

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**O TRABALHO DOS BAILARINOS PROFISSIONAIS DE
UMA COMPANHIA DE DANÇA CONTEMPORÂNEA
uma perspectiva psicodinâmica**

Elise Alves dos Santos.

Goiânia
2008

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**O TRABALHO DOS BAILARINOS PROFISSIONAIS DE
UMA COMPANHIA DE DANÇA CONTEMPORÂNEA
uma perspectiva psicodinâmica**

Elise Alves dos Santos.
Orientadora: Dra. Kátia Barbosa Macêdo.

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

Goiânia
2008

Àqueles que se dedicaram a mim desde sempre:
meus queridos pais, Luiz Gonzaga e Marilda.

AGRADECIMENTOS

À professora Kátia por todos momentos nesses quase quatro anos de parceria, à Ruth Cabral pelo incentivo desde a época em que era bolsista de iniciação científica, quando me ajudou a seguir meu caminho como pesquisadora.

Ao ex-secretário do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, Wesley Pacheco, pelo apoio, respeito e profissionalismo. E à atual secretária Martha, pela prestatividade.

À Darcy, pelo competente trabalho de revisão de texto.

Aos professores do programa que se comprometeram com minha formação, em especial ao professor Henrique Labaig e à professora Anita Resende, que me despertaram para uma psicologia crítica, a que ainda quero me dedicar.

À minha amiga Ruth Cabral pelo incentivo e companheirismo de sempre.

Ao apoio financeiro parcial da Capes.

Aos colegas e professores que se sensibilizaram e reivindicaram o cumprimento do contrato da UCG com os bolsistas da Capes e à atitude ética do advogado que prestou consultoria aos bolsistas.

Ao professor, colega de mestrado e supervisor de estágio, Alberto, pelas trocas significativas, discussões sobre a Psicologia do Trabalho, pelo carinho e amizade.

A meus irmãos e a todos meus amigos pela compreensão e incentivo. À Jociane, pelas conversas, pelo auxílio nos momentos mais difíceis, presenteando-me com sua amizade.

Ao Alexandre, nesses mais de seis anos de namoro, por ser meu grande companheiro e motivador de minhas escolhas.

A meus pais que não medem esforços, pela participação ativa nas leituras e discussões de quase todos textos do curso de mestrado... Pelo amor *sem explicação!*

À vida!

Canto, canto

Luiz Gonzaga dos Santos (1979)

Corro pro meu canto em desalinho
onde alinho o socorro que me guia.
depois da caminhada que me "azia"
na ânsia de viver contentemente.

Veemente sede no futuro
ressecam minh'alma pro "agora"
porém vem e se aflora
de dentro do meu canto nascituro
a fonte musical do meu presente
no mesmo verbo do porvir e do outrora.

Unidade e variedade,
existência e imortalidade,
são cânticos das regiões feéricas
que ecoam aos homens a claridade.

É muito bom
ter um canto a recorrer,
quando a segurança do mundo
é insegura,
e a "terra" por só
já não consegue responder
aos anseios da criatura

RESUMO

Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório com o objetivo geral de investigar o contexto de trabalho de profissionais de uma companhia de dança contemporânea do estado de Goiás com base no discurso dos bailarinos. Os objetivos específicos da pesquisa tratam de: a) conhecer como se configura o contexto de trabalho de bailarinos profissionais da companhia dança contemporânea e colaborar com os estudos das áreas de conhecimento correlatas; b) elaborar formas de intervir no contexto de trabalho dos bailarinos para reduzir suas vivências de sofrimento e conhecer suas possíveis vivências de prazer. A pesquisa abordou as seguintes categorias da psicodinâmica do trabalho: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho, as quais compuseram uma só categoria de análise, denominada de gestão da organização. As demais categorias referem-se às vivências de prazer e sofrimento e estratégias de defesa contra o sofrimento. Utilizaram-se entrevistas semi-estruturadas individuais com todos os dez bailarinos da companhia e uma entrevista coletiva com oito participantes. Após transcrição literal, as entrevistas foram analisadas conforme a análise do discurso proposta por Lane (1985). A pesquisa realizada sobre o contexto de trabalho de bailarinos profissionais é pioneira no estado de Goiás. Constatou-se que a gestão da organização abarca características de organização do trabalho, vivências de sofrimento e estratégias de defesa contra o sofrimento característicos de trabalhadores de empresas com gestão da organização semelhante. Em relação à gestão da organização, os poucos níveis hierárquicos e as relações interpessoais, consideradas familiares são informais e permitem uma melhor divisão de trabalho, maior cooperação entre os bailarinos, comprometimento com o aprendizado e o desempenho das técnicas em dança. Os bailarinos relataram não se sentirem insatisfeitos com o trabalho repetitivo pois consideraram necessária a repetição dos movimentos nas aulas e ensaios para aprendizado e desenvolvimento da técnica, a fim de estarem aptos a melhor expressarem-se e a comunicarem uma intenção. No entanto, assinalam que a ênfase restrita à técnica não deveria acontecer, pois o trabalho artístico torna-se limitado, gerando vivências de sofrimento que se agravam com a pouca autonomia de que dispõem na concepção das coreografias. A complexidade dos movimentos apresenta um risco constante de acidentes no trabalho, e o índice de machucados é considerado alto. As limitações referem-se à motivação para o trabalho na tentativa de superação dos próprios limites. A distância da família, a rotina intensa de apresentações, o ritmo de trabalho cada vez mais acelerado geram cansaço físico, desgaste emocional e incapacidade de desvencilhamento, das preocupações do trabalho no tempo livre, e nesses casos, a ansiedade predomina em vez da vivência de um estado de sofrimento. Os sujeitos relataram que percebem a exigência de dedicação exclusiva para o trabalho como bailarino, mas reclamam sentirem-se sobrecarregados, pois lhes falta tempo para outras atividades e para dedicarem-se a seus planos pessoais de vida. Eles ainda enfrentam o preconceito em relação ao trabalho de bailarino, pouco reconhecido como profissão, e os homens especialmente encaram o preconceito pois o trabalho é considerado feminino. As estratégias defensivas utilizadas são variadas, tais como a negação e/ou racionalização das dores ou condições físicas desfavoráveis que apontam a necessidade, mesmo que temporária, de afastamento do ambiente de trabalho; cumplicidade entre os bailarinos para obterem a reabilitação; poupar músculos lesionados; dosagem da energia nos ensaios; investimento em tratamentos, tais como fisioterapia e *shiatsu*; busca do desenvolvimento da consciência corporal; desenvolvimento da paciência, isto é, esperar o tempo de maturação do trabalho chegar com o desenvolvimento das atividades; verbalização das críticas de forma amena para atenuar as fontes de pressão; uso de gracejos em relação ao sofrido futuro quando deverão parar de dançar em razão das limitações do corpo. Ainda assim, o exercício de uma profissão que envolve a arte está relacionado com a história de vida dos bailarinos e é considerado um privilégio, motivo de orgulho, caracterizando uma intensa

vivência de prazer. Os bailarinos alegam trabalharem com um conteúdo diferenciado, significativo, pela possibilidade de visualização de beleza, de despertar consciências, de promover uma educação para a vida, de sentirem-se mais inteligentes e capazes, desenvolvendo autoconhecimento. Estarem em cena, nessas condições, e terem o reconhecimento do público é tido como um trabalho gratificante. Os resultados indicam que a diferenciação do trabalho do bailarino pode trazer maiores vivências de prazer, as quais compensam as vivências de sofrimento e de ansiedade.

Palavras-chave: bailarinos, psicodinâmica do trabalho, conteúdo do trabalho.

ABSTRACT

This is a descriptive-exploratory case study with the general aim of investigating the work context of professionals of a contemporary dance company in the state of Goiás, based on the speech of the dancers. The specific objectives of the study are to: a) understand the work context of professional dancers of a contemporary dance company and collaborate with the studies in parallel fields; b) elaborate ways to intervene in the work context of the dancers in order to reduce their life experiences of pleasure. The study approaches the following categories of psychodynamics of work: work organization, work conditions and work relations, which make up just one category of analysis, called the administration of the organization. The other categories refer to the life experiences of pleasure and suffering as well as strategies of defense against suffering. Semi-structured individual interviews were used with all ten dancers in the company as well as a collective interview with 8 participants. After the literal transcription, the interviews were analyzed according to the discourse analysis proposed by Lane (1985). The study concerning the work context of professional dancers is a pioneer in the state of Goiás. We discovered that the administration of the organization includes characteristics of work organization, life experiences of suffering and defense strategies against the suffering which is characteristic of workers in companies with similar administrative organization, the few hierarchy levels and the interpersonal relationships, considered familiar are informal and allow for a better division of labor, greater cooperation among the dancers, commitment too the learning and the performance of the dance techniques. The dancers said that they did not feel dissatisfied with the repetitive work for they movements in the classes and rehearsals in order to learn and develop technique, so that they can be able to better express themselves and communicate an intention. However, they pointed out that the restricted emphasis on the technique should not happen, for the artistic work becomes limited, creating life experiences of suffering that become worse with the little freedom that they have in the conception of the choreographies. The complexity of the movements presents a constant risk of work accidents and the incidence of injuries is considered to be high. The limitations refer to the motivation toward the work in an attempt to overcome their own limitations. The distance from the family, the intense routine of presentations, the rhythm of the work faster and faster, causes physical tiredness, emotional wear, and incapacity to free themselves from about work during their time off. In these cases anxiety predominates instead of the state of suffering. The subjects reported that they perceived a demand for exclusive dedication to the work as a dancer, but complain about feeling overloaded, for they lack time for other activities and to dedicate to their personal plans for life. They still face prejudice in relation to the work of a dancer, little recognizes as a profession. Especially the men because the work is considered feminine. The defensive strategies used are varied, such as the denial and/or rationalization of the pains and unfavorable physical conditions. They point out the need, even if temporary, to get away from the work environment. There is solidarity among the dancers to obtain rehabilitation; rest injury muscles; save energy in rehearsals; invest in treatments, such as physical therapy and *shiatsu*. Each one searches for development of his body consciousness; develops patience, that is, waits the moment of maturing of the work to arrive with the development of the activities. Criticism is verbalized in a mild form in order to lessen the future suffering when they will have to stop dancing due to the limitations of the body. Even so, the practice of a profession that involves art is related to the life history of the dancers and is considered a privilege, reason to be proud, characterized by an intense life experience of pleasure. The dancers state that they work with special content significant, due to the possibility of visualization beauty, of awakening consciences, promoting an education for life, of feeling more intelligent and capable, and developing self-knowledge. They are on the stage in these conditions, and they receive recognition from the public and this is considered to be gratifying. The results show that the differentiation the work of the dancer can bring greater life

experiences of pleasure with compensate for the life experiences of suffering and anxiety.

Keywords: dancers, psychodynamics of work, work content.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Categorias da gestão da organização no contexto de trabalho.....	31
Figura 2 – Os principais componentes da organização de trabalho.....	35
Figura 3 – Os principais componentes das condições de trabalho	37
Figura 4 – Os principais componentes das relações de trabalho	41
Figura 5 – Os principais componentes das vivências de prazer	47
Figura 6 – Componentes das vivências de prazer segundo Mendes.....	50
Figura 7 – Componentes das vivências de sofrimento segundo Mendes.....	54
Figura 8 – Os principais componentes das vivências de sofrimento.. ..	55
Figura 9 – Os principais componentes das estratégias defensivas.....	62
Figura 10 – Representação gráfica do discurso dos bailarinos ao serem perguntados sobre a importância de seu trabalho	76

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
LISTA DE FIGURAS.....	10
FOLHA DE APROVAÇÃO	12
APRESENTAÇÃO	13
CAPÍTULO 1 - O TRABALHO NO CONTEXTO DA DANÇA.....	17
1.1 Dança e o mundo do trabalho.....	17
1.2 A dança cênica contemporânea	17
1.3 Diretoria artística na dança contemporânea: o coreógrafo.....	20
1.4 A mediação do corpo no trabalho de dança contemporânea	21
1.5 As interfaces da técnica e da experiência estética na dança	23
1.6 Ser bailarino.....	29
CAPÍTULO 2 - CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	31
2.1 Organização de Trabalho	32
2.1.1 Conteúdo do trabalho.....	35
2.2 Condições de trabalho	36
2.3 Relações de trabalho.....	40
2.4 Vivências de prazer	44
2.4.1 Reconhecimento e identidade	46
2.4.2 As vivências de sofrimento no trabalho.....	52
2.5 As estratégias defensivas	55
CAPÍTULO 3 - DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	63
3.1 Problema de pesquisa e objetivos.....	64
3.2 Campo de pesquisa	65
3.2.1 Histórico da companhia:	65
3.3 Participantes	67
3.4 Procedimentos.....	68
3.4.1 Coleta de informações	68
3.4.1.1 Análise documental	69
3.4.1.2 Entrevistas.....	69
3.4.2 Técnica de análise	71
CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.78	78
4.1 Categoria 1 – gestão da companhia: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.....	78
4.1.1. Organização e relações de trabalho	78
4.1.2. Condições de trabalho.....	90
4.2 Categoria 2 – Conteúdo significativo e ergonômico do trabalho e identidade profissional	98
4.3 Categoria 3 – As vivências de prazer no trabalho	104
4.4 Categoria 4 – As vivências de sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas... 108	108
4.5 Sobre o trabalho artístico	114
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
REFERÊNCIAS	120
APÊNDICE A	125
APÊNDICE B.....	126
APÊNDICE C	127
APÊNDICE D	129

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autora: Elise Alves dos Santos

Título: O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica

Data da defesa: 07/02/2008

Examinadores:

Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Presidente – Professora Titular do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás

PhD. Milton Raimundo Cidreira de Athayde

Membro externo – Professor-pesquisador do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Dra. Anita Cristina Resende

Membro interno – Professora Titular do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás

PhD. Ana Raquel Rosa Torre

Suplente – Professora Titular do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás

APRESENTAÇÃO

Investigar o trabalho de bailarinos em uma companhia de dança apresenta-se como uma proposta no campo da Psicologia Social e Trabalho, problematizando em forma de estudo de caso, como os bailarinos de uma companhia de dança contemporânea em Goiás percebem seu trabalho.

Desconhece-se a existência de pesquisas que abordem especificamente o contexto de trabalho de bailarinos profissionais no que se refere à organização do trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho, suas vivências de prazer-sofrimento e estratégias de defesa utilizadas contra o sofrimento a partir de uma perspectiva psicodinâmica do trabalho.

Assim, o presente trabalho traz contribuições para o campo da Psicologia e áreas afins ao objeto investigado, que se constitui, de acordo com Mendes (2007), no estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de subjetivação¹, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho etc.

Na produção científica brasileira, o objeto de estudo proposto é pouco explorado, considerando que a dança, no Brasil, foi introduzida como ensino acadêmico apenas em meados do século XX, conforme Garcia (2005).

O trabalho da dança, segundo Siqueira (2006), passou a ser estudado com maior frequência a partir de sua inserção nas universidades brasileiras como parte de disciplinas de cursos de graduação de Educação Física em meados de 1940, pela primeira vez na Universidade Federal do Rio de Janeiro, e posteriormente, nos cursos superiores de Dança, e o primeiro na Universidade Federal da Bahia, em 1956. Em 2006, segundo Strazzacappa e Morandi (2006), o Brasil já contava com quinze cursos de graduação e trinta de pós-graduação, em níveis de especialização, mestrado e doutorado na área de Dança.

O decreto da Lei nº 6533/78 que já havia regulamentado a profissão de artista, conforme o Ministério da Cultura – Minc (BRASIL, 2006) serviu de base para a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), atualizada em 2002, renomear o profissional da dança, até então denominado bailarino, para artista da dança, compreendendo a amplitude do campo de atuação do profissional, que ultrapassa o “interpretar e criar coreografias”. Nessa readequação, sua atuação profissional é ampliada e, segundo Strazzacappa e Morandi (2006), a nova nomenclatura busca destacar que o dançarino é antes de tudo, um artista.

¹ Consiste na atribuição de sentido, construído com base na relação do bailarino com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais e coletivos.

De acordo com a descrição da CBO (BRASIL, 2002) os artistas da dança

concebem e concretizam projeto cênico em dança, realizando montagens de obras coreográficas; executam apresentações públicas de dança e, para tanto, preparam o corpo, pesquisam movimentos, gestos, dançam e ensaiam coreografias. E podem ensinar dança (Brasil, CBO, 2002, p.297).

Goiás é um estado que não figura entre os mais beneficiados pelos investimentos culturais: Apenas oito capitais brasileiras – São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Belo Horizonte, Fortaleza, Curitiba, Recife e Porto Alegre – são responsáveis por 88,83% dos gastos com cultura do conjunto das capitais do país, conforme a análise de dados do Diagnóstico dos investimentos culturais no Brasil sobre gastos públicos com cultura no Brasil de 1985 a 1995, feita pelo Minc (Brasil, 2006).

A maioria dos artistas da dança brasileiros organizam-se em cooperativas ou trabalham como autônomos, realizando produções independentes autofinanciadas pela renda de outros trabalhos paralelos à dança. O trabalho dos artistas da dança pesquisado refere-se a um grupo que representa minoria no estado de Goiás. Os bailarinos tiveram como condição para o exercício do trabalho em dança como profissão o desenvolvimento em equipe em uma companhia estável de bailado, em que predominam os vínculos formais de trabalho, caracterizado por relativa estabilidade no emprego, de modo a ser possível construir uma carreira.

Para sobreviverem como empresa optante do simples², assim classificados para efeitos de tributação, é preciso que as companhias de dança profissional recebam patrocínio, em sua maioria, concedidos por leis de incentivo à cultura. Conforme apontam os resultados da pesquisa de Siqueira (2006), a renda de bilheteria é insuficiente para a sobrevivência das companhias.

A esse respeito, Sarkovas (2005) mostra que, no Brasil, o volume de recursos movimentados pela área da cultura não-industrial é muito pequeno. O autor defende a importância de outras fontes de financiamento como o Estado, investimentos sociais privados e patrocínio empresarial não somente os vinculados às leis de incentivo fiscal (Lei Rouanet e Lei do Audiovisual). Falta uma definição de políticas públicas culturais, segundo Limeira (2005) e Scapin (2005). Para eles, as leis de incentivo à cultura são confundidas como políticas públicas

² De acordo com o Ministério da Fazenda (Brasil, 2008) o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples) é um regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido, aplicável às pessoas jurídicas consideradas como microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), nos termos definidos na Lei nº 9.317, de 1996, e alterações posteriores, estabelecido em cumprimento ao que determina o disposto no art. 179 da Constituição Federal de 1988. Constitui-se em uma forma simplificada e unificada de recolhimento de tributos, por meio da aplicação de percentuais favorecidos e progressivos, incidentes sobre uma única base de cálculo, a receita bruta.

e vistas como única fonte de recursos e forma de viabilização de projetos. Durand (2005) critica o governo por criar um incentivo fiscal para uma atividade sem estabelecer uma política integradora, gerando o tal fenômeno fiscal; ou seja, um não-envolvimento do contribuinte com aquela atividade, pois ele deixa de aplicar em cultura se o incentivo fiscal não mais existir.

De acordo com Bianchi (2005), na busca por viabilizar o patrocínio, o proponente deve apresentar um projeto articulado, consistente e que tenha afinidade com as políticas de divulgação da empresa patrocinadora. Além disso, o processo de criação precisa ser adequado ao ritmo de compromissos que as companhias negociam com seus patrocinadores. Por outro lado, os coreógrafos apontam a necessidade de os bailarinos estarem concentrados, com disponibilidade física, e, para tanto, é fundamental terem boas condições profissionais (incluindo tempo) para realizarem um trabalho de dança que possa ser consagrado pela crítica pela qualidade artística.

O objetivo geral deste trabalho foi investigar o contexto de trabalho de uma companhia de dança contemporânea de Goiás com base no discurso dos bailarinos, e a análise do discurso foi feita conforme a proposta de Lane (1985), desenvolvida no capítulo três. Os objetivos específicos da pesquisa buscam: a) conhecer como se configura o contexto de trabalho de bailarinos profissionais da dança contemporânea em Goiás e colaborar com os estudos das áreas de conhecimento correlatas; b) elaborar formas de intervir no contexto de trabalho dos bailarinos para reduzir suas vivências de sofrimento e conhecer as suas possíveis vivências de prazer.

Para Strazzacappa e Morandi (2006), o espaço para a arte está de certa forma garantido, pelo menos, nas maiores universidades brasileiras. Falta, no entanto, o respeito ao tempo necessário, tanto nas ciências humanas quanto nas artes, para que se possa pensar, refletir, produzir conhecimento em arte e desenvolver maturidade com base nas vivências do sujeito.

O trabalho artístico marcado pela autonomia, conforme Siqueira (2007), não deve se constituir em uma qualificação técnica, específica para o mundo do trabalho, mas numa qualificação social e uma competência que se desenvolvem no saber-fazer e no saber-ser, possibilitando ao homem um desenvolvimento profissional, individual e social.

Por outro lado, Siqueira (2007) lembra que as conseqüências da globalização também influenciam a autonomia dos sujeitos, cujo exercício pode ser favorecido e ampliado ou dificultado, limitado, pois os trabalhadores estão sujeitos às determinações de ritmo de trabalho acelerado. Na sociedade capitalista, a possibilidade para formação/exercício da autonomia também depende de meios financeiros para acesso aos diferentes serviços oferecidos, da obtenção de novas habilidades técnicas para o domínio das novas tecnologias e de um

adequado capital cultural, o que, em termos de globalização, continua sendo privilégio de uma minoria.

A presente dissertação está estruturada em quatro capítulos, assim distribuídos: no primeiro capítulo explicita-se o contexto no qual se insere a pesquisa e alguns conceitos referentes à dança como trabalho; no capítulo dois apresentam-se algumas contribuições de teóricos da psicodinâmica do trabalho; no capítulo posterior delinea-se a metodologia utilizada e, no último capítulo, a apresentação, discussão e análise dos resultados.

CAPÍTULO 1

O TRABALHO NO CONTEXTO DA DANÇA

1.1 Dança e o mundo do trabalho

Laban (1990) destaca que as danças provavelmente têm uma profunda vinculação com os hábitos de trabalho dos períodos em que surgiram ou foram criadas. No Ocidente, já no século XVIII, o bailarino e professor de balé francês, Jean-Georges Noverre teria sido o primeiro a descobrir que as antigas danças campestres, na qual o corpo todo se movimentava, eram inadequadas para o homem dos centros industriais que despontavam.

A mais importante ação de Noverre, para Laban (1990), foi a busca do gestual de sua época, ao levar seus discípulos às ruas, aos mercados e às oficinas para que estudassem os movimentos de seus contemporâneos, em vez de copiarem os modos cortesões de príncipes e cortesãos, uma vez que faltava vinculação com a vida rumorosa das cidades exuberantes do homem industrial, que se especializava em uma tarefa no interior da fábrica, empregando movimentos repetitivos e pouco diferenciados.

Assim, realizaram-se várias tentativas para adaptar os movimentos às novas necessidades. Um nome que se deve mencionar a esse respeito é o de Frederick W. Taylor, o iniciador da gestão empresarial científica, uma das primeiras pessoas que tratou de penetrar no movimento humano, de um ponto de vista completamente novo. Seu objetivo era aumentar a eficácia dos trabalhadores que manejavam máquinas focando-se na execução dos movimentos. Segundo Laban (1990), Taylor teve uma vaga noção do valor educativo do movimento, especialmente no concernente à educação dos aprendizes industriais.

Pode-se afirmar, de acordo com Janson (2001), que o trabalho em arte interfere sempre na visão de mundo do homem. A arte resiste à análise mais minuciosa e à passagem do tempo. Não se quer dizer que todos sejam sensíveis a ela, pois as próprias limitações humanas, em matéria de personalidade, de experiência, de compreensão e de fatores culturais impedem, por vezes, apreciá-la, estudá-la e até mesmo nela investir como setor de produção cultural.

1.2 A dança cênica contemporânea

A dança contemporânea ocupa lugar na manifestação artística que nasce da cultura erudita, mas deseja alcançar o público de todas as classes sociais, ampliando suas técnicas, que passam a se basear na cultura popular, inaugurada pelas pesquisas de Noverre (Laban, 1990).

Dessa forma, rompe com a história da dança de origem erudita, que se afastava do povo. Conforme Cereja e Magalhães (1997), Musika (2006) e Pedroso (2005), a dança quase sempre era apresentada para grupos seletos.

O espetáculo de dança ou a dança cênica constitui-se em um dos modos de manifestação da dança e distingue-se das manifestações expressivas espontâneas por seu caráter de organização. A organização na dança cênica evidencia o aprendizado de técnicas que sustentam o lugar do espetáculo na vida em sociedade. Além disso, a dança cênica ocorre em um espaço específico, o palco, que é um recorte do mundo: o palco direciona o olhar do público ao mesmo tempo em que promove um desligamento quanto ao resto do mundo, afirma Siqueira (2006).

Manifestação social da contemporaneidade, a dança cênica profissional, no formato de espetáculo, é ainda fenômeno estético, cultural e simbólico que expressa e constrói sentidos mediante a realização de movimentos corporais. Como expressão de uma cultura, está inserida em uma rede de relações sociais complexas, interligadas por diversos âmbitos da vida.

Dança contemporânea é um conceito do tipo guarda-chuva, que abarca construções coreográficas muito diversas, provenientes de variados lugares e culturas do mundo. Segundo Siqueira (2006), faz-se dança contemporânea no Japão, em Taiwan, na França, na Alemanha, na Holanda, na Bélgica, nos Estados Unidos da América e no Brasil, dentre outros. Em cada um desses países, há coreógrafos de características distintas que realizam trabalhos corporais conhecidos como dança contemporânea. Em comum, pode-se dizer que cada um produz obras que são fruto de redes de influências e contágios múltiplos. A diversidade é, pois, uma das marcas da dança contemporânea.

A formação dos bailarinos e coreógrafos geralmente reúne variadas experiências corporais como artes marciais, esportes, danças de estilos variados e, até, o balé clássico. O resultado é um trabalho corporal que pode explorar tanto a verticalidade quanto o contato com o chão.

A dança contemporânea contrapõe-se a seguir regras rígidas. De acordo com Pedroso (2005), ela busca cada vez mais a sua autonomia em relação às outras artes, cria seus próprios códigos na concepção de coreografias, estabelecendo alguns limites no espaço, na forma e no tempo.

Siqueira (2006) declara que a dança cênica, por seu caráter organizado, se estabelece como código não-verbal e pode incluir trabalhos executados em silêncio, acompanhados de falas, frenéticos ou quase sem movimentos, com ou sem uso de novas tecnologias, gestos, e recursos, como figurino, cenário e iluminação, o que transmite mensagens ao espectador,

revelando um universo cultural plural em que abordagens estéticas refletem diferentes contextos históricos, culturais, econômicos, religiosos e técnicos. A dança pode fazer uso do ruído (erro proposital de interpretação do código) como recurso de transgressão.

A mesma autora defende que uma *falha de comunicação* pode também significar comunicação também, transcendendo o aparente erro. Pode ser intenção do artista inviabilizar ou dificultar o entendimento para mobilizar a platéia, para fazer o público refletir ou se deslocar de sua posição de assistência para uma posição mais participativa. O trabalho artístico não busca necessariamente se fazer compreender totalmente – pode ser ambíguo, passível de diversas interpretações e inacabado. Nesse sentido, paradoxalmente, a não-comunicação, ou dificuldade aparente de comunicar é também comunicação.

O espetáculo de dança pode ser compreendido como expressão de um sistema cultural e social no qual está inserido, modificando-se e transformando-se mutuamente, mesmo porque o espetáculo coreográfico representa apenas a ponta de um *iceberg*, segundo Strazzacappa e Morandi (2006). Os poucos minutos que duram a apresentação no palco encobrem inúmeras horas de aprendizagem, preparação técnica, criação, ensaio, elaboração de figurino, iluminação, maquiagem, cenografia, gravação de trilha sonora etc.

O espetáculo é representação cênica ao mesmo tempo que reflexão sobre o corpo, um conjunto de imagens em movimento que respondem às aspirações sociais, culturais e estéticas. Pode, portanto, ser considerado um fato social, o que leva a se recorrer à noção de fato social total de Mauss (1974b). Assinala Siqueira (2006) ser fundamental conceber a sociedade como uma totalidade. A realidade não é, pois, econômica, sociológica, filosófica ou estética; é uma só realidade, total e complexa.

Siqueira (2006) afirma que a análise é uma parte fundamental do trabalho artístico, uma continuação, uma extensão do processo de criar, complementar a ele. A obra deve ser fruída e, dessa forma, pode gerar algum tipo de comunicação com aquele que a observa, seja crítico, pesquisador ou público assistente.

A pesquisa de Siqueira (2006) teve como objeto de estudo a dança cênica contemporânea como fenômeno de comunicação, que reflete de um modo particular a sociedade em que ocorre. Em seus resultados, a autora observa que os espetáculos tendem a recorrer a novos aparatos, ao uso de treinamentos variados e à execução simultânea de eventos no palco, complexificando-se, exigindo de atores/dançarinos mais do que movimento.

Em outro plano, a dança oferece a possibilidade de desvelar o que está oculto, pois tem a capacidade de dizer sem se exprimir diretamente, pois diz de modo indireto, por omissão ou dissimulação. Isso é possível porque a dança é um discurso que não somente tem um conteúdo,

mas que também tem uma forma portadora de elementos/sentidos locais e universais – é fruto de uma rede de conhecimentos técnicos, corporais, filosóficos e culturais. É justamente essa rede que permite ao corpo se movimentar do modo como se vê nos palcos e que se encontrem formas comuns de pensamento em criadores de uma mesma época, mas com propostas distintas (Siqueira, 2006).

1.3 Diretoria artística na dança contemporânea: o coreógrafo

João Saldanha, conhecido coreógrafo brasileiro, em entrevista concedida a Siqueira (2006), aponta que o estabelecimento de uma boa comunicação entre o coreógrafo e seus intérpretes é fator importante para o sucesso da empreitada artística em dança.

Outro entrevistado por Siqueira (2006), Caldas, também coreógrafo da dança contemporânea no Brasil, afirma que um corpo sem treinamento, e que não tenha repetido exaustivamente o conjunto de movimentos de uma dada técnica, pode também trazer elementos interessantes para o trabalho artístico. Esse trabalho implica outra disposição, outras condições de criação e atuação profissional. Segundo esse coreógrafo, conforme os intérpretes vão se adaptando, aprendendo a usar o vocabulário e entendendo as afinidades do coreógrafo, eles passam a pesquisar e a criar movimentos. A construção do corpo, moldado pelo artista-criador fica mais nítida.

Ao conceber o movimento em seu corpo e partindo de seu corpo, posteriormente, enfrentar o corpo do intérprete, para Milhazes, coreógrafa também entrevistada por Siqueira (2006), o coreógrafo entende que é preciso fazer uma espécie de tradução de suas próprias memórias corporais/intelectuais para as dos bailarinos. Há, segundo ela, questões de seu corpo, uma agilidade própria, uma expressividade específica, uma facilidade física, uma fisicalidade que se impõe. Assim, conforme essa coreógrafa impor um movimento no corpo de outro intérprete, é tarefa delicada, porque “é um corpo absolutamente diverso do meu, e naturalmente tem outra tradução” (apud Siqueira, 2006, p.182). Esse trabalho não pode ser mecânico, pois exige reflexão do intérprete.

Para Siqueira (2006), a dança de autor, criada pelo coreógrafo, é mais conhecida pela presença do coreógrafo que do intérprete. O coreógrafo deve, portanto, estar consciente da idéia de construção do corpo do intérprete, ou seja, de sua adequação física e mental aos critérios do criador.

O coreógrafo não deve pretender, de acordo com Siqueira (2006), torná-los aptos a expressar mensagens, sem danos físicos, e para isso, é preciso que haja consciência dos

movimentos. Conforme Fernandes (2000), consoante Siqueira (2006) a repetição dos movimentos pode também apresentar a intenção de suscitar crítica, estimular o estranhamento. A repetição então pode ter o sentido de tornar o corpo apto a expressar determinadas intenções, estar dialeticamente aprisionado para poder comunicar-se. Em dança, como cada movimento é único e, portanto, diferente do seguinte, pode-se dizer que o repetir pode gerar criação ou recriação e faz parte da base do processo criativo.

Bertazzo (2001), citado por Siqueira (2006), trabalha a consciência corporal e desenvolve o conceito de cidadãos-dançantes, ou seja, de sujeitos que se dispõem a conhecer melhor as possibilidades de movimento do seu próprio corpo. O vocabulário estabelecido é o que deve ser utilizado pelo intérprete tanto em cena quanto no treinamento para a realização da cena.

1.4 A mediação do corpo no trabalho de dança contemporânea

O conceito de mediação, segundo Merquior (1969), não é uma afirmação sobre o ser, mas um rumo dado à consciência para que não pare em tal positividade a exortação de conduzir adiante, concretamente, a dialética. Dessa forma, sem pretender uma afirmatividade Gravina (2005) comenta que é específico da dança o corpo ser instrumento e veículo da arte, de modo que uma de suas dimensões é a de ser também uma técnica corporal. O corpo, consoante Mauss (1974), é passível de ser lido de diferentes modos, de acordo com o grupo social e a cultura aos quais pertence, e ao mesmo tempo, “é o primeiro e mais natural instrumento do homem” (p. 217).

A imagem que se tem do corpo interfere na realização do movimento, da mesma forma que a realização de um novo movimento altera as imagens que o indivíduo fazia de seu corpo. Nessa perspectiva, Siqueira (2006) ressalta que o abstrato e o concreto aparecem imbricados.

Segundo Mauss (1974 *apud* Siqueira, 2006) não há uma técnica corporal comum a todas as culturas. A apreensão da natureza das técnicas corporais requer um ponto de vista que inclua, além dos aspectos anatômicos e fisiológicos, os psicológicos e os sociais. A expressão técnica corporal ratifica a importância do aprendizado cultural nos comportamentos humanos, em detrimento de uma compreensão que os tomava apenas como programados geneticamente. Assim, nada nessas técnicas é puramente biológico, uma vez que até mesmo a esfera do biológico no homem é suscetível de ser orientada e formada culturalmente.

Mauss (1974) trata, então, o corpo em uma esfera biocultural. Reconhece o aspecto biológico do corpo, mas entende que o lado psicológico e, especialmente, em sua abordagem,

os aspectos cultural e social, não podem ser relegados em uma análise que utilize como parâmetro o conceito de fato social total.

Siqueira (2006) considera que, em dança contemporânea, para alcançar o nível de comunicação ou de expressão dos diferentes coreógrafos, o intérprete precisa adequar-se física e intelectualmente ao projeto do criador, o que implica treinamento físico aliado ao entendimento e aceitação de um determinado projeto estético.

Em algumas companhias como a Staccato e de Lia Rodrigues, segundo Siqueira (2006), os bailarinos atuam tanto como intérpretes como pesquisadores do movimento ou de modelos para experimentos dos coreógrafos. Essa prática corrobora a tese de Rodrigues (1997), que aponta a necessidade de estimular a conjugação da criação com a atuação. Essa possibilidade é muito importante porque atenua o esquema de perda de autonomia do bailarino sobre seu próprio corpo. Ao participar da criação, ao sugerir e usar seu corpo para experimentação, de algum modo o bailarino deixa de lado a atitude daquele que apenas executa o que é exigido.

Na dança, o corpo, forma de expressão, é intérprete e signo quando participa do ritual da dança cênica, o espetáculo. Na modernidade, a formatação dos corpos foi buscada mediante exercícios, trabalho e escola, ao passo que a diversidade de corpos – portanto, de correntes culturais e sociais – é uma das características das companhias de dança contemporânea.

Siqueira (2006) assinala que na dança contemporânea busca-se a diversidade, diferentemente da dança acadêmica que tenta minimizar as diferenças corporais com um método rígido, heterônomo e coercitivo. Assim, os primeiros diferenciais entre companhias de dança contemporânea e conjuntos de dança clássica são a autonomia e a liberdade.

Para a autora citada, no estudo do não-verbal, o corpo é o instrumento básico para análise e reflexão. O corpo é a matriz geradora da dança, das *performances*, dos gestos plenos de significação consciente e dos movimentos espontâneos e/ou inconscientes. Campos como antropologia, sociologia, psicologia e educação vêm há muito tratando, com suas metodologias e referenciais específicos, dessas manifestações.

De acordo com a pesquisa realizada por Gravina (2005), reconhece-se, na tradição ocidental, uma imagem socialmente incorporada do corpo como submetido à razão. As técnicas somáticas de dança, que muito enfatizam a questão da autonomia do sujeito, segundo a autora, é uma possibilidade de subversão dessa hierarquia, conferindo ao corpo (corpo-mente), o *status* de gerador de conhecimento. Quando o bailarino, por meio do toque, do contato com o outro e do suporte mútuo de peso, desloca o seu centro de gravidade para fora de si mesmo e confia-o ao outro, os ideais de democracia e igualdade encontram uma via de materialização.

A base corporal e o treinamento em aulas podem ser realizados no balé clássico, mas os

ensaios orientados pelas companhias de dança contemporânea adotam, em sua maioria, uma linguagem muito mais ampla e criativa. Os estudos de Siqueira (2006) apontam que a rotina de uma companhia que concilia turnês com preparação de novos espetáculos e com a preparação corporal cotidiana é de ritmo intenso. Coreógrafo e intérpretes treinam diariamente em aulas de balé, de dança contemporânea e ensaiam o seu repertório ou o novo espetáculo.

Na dança contemporânea, busca-se um corpo disponível e responsivo ao ambiente. Essas capacidades são desenvolvidas por meio da consciência das tensões a que o corpo está habitualmente sujeito e que bloqueiam e limitam suas possibilidades de resposta. Um dos pressupostos dessa busca é o do corpo socialmente informado e da sociedade como normatizadora. Essa normatização gera, conforme Gravina (2005), tensões que embotam a percepção e reproduziriam as possibilidades de reação do indivíduo a certo padrão.

O acesso a uma maneira mais natural de mover-se, pela consciência do movimento, é capaz, segundo Gravina (2005), de promover um rompimento com os padrões de movimento culturalmente estabelecidos e, conseqüentemente, com os padrões de comportamento. Essa também pode ser considerada uma proposta da dança contemporânea que caracteriza seu trabalho, cujo processo permite transformar, por intermédio do corpo, a relação indivíduo-sociedade.

Mediante a ampliação da consciência e das possibilidades responsivas, o indivíduo pode ganhar autonomia sobre seu processo de educação, resgatando o papel de agente no contexto social. Assim, o movimento dançado transcende o trabalho físico, e, de acordo com Siqueira (2006), perpassa pelo artista, pelo intérprete, pelo público, pela cultura e pelo mundo do trabalho das quais cada um faz parte.

1.5 As interfaces da técnica e da experiência estética na dança

Para quem emprega a dança com fins profissionais ou objetivos determinados, ela é, sobretudo, segundo Siqueira (2006), um fazer técnico que busca tornar o corpo instrumento de demonstração de idéias e conceitos por meio de um determinado código.

Diferentemente de outras formas de arte, a dança dura poucos minutos de apresentação no palco, mas ainda assim, Siqueira (2006) ressalta que os efeitos das artes cênicas são perenes no público e se diferenciam a cada nova apresentação. A dança acontece em um tempo que não será repetido, e ao ser novamente apresentada, a repetição a marca como diferente.

Para Louppe (1998), citado por Strazzacappa e Morandi (2006), a aula técnica já é um engajamento artístico em si. Para as autoras a opção estética de dança contemporânea é uma

escolha política, tanto no tocante à técnica utilizada, como à seleção dos bailarinos para dançarem determinadas músicas ou quais sons utilizados para se dançar, qual figurino etc.

Na dança, o ato técnico, ato físico e ato de criação artística fundem-se para o agente, de acordo com Mauss (2003), citado por Gravina (2005). Assim, a dança, compreendida como uma forma de arte é também uma técnica corporal, ou seja, um uso aprendido do corpo, envolvendo dimensões fisiológicas, psicológicas e sociais.

Merquior (1969) apresenta Adorno como um pensador de primeiro plano na crítica e na teoria da arte contemporâneas. Além disso, considera que o homem, contemplando na obra de arte as distorções de sua imagem, reencontra de certo modo, a plenitude de seu espírito e de sua capacidade de integração no universo. Conforme Merquior (1969), a verdadeira arte também reflete a sociedade e a cultura.

Para alguns coreógrafos, a arte não possui leis, no entanto, ela dispõe de certos sistemas e, por isso, as regras podem ser reavaliadas a cada instante. A coreografia é tida como um objeto de arte em movimento. A preocupação de fazer-se entender pelo público é uma questão que varia no depoimento dos coreógrafos das companhias de dança contemporânea pesquisadas por Siqueira (2006). Mesmo que não haja tal preocupação, para Adorno, segundo Merquior (1969), na obra de arte, a verdade é o Outro, que contesta, pela diferença, a opressão da sociedade.

Merquior (1969) explica que, de acordo com Adorno, a interpretação do fenômeno artístico deve focalizar especialmente o seu significado cultural e o seu aspecto de oposição à tendência do processo social. A arte, para Adorno, segundo Merquior (1969), é a encarnação do desespero, da revolta e da dilaceração; ela é carrasco de si própria. A obra de arte adorniana só entretém com a paz e com a felicidade a relação de uma nostalgia incurável, mas o seu desejo quase selvagem de um acordo impossível, o seu repúdio indomável da falsa ordem do universo, são a força que a constrói como linguagem rancorosa da ruptura.

Predomina na sociedade capitalista o *culinário em arte*, expressão cunhada por Merquior (1969), que implica na vitória da realização do desejo de forma prazerosa sobre a profundidade emotiva e a carga intelectual do verdadeiro processo de trabalho em dança, que está intimamente ligado à procura virtuosística de *efeitos*, à valorização dos aspectos puramente materiais da obra de arte. O vício do truque e o apetite por uma concepção gustativa da arte definem o campo de operação da preocupação de artistas que buscam a predominância do *culinário*.

Quando a vanguarda renuncia à expressão crítica, ela se encontra no estágio atual de intensificação psicológica da repressão (o horizonte da sociedade sem pai), segundo Merquior

(1969). O abandono da expressão crítica, o amor que se submete à pura materialidade derivam do incremento da insegurança: a angústia extrema torna insuportável a sua imagem. Todavia, candidatando-se ao comportamento tecnocrático e positivista, à manipulação cientificista de seus recursos, a arte acaba por autoeliminar-se.

Nesse sentido, Laban (1990) afirma que mesmo que a repetição torne a técnica exímia, ela exclui a possibilidade de surgimento do novo, do experimental. Dessa forma, a arte não se renova e, não se renovando, tende a acabar. Por isso, o autor defende a busca da criatividade em vez da repetição, demonstrando uma preocupação que não é apenas educativa ou conscientizadora do movimento. Na arte, então, existe uma preocupação estética.

Render-se então à idéia sedutora iluminista de domínio absoluto sobre o homem e a natureza significa o suicídio da arte, conforme Merquior (1969). Pode-se dizer que, desse modo, a vanguarda dos artistas da dança hipnotizados pelo iluminismo, forjam pela exploração tecnocrática da dança, o enterro sistemático da autonomia da arte e do seu maior significado social – o do combate incessante contra o império da desumanização. Assim, a dança pode descer da dignidade metafísica de revelação do ser para ocupar-se das *gourmandises*³ da pseudocultura, assumindo o papel de simplesmente sofisticar o valor culinário da dança, expulsando seu valor crítico.

A vanguarda contemporânea é radical, segundo Merquior (1969), quando ela rompe a tal ponto com a tradição que poucos elementos comuns podem servir de medida comparativa para permitirem pontos de apoio ao trabalho de apreciação. Como a áspera vanguarda das danças contemporâneas não se rende o culinário, elas costumam sofrer a acusação de intelectualismo.

Arte é protesto, mas seu protesto é ineficaz: em termos esquemáticos; ela é expressão da digna, porém inútil revolta do indivíduo contra o roubo dos seus direitos à felicidade. Assim, de acordo com Merquior (1969), Adorno vaticina a falência da arte pela incapacidade de suportar a alienação. Nesta concepção, o trabalho de artistas da dança parece estar em uma condição ambivalente: ao mesmo tempo que é digna, que protesta, se expressa e é apreciada, é também inútil, revoltante e inquietante. Essa condição, inerente ao trabalho do artista, indica a vivência de prazer-sofrimento explicada mais adiante pela psicodinâmica do trabalho.

Na sociedade industrial desenvolvida, o peso da repressão tecnológica interiorizada, que causa uma espécie de mutilação do ego e leva o público a buscar na arte o antídoto da desumanização. O homem mecanizado procura na experiência estética a compensação da

³ Termo utilizado como metáfora, originado do substantivo francês *gourmand* que significa uma pessoa que gosta muito de comer e ingere grande quantidade de comida.

robotização. A civilização tecnológica, de acordo com Merquior (1969), é altamente dominada pelo culto da *performance*, da eficácia e assim tende a transformar a realidade.

Assim, a arte é uma técnica, mas o produto da técnica artística se assemelha a uma realidade inconfundível com a existente. O papel da arte, para os iluministas, confunde-se com a trajetória da civilização, e é em parte, uma função de compensação, e até mesmo, por intermédio da memória, uma tentativa de restaurar outro cosmos um mundo essencialmente diverso daquele que impera a razão tecnológica.

Merquior (1969) afirma que a sociedade tecnológica estende a divisão do trabalho ao campo da linguagem: como signo, a palavra deve limitar-se a ser cálculo, pois, para conhecer a natureza, deve abdicar da pretensão de assemelhar-se a ela; como som e imagem – sem pretensão ao conhecimento verdadeiro – deve limitar-se a ser cópia e assim pertencer à arte. Dessa forma a repressão tolera a arte, com a condição de que ela funcione como puro deleite, como um prazer gratuito e cego.

A palavra-imagem, no entanto, relembra a magia, a relação com a natureza destronada pela razão-iluminista. Na arte e na magia, prevalece a imitação do real. Do mesmo modo que, no cerimonial mágico, o recinto de ação das forças sagradas era cuidadosamente definido e isolado dos lugares profanos, o âmbito da obra de arte destaca-se da realidade. A experiência estética exige a irrealização, a desrealização do mundo: o desinteresse, no dizer de Kant. Temas como esses apresentados caracterizam a dança contemporânea e reúnem variados objetos de estudo para aprofundamento em outras pesquisas.

Em uma análise mais profunda, Merquior (1969) afirma que o iluminismo impõe à arte a renúncia ao conhecimento efetivo e à ação externa, o que em tese, parece diferenciá-la seriamente da magia. Contudo, na imagem separada do real, a arte fabrica um substantivo quase perfeito do objeto mágico. Em ambos, existe a solicitação da totalidade. A magia invocava o mana, a unidade divina, e a arte evoca o todo, pois pretende o absoluto. A vocação da totalidade modela cada verdadeira obra de arte, tal como, outrora, o fazer com cada simples gesto mágico.

A arte figura a conciliação, a identidade homem-natureza, diante da sociedade iluminista que a contempla. A experiência estética é nostalgia da união homem-natureza, mas essa figuração não passa de um desejo. Para Adorno, conforme Merquior (1969), a verdadeira obra de arte é a que exhibe as feridas da luta sempre vã por alcançar a unidade. A arte autêntica mostra vivas e nítidas as contradições do real. O seu estilo não pode ser harmônico, porque a harmonia seria mentirosa; ele deve ultrapassar a cisão, impelir-se, com toda a energia, de ir além da fratura entre o atual e o possível.

Ao reproduzir técnicas que outros homens já usaram e ao inventar outras novas, a ação humana torna-se fonte de idéias e, ao mesmo tempo, uma experiência propriamente dita. A abordagem do trabalho de Aranha e Martins (1993) serve para entender alguns aspectos do trabalho dos bailarinos profissionais e a experiência estética que seu trabalho pode possibilitar.

Segundo Segal (1993), as emoções despertadas pela arte é o que Freud chama de experiência estética. Bell (1914), citado pela autora, ao falar das artes visuais, diz que

há um tipo particular de emoção provocado por todas obras de arte visuais, e, em minha opinião, nenhuma pessoa capaz de senti-la contestaria o fato de que essa emoção é provocada por todos os tipos de artes visuais: pinturas, esculturas, monumentos etc. Essa emoção se chama emoção estética. E se pudermos descobrir alguma qualidade comum e peculiar a todos os objetos que a provocam, teremos resolvido o que considero ser o problema central da estética. Teremos descoberto a qualidade essencial de uma obra de arte, qualidade essa que a distingue de todas as outras classes de objetos.

A qualidade essencial que Bell postulou, ela a chamou de forma significante: as relações e combinações de linhas e cores, as linhas e formas estéticas é a forma significante, qualidade comum a todas as obras de arte visuais. Freud (1914), a respeito da experiência estética, afirma:

o que nos prende tão poderosamente só pode ser a intenção do artista, até onde ele consegue expressá-la em sua obra e fazer-nos compreendê-la. Percebo que isso pode ser simplesmente uma questão de compreensão intelectual; sua intenção é despertar em nós a mesma atitude emocional, a mesma constelação mental que nele produz o ímpeto de criar (p. 212).

Merquior (1969) assinala que o estilo da arte autêntica deve oferecer simultaneamente o próprio corpo da obra de arte, pelo qual ela transcende a realidade e é efetivamente inseparável do estilo; porém não consiste na harmonia realizada, na problemática unidade de forma e conteúdo, interior e exterior, indivíduo e sociedade, mas nos traços em que aflora a discrepância na necessária falência da tensão apaixonada para a identidade. A essência do estilo e o fragmento rebelde – o pedaço irreduzível em que a hipócrita homogeneidade da forma é cúmplice da ordem social é denunciada pelo anticonformismo da arte.

O estilo é ruptura porque a homogeneidade é suspeita, na medida em que reflete, na obra, a tirania do idêntico. O pensamento negativo abomina o Mesmo; a crítica é sempre diferenciação inovadora. O estilo é ruptura não só por autenticidade estética, mas, sobretudo, por autenticidade ontológica. O estilo caracteriza a dança contemporânea e, mesmo na incompletude de expressão, possibilita uma experiência prazerosa diferente pelo preço que paga pela autenticidade.

Todo grande artista, segundo Merquior (1969), prefere a ruptura à falsa harmonia da

forma identificante, assimiladora, igualitária. O preço da autenticidade da obra é a impossibilidade de realização formal completa, a privação da plenitude *clássica*. A verdadeira obra é maneirística, ou seja, deve conter aquele arrevezamento estilístico em que se mostra a intransigência da arte diante da invasão aplainadora do veneno social.

O estilo torna-se maneirismo quando se consagra à sabotagem da sociedade por meio da obstrução da obra. O maneirismo pode ser definido como a cicatriz deixada pela expressão numa linguagem que não está mais em condições de realizar uma expressão. A ruptura do estilo é uma forma de guerrilha, uma estratégia de subversão estética inspirada no anelo desesperado da subversão real.

A dança, como trabalho artístico, busca o possível além do real, mas a sanha transformadora da técnica difere fundamentalmente da metamorfose artística. Para Merquior (1969), o possível da arte é qualitativamente diverso do real, ao passo que o possível tecnológico se limita a consagrar a ordem estabelecida.

Assim, ao abordar a história da cultura e das artes, verifica-se que cada novo momento é uma oposição ao anterior. A arte moderna é descrita por Cereja e Magalhães (1997) como representativa de transformações em vários domínios das atividades humanas – as invenções, o desenvolvimento científico e tecnológico, as lutas sociais, as guerras mundiais, as revoluções etc. – trazendo as idéias que aderem à liberdade de criação e escolha, ilogismo, subjetividade, fragmentações e *flashes* marcados pelo dinamismo da vida moderna e pela sobreposição de imagens e planos criada pelo cinema e diversos temas do cotidiano e do urbanismo.

O balé moderno desenvolvido primeiramente nos Estados Unidos da América (onde houve fraca influência clássica) teve como vanguardista a autodidata Isadora Duncan que, segundo Pedrosa (2005) apresentou um estilo de dança livre, que transgredia as formas rígidas do balé tradicional. Duncan dançou músicas de grandes compositores como Beethoven, Bach e Chopin (compostas para concertos e não para dança), em um procedimento inédito. Para ela, o primeiro passo da dança consistia em ouvir a música com a alma para sentir um ser que despertava do dançarino.

Informa Siqueira (2006) que, no início do século XX, Duncan, a bailarina norte-americana rebelou-se contra os movimentos repetitivos e pouco diferenciados, apropriados ao ritmo das máquinas e do crescimento que o sistema capitalista demandava que marcavam tanto a indústria quanto o balé romântico.

Duncan utilizava túnicas leves, inspiradas em roupas da Grécia antiga, dançava só e descalça. Embora não tenha deixado uma escola, Duncan representou a defesa da forma, que chamava livre, da dança interpretativa, e marcou um momento de revolução na dança com um

toque de escândalo para a platéia vitoriana (Musika, 2006). O trabalho de Duncan ilustra o propósito da dança, que para Morandi (2006), é uma forma de arte e expressão de propiciar ao corpo que dança possibilidades diferenciadas de percepção e cognição. Dessa forma, a subjetividade do bailarino objetiva-se pela técnica aprendida manifesta no movimento, mas não se aprisiona a ela, buscando sempre novas formas de objetivação, pois sua subjetividade também está em constante dinamismo.

1.6 Ser bailarino

É possível perceber no discurso e na prática do grupo de dança contemporânea, o entendimento de que corpo e mente são categorias culturalmente construídas, fundamentadas em uma racionalidade cartesiana, conforme Gravina (2005). Pelo colapso dessa dualidade, o corpo passa a ser compreendido como um lugar de ser no mundo, um lugar em que se dá a percepção e se articula a relação com a realidade. Gravina (2005) afirma que os dançarinos, além da busca de autoconhecimento, devem ter a preocupação com uma inserção política, baseada em um ideal de igualdade e democracia.

Gravina (2005) indica em seus estudos que predominantemente os bailarinos pertencem à classe média, em virtude do alto custo de formação, que, por outro lado, lhes permite um relativo conforto na escolha da profissão. Este relativo conforto é assim considerado por ser a dança uma atividade praticamente inviável como meio de sustento, e a maioria dos bailarinos acaba se sustentando como professor de dança.

A catarse ou alívio das tensões está relacionado com o *páthos* – estado de sensação, de sofrimento, a afetividade, enfim, um aspecto subjetivo. A obra do artista, segundo Gravina (2005), expressa o *páthos*, o poder da alma, conteúdo essencial da racionalidade e da vontade livre. O *páthos* representado e exteriorizado representa o verdadeiro domínio das artes. A catarse, portanto, tem uma função harmonizadora, não permitindo que uma sociedade se desagregue.

Concatenado com a noção de harmonia está o conceito fundamental da estética de belo, entendido por Siqueira (2006) como o que desperta algum sentimento no homem, que suscita além do direto aprazimento, um juízo sobre seu conteúdo e sobre os meios de expressão e ainda sobre o grau de adequação da expressão ao conteúdo. O belo é também algo que a dança como arte cênica busca (Siqueira, 2006).

Para Adorno (1996) o alegre na arte é o contrário do que se poderia levemente assumir como tal: não se trata de seu conteúdo, mas de seu procedimento, e sobretudo é arte

por abrir-se à realidade cuja violência ao mesmo tempo denuncia. A dança, sendo arte, é então considerada uma crítica da feroz seriedade que a realidade impõe sobre os seres humanos.

A alegria da dança pode ser também sua seriedade, ao modificar a consciência existente. A dança glorificada como algo que ultrapassa o que existe leva a considerar o espetáculo de dança como algo que escapa da realidade e, no entanto, nela está imersa e a dança vibra entre a seriedade e a alegria. Para Adorno (1996), é essa tensão que constitui a arte. É na alegria da arte que a subjetividade do artista, de início, se conhece em seu próprio interior e se torna consciente. É pela alegria que ela se liberta do enredamento e retorna a si mesma. Então, para esse autor, a arte é impossível se não for reflexiva.

A arte do dançarino de dança contemporânea abriga vários modos distintos de expressão pelo movimento que tem a cidade como espaço e tempo no qual se desenvolvem. Sendo um fenômeno urbano, a dança contemporânea recebe as múltiplas influências que assolam as cidades e se constitui em uma rede de relações culturais, por isso, deve ser pensada como uma síntese. Assim, o corpo de um dançarino contemporâneo reflete esses contágios culturais pelos movimentos, gestos, posturas, jeito de falar etc.

A criatividade artística envolve muita dor, e a necessidade de criar é quase compulsiva. O artista, segundo Segal (1993), deve despertar interesse e causar impacto em seu público. Encontrar novos meios simbólicos de fazê-lo é a essência de seu trabalho.

Assim, ser bailarino implica uma vivência constante e intensa do binômio prazer-sofrimento. Sua condição de trabalho, bem como sua organização do trabalho inserida no mundo da razão tecnológica, da competição, da produção acelerada, enfim, do modo de produção capitalista, parecem ser incompatíveis com a forma de produção que requer o trabalho artístico, que possibilita autenticidade, reconhecimento e autonomia. No próximo capítulo, apresentam-se as contribuições da psicodinâmica do trabalho para compreender como é possível enfrentar as vivências de sofrimento e enaltecer as vivências de prazer.

CAPÍTULO 2

CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Dejours (1999, 2005) afirma que trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também *conviver*. Assim, uma organização do trabalho deve cuidar da eficácia da técnica e ainda fazer funcionar o tecido social, incorporando argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade. Em outras palavras, a organização do trabalho deve também abordar o mundo social do trabalho e as dinâmicas intersubjetivas indispensáveis à psicodinâmica do reconhecimento, que é o caráter necessário para a mobilização subjetiva da personalidade e da inteligência, da proteção do ego e da própria saúde no mundo do trabalho.

A vinculação estreita das categorias da psicodinâmica do trabalho é demonstrada por Dejours (1999) em seus estudos. Assim, inicialmente neste capítulo apresenta-se a organização do trabalho e a técnica, que introduzirão a categoria de condições de trabalho, e em seguida, a categoria de relações de trabalho. As vivências de prazer e sofrimento são também apresentadas em outro bloco, e por fim, as estratégias defensivas.

As categorias de organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho estão articuladas, uma vez que se referem à gestão da organização, e por isso serão denominadas categoria de gestão da organização para análise dos dados. Elas serão apresentadas separadamente. As categorias de gestão organizacional (figura 1) possibilitam, ao serem comparadas com as figuras 2, 3 e 4⁴, perceber as semelhanças e relações das características de cada uma das categorias que compõem o contexto de trabalho.

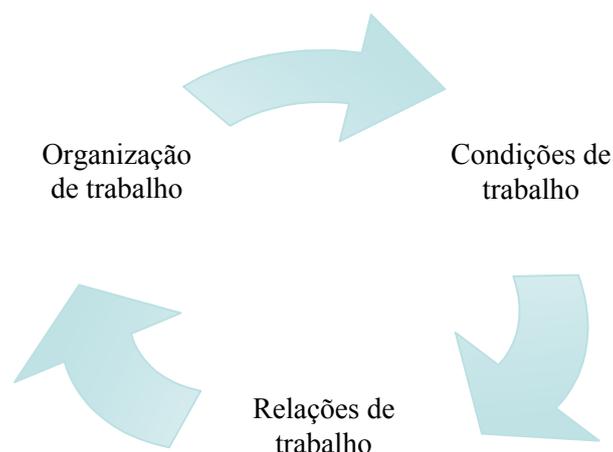


Figura 1 – Categorias da Gestão da Organização no Contexto de Trabalho

⁴ As figuras 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9 são de autoria da pesquisadora.

2.1 Organização de Trabalho

Dejours e Abdoucheli (1994) admitem que as condições de trabalho têm por alvo sobretudo o corpo, e a organização do trabalho atua no plano do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse pelo trabalho ao passo que a divisão de homens exige, sobretudo, as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc.

Por organização do trabalho, Dejours (1992) designa

divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc. (p. 25)

Dejours (1992) e Dejours e Abdoucheli (1994) assinalam que a organização do trabalho, é, primeiramente, a divisão do trabalho – repartição das tarefas, das responsabilidades, hierarquia, comando, controle e outros. sua cadência entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens pelo modo operatório prescrito. A organização do trabalho envolve assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho.

A organização do trabalho, para esses autores, é fundamentalmente evolutiva, ou seja, é sobredeterminada pela qualidade da comunicação intersubjetiva, que ultrapassa os imperativos da divisão técnica do trabalho.

As pesquisas realizadas por Dejours (1994) não apenas indicam que tanto as operações a executar, os instrumentos a serem utilizados, as demais verificações, enfim, a realização concreta do trabalho prescrito exige uma parte não-negligenciável de interpretação, pelos trabalhadores, mesmo que recebam programações precisas da organização prescrita do trabalho a ser executado.

A organização do trabalho real aparece, de fato, como compromisso. No entanto, segundo Lancman e Sznelwar (2004), esse compromisso não é realizável com base em argumentos técnicos apenas, o que seria muito simples. Ao mesmo tempo que há necessariamente a passagem por um trabalho de interpretação, há também a multiplicidade de interpretações possíveis e, por conseguinte, conflito entre diferentes interpretações dos agentes. Construir um compromisso passa de fato por um jogo social. Assim, a organização do trabalho é um produto das relações sociais.

Quanto mais rígida for a organização do trabalho, menos ela facilitará estruturações favoráveis à economia psicossomática individual. Dejours (1992) afirma que “via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor

é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.” (p. 52). O contrário também deve ser considerado: caso a organização do trabalho seja livre e flexível, e a divisão do trabalho, reduzida, o conteúdo significativo e sua possibilidade de mudá-lo serão maiores, assim como aumentarão as vivências de prazer e o equilíbrio psicossomático, caracterizado por Dejours, Dessors e Desriaux (1993).

Para Dejours (1992), nas tarefas repetitivas, os comportamentos condicionados não são unicamente conseqüências da organização do trabalho. Mais do que isso, estruturam toda a vida externa ao trabalho, contribuindo, desse modo, para submeter os trabalhadores aos critérios de produtividade. A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O trabalho deve ser entendido, nesse sentido, como um *continuum* que ultrapassa seu espaço restrito e influencia outras esferas da vida. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.

Com efeito, conforme Dejours (1992) a exploração do corpo passa sempre e necessariamente por uma neutralização prévia da vida mental, por meio da organização do trabalho. A submissão dos corpos só é possível por meio de uma ação específica sobre os processos psíquicos. De acordo com Dejours (1992), tornar um corpo dócil não é coisa simples, pois ele normalmente está submetido à personalidade do sujeito.

A desapropriação do corpo só é possível graças a uma operação específica sobre a estrutura da personalidade, cujos efeitos, duráveis ou reversíveis segundo o caso, fazem parte integrante da carga de trabalho. Assim, a carga psíquica de trabalho não é apenas um efeito acessório do trabalho, mas resulta, exatamente, de uma etapa primordial, da qual depende a submissão do corpo, etapa cujo sucesso é assegurado pela própria organização do trabalho.

A carga de trabalho psíquica representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto do corpo coloca inteiramente o trabalhador e sua personalidade à prova de uma realidade material, primeiramente. O conflito não é outro senão o que opõe o homem à organização do trabalho.

A organização do trabalho, mesmo transformada, é sempre potencialmente patogênica. A teoria da psicodinâmica do trabalho dita que não há organização do trabalho ideal. A solução *terapêutica* consiste em estimular a dinâmica intersubjetiva de transformação da organização do trabalho. É a contribuição para esse processo de transformação que permite aos sujeitos conjurar o sofrimento, transformá-lo em sentido, em inteligibilidade e em ação. E isso não significa anular, apagar o sofrimento, pois apenas pode-se transformá-lo em sentido,

eventualmente em prazer: o prazer da reapropriação do vivido pela ação.

A organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados, permitem ao trabalhador dentro de certos limites, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências. Em termos de Dejours (1992) acerca da economia psíquica, assimila que essa adaptação espontânea do trabalho ao homem corresponde à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade.

A organização do tempo em fases de trabalho e de descanso respeita as necessidades da economia psicossomática, protege o corpo contra uma sobrecarga comportamental que poderia ser prejudicial, e possibilita ao sujeito meios de canalizar suas pulsões durante o trabalho.

A mesma tarefa realizada por diferentes trabalhadores pode ser realizada de distintos modos operatórios, que aparecem espontaneamente e são extremamente personalizados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação (organização) do modo operatório, que leva em consideração as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, e cada gesto harmoniza-se espontaneamente com as defesas comportamentais e caracteriais.

Lancman e Heloani (2004) ressaltam que a ação no mundo do trabalho não pode ser avaliada somente no tocante às bases dos efeitos materiais dessa ação. As modificações materiais e instrumentais conduzem a uma transformação da tarefa e a uma mudança significativa da atividade que melhoram a eficácia do sistema, mas apresentam novos impasses.

O trabalhador pode, então, modificar a organização de seu trabalho conforme seu desejo ou suas necessidades; no melhor dos casos, ele pode até fazê-la variar, espontaneamente, com seus próprios ritmos biológicos, endócrinos e psicoafetivos, seguindo para isso sua vivência subjetiva, que é freqüentemente um excelente guia para a proteção da homeostasia. Tais condições só se encontram, segundo Dejours (1992), nas profissões de artesão, nas profissões liberais e entre os responsáveis de alto nível. Trata-se do trabalho livremente organizado ou deliberadamente escolhido e conquistado.

A organização do trabalho, conforme Dejours e Abdoucheli (1994), é antes de tudo uma relação intersubjetiva e socialmente construída. De acordo com Dejours e Jayet (1994), a organização do trabalho é uma relação social que passa por negociações e compromissos entre homens. Assim, a organização do trabalho também é objeto de um complexo jogo de relações sociais de trabalho. Quando se ocupa de uma tarefa, o trabalhador, espontaneamente, procura dispô-la em uma certa ordem, em uma seqüência de gestos, escolhendo os instrumentos adequados, enfim, executando de certa maneira uma organização de trabalho de compromisso.

A organização do trabalho, então, age sobre a economia psicossomática, considerando

que se determina o conteúdo da tarefa por meio da divisão do trabalho. A organização do trabalho não se refere somente ao conteúdo significativo (mais restrito quanto mais profunda for a divisão do trabalho), mas também ao conteúdo ergonômico, quer dizer, os gestos, a postura e as condições de trabalho que, de certo modo, visam a economia do corpo em situação de trabalho.

Assim, pode-se representar a categoria de organização do trabalho assinalando seus principais componentes, conforme a figura 2

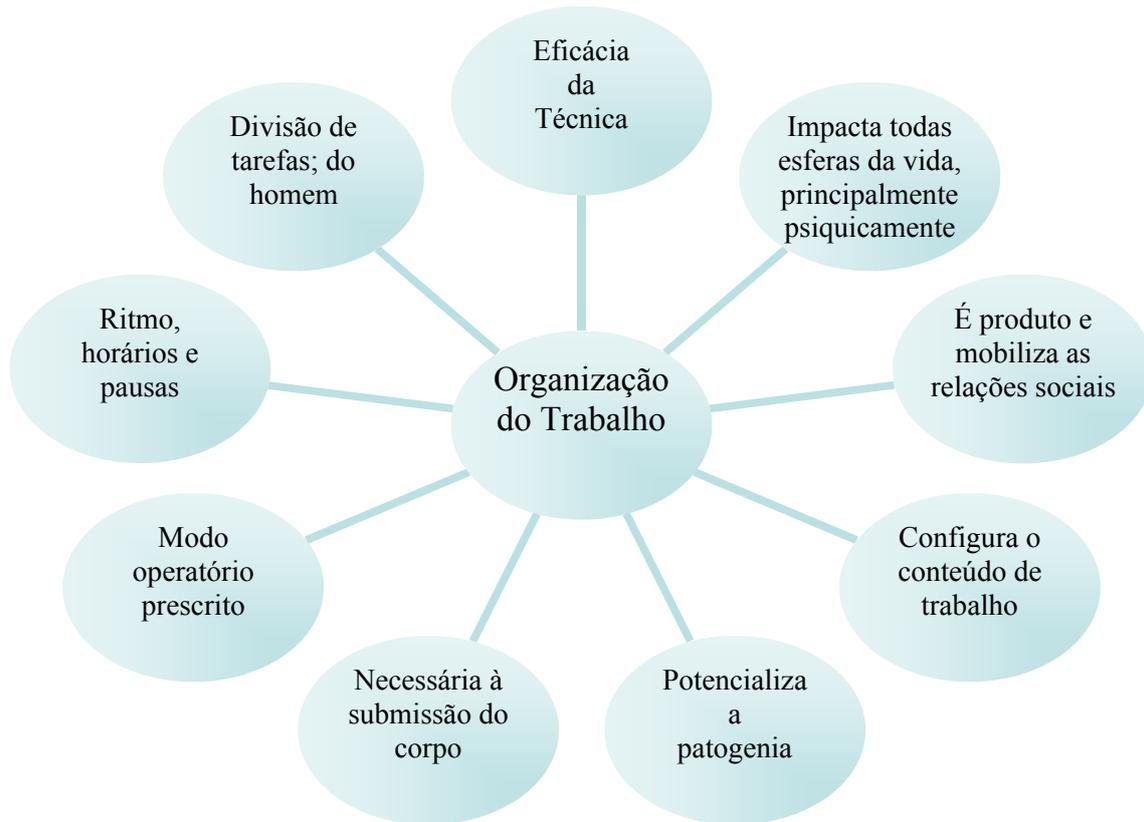


Figura 2 – Os principais componentes da organização de trabalho

2.1.1 Conteúdo do trabalho

No que diz respeito à relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho, Dejours (1992) apresenta dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto.

Na adaptação do conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador, o sujeito pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades, ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de um fracasso. No conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, figuram a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa

acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a idéia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado.

Já acerca do conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto, Dejours (1992) afirma que a tarefa também pode divulgar uma mensagem simbólica direcionada para alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera que ela opera, veicula certo número de símbolos.

A natureza e o encadeamento desses símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz. Todas essas significações concretas e abstratas organizam-se na dialética com o objeto. A significação em relação ao objeto põe em questão a vida passada e a vida presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal, de maneira que, para cada trabalhador, a dialética do objeto é específica e única. A complexidade do problema provém do fato de que o essencial da significação do trabalho é subjetivo.

Em relação ao conteúdo ergonômico do trabalho, Dejours (1992) explica que existem personalidades que têm aptidões para tarefas que comportam fortes exigências psicossensoriais. Essas aptidões são às vezes acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulhos, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais etc. Essas pessoas têm necessidade de um trabalho variado. Quanto mais mudanças, menos monotonia e rotina, melhor elas se sentem. Dejours (1992) aponta a importância de compreensão da simultaneidade do prazer e da necessidade.

O autor relaciona a sutileza do conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade: o primeiro é relativo às exigências de ordem física e psicomotora, e as outras de ordem psicossensorial e intelectual. A insatisfação proveniente do conteúdo significativo da tarefa engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa, em que o ponto de impacto é o corpo.

2.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho, conforme a psicodinâmica do trabalho, podem ser esquematizadas com base nos seguintes componentes representados pela figura 3.

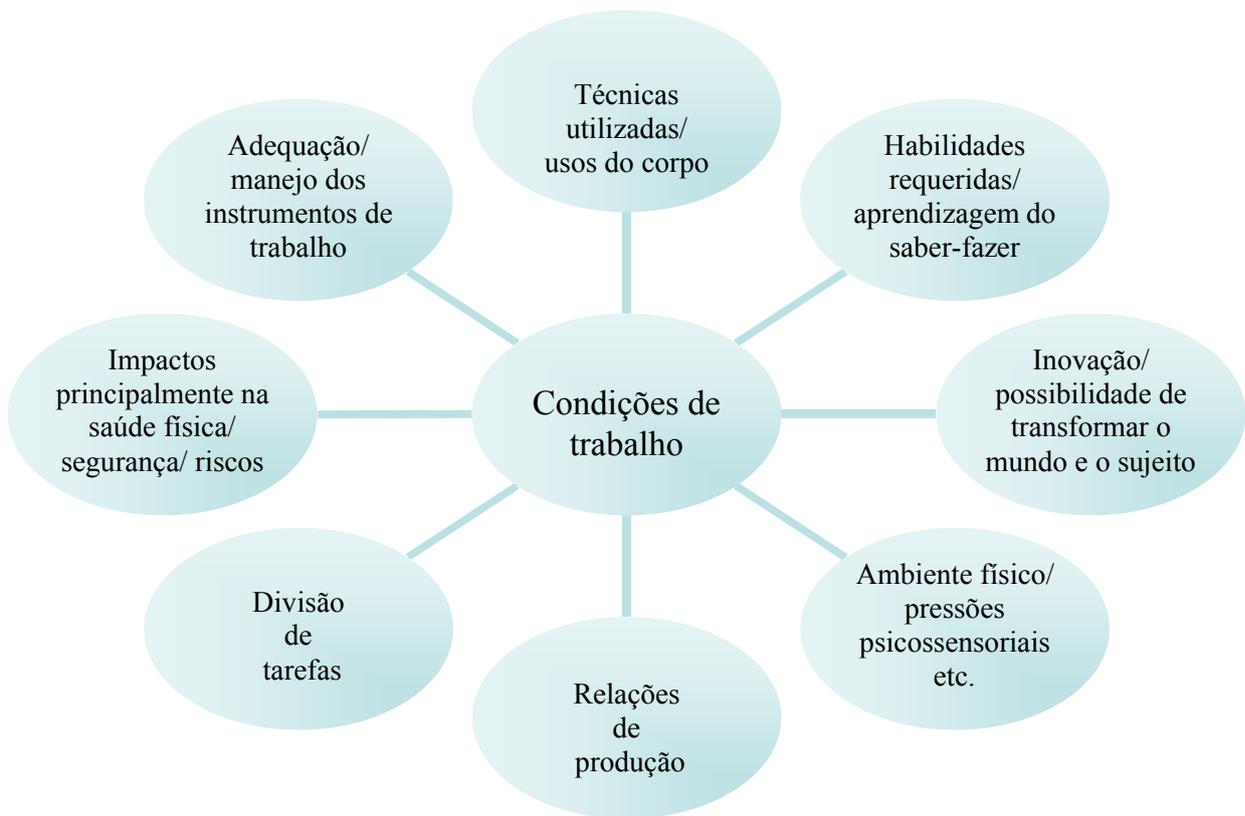


Figura 3 – Os principais componentes das condições de trabalho

Dejours (2005) diferencia os pressupostos relativos ao conceito de tecnologia no encaminhamento relativo à caracterização do fator humano como falha humana e na abordagem que parte de uma caracterização desse fator em termos de recursos humanos. No primeiro encaminhamento, não há uma diferença fundamental entre a técnica e a tecnologia, e a tecnologia refere-se ao conjunto de conhecimentos sobre a técnica.

Já na abordagem que se vale de uma caracterização do fator humano em termos de recursos humanos, e que é pertinente para as análises da presente pesquisa, o conceito de técnica remete essencialmente às habilidades, ao *savoir-faire*, ao manejo dos instrumentos e das ferramentas e, portanto implica essencialmente os usos do corpo no trabalho, estejam esses usos relacionados diretamente a uma intencionalidade do corpo ou a uma atividade de pensamento que passa para o corpo o papel de efetuator. Nesse caso, a tecnologia não concerne mais ao conhecimento dos objetos técnicos, mas à análise da história das condutas e das habilidades humanas, de acordo com Dejours (2005).

Na perspectiva antropológica das técnicas e na crítica dos pressupostos do senso comum, Dejours (2005) coaduna seu posicionamento ao conceito de Mauss (1974), ao afirmar que a técnica é um ato tradicional eficaz em que, primeiramente, o ato materializa a relação

entre o sujeito e o real e possui inúmeras particularidades. O ato visa uma transformação regulada do mundo real que não implique uma mediação ou uma instrumentação, que pode ser uma ferramenta, uma máquina ou uma linguagem.

A segunda característica do ato técnico é que ele supõe sempre um engajamento, um manejo específico do corpo daquele que o executa. Conseguir uma ferramenta, manipular uma máquina, escrever ou falar exigem certo comportamento e habilidade do corpo. Assim, o ato sobre o mundo mediatizado por um instrumento demanda, de certa forma, em retorno, uma transformação, uma aprendizagem do corpo, que deve ter certa adequação com a materialidade daquilo que ele trata de transformar, mas que é, também, tributário de uma cultura. Isto é verdadeiro para todo ato técnico, por mais simbolizado e sofisticado que ele possa ser. A técnica é sempre, conforme Dejours (2005), uma técnica do corpo.

Ponderando sobre o corpo, Dejours (2005) afirma que nem todos os desempenhos são possíveis, tendo em vista que o corpo apresenta um limite não-ultrapassável. A dimensão intersubjetiva do conceito de fator humano é uma dimensão social intersubjetiva da técnica e do trabalho, em que o trabalho supõe uma ação coordenada de pessoas que se compreendem, se opõem, lutam entre si ou concordam sobre a base de princípios que não decorrem apenas da técnica, mas também da ética, dos valores e das crenças.

O aspecto tradicional do ato técnico (Dejours, 2005) relaciona-se a outro termo da definição antropológica da técnica: a eficácia do ato em transformar o mundo real, que é evidentemente capital e passa por um julgamento, no qual reside uma grande complexidade a propósito da dinâmica de reconhecimento. Se for o próprio sujeito que profere o julgamento de eficácia em relação a si mesmo, esse julgamento poderá ser tachado não somente de subjetivo, mas também de nulo, por sua parcialidade, porque não se pode ser, ao mesmo tempo, juiz e parte interessada. O julgamento deve ser, então, essencialmente uma atribuição do outro.

Nessa teorização do conceito de técnica, para Dejours (2005), o mundo objetivo e o mundo subjetivo se entrelaçam. Em outros termos, a técnica é, ao mesmo tempo, ato de transformação do mundo e ato de transformação do sujeito.

No entanto, Dejours (2005) define o real como aquilo que, no mundo, se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico. Em outros termos, o real é aquilo em relação ao qual a técnica fracassa, depois que todos os recursos da tecnologia foram corretamente utilizados. Portanto, o real está consubstancialmente ligado ao fracasso, como por exemplo, o corpo, mesmo porque o corpo, como já foi dito, apresenta um limite não-ultrapassável fadado ao fracasso em algum momento.

O real é aquilo que no mundo escapa do homem e se torna um enigma a decifrar. O real

não decorre do conhecimento, mas é aquilo que está além do domínio de validade do conhecimento e do *savoir-faire* atuais. O real apreende-se inicialmente sob a forma de experiência, no sentido de experiência vivida ou habilidades tácitas (Dejours, 2005). Essas habilidades muitas vezes escapam da consciência, ainda que sejam intencionais.

A falha humana em face da tarefa é, para Dejours (2005), inevitável, já que o real só se faz apreender sob a forma de revés, em face do qual o trabalhador ajusta os objetivos fixados da tarefa e a técnica. A atividade condensa o sucesso do saber e o revés ocasionado pelo real, em um compromisso que contém uma dimensão de imaginação, inovação e invenção.

Feitas as considerações sobre os objetos e mecanismos necessários à ação relativos ao conceito de técnica, introduz-se a definição de condições de trabalho. Segundo Dejours (1992), as condições de trabalho referem-se ao

ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho (p. 25).

As pressões ligadas às condições de trabalho, conforme Dejours e Abdoucheli (1994), têm por alvo principal o corpo dos trabalhadores, e elas podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas. Os riscos técnicos são aqueles que podem ter conseqüências nocivas para a segurança das pessoas e das instalações (Dejours e Jayet, 1994).

Já o risco suposto, denominado por Dejours (1992), é difuso, mal conhecido em seus detalhes, confirmado pelos acidentes, cujo caráter imprevisível é fonte de uma ansiedade específica, inteiramente a cargo do trabalhador. O medo relativo ao risco, o temor constante de um acidente, exemplificados na pesquisa de Dejours e Jayet (1994), pode tornar-se sensivelmente ampliado pelo desconhecimento dos limites desse risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes. O medo justificado de acidentar-se deve ser reprimido, ou enfrentado de outra forma, para que a pessoa possa continuar se arriscando na realização de movimentos complexos e/ou desconhecidos, que são inerentes ao trabalho, condições que marcam a caracterização da dança contemporânea.

Nas condições de trabalho, sobretudo, o corpo recebe impacto, uma vez que é de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à integridade física. A ansiedade relativa à degradação do organismo resulta do risco que paira sobre a saúde física. Para Dejours (1992), essa ansiedade é a seqüela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo.

Algumas características de personalidade são associadas à angústia fundamental de ser limitado de algum modo, de ser comparado ao comum dos mortais, de ser obrigado à modéstia,

de dever reconhecer a existência do outro e de suas diferenças, de ser levado a investir seus desejos em outra pessoa que não ele mesmo e de não ser suficiente para si mesmo.

Em sua abordagem da relação trabalho-saúde mental, Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que o trabalho não deve ser reduzido somente às pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho, que se reúnem sob a denominação de condições de trabalho. Para os autores, é necessário considerar no trabalho a dimensão organizacional, em sua interface singular-coletivo, isto é, as relações de produção e a divisão das tarefas.

2.3 Relações de trabalho

Um bom ambiente de trabalho, de acordo com Freitas (2000), é condição necessária para um bom desenvolvimento profissional, mas é só uma parte dele. O sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional, mas não se esgota nela.

Dejours (1992) entende por relações de trabalho todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores. Ressalta o autor que as relações humanas são profundamente impregnadas pela organização do trabalho e sugere que, com base na organização do trabalho e nas exigências a que ela submete o funcionamento mental (insatisfação e ansiedade), podem-se buscar as repercussões nas relações interindividuais, ou seja, em uma modificação das relações que existem entre os trabalhadores.

As relações de trabalho, conforme Fleury (1996), nascem das relações sociais de produção, constituindo a forma particular de interação entre agentes sociais, que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: trabalhadores e empregadores.

As relações de trabalho podem ser distribuídas conforme sugerido pela figura 4.

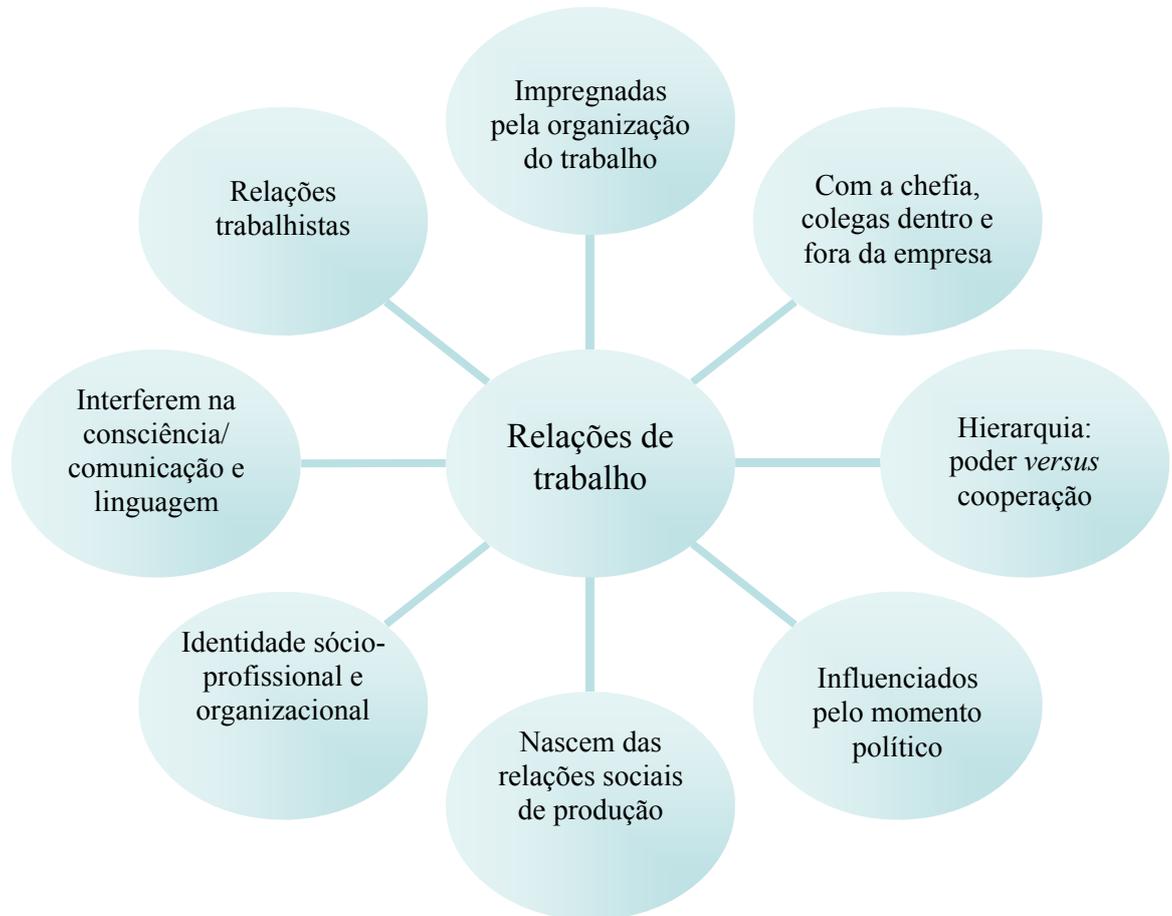


Figura 4 – Os principais componentes das relações de trabalho

No contexto capitalista de produção, as relações de trabalho expressam relações de poder, entre os agentes sociais em interação. As relações de poder, para Fleury (1996), referem-se à capacitação de uma classe ou categoria social de definir e realizar seus objetivos específicos mesmo contra a resistência ou interesses de outros grupos.

Mais que relações trabalhistas, na organização, inserida em um contexto de forças sociais, políticas e econômicas, a identidade organizacional vai se definindo e moldando seus padrões de relações de trabalho. Dentre as forças políticas que incidem sobre a organização, influenciando os padrões de relações de trabalho, Fleury (1996) aponta o Estado, que assume papel preponderante.

O momento político, o caráter mais autoritário ou mais democrático assumido pelo governo, a correlação de forças com os movimentos de classe, sobretudo com os movimentos sindicais, constituem elementos definidores de padrões de relações de trabalho. O jogo político das forças sociais incide, portanto, sobre as relações de trabalho, tecendo os termos desta relação, que dialeticamente repercutem sobre a sociedade. De acordo com Fleury (1996) e Minayo (1999), com base no princípio da união dos contrários, enfatiza-se a existência de uma

relação dialética entre a base material e a consciência, mostrando que existe uma correlação entre o modo de produção, as estruturas de classe e as maneiras de pensar. A esse respeito, adverte Minayo (1999):

Mas a dependência do movimento da consciência social em relação às modificações na base econômico-social não é unilateral: as modificações na base não significam mudanças mecânicas e imediatas na superestrutura e há uma influência mútua e entre as instâncias (p. 72).

A emergência dessa consciência pode ser dificultada, segundo Dejours (2005), pelos meios comunicacionais de que cada um dispõe para tornar compreensível as razões de agir e os raciocínios práticos do sujeito que trabalha, ou seja, a inteligibilidade dos comportamentos. Assim, a passagem obrigatória pela linguagem comum implica inevitavelmente, para os parceiros, um desequilíbrio de inteligibilidade, que reitera o desequilíbrio de relações sociais.

O preço a pagar, conforme Dejours (2005), é a dificuldade considerável encontrada por quem trabalha para fazer o outro compreender sua experiência, o que é chamado *real de trabalho* (que resiste ao domínio). A inteligência está muitas vezes além da consciência e do conhecimento dos sujeitos que, no entanto, colocam-na em ação. Esse paradoxo está fortemente ligado aos limites semióticos inerentes à formação do linguajar e às práticas discursivas, que apresentam as marcas das relações sociais e da desigualdade entre os estatutos sociais.

De forma esquemática, Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que, na base da hierarquia da empresa, não há lugar para o sujeito e que, no seu topo, há muito, ou ainda, que a subjetivação do trabalho cresce conforme se sobe na hierarquia. Os autores admitem que a organização do trabalho se decifra como a vontade de um outro, de um grupo de outros ou de uma instituição, que se opõe ou mesmo se impõe ao trabalhador.

Dejours (1994) não considera abusivo observar nessa situação o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado eventualmente, por técnicos especializados. O trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso (visceral), domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro.

Por outro lado, em empresas em que a hierarquia não é tão marcante, os sujeitos consideram-na como uma *grande família*. Fleury (1996) esclarece que essa imagem é frequentemente utilizada pelas organizações para reforçar o clima de camaradagem e confiança que se pretende e o comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais. Na *grande família* da empresa, o conflito entre capital e trabalho é substituído pela cooperação,

que não exclui situações de conflito interpessoal ou desgaste físico e psicológico.

A respeito da proposta de trabalhar o mito da grande família, além das explicações mais ou menos óbvias de ser uma empresa menor em que todos se conhecem, conhecida também como *informal organization*, segundo Staat (1994), Fleury (1996) propõe dois eixos que fundamentam concepções antagônicas, porém complementares à idéia de família. A primeira refere-se à concepção mais clássica e usual de família, a de célula elementar da sociedade, fundamental para reprodução e sobrevivência da espécie humana.

Fleury (1996) salienta a existência de uma tentativa de construir uma rede de relações sociais pessoais no mundo do trabalho. Assim, há um esforço para transferir as relações do âmbito da racionalidade instrumental para o da racionalidade substantiva e da afetividade do mundo familiar, o terreno das pessoas. Personalizando as relações, desenvolve-se mais facilmente o sentimento de segurança, e colocam-se em ação diversos mecanismos de defesa do ego, tais como identificação, projeção e outros.

Fleury (1996), comentando Cavenacci (1984), afirma que a ajuda mútua é um elemento caracterizador da família, desde as suas origens. Essa reciprocidade é condição da própria sobrevivência dos indivíduos. A idéia de uma célula de cooperação, solidariedade, afetividade, constitui a sua face mais evidente, mais exaltada em todas as instâncias da vida social, das manifestações artísticas, do discurso político.

A cooperação, segundo Lancman e Sznelwar (2004), é um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho, assegura a vontade das pessoas de trabalharem juntas (desejo de cooperar – *orexis*) e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho.

Em relação à diferença entre o trabalho prescrito e o real, a cooperação não pode ser determinada *a priori*, pois é impossível precisar de antemão em que deveria consistir a cooperação, pois o conteúdo da cooperação concreta, em uma determinada situação de trabalho, escapa a uma descrição prévia, e não pode tampouco ser prescrita.

Fleury (1996) assinala que é essa a imagem evocada quando se diz que “a empresa é uma grande família”. Realmente, ao recuperar o processo de constituição da empresa, de formação de sua identidade organizacional, percebe-se que são importantes a cooperação e a solidariedade para vencer condições adversas, para alcançar metas propostas e para crescer.

O outro eixo para compreensão da idéia de família fundamenta-se no binômio dominação-submissão proposto por Lévi-Strauss (1970 *apud* Minayo, 1999), que ao construir o *modelo ideal* de família, já atentava para os vínculos e sentimentos que ligam os seus membros. A percepção e a elaboração teórica de relações de dominação/submissão existentes

na família foram desenvolvidas fundamentalmente pela Escola de Frankfurt, com a proposta de aliar o conhecimento psicanalista à interpretação marxista da sociedade.

A imagem da grande família, para os trabalhadores da empresa, assume, nessa perspectiva, contornos diferentes. O mito propicia assim encobrir as relações de dominação, presentes no cotidiano da empresa e que permeia as interações entre os trabalhadores.

A força do mito, no entanto, reside justamente em ser uma construção simbólica coletiva, conforme Fleury (1996). Para haver participação de todos há necessidade de uma relação de troca entre os membros. O uso de certos elementos simbólicos no discurso pode ter um impacto imediato, recobrando certas crises. Seus efeitos, porém, são momentâneos, se não estiverem articulados a uma redefinição das relações de poder.

A cooperação (tão presente na grande família), conforme Dejours (2005), funciona sem idealização do operador humano. Ela é imanente e constitui, por outro lado, o nível subjetivo de integração das diferenças entre as pessoas e funciona precisamente como articulação de talentos específicos de cada sujeito. A cooperação é o nível de conjugação das qualidades singulares e de compensação das falhas singulares.

Para Dejours (2005), graças à eficiência do coletivo de trabalho, os erros humanos podem ser minimizados. Portanto, a cooperação é fundamental para a organização das condutas humanas no trabalho, pois reconhecendo o lugar dos erros individuais, permite, pelo jogo cruzado das ações, corrigir ou prevenir um bom número de suas conseqüências no processo de trabalho.

Da qualidade da cooperação depende, portanto, a qualidade do trabalho. De acordo com Macêdo e Mendes (2004), trata-se da confiabilidade e da segurança, apontados nos estudos de Figueiredo e Athayde (2005), a despeito das imperfeições irreduzíveis da organização do trabalho prescrito e dos limites dos desempenhos humanos. Dejours (2005) salienta que é preciso avaliar a eficiência da cooperação em um coletivo de trabalho e caracterizar a qualidade da dinâmica do duo contribuição-retribuição e da dinâmica do reconhecimento.

2.4 Vivências de prazer

Para introduzir o tópico seguinte, é importante apontar ressalvas feitas em psicodinâmica do trabalho a respeito da satisfação e das vivências de prazer. No tocante à questão das vivências subjetivas, Dejours (1992) ressalta que elas são observadas nos coletivos de trabalho, dos quais também emana uma vivência subjetiva coletiva que envolve as variações individuais. A vivência do trabalhador ocupa um lugar particular conferido pela posição

privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática, encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, em um arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas.

As satisfações concretas dizem respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. Elas são analisadas em termos de economia psicossomática, segundo duas diretrizes: subtrair do corpo a nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias melhor adaptadas à descarga de energia. Em outras palavras, trata-se de fornecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais em proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual.

A organização do trabalho é favorável às exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa e está de acordo com as necessidades do trabalhador considerado, e o simples exercício da tarefa está na origem de uma descarga e de um prazer de funcionar. Outra condição que torna a organização do trabalho favorável é quando o conteúdo do trabalho se torna fonte de uma satisfação sublimatória: situação que, a bem dizer, é rara em comparação com a maioria das tarefas encontradas em circunstâncias privilegiadas, em que a concepção do conteúdo, do ritmo de trabalho e do modo operatório, em parte, é relegada ao trabalhador.

As satisfações simbólicas, por sua vez, referem-se à vivência qualitativa da tarefa. O sentido, a significação do trabalho importam nas suas relações com o desejo. Não se trata mais de questão das necessidades, como no caso do corpo, mas dos desejos (presentes, mesmo que antigos; no fictício, no ilusório e no fantasmático, e no subjetivo, individual) ou das motivações em um enfoque de generalização da objetivação, que coloca a questão dos mecanismos do comportamento, indicando a intencionalidade de um comportamento que depende do que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico.

Assim, o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas do trabalhador parece, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), uma condição de prazer do trabalho.

Mendes (2004c) distingue satisfação de prazer. A satisfação, que se dá em relação a alguns aspectos do trabalho, é uma manifestação da vivência de prazer. A satisfação é um estado disposicional, não se constitui necessariamente em um mobilizador para a mudança, podendo ser um indicador de que a situação deve permanecer como está, no tocante aos trabalhadores. O prazer consiste em uma experiência mais constante. Trata-se de um modo de sentir, que muitas vezes não se expressa de forma consciente e direta; as pessoas mobilizam-se para buscá-lo, pois não existe a vivência constante do prazer. A satisfação pode ocupar um lugar de defesa contra um sentimento causado pelas adversidades do contexto de trabalho.

Assim, pode existir satisfação sem prazer, mas não existe prazer sem satisfação.

Diante do exposto, as vivências de prazer podem configurar-se da forma apresentada na figura 5.

2.4.1 Reconhecimento e identidade

O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode, conforme Dejours (1999), ser utilizado pelo sujeito no plano da construção de sua identidade, o que se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes, de leveza ou até elevação d'alma. O trabalho inscreve-se então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental e, por isso, não há crise psicopatológica que não esteja centrada em uma crise de identidade.

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer ou nela encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a dimensões patogênicas de descompensação psíquica ou somática, o que supõe uma hesitação ou uma crise de identidade.

Se falta o reconhecimento, os sujeitos se engajam em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias conseqüências para a organização do trabalho, pois ela corre o risco de paralisia. A dinâmica do reconhecimento nas situações de trabalho sugere que a cooperação é indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho, conforme Lancman e Sznelwar (2004).



Figura 5 – Os principais componentes das vivências de prazer

Sem poder gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Trata-se de sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, em um círculo vicioso e dentro em breve destruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho no que concerne à saúde mental.

Os julgamentos relacionados especificamente ao trabalho, à atividade, permitem compreender como eles podem funcionar no registro da subjetividade, como reconhecimento pelo outro, reconhecimento da qualidade de seu trabalho, até mesmo de sua contribuição para a

gestão e a evolução da organização do trabalho. Na perspectiva de uma teoria do fator humano, o reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica proporcionada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência.

O desafio desse julgamento, segundo Dejours (2005), é o reconhecimento e suas incidências nas expectativas do ego em relação à realização do eu, isto é, na construção de sua identidade (pertença e originalidade).

A análise psicodinâmica sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo é fundamentalmente de natureza simbólica. Trata-se do reconhecimento, que existe em duas dimensões. A primeira é o reconhecimento da constatação da realidade que representa a contribuição individual, específica à organização do trabalho. Essa dimensão do reconhecimento entra em confronto com resistências hierárquicas, pois implica o reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas organizacionais do trabalho prescrito e do recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho. A segunda dimensão é o reconhecimento de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho, geralmente concedida com muita parcimônia.

O reconhecimento, conforme Lancman e Sznalwar (2004), passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos acerca do trabalho realizado. Dejours (2005) distingue diferentes tipos de julgamento enquadrados como reconhecimento: o julgamento de utilidade, proferido essencialmente pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados e, eventualmente, pelos clientes, e o julgamento de estética, emitido essencialmente pelos pares, colegas, membros da equipe ou da comunidade.

O julgamento refere-se ao trabalho e não ao sujeito, ao fazer e não ao ser. O fazer, uma vez que remete ao ter, ou seja, à posse e ao domínio do saber-fazer, das normas, abre passagem, mesmo que em segundo plano, para o reconhecimento do ser. A psicodinâmica do trabalho dita que o reconhecimento da identidade passa pela mediação do trabalho.

Se o reconhecimento é diretamente voltado para o ser, então os outros, os companheiros, podem recebê-lo como uma injustiça. O prêmio de excelência, uma distinção conferida ao sujeito, leva-o ao desvio, pois se for direcionado à sua pessoa e não à sua obra, o reconhecimento denota desconhecimento acerca de seu sofrimento, de seu mérito, pondo em risco toda a economia da relação sofrimento-prazer.

Como o reconhecimento da qualidade do trabalho realizado é também inscrito na esfera da personalidade, segundo Lancman e Sznalwar (2004), pode-se falar em ganhos no registro da construção da identidade. Em outras palavras, a retribuição simbólica conferida pelo

reconhecimento pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo (pessoal) no campo das relações sociais.

Mendes (2004c) salienta que o reconhecimento é um dos constituintes da vivência de prazer. Ele não se restringe a recompensas, ganhos externos concretos, refere-se à articulação entre o processo de constituição da identidade e o campo social. É um processo de reapropriação pelo qual o trabalhador (re)constrói sua identidade.

Conforme Lancman e Sznelwar (2004), um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é entendida como processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e está vinculada à noção de alteridade. Esse processo deixa sempre em aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. Com o olhar do outro, as pessoas constituem-se como sujeitos; justamente na relação com o outro, elas se reconhecem em um processo de busca de semelhanças e de diferenças. As relações cotidianas permitem a construção da identidade individual e social, com base em trocas materiais e afetivas, fazendo que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças.

Esse processo, para Mendes (2004), permite a (re)significação do sofrimento por meio da transformação dos contextos adversos que oportunizam a vivência de prazer ao oferecer condições para que o reconhecimento ocorra.

De acordo com Lancman e Sznelwar (2004), a psicodinâmica do trabalho completa, então, a análise dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas mediante sua transformação em prazer pelo reconhecimento. As condutas humanas de mobilização, desmobilização ou de defesa não são obra do acaso, ordenam-se sob o primado da racionalidade subjetiva.

Para Dejours (1999), é justo que a contribuição dos que trabalham e se esforçam por bem realizar seu trabalho, com muita energia, paixão e investimento pessoal, seja reconhecida. Do reconhecimento, depende, na verdade, o sentido do sofrimento, pois

quando a qualidade do meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento (Dejours, 1999, p.34).

Mendes e Abrahão (1996), Mendes e Tamayo (2001) e Mendes e Morrone (2002) apontam, nos resultados de suas pesquisas, que as culturas mais favoráveis ao prazer são as que enfatizam a liberdade de escolha, a autonomia, a independência dos indivíduos e as relações de troca, possibilitando ao indivíduo ajustar a realidade às suas necessidades. Por

outro lado, as que resgatam fases mais primárias na forma de satisfação das pulsões, com mais repressão que sublimação, levam ao sofrimento, uma vez que sua expressão faz que o sofrimento seja evitado e não exteriorizado.

Nas pesquisas citadas, as vivências de prazer indicam dois elementos que as compõem e que estão esquematizados na figura 6. O primeiro refere-se à gratificação, ou seja, ao sentimento de satisfação, realização, orgulho e identificação com um trabalho que atende às aspirações profissionais. O segundo, a liberdade no trabalho, relaciona-se ao sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho, considerando que o modo particular de trabalhar é reconhecido pela chefia e colegas.

Os resultados das pesquisas citadas mostram que a utilização de uma abordagem psicodinâmica permite a interpretação da dinâmica subjacente às relações entre valores organizacionais e o prazer-sofrimento, demonstrando como a mediação entre realidade psíquica e realidade social constitui-se no jogo de força entre sujeito e realidade e pode ser elaborada como solução de compromisso entre trabalhadores, para enfrentar as adversidades do contexto de trabalho e lutar para manter a integridade psíquica.

A pesquisa de Lima Júnior e Ésther (2001) reafirma a proposição da psicodinâmica do trabalho, segundo a qual nenhuma atividade está isenta de propiciar satisfação ou desgaste físico e mental, mas na dependência de fatores decorrentes de sua própria natureza, de sua forma de organização e de condições de realização, a satisfação ou o desgosto físico e mental pode estar presente em maior ou menor grau.

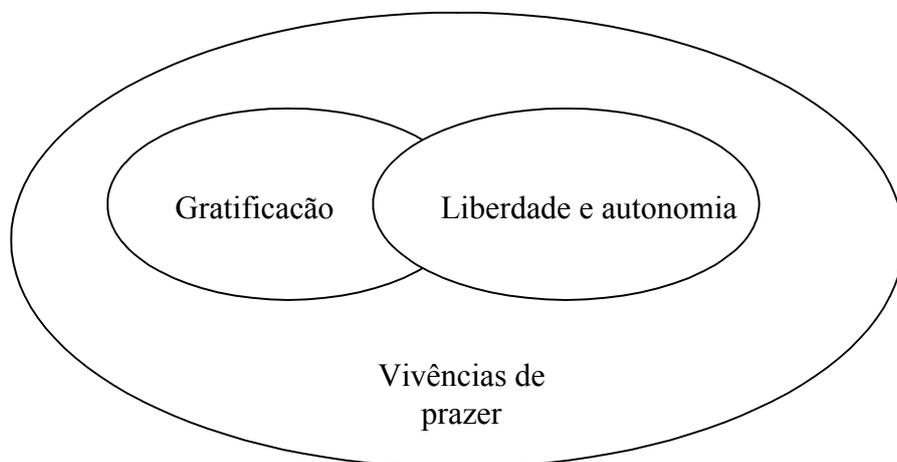


Figura 6 – Componentes das vivências de prazer, segundo Mendes

A abordagem psicodinâmica do trabalho considera as vivências de prazer e sofrimento como indicadores de saúde. Dejours (1992) aponta como idéia central que o sofrimento e o prazer são, em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente. No jogo entre pré-consciente e inconsciente, negociam-se as relações de prazer, de sofrimento, de desejo e de saúde mental e até de saúde física, utilizando análises da psicossomática.

Em última análise, a organização do trabalho determina as relações entre desejo e motivação, conforme assinalam Dejours e Abdoucheli (1994). O prazer proveniente do conteúdo significativo e simbólico do trabalho é absolutamente necessário à manutenção da *performance* ergonômica e à atenuação do medo. A adequação homem-trabalho exige não apenas um conteúdo excepcionalmente interessante da tarefa, mas também uma adaptação do prazer obtido no trabalho ao desejo do profissional, o que lhe permite enfrentar a cada dia as condições particularmente nocivas do trabalho e a tolerar o medo.

O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa proporciona, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (Dejours, 1994).

O prazer no trabalho pode ocorrer de maneira bastante diferenciada de um corpo de ofício a outro. As pessoas são conduzidas a pensar, de acordo com Dejours e Jayet (1994),

que ao prazer se misturam, às vezes, em proporções importantes, a angústia. Angústia de executar mal o trabalho, angústia de correr riscos que acabarão por não dar certo, angústia de que informações importantes permaneçam ocultas, angústia de esquecer uma etapa do trabalho, angústia de ser responsável por um incidente ou acidente, angústia pelos subordinados e pelo pessoal operacional, cuja saúde não se quer ver ameaçada por um erro ou por uma negligência.. (p. 106).

Assim, existe o “sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho” (Dejours, 1999, p.28), que são as exigências de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à cultura da empresa, às demandas do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público, etc.

Essas angústias e esses sofrimentos são também utilizados para a produtividade. É possível que o engajamento no trabalho seja de fato freqüentemente motivado pela angústia, e que a angústia passe, às vezes, por um gosto pronunciado, ou por uma paixão ao trabalho, como se o trabalho fosse gerador de prazer. Dejours e Jayet (1994) e Dejours (1999) enfatizam

que o reconhecimento de certo sofrimento no trabalho não é incompatível com um prazer obtido da relação com o trabalho. Prazer e sofrimento, então, podem resultar de lógicas relativamente independentes.

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a saúde é caracterizada pelo equilíbrio marcado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores para a busca de uma relação mais gratificante com o trabalho, e ainda, pela dinâmica de reconhecimento, considerada essencial no processo de construção da identidade social e pessoal do trabalhador. Dessa forma, o binômio prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e não é considerado contrário à saúde.

2.4.2 As vivências de sofrimento no trabalho

Outra dimensão relativa ao comportamento individual e coletivo no trabalho são as vivências de sofrimento e as defesas contra ele. As pesquisas em psicodinâmica e psicopatologia do trabalho mostram que, em face do sofrimento no trabalho, o sujeito se defende de forma individual e/ou coletiva. E essas defesas têm em comum funcionarem como atenuadores da consciência desse sofrimento, como uma espécie de analgésico.

Dejours e Jayet (1994) reiteram que o processo de análise do sofrimento beneficia os sujeitos, pois produz sentido em vez de defesas, isto é, torna possível um processo de reapropriação do sofrimento e da inteligibilidade das vivências subjetivas. Quando pode ser transformado em criatividade, o sofrimento gera uma contribuição que beneficia a identidade e aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática.

No entanto, os esforços de visibilidade chocam-se diretamente com o esforço para eufemizar a consciência do sofrimento. Deve-se considerar, na análise da qualidade da discussão e da deliberação, as distorções de comunicação ocasionadas pelas estratégias coletivas de defesa contra o sofrimento.

Mesmo que se utilizem estratégias defensivas, Dejours e Abdoucheli (1994) ponderam que o sofrimento é inevitável e mesmo que ele tenha raízes na história singular de todo sujeito, sem exceção, o sentido e o significado das manifestações de sofrimento não podem ser desvelados pela história do sujeito. O sentido e o significado das manifestações de sofrimento residem na natureza das condições sócio-profissionais e repercutem na complexa relação com a organização do trabalho.

Dejours (1987) explica que, às vezes, existe um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do

trabalhador da própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-las mais congruentes com seu desejo. Por outro lado, se a negociação é conduzida até seu último limite e não pode haver nenhuma modificação na tarefa prescrita para realização do trabalho ou o rearranjo da organização do trabalho e se a história individual do trabalhador, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, é ignorada, a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada. Assim, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento – e a energia pulsional, que não encontra descarga no exercício do trabalho acumula-se no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão.

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), essa energia não pode permanecer por muito tempo no aparelho psíquico e, quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações semelhantes à angústia ou à onda de agressividade, que são somente mais intensas. Assim, mesmo se a fadiga resulte de uma carga psíquica excessiva ou da falta de carga física de trabalho, ela pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico e somático.

Esses autores lembram que o sofrimento pode aparecer primeiramente como uma vivência da insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa e pode exprimir-se, sobretudo, pela fadiga, que pode se tornar uma queixa somática, mesmo não havendo uma doença autêntica (legitimada pela forma de doença somática).

A fadiga costuma ser desqualificada como se fosse psicogênica, ou seja, quase uma simulação. Contudo, para Dejours (1992), a fadiga é simultaneamente psíquica e somática. É psíquica porque corresponde a um obstáculo para o psicossomático, e também por ser uma vivência subjetiva. A fadiga é ainda, e sobretudo, somática porque se manifesta claramente no corpo. Parece estranho, mas a fadiga não corresponde a um esforço muito grande dos órgãos do corpo, mas a uma repressão da atividade espontânea desses órgãos (motores e sensoriais).

Supõe-se que a fadiga e a difícil adaptação a um ritmo de produção elevado podem provocar perturbações passageiras nas defesas do organismo. A descompensação aparece como um quadro misto, associado à angústia, à irritabilidade e à depressão, e a vida do trabalhador é atravessada pela angústia gerada pelo trabalho. Se for razoavelmente bem controlado pelas estratégias defensivas, o sofrimento não se transforma em patologia, restando contudo saber se as descompensações são sempre evitáveis ou evitadas.

Conforme os estudos de Mendes (2007), as vivências de sofrimento são caracterizadas sobretudo por dois elementos, o desgaste e a insegurança. O desgaste refere-se ao sentimento de que o trabalho causa estresse, sobrecarga, tensão emocional, cansaço, ansiedade, desânimo e frustração, e a insegurança, ao sentimento de temor de não conseguir satisfazer as imposições

organizacionais relacionadas à competência profissional, produtividade, ritmos e normas de trabalho. Esses elementos estão esquematizados na figura 7.

Dejours (1992) comenta que há uma ansiedade que aparece especialmente em trabalhadores que começam a atuar em um novo posto, se há pouco ou nenhum preparo para as tarefas específicas ou diferentes das realiza, o que acontece em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho, para *quebrar um galho*, como a substituição de trabalhadores ausentes em razão de licença-saúde ou acidente.

A questão fundamental, para Dejours (1992), diz respeito à localização do processo de anulação de um comportamento livre, operação mais difícil do que a observação direta de um comportamento abertamente patológico ou desadaptado.

Dejours (1992) ressalta que, qualquer que seja o regime político considerado, se ele pretende superar os obstáculos sócio-econômicos à felicidade, deverá ser julgado por sua capacidade de levar em conta a relação conflituosa entre a organização do trabalho e o aparelho mental. Não se trata apenas de considerar essa relação, mas investigar os meios que o aparelho mental usa para fazê-la evoluir em direção a um estado de menor tensão. A proposta consiste em examinar o que é obstáculo coletivamente experimentado por determinado coletivo de trabalhadores, no acesso a um trabalho mais satisfatório.

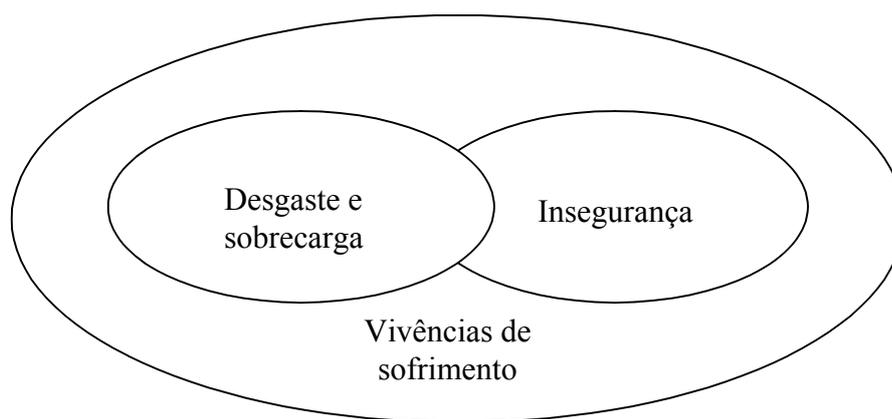


Figura 7 – Componentes das vivências de sofrimento, segundo Mendes

É preciso compreender que as resistências individuais pela insatisfação de necessidades acompanham resistências coletivas, no centro das quais se encontram as estratégias coletivas

dos bailarinos. Conforme Dejours (1992), por um duplo movimento, de transformação da organização do trabalho e de dissolução dos sistemas defensivos, pode nascer uma evolução da relação saúde mental-trabalho.

Em suma, as vivências de sofrimento podem ser mais facilmente visualizadas conforme se vê na figura 8.



Figura 8 – Os principais componentes das vivências de sofrimento

2.5 As estratégias defensivas

É importante reiterar a assertiva de Dejours e Abdoucheli (1994) acerca da impossibilidade de conhecer sofrimento ou prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade, pois são vivências subjetivas que implicam um ser de carne e um corpo em que elas se exprimem e se experimentam, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor etc. Esses termos remetem ao sujeito singular, portador de uma história e,

portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não podem ser, em nenhum caso, as mesmas de um outro sujeito. Embora as vivências de sofrimento sejam individuais, vários sujeitos, experimentando cada um por si um sofrimento único, são, contudo capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum. As estratégias defensivas funcionam então como regras, elas supõem um consenso ou um acordo partilhado.

A diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa é inconsciente e individual, ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física dos outros, ao passo que as estratégias coletivas de defesa são conscientes e não se sustentam a não ser com o suporte de um grupo, dependendo assim, de condições externas. As contribuições individuais a essas estratégias são coordenadas e unificadas pelas regras defensivas.

As estratégias defensivas ativadas para enfrentar o sofrimento podem ser individuais e/ou coletivas. O sofrimento, na maior parte dos casos, para Dejours (1992), reflete uma invisibilidade cheia de conseqüências, pois, desse modo, a dor permanece desconhecida dos próprios trabalhadores. Apesar de vivenciado, o sofrimento pode não ser reconhecido.

Lancman e Heloani (2004) destacam as estratégias desenvolvidas em situações de periculosidade, a saber: banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, dentre outras. Essas defesas explicam, em parte, condutas aparentemente irracionais, quando trabalhadores submetidos a condições de trabalho altamente perigosas, apesar de orientados, por vezes, não usam ou negligenciam medidas de proteção.

A eficácia dessas estratégias, segundo Lancman e Heloani (2004), só é possível se elas ocorrem de forma permanente e contínua, de tal forma que garantam que o indivíduo mantenha, mesmo durante o seu repouso, a excitação psíquica necessária para retomar o trabalho no dia seguinte.

Muitas vezes os procedimentos defensivos construídos servem para não admitir uma realidade incompreensível ou sofrível. Dejours e Abdoucheli (1994) explicam que as estratégias defensivas levam à modificação, à transformação, e, em geral, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer e do medo dos riscos a que estão submetidos, com o objetivo de atenuar seu medo e seu sofrimento, ou seja, o que é inacessível à observação das regras, não o é apenas porque os operadores se organizam para dissimulá-las perante o estranho ou terceiros, mas, sobretudo, porque uma parte da ocultação é obtida com o próprio interesse psíquico dos trabalhadores e de seu equilíbrio mental.

Tudo se passa, como se, por não poderem vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irredutíveis, os trabalhadores conseguissem, graças às suas defesas, minimizar

a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento. As estratégias defensivas são operações estritamente mentais, já que elas não modificam a realidade da pressão patogênica.

Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores, pois sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele. As estratégias defensivas, portanto, em razão de sua própria eficácia em relação ao equilíbrio mental, opõem-se a uma evolução que poderia levar a uma estabilidade, em um nível menos medíocre.

A função mascaradora dos sistemas defensivos contra o sofrimento, segundo Dejours (1992), só existe na vivência coletiva do trabalho e se dissolve assim que há interesse pela vivência individual. Dejours e Abdoucheli (1994) remetem-se a Dodier (1988) para dizer que as estratégias de defesa coletiva têm um papel essencial na própria estruturação dos coletivos de trabalho, em sua coesão e sua estabilização.

De acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), a negação da percepção é operada coletivamente, e a nova realidade é construída com base em um coletivo ou mesmo por uma comunidade inteira. Que o resultado da estratégia defensiva coletiva seja uma percepção irrealista da realidade é facilmente constatável, mas não se trata de um delírio, consoante Lancman e Sznelwar (2004), porque a nova realidade reconstruída é validada coletivamente, o que não é o caso quando o indivíduo está sozinho para opor-se a uma negação da realidade e construir uma nova realidade.

Se as estratégias defensivas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, em contrapartida elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e para alimentar uma resistência à mudança.

Por ser a construção dessas estratégias delicada, psicologicamente custosa, restritiva, quando os trabalhadores conseguem estruturar essas defesas, eles hesitam em questioná-las. Deve-se considerar na investigação, conforme Dejours e Abdoucheli (1994), que o sofrimento que se pretende analisar não será obtido senão por meio de estratégias defensivas que, por sua vez, transformam profundamente a expressão desse sofrimento.

O risco relativo da alienação⁵ é grande, segundo esses autores, em casos cuja estratégia

⁵ A alienação, para Dejours (1992), consiste na tolerância graduada na qual os trabalhadores de uma organização do trabalho trabalham de uma forma que contraria seus desejos, suas necessidades e sua saúde. A alienação também é considerada, no sentido psiquiátrico, substituição da vontade própria do sujeito pela do objeto. Nesse caso, trata-se de uma alienação, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir seus objetivos próprios com a injunção organizacional que substitui seu livre arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra si próprio, em vez de fazer triunfar sua vontade.

defensiva se torna ela mesma tão preciosa para os trabalhadores que, ao se esforçarem para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, acabam por transformar essa estratégia em um objetivo em si mesma. Para ela convergem todos os esforços para manter e vencer tudo o que possa desestabilizá-la. As ameaças contra a estratégia defensiva são vivamente combatidas, e a estratégia corre o risco de ser promovida a objetivo.

Essa situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não conseqüência do trabalho e o sofrimento pode não mais ser reconhecido como decorrente do trabalho. Inversamente, a estratégia de defesa que era considerada apenas uma defesa contra o sofrimento, passa a ser percebida como promessa de felicidade, e a defesa da defesa é erigida em ideologia.

As tarefas perigosas, executadas, na maioria das vezes, em grupo, dão origem a um medo específico. Contra a angústia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. Assim, disfarçado ou mascarