofrimento deles por causa da dupla jornada de trabalho deles, indica que eles dispõem de poucos momentos de descanso e lazer.

Segundo Dejours (1992), para manter a saúde, é necessário ter não somente prazer naquilo que realiza, mas também momentos de descanso e de relaxamento. Se esse relaxamento não ocorre, o prazer não existe. Os trabalhadores ficam não só insatisfeitos, mas, muitas vezes, em *posição delicada em relação à saúde*, podendo chegar a estados de fadiga, em que o aparelho mental perde sua versatilidade, provocando doenças, não só físicas, mas também psicológicas. Essa situação foi apresentada na representação gráfica (quadro 1), mostrando que, na organização

estudada, a saúde dos trabalhadores está em posição delicada e chamando a atenção para os aspectos gerados pelas vivências de sofrimento ali presentes.

No tocante à pergunta – “Quais as dificuldades que você tem no trabalho?”, emergiram três núcleos relacionados às categorias condições de trabalho, organização do trabalho e prazer/sofrimento (quadro 2).

Quadro 2. Dificuldades dos participantes, segundo seu discurso

Condições de trabalho	Organização do trabalho	Prazer/sofrimento
Equipamentos	Trabalhos paralelos	Morar em Goiânia
Desconforto (viagens)		Falta de reconhecimento
Espaço físico		

Todos os participantes, em seu discurso, apontaram dificuldades semelhantes referentes às três categorias:

Olha, são várias é difícil até te falar, mas eu posso te falar por exemplo: Dificuldade com equipamento ruim, a gente leva os instrumentos particular, a gente depende de um equipamento de som de uma empresa ... Dizer que esse equipamento é ruim, no caso de um contratante, às vezes a gente come mal, contratante num dá comida bacana, num tem hotel legal, é ... Às vezes a gente passa por dificuldades em dormir no palco, passar frio, esse tipo de coisa. Então tudo isso dificulta o trabalho, algumas coisas que deixa a gente numa posição não muito confortável. Em cima do palco é, é ... questão de higiene deixa a gente desconfortável pra poder trabalhar, é ... é ... ruído igual a gente conversou. Tem uma porção de coisas que influencia nisso aí, mas ... nada que não possa ser superado (G).

Única dificuldade é de não ter em casa um estúdio, poderia estar tocando em casa, sabe? Mas os instrumentos ficam todos lá ..., e aqui eu num tenho espaço (W).

Todas essas que já eu te falei, né? Problemas tipo por fora, as pessoas não te reconhecerem, não te dar condição de trabalhar, é ... é ... morar em Goiânia. Tá, vou largar Goiânia, eu vou mudar pra São Paulo, então, vou tocar lá que é muito mais fácil. Vou mudar pra Campinas que as coisas estão acontecendo tudo lá. Só que a minha vida profissional que me dá dinheiro, que me dá sustento, é em Goiânia, então eu vivo a situação paradoxal. Se por um lado o que me sustenta está em Goiânia, o que me viabilizaria um sucesso maior do ponto de vista da banda não esta aqui, entendeu? Então hoje em dia, talvez o meu grande dilema é continuar levando essas duas vidas paralelas, talvez hoje é o meu grande dilema. E eu me questiono, até que dia eu conseguirei fazer isto. Por que ontem, por exemplo, dia de *show*, eu vou faço uma coisa relacionada à minha atividade profissional, aí corro e faço alguma coisa relacionada à banda, vou, corro faço uma coisa da universidade, da banda ... entendeu? Levando as duas coisas ao mesmo tempo, minha mulher fala, ela não sabe como que eu faço, esse tanto de coisa, tantas coisas diferentes ao mesmo tempo ... Eu como to ... (...). Então eu acho, eu acho, eu acho que não vou conseguir levar isso muito tempo, porque é, é absurdamente estressante (A).

Para os participantes da banda, as dificuldades estão relacionadas com as categorias da psicodinâmica do trabalho. Com exceção de L, os outros participantes exercem atividades profissionais paralelas, e têm que conciliar horários e atividades de dupla jornada, pois da A outra atividade profissional provém o maior rendimento financeiro mensal dos músicos.

Eram esperados resultados obtidos em relação às dificuldades encontradas, como preconceito social e condições de trabalho precárias. As categorias da psicodinâmica do trabalho e a abordagem da psicodinâmica estão de acordo com os resultados de outros autores, como Segal (1993), Johanson (2004), Dejours (1992), Heloani e Capitão (2003) e Metzner e Fischer (2001).

Da pergunta – “Você já adoeceu por causa de seu trabalho? Relate como foi.”–, emergiram dois núcleos de pensamento; *sim* e *não*, como relatam os participantes:

Já, olha só uma vez ... várias vezes por causa do ... estado do Tocantins que é um estado onde é muito calor, a comida é muito diferente das nossas, e é de uma qualidade muito ruim. Às vezes, eu vou fazer *show* lá, quando eu volto, volto direto pro hospital com intoxicação alimentar, fica a semana toda no soro e é complicado. Às vezes, até aqui, em Goiás mesmo, é por esta questão então acontece, às vezes, você tomar um choque, fica meio, meio, meio bobão assim um tempo. Ou corta um dedo, alguma coisa se queima com a luz ou com fogos que têm em *show*, esse tipo de coisa então acontece ... não com frequência, mas quando acontece é bastante forte (G).

Não, nunca (W).

Não, de ficar doente fisicamente não, né? Mas vamos pensar alguma coisa psicossomática, né? Aí, isso sim, isso sim tanto é que quando eu falo no meu médico por exemplo, eu já já tive depressão aí uns dois, três anos atrás. Tomei remédio controlado tarja preta, tal num tava adiantando nada. Passei pro tratamento de homeopatia. Hoje em dia, eu trato homeopaticamente. O negócio funciona, funciona bem, e ele tentando fazer isso né? Falar, aconteceu alguma coisa fala, não guarda (A).

Alguns participantes relataram que nunca adoeceram por causa do seu trabalho, e outros, como o participante G, percebem que sua audição está prejudicada e que tende a piorar com o tempo.

Há fatores de sofrimento predominantes, como doença e, ainda, falha nas estratégias defensivas. Dentre as doenças encontradas nos discursos, estão presentes a intoxicação alimentar e *depressão*. Para os participantes da banda, o adoecimento é percebido como uma situação *incontrolável*. Eles são submetidos a precárias condições de trabalho. Depressão e intoxicação alimentar são manifestações de adoecimento por

causa do trabalho deles na banda. O descaso com a saúde está presente no discurso deles, pois mencionam não utilizar qualquer equipamento de proteção. Os participantes negligenciam os cuidados necessários, desviando-se da questão, ou adiando o conflito, optando por não tratar de resolvê-los.

Vários são os efeitos advindos do ruído em relação à fisiologia humana, produzindo mudanças, sobretudo a perda auditiva. Há grande risco de perda auditiva para os músicos do *rock and roll* (sobretudo), pois geralmente é executado em níveis sonoros considerados de risco para audição, segundo Graciolli (2006).

A importância do uso do protetor auditivo ainda é *banalizada* pelos músicos, eles insistem em não usar os equipamentos adequados, de acordo com a teoria de Graciolli (2006). Mesmo sabendo da importância do uso, o músico não o faz de forma adequada, e, conseqüentemente, sua audição fica prejudicada. A resistência em não utilizar equipamentos de segurança adequados pode ser um indicador de mecanismo de defesa contra o sofrimento psíquico.

A exposição ao barulho e a falta de uso de equipamento adequado para a realização do trabalho comprometem a saúde deles. Como no ruído industrial, os efeitos da elevada perda de som da música são graduais e passam despercebidos. Entretanto, não se trata apenas da perda da audição, há outros problemas, como zumbido e alterações de percepção da altura do som.

Para Dejourns (1994), Heloani e Lancman (2004), a banalização do risco oferecido pelo trabalho é uma das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores submetidos a situações que geram ansiedade.

Da pergunta – “Tem algum colega de trabalho que adoeceu ou foi afastado da banda por causa do trabalho?” –, emergiram dois núcleos, *sim* e *não*, exemplificados nos depoimentos seguintes:

Já, com problema de saúde seríssimo de coluna, é uma coisa que eu tenho sentido recentemente. Como é uma função que cuida dos instrumentos, uma das funções de cuidar dos instrumentos é carregar e são bastante pesados. E o fato de carregar bastante peso incomoda ao longo de alguns anos e até mesmo de um dia de trabalho. Quando você chega no final, você tá exausto e com essa frequência de trabalho, por exemplo, durante uma semana, vários dias, todo dia trabalhando isso pesa. Então eu já conheço gente, até mesmo já tive que deixar de trabalhar por causa disso pelo fato da saúde, isso acontece ... (G).

Não, nunca, o A uma vez, deu dor no ombro do A, mas foi por causa do outro emprego dele (W).

O cantor já foi afastado do trabalho por problemas na coluna, com fortes dores no

ombro, porém, segundo eu colega (W), não em decorrência do seu trabalho na banda. O participante que cuida dos instrumentos tem sentido, no momento da coleta de dados, problemas na coluna e já precisou ser afastado das atividades.

Os participantes reconhecem o perigo que correm na realização das tarefas, e a dupla jornada sobrecarrega também a sua saúde. O nexó entre adoecimento e situação de trabalho não é simples, uma vez que tal processo e situação de trabalho não são específicos para cada músico, envolvendo sua história de vida e a dupla jornada de trabalho.

Ao serem perguntados – “Qual o acompanhamento e tratamento que a banda dispensou a essa pessoa?”, – emergiu o núcleo *prontamente atendido*.

Aqui no caso do XYZ eu tive, é é ... foi caso leve, mas prontamente eu fui atendido que eu pedi, pedi pra descansar e fui todas as vezes atendido. Isso num acontece em todos os lugares, nem todas as bandas que trabalho, mas aqui eu fui prontamente atendido, então não houve sobrecarga de trabalho. É, é, é, e quando eu tive esse cansaço ele foi prontamente resolvido, pude descansar, ter um conforto pra, pra repousar pra fazer um tratamento, num teve problema (G).

O participante que foi afastado afirmou que o tratamento providenciado pela banda foi adequado. Houve compreensão dos outros participantes para ele se recuperar, e, segundo seu discurso, foi prontamente atendido e pôde descansar para fazer um tratamento adequado.

Ao serem perguntados – “Qual o tempo que você tem para família e lazer? E isto é suficiente para vocês?”–, emergiram dois núcleos: o *tempo que sobra* e *finais de semana*, como relatam alguns entrevistados:

Eu tenho pouco tempo, eu tenho pouco tempo, até meus meninos, coitados, eu até fico com dó, eles falam assim: “É por que hoje você num vai ter tempo, né?”. Ainda fala desse jeito pra mim, eu faço bastante coisa com eles. Esse carnaval por exemplo, levei em vários lugares fiz muita coisa, mas, via de regra, eu tenho pouco tempo pra eles, pouco tempo, gostaria de ter mais, mas não tem (A).

Fins de semana, quando não tem *show*, mais à noite. Tem que dosar, num é fácil, nunca é suficiente (W).

Hoje em dia é um pouco ... reduzido viu? Porque ... eu gosto muito do que eu faço. Então eu me dedico bastante, então quando pinta trabalho, eu vou logo atrás, faço mesmo, e o tempo é pouco. Eu moro sozinho com minha mãe então quando eu tô com família eu tô com ela. Eu vejo meu pai poucas vezes por ano porque ele mora em outro estado. Minha irmã mora numa cidade diferente também, é próxima, mas eu vejo elas, às vezes, um final de semana, por mês e os outros parentes é um pouco difícil também porque... Meu trabalho é atípico, né, eu trabalho final de semana, então, quando todo mundo tá descansando eu tô trabalhando. Mas às vezes quando rola um, um

descanso a gente se encontra, festeja e tudo mais. Com amigo é da mesma forma, se bem que a maioria dos amigos são do meio musical. Mas tem alguns que não, mas a gente se encontra quando as folgas se combina, aí um pouco difícil de acontecer, mas acontece (G).

Os relatos dos participantes evidencia que o tempo é insuficiente para se dedicarem aos familiares que nem sempre compreendem o motivo da ausência deles. O lazer também não é prioridade durante fins de semana. Como afirmaram anteriormente, o tempo livre de que eles dispõem são dedicados aos ensaios e apresentações. Segundo os participantes, o tempo é, insuficiente para dedicarem-se ao lazer e à família.

A dupla jornada de trabalho que enfrentam e a falta de tempo para relaxar, descansar e se relacionarem com os familiares prejudicam a qualidade das relações. Significa que o adoecimento pode se tornar inevitável, caso eles continuem nesse ritmo.

Da pergunta – “Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?” –, emergiram dois núcleos, *sim* e *não*, como indicam os depoimentos que se seguem:

Não, porque eu sou bastante honesto. Quando eu num sei, uma coisa, eu falo: “Não sei, espera um pouquinho, deixa eu pegar o manual, deixa eu ler, deixa eu ler na *internet*, deixa eu dar uma pesquisada”. Num tento ficar embromando ninguém, então, isso, né? Acho que a sinceridade me deixa super-tranquilo, porque num fico tirando onda quando. Num sei uma coisa, eu falo que num sei, eles...Vai todo mundo, tirar, tirar um *break* [intervalo] aí, eu vou, me atualizo, aprendo, depois a gente continua (L).

Toooooo *show*. Se é um *show* pra cinco pessoas, se é pra trinta, se é pra trinta mil, todo *show* eu fico nervoso antes do *show*. Fico nervoso, dá dor de barriga e aí, vamo lá acabar com isso tal, e aí quando começa, aí fica tudo fácil. Eu acho que isso é importante porque eu ... eu ... já. Muita gente já ... muita gente já ouviu isso porque: no momento que você não sentir mais, então eu acho melhor você nem tocar mais, né? (A).

Show num é muito seguro, mas quando têm música nova, me deixa meio inseguro ... Friozinho na barriga sempre tem ... Agora estamos gravando o novo disco, músicas novas (R.).

Os participantes afirmaram que sentem insegurança sobretudo se nos *shows* há uma música nova a ser apresentada. Provavelmente a falta de qualificação profissional adequada faz que o temor e a insegurança se tornem inevitáveis. O sentimento de insegurança também se refere ao temor de não conseguir satisfazer as imposições organizacionais, relacionadas à competência profissional, produtividade, ritmos e normas de trabalho, o que faz que os músicos utilizem *mecanismos de defesa*, tais como a racionalização e o deslocamento. Eles alegam que a instabilidade deve-se à música

nova, ao número do público, na tentativa de evitar ou de diminuir as vivências de sofrimento.

Mesmo levando em conta as considerações feitas, é importante resgatar a situação da insegurança advinda do medo de ficar sem trabalho. O medo que atemoriza as pessoas causa também muito sofrimento. Para Statt (1994), ignorar o sofrimento no trabalho acaba sendo a saída utilizada para manter o equilíbrio e para evitar a possibilidade da falta do trabalho.

Da pergunta – “Você se sente seguro (com estabilidade) nesta banda?” –, emergiu o núcleo *sim*, conforme apontam os entrevistados:

Sim, sim, como ... Como eu te falei, o A falou que tá sendo o melhor, o melhor trabalho dele, da carreira dele e todo mundo da banda que tá vindo aqui escutando, tá adorando, então ... tô feliz (L).

Sim, acho que posso falar que sim ... porque...apesar de pouco tempo é igual eu te falei. Eu cheguei com bastante humildade e respeito, conquistei a posição que eu tô hoje. E acho que foi até mérito pessoal que foi basss ..., muito pouco tempo, dois meses é difícil. Às vezes, você leva anos pra adquirir o respeito de algumas bandas aqui ou, às vezes, nem consegue. Nesse caso aqui, acho que eu fiz tão direitinho, porque eu realmente me envolvi com o trabalho, eu gostei do que eu tava fazendo. Então, eu tô fazendo com paixão e acho que isso facilitou (G).

É, eu num tenho medo de perder o meu emprego. O meu emprego não, o que pode acontecer é que lá pelas tantas a gente resolve que nós não vamos tocar, aí o que que vai acontecer? Mesma coisa que aconteceu quando eu formei esta banda, vou arrumar outras pessoas pra tocar e eu vou continuar tocando, porque eu num vou parar de tocar, entendeu? É claro que, você ... de acordo, proporcionalmente com a quantidade de coisa que você conseguiu com a banda, você pensa duas vezes antes de fazer isso. Igual com essa banda de *rock*, por exemplo, eu num tinha disco gravado, num tinha, fizemos muito *show*, mas e aí, ta? (...) (A).

Todos os participantes afirmaram que se sentem estáveis na banda. Para eles, o *sentimento de estabilidade* é um fator interno, ou seja, sentem autoconfiança em relação ao seu trabalho.

4.2.4 Estratégias defensivas (individuais e coletivas)

Para lidar com as exigências do trabalho e não adoecer, os trabalhadores constroem estratégias de mediação. Assim como a pessoa lança mão dos mecanismos de defesa diante de situações em que não consegue enfrentar um determinado conflito psíquico, os trabalhadores, de forma coletiva ou individual, na organização, utilizam-se também de *estratégias de defesa* contra o sofrimento. Estratégias de mobilização

coletiva são modos de agir coletivo, fundamentado no espaço público de discussão, viabilizado pela construção de confiança e cooperação para ressignificar o sofrimento e transformar o contexto de trabalho (Ferreira e Mendes 2003, Dejours, 1994).

Da pergunta – “Você foi preparado para exercer sua função? Como?” – emergiram dois núcleos, *sim* e *não*, como destacam os entrevistados:

Acho que foi uma coisa natural. Eu falava quando era criança que queria ser padeiro. Meu pai tocava piano, trompete ... Não fiz um curso de bateria, eu aprendi mesmo só de ver ... Comecei sozinho, quando eu ganhei uma guitarra e tinha uma banda com os amigos. Daí, eu troquei a guitarra pela bateria do meu amigo ... Depois cheguei a fazer curso ... vi que o cara só queria o dinheiro da mensalidade ... Daí, eu pegava o jeito e parava o curso (W).

De escola não, só de prática (R).

Sim, eu estudei, estudei na Universidade da Califórnia, fiz curso técnico de seis meses. Estudei também, fiz três interclasses com produtores de Los Angeles. E também eu leio bastante, eu tô sempre me atualizando sobre esse mercado sim, eu tô preparado sim (L).

Os participantes exercem as atividades por aprendizado prático. Apenas L tem formação específica para exercer sua função. Os outros participantes têm *dom*, *talento*, são autodidatas e aprenderam com a experiência. O outro técnico relata que não há curso específico na sua área (manutenção de equipamentos).

A formação profissional dos participantes é precária, e provavelmente, se investissem na formação profissional poderiam obter melhores resultados nas atividades desempenhadas.

Em relação à pergunta – “Como você reage em situações difíceis?” –, emergiram dois núcleos de reações individuais como comportamentos defensivos: a *explosiva/agressiva* e o *raciocínio*.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

Isso é um caso sério hein? Eu sou um pouquinho ... Hoje em dia, eu fico nervoso com isso porque após tanto tempo de trabalho, não são muitos, mas ... Após alguns anos, eu já fiquei bastante chateado com muita coisa. Porque o meio ainda é muito amador então eu ... ainda não consegui me controlar quase que numa totalidade que ter calma pra conversar e com todo mundo. Às vezes, eu estouro, grito, brigo, pra poder trabalhar de uma forma legal, ter conforto, ter higiene, ter qualidade. Então eu, às vezes, fico bastante chateado e me controlo, mas, às vezes, fico bastante chateado (G).

Pára ... pega o manual, e vai ler! Aqui ó [pega o manual] vai estudar. É a primeira vez que eu tô lidando com essa máquina aqui, é novinha. Ontem, a gente chegou aqui na correria porque o A. precisava. Não sei o quê, num saiu nada. Aí hoje, eu falei: “A vai resolver suas coisas, deixa eu aqui com o manual que eu vou me virar”. Então essa é uma situação real da sua pergunta

(L).

Procuro ter muita tranquilidade, sou muito de paz, procuro pensar antes de falar as coisas, pensar direitinho, manter tranquilidade. Costumo ser o mais tranquilo, o A, é o mais ansioso e o R, mais tranquilo (W) .

Os participantes disseram que reagem às situações difíceis com tranquilidade e, às vezes, de forma explosiva, para alguns têm reações diferentes.

Para resolver uma situação complexa, utiliza-se a racionalização, mecanismo de defesa que se origina na dissociação do processo de trabalho, manifestando-se pelo emprego de justificativas racionais às situações de conflito. A racionalização de uma frustração explica, de forma lógica, os motivos causadores de sofrimento ou diante de situações de conflito, entre a percepção do que deveria ser o trabalho e o que ele realmente é.

Para os participantes, a reação em situações difíceis é manifestada de formas individuais e coletivas. São mecanismos de defesas que permitem que o estado de saúde mental do trabalhador não seja prejudicado, para que ele não enlouqueça. O individualismo emerge em razão da impotência diante à situações que causam sofrimento, como falta de cooperação, de confiança, de compartilhamento de regras, separação entre planejamento e execução das tarefas, e pela desestruturação das relações psicoafetivas com o coletivo de trabalho.

Da pergunta – “Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante dessa situação?” –, emergiram dois núcleos *sim* e *não*, como evidenciam alguns depoimentos:

Agora não ... mas ... quando eu começar, quando eu começar faculdade e dar aula de Inglês eu vou ter que ... dormir pouco (L).

Ah muito, às vezes eu reclamo. Antigamente, eu não reclamava eu simplesmente ficava calado. Hoje em dia, chegou num ponto, como diz meu médico: que eu não poso guardar, eu tenho que falar, eu tenho que soltar, por que se não cê morre. Então eu, por exemplo, eu,... vai chegar um dia que vai dar um ataque cardíaco ou então um ... como é que fala? Um ... [longa pausa] sei lá ... um derrame cerebral, então hoje em dia, eu tenho que falar, hoje em dia, eu já consigo falar mais, soltar os cachorro entendeu? (A).

Descanso, peço pra banda ... explico a situação: “Ôô to cansado, tô tô dormindo em pé, vamo dar um tempo, vamo voltar amanhã. Meu ouvido tá cansado já, não consigo olhar pro computador vamo, não vamo gravar hoje, gravar outro dia!” (L).

Pelo discurso do participante L, nota-se que não há pressão para realização das tarefas, mas, no discurso dos outros, a pressão existe. Há relatos de reações como de

enfrentamento (explosiva/agressiva), que podem prejudicar a saúde do trabalhador.

Ao sentirem-se pressionados ou sobrecarregados na realização das tarefas, os trabalhadores manifestam reações agressivas para lidar com o sofrimento e a pressão no trabalho. O excesso de trabalho e a pressão na produção ocorrem em todos os níveis da hierarquia, os participantes vivem tais situações. Outra estratégia de defesa utilizada pela banda é a *racionalização*, observada quando os trabalhadores tentam justificar suas ações por meio de discursos racionalizados

As estratégias defensivas podem ser manifestadas de forma individual ou coletiva. Teoricamente os autores enfatizam as principais formas de estratégias defensivas utilizadas e que foram apresentados ao longo do capítulo.

A seguir, serão apresentadas as considerações finais do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho na banda possui características comuns ao trabalho em outras atividades de lazer, referentes aos aspectos de gestão (categoria 1). Mas o que diferencia o trabalho na banda de *blues* é a capacidade de autonomia, reconhecimento pelo fato de ser arte.

A investigação realizada pela presente pesquisa possibilitou aprofundar a compreensão da psicodinâmica do trabalho dos trabalhadores de uma banda de *blues*, bem como contribuir para a ampliação do trabalho científico e para a elaboração de propostas de aperfeiçoamento das organizações que oferecem lazer para as pessoas.

O método utilizado mostrou-se adequado para a realização desta pesquisa, com a abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho, e é relevante, faz-se necessário em virtude de suas interfaces na atualidade.

O trabalho é possível fonte de gratificação (sentido mais subjetivo) ou descarga de desejos, necessidades e tensões psíquicas (sentido mais objetivo). Trabalhando, a pessoa sente-se útil, reconhece-se como alguém que tem importância para a organização e para a sociedade, e o trabalho torna-se uma busca constante diante da vida para dar significado ao viver.

O trabalhador insere-se no mundo do trabalho pela realização de uma atividade e assim, inclui-se ao ter um trabalho, e se exclui pelo tipo de trabalho que realiza, pois quase sempre é alienado. O trabalho apresenta novas formas de construção de identidade e se constitui importante mediador do sofrimento do homem. Contraditoriamente, o trabalho pode provocar tanto sofrimento quanto gerar prazer.

A organização do trabalho define-se como um conjunto dinâmico de respostas às contradições econômicas e sociais existentes. Ao mesmo tempo, o trabalho constitui-se em uma atividade decisiva para o equilíbrio psíquico do trabalhador e para o desenvolvimento da sociedade que ele integra, exercendo sua influência por meio de uma rede complexa de sentimentos e representações em constante movimento.

Atividades como a dupla jornada de trabalho e o trabalho informal atraem um número cada vez maior de trabalhadores, que, assim aderem à lógica capitalista que se caracteriza pelo caráter de alienação e exploração.

O número de trabalhadores na área de lazer no país é cada vez maior. Esse crescimento reflete as mudanças no tocante à reestruturação produtiva que gera impactos no mundo do trabalho, tais como: a precarização do trabalho, o desemprego estrutural, a

desregulamentação dos direitos trabalhistas e a expansão do trabalho em forma de desemprego ou subemprego, contratos de trabalho parciais, temporário, terceirizados e o aumento do mercado de trabalho informal, onde o trabalhador perde a maioria de seus direitos trabalhistas.

Os músicos, sem as qualificações profissionais exigidas pelo mercado de trabalho, vivenciam situações típicas de exclusão social, que são: preconceito social, falta de reconhecimento e desvalorização do seu trabalho pela sociedade. Entretanto, esses trabalhadores, executando tarefas em atividades tidas como socialmente excludentes, como ser músico, por exemplo, nelas buscam um meio de garantir a identificação com a tarefa que executam a realização pessoal. Nesse contexto, trata-se de um tipo de trabalho para uma determinada camada da população, uma alternativa importante de sobrevivência. Viver exclusivamente da arte no Brasil ainda é incomum no mundo artístico. O preconceito social que predomina em relação à atividade musical dificulta o reconhecimento e a identidade de quem proporciona lazer e cultura para a sociedade, que valoriza o trabalho formal.

A vida psíquica e a saúde física e sua desestruturação repercute na saúde física e mental. No entanto, as relações entre organização do trabalho e aparelho mental dos participantes estudados pode ser favorável, em vez de conflituosa, gerando resistência contra a fadiga e doença.

A dialética do trabalho constitui-se em um sistema tecnicamente coerente e lógico, mas com contradições evidentes no plano social e psicológico. De um lado, o trabalhador, em suas relações de trabalho atribui um sentido às situações, porém depende das condições sócio-econômicas oferecidas, em contrapartida, as situações de trabalho modificam as percepções desse trabalhador acerca de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho.

O trabalho dos artistas pode ser um trabalho fluido, disperso, invisível, intensificado, desregulamentado, mas, afinal de contas, é trabalho, segundo Segabinazzi (2007). A imagem mítica do artista com alguém diferente do homem comum permanece por que, apesar dos esforços de alguns movimentos artísticos de valorização da ação cotidiana o comportamento do artista contemporâneo e as relações sociais com o sistema das artes (eminentemente burguês) paradoxalmente possuem muitos pontos em comum com os comportamentos e relações que os artistas mantinham com as cortes. Contudo é importante esclarecer que a imagem popular do artista como um vagabundo é apenas

uma corruptela da imagem mítica, não sendo de fato parte da mitologia artística, Vargas (2006).

O artista busca transformar seu público em observadores interessados, pretendem despertar interesse e causar impacto em seu público. Encontrar novos meios simbólicos de fazê-lo é a essência de seu trabalho. Enfim, ele necessita de uma capacidade muito especial para enfrentar os conflitos mais profundos e encontrar expressão para eles, para traduzir o sonho em realidade. Para o artista, a obra de arte é uma dádiva duradoura paralela ao mundo (Dimatos 1999 e Vasconcelos e Kirschbaum 2005).

O processo de criação é complexo e envolve diversos aspectos subjetivos. Os músicos enfrentam intenso estresse emocional e ainda uma dupla jornada de trabalho, que formam uma intrincada sobrecarga que também afeta os demais trabalhadores que se dedicam a atividades destinadas ao lazer. Trata-se da estrutura dialética, de uma rede cultural e artística que, em funcionamento constante, visa a reposição das energias e da autonomia em um trabalho distinto do formal e que propicia liberdade, criação, autonomia e identidade.

O trabalho artístico, no Brasil, estrutura-se em grande parte na exploração de trabalhadores, que, por escolha, buscam no trabalho artístico a própria identificação, autonomia e emancipação. Entretanto, estabelece-se relação de exploração psíquica, nos aspectos econômicos e sociais.

Conforme foi observado nesta pesquisa, para ingressar nessa atividade artística musical são desconsiderados alguns critérios, como a qualificação profissional, a experiência, e a técnica que, geralmente são requisitos pelo mercado formal de trabalho, o que indica já uma diferença em relação ao acesso a esse tipo de trabalho.

A música insere-se no contexto social, na forma de pensar e de expressar-se por quem a estiver interpretando, por meio de instrumentos ou do canto. Os músicos da banda consideram o horário de trabalho como *tempo que sobra*, utilizado para os ensaios, à noite e aos finais de semana.

O trabalho do músico é precário, desempenhado em condições inadequadas para a saúde humana, tanto por ser exercido na informalidade, o que vulnerabiliza o trabalhador nos aspectos de regulamentação de seus direitos trabalhistas, quanto pelas condições em que o trabalho ocorre. Em outras palavras, os músicos são submetidos a riscos à saúde em um ambiente insalubre. Um outro ponto negativo é a baixa remuneração.

Os músicos sofrem os efeitos de preconceitos e desfrutam de pouco reconhecimento do papel que representam na cultura e na sociedade, embora tenham a profissão reconhecida por um sindicato. Segundo Segal (1993) e Johanson (2004), a vida artística é acompanhada de rótulos negativos, preconceitos e estigmas sociais da sociedade em relação aos artistas. Esses autores também afirmam que a imagem do músico construída socialmente afeta de modo negativo a formação de uma identidade profissional, portanto ele experimenta, dentre outros, sentimentos negativos.

Para a compreensão do reconhecimento do trabalho dos músicos, faz-se necessária a superação de um entendimento dualista entre inclusão e exclusão social e se busque uma compreensão que abarque a dialética inclusão/exclusão.

Nessa perspectiva, a inferência de que o músico é incluído no mercado de trabalho formal ao ter um emprego (trabalho formal), revela-se contraditória, pois seu trabalho artístico é executado em condições extremamente precárias. Pode-se dizer que predomina uma inclusão perversa, em que os rendimentos suficientes para a sobrevivência não são acompanhados pela melhoria na qualidade de vida, e a relação com a sociedade é predominantemente preconceituosa e discriminada. A arte, o lazer e o trabalho são elementos vinculados que nem sempre estão em harmonia, seja financeira, social ou afetivamente.

Quando os músicos adotam princípios de qualidade e se constituem em uma genuína banda, vislumbra-se a possibilidade de melhorar suas condições de trabalho. Os músicos, se organizados, podem desenvolver diferentes ações, com o objetivo de superar obstáculos que aparecerem em uma atuação independente. Contudo, também devem ser inseridos no âmbito das políticas públicas, que integram simultaneamente necessidades artísticas, sociais e culturais.

Paradoxalmente, neste trabalho, percebeu-se com clareza que a remuneração dos trabalhadores que atuam com arte e cultura é insuficiente para a garantia de uma vida digna se vivida de forma exclusiva. Portanto, para manterem o padrão de vida razoável, os músicos devem manter uma dupla jornada de trabalho; o trabalho formal e o trabalho informal.

Neste estudo, pôde-se perceber que os participantes relataram predominância de vivências de prazer ao desempenharem o trabalho, apesar do desgaste físico e emocional.

Considera-se a pesquisa relevante para o meio acadêmico, científico e organizacional, pois pode servir de reflexão e de análise para as práticas que são

desenvolvidas nas organizações, provocando, assim, melhorias, mudanças e aperfeiçoamento no mundo do trabalho artístico e cultural.

Ante as possibilidades de novas pesquisas, busca-se ampliar o campo de estudo em relação às bandas, bem como no tocante ao desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho, que tem sido uma teoria de grande utilidade para compreensão dos fenômenos psíquicos vivenciados no trabalho. Tais fenômenos, historicamente, não eram relevantes nos estudos das organizações, mas têm se tornado fonte de ampliação científica e de melhoria dentro das próprias organizações.

Como limitações, pode-se citar os ajustes metodológicos feitos pela pesquisadora, diante da impossibilidade de se utilizar somente a metodologia proposta por Dejours, em decorrência das condições e limitações do campo, da técnica e da exigência da *demand*a.

Dentre as possibilidades de futuras pesquisas levantadas com base neste estudo, pode-se sugerir:

- a) utilização da entrevista coletiva como técnica de coleta de dados em vez da entrevista individual, o que pode ampliar os resultados em termos coletivos, como sugerido por Dejours (1994), nesta pesquisa, o uso desta técnica não foi possível em razão da indisponibilidade dos participantes.
- b) desenvolver estudos referentes às vivências de prazer-sofrimento em bandas de segmento comercial em que se possam comparar essas vivências com bandas de outros gêneros e outras organizações no segmento do lazer.

Os participantes da banda receberam os resultados desta pesquisa, cumprindo o combinado para a sua realização.

A principal contribuição da pesquisa apresentada nesta dissertação de mestrado foi a de colaborar para a reflexão acerca das relações de trabalho dos trabalhadores da área artística e cultural do estado de Goiás, o processo de inclusão/exclusão que vivenciam, identificação/autonomia, obtidos mediante a análise por intermédio da análise gráfica do discurso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. A. P. . Trabalho, Subjetividade e Lazer: estranhamento, fetichismo e reificação no capitalismo global. In: Valquiria Padilha. (org.). *Dialética do Lazer*. São Paulo: Editora Cortez, 2006, p. 19-49.

ANDRADE, J. V. de. **Lazer – princípios e forma na vida e no trabalho**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6ed. Campinas: Cortez, 1997.

ARAÚJO, S. **Música e identidade social: a questão do folclore**. Pesquisa em Música. v. 3, 1998.

BENJAMIN, W. O narrador. Considerações sobre a obra de Nikolai Leskov *In: Magia e técnica, arte e política* – obras escolhidas. 7ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BENDASSOLI, P. Chega de diversão! GV – Executivo – São Paulo, v. 2, n. 4, p. 57-61, Nov. 2003 – Jan. 2004.

BERTONI, L. M. **Arte, indústria cultural e educação**. *Cadernos Cedes*. Campinas, v. 21, n. 54, p. 76-81, nov. 2001.

BORGES, L. O; YAMAMOTO, O.H. O mundo do trabalho. *In* J. C. ZANELLI J. ; BORGES-ANDRADE e A . V. BASTOS (orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24 – 62 (cap. 1).

BRANT, L. C. ; MINAYO–GOMEZ, C. A. A. Transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.9, n. 1, p.213-223, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria federal nº 1.339/GM-MS, de 18 de novembro de 1999. Institui a **lista de doenças relacionadas ao trabalho**, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho, no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico, constante no Anexo I desta portaria.

CABRAL, A. C. Análise do discurso como estratégia de pesquisa no campo da Administração: um olhar inicial. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 23, 1999. Foz do Iguaçu. **Anais** 1999 – CD-ROM.

CABRAL, . _____ *In*: PADILHA, W. (org.) - *Dialética do Lazer* São Paulo: Cortez, 2006. p 9-284

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

CODO, W.; MENEZES, I. V.; TAVARES, M.; LIMA, M.E.A. ; DINIZ, G. **O Trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2004, v. 1.

COLI, J. (2000). **O que é arte**. São Paulo: Brasiliense.

COUTINHO, M.C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D.H.P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**; Porto Alegre, v. 19, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1994.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. **Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

_____. ABDOUCHÉLI E. e JAYET C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; DESSORS D.; DESRIEUX F. Por um trabalho, fator de equilíbrio **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai/jun 1993.

DIMATOS, A. M. M. **Prazer no trabalho** 1999. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ENRIQUEZ, E. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor. Atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista e Estudos em Psicologia*, Natal, v. 6, n. 1, p. 97-108, jun. 2001.

_____. **Trabalhos e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília, Fenafisp, 2003.

_____. e BARROS P. C. R. 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*, Ulbra, Canoas, v. 1, jul/dez. p.115-128, 2003.

FREITAS, M. E. de, Contexto social e imaginário organizacional moderno. *RAE-Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-15, abr./jun. 2000.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2004, p.64-69.

GASPAR, R. C. **As fronteiras do possível; trabalho, lazer e civilização** – São Paulo: Germinal, 2003.

GLINA, D. M. R. *et al.* Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, 607-616, mai/jun. 2001.

GRACIOLLI, L. S. **Análise quali-quantitativa do uso de protetores auditivos especiais em músicos**. 2006. Tese (Doutorado) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GUTIERREZ, G. L. Avaliação e incremento de produtividade em órgãos burocráticos – alguns aspectos técnicos, administrativos e sociológicos. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 26, n. 3, p.53-59, jul./set. 1998.

HALLACK, F. S. ; SILVA, C. O. A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 3, p. 74-79, dez. 2005.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, J. R. ; CAPITÃO, C. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, vol.17, n. 2, p. 102-108, jun. 2003.

HELOANI J. R. ; LANCMAN, S. Psicodinâmica no trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. **Rev. Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, São Paulo, 2004.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência: a evolução do debate do contexto dos novos paradigmas de organização industrial. In: **REUNIÃO ANUAL DA SBPC**, 44ª Fortaleza, 1992. Anais. Fortaleza: ANPED, 1992., p. 6.

HOBSBAWM, E. J. **A era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo: Cia. das Letras, 1995.

IZZO, J. R. O trabalho e seus sentidos. **GV- Executivo**, São Paulo, vol. 3, n. 4. pg. 98-109, nov. 2004/jan. 2005.

JOHANSON, I. Bergson e a busca metódica do tempo perdido. **Revista Trans/Form/Ação**, Marília, v.27, n. 2, p. 21-29, 2004.

KALITERNA, L.J.; PRIZMIC, L. Z. ; ZGANEC, N. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift-and non - shiftworkers. **Rev. Saúde Pública**. São Paulo, vol. 38, n.6, p. 3-10, dez. 2004.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, vol. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LAGE, S. M. ; FOSCARINI S. R. G. Ensaio sobre a experiência estética da arte em Ravel: o Bolêro. **Publicação Anual do Círculo Brasileiro de Psicanálise**, Rio de Janeiro, n. 29, set. 2006.

LANE, S. A linguagem e a constituição do sujeito. *In*: CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, PSICOLOGIA, 20. Caracas, *Anais...*, 1985.

LOPES, A. J. Afinal, que quer a música? Estudos de Psicanálise, **Publicação Anual do Círculo Brasileiro de Psicanálise**, Rio de Janeiro, n. 29, set. 2006

MACÊDO, F. A. B. **Coração nativo: uma experiência musical com o mundo sonoro indígena**. 2003. Tese (Mestrado) – Faculdade de Letras, Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia.

MACÊDO, K. B. **Psicodinâmica nas organizações: poder, cultura e decisão na empresa familiar**. 1999. Tese (Doutorado), Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade de São Paulo, (PUC-SP), São Paulo, 1999.

_____. *et al.* (org.) *O cooperativismo na era da globalização*, 1ª. edição, Editora Terra: Goiânia, 2001.

MAHEIRIE, K. **Sete mares numa ilha: a mediação do trabalho acústico na construção da identidade coletiva**. Tese (Doutorado) – Departamento de Psicologia. PUC, São Paulo, 2001.

_____. **Constituição do sujeito, subjetividade e identidade**. *Revista Interações*. São Paulo, v. 7, n. 13, p. 31-44. jan-jun 2002.

_____. Processo de criação no fazer musical: uma objetivação da subjetividade, a partir dos trabalhos de Sartre e Vigotsky. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 8, n. 2, p. 147-153, 2003.

MARCELLINO, N. C. **Lazer: informação e atuação profissional**. Campinas: Papirus, 1995.

MARINHO, M.C.N. **As transformações no mundo do trabalho e suas implicações na formação do executivo**. 2005. (Mestrado), Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiânia.

MASCARENHAS, F. **Entre o ócio e o negócio**. 2005 Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas 2005.

MEDEIROS, L. F. R. de. **Uma análise psicossocial das relações de trabalho dos catadores de material reciclável organizados em cooperativas de reciclagem**. 2006. Tese (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Católica de Goiás – (UCG), Goiânia.

MENDES, A. M. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. **Revista Estudos em Psicologia**, Brasília, v. 7, n.(número especial) , n. especial, p. 89-96, 2002.

MENDES, A. M. e MORRONE C. F. 2002. Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. Em: Mendes, A M; Borges, L. O e Ferreira M. C. (Orgs.). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, p.25-42.

MERLO, A. R. C. e LÁPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, vol. 19, n. 1, p. 61-68, jan./abr. 2007.

METZNER, R. J. ; FISCHER, F. M. Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 35, n. 6, 2001.

MORAES, G. T. B. de e PILATTI, L. A. **Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho**, In: IX Simpósio Internacional Processo Civilizador, Anais. Ponta Grossa, UTFPR, p. 1-10, 2005.

MOREIRA, M. M. S. da. **Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento**. 2000. Tese (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; Rio de Janeiro, 2000.

MORENO, C. R.; FISCHER, F. M. ; ROTENBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 1, 2003.

MORIN, E. E. **Os sentidos do trabalho**. *RAE – executivo*. São Paulo, v.1 n. 1, p. 72-75, ago/set./out. 2002.

MORRONE, C. F. "**Só pra não ficar desempregado**" - Ressignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais. 2001. Tese (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UNB), Brasília.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Ribeirão Preto, v. 19, Edição Especial, p. 14-20, 2007.

PAGÉS, M. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1982.

PELLEGRINI, A. **Jazz: das raízes ao pós-bop**. São Paulo: Códex, 2004.

PIMENTEL, G. G. de A. Lazer e trabalho na música e na literatura. In: MULLER A. ; Da COSTA L. P. (orgs). **Lazer e Trabalho: um único ou múltiplos olhares**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003, p - .

POCHMANN, M. Economia solidária. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA, 1,2006, Brasília. *Anais...*

POLATO, T. H. P. **Por um lazer potencialmente transformador: um estudo sobre as apropriações conceituais do lazer**. 2004. Tese (Mestrado) – Faculdade de Educação Física. Universidade de Campinas (Unicamp), Campinas.

RAGO L., M.; MOREIRA, E. F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

RAMOS, J. M. O. ; BUENO, M. L. Cultura audiovisual e arte contemporânea. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 15, n. 3, p.10-17, jul./set 2001.

SEGABINAZZI, C. Identidade e trabalho na sociedade capitalista. **Rio Virtual Textos e Contextos**. Porto Alegre, n. 7, ano VI, jul. 2007.

SEGAL, H. **Sonho, fantasia e arte**. Rio de Janeiro: Imago, 1993.

SPINK, M. J. P. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 1999.

STADNIK, A. M. W. 2001. **A importância do lazer criativo dentro da perspectiva dos novos mercados de trabalho**. Tese (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis.

STAAT, D. *Psychology and the world of work*. Is edition, The Macmillan Press Ltd.: London, 1994.

TAMAYO, A., FARIA, J. B. de ; B. FILHO, A. Diferenças nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v.11, n. 2, p. 281-294, 1998.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, ed. especial 1, p. 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VARGAS, A. O discurso heróico da imagem do artista. *In*: Ros S. Z.; Maheirie K.; Zanella A. V.(orgs.). *Relações estéticas, atividade criadora e imaginação: sujeitos e (em) experiência* – Florianópolis: NUP UFSC, 2006.

VASCONCELOS, F. C. de ; KIRSCHBAUM C. A arte da inovação. **GV- Executivo**, vol. 4, n. 2, maio/julho 2005.

VERGARA, S. C. ; DAVEL E. (orgs.) Pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. *In*: **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2006, p.32-50

ZALNESNIK, A. ; DE VRIES, M. F. R. **O poder e a mente empresarial**. São Paulo: Pioneira, 1981.

WERNECK, C. L. G.; ISAYAMA, H. F. ; STOPPA, E. A. **Lazer e mercado**. Campinas: Papirus 2001.

WOOD, Jr. T. Organizações de simbolismo intensivo. **Revista de Administração de Empresas**, (RAE), São Paulo, v. 40 n. 1 p. 20-28, jan/mar 2000.

_____. Cultura, produção e consumo – **GV-Executivo**, São Paulo, vol. 3, n. 4. p. 120-124 nov. 2004/jan. 2005.

ROTEIRO DE ENTREVISTA

IDENTIFICAÇÃO

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1 Nome: | 6 Turno: |
| 2 Idade: | 7 Escolaridade: |
| 3 Sexo: | 8 Tempo na empresa: |
| 4 Cargo: | |
| 5 Escolaridade: | |

Categoria 1 – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO/ RELAÇÕES DE TRABALHO

- 1 Quando você pensa no seu trabalho na banda, o que você sente?
- 2 Por que escolheu trabalhar nessa banda?
- 3 O que você faz durante o trabalho?
- 4 Como vocês dividem o trabalho na sua área?
- 5 O seu horário de trabalho é suficiente para terminar o seu serviço? Se não, o que você faz para terminá-lo?
- 6 Você tem pausa no seu trabalho? Há local para descanso em seu trabalho?
- 7 Como você se relaciona com seus colegas de trabalho?
- 8 E com seu chefe?
- 9 O que você acha de trabalhar nessa banda?
- 10 Você gosta de trabalhar nessa banda? Por quê?
- 11 Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesta banda? Por quê?
- 12 Você conhece as normas e regulamentos da banda? O que você acha? As normas mudam com frequência?

Categoria 2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 13 O que você acha do local onde trabalha, em relação a
 - iluminação;
 - ruídos;
 - temperatura e ventilação;

- higiene;
- máquinas e equipamentos

14 Há risco de acidentes? Quais?

Categoria 3 – **HORÁRIO DE TRABALHO**

15 Qual é o seu horário de trabalho? Na banda existe, algum rodízio ou escala em relação ao horário de trabalho?

16 Como você se sente por trabalhar nesse horário?

17 Você está trabalhando nesse horário por opção ou não?

18 Como sua família reage em relação a este horário?

19 Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesse horário?

20 Você pretende continuar trabalhando neste horário? Se sim, por quanto tempo?

Categoria 4 – **PRAZER NO TRABALHO /SOFRIMENTO NO TRABALHO**

21 O que seu trabalho significa para você e para sua vida?

22 O que você mais gosta no seu trabalho?

23 Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?

24 Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?

25 As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho?

26 Você foi preparado para exercer sua função? Como?

27 Quais as dificuldades que você enfrenta no trabalho?

28 O que do seu trabalho lhe traz de sofrimento?

29 Você sente cansaço ou fadiga por causa do trabalho? Como percebe o cansaço?

30 Como você se sente após no final do seu expediente de trabalho?

31 Você já adoeceu por causa de seu trabalho? Relate como foi.

32 Há algum colega de trabalho que adoeceu ou foi afastado do trabalho por causa do trabalho?

33 Qual o acompanhamento e tratamento que a empresa dispensou a essa pessoa?

Categoria 5 - **ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS**

34 Qual o tempo de que você dispõe para a família e lazer? Ele é suficiente para vocês?

- 35 Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?
- 36 Você se sente seguro (com estabilidade) nessa banda?
- 37 Como você reage em situações difíceis?
- 38 Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante dessa situação?

CONCLUSÃO

- 39 Como você gostaria que fosse essa banda?
- 40 Você tem outro trabalho além desse? Se sim, sua renda provém mais de qual trabalho?
- 41 Que planos possui para o futuro?
- 42 Você gostaria de dizer uma coisa que eu não perguntei?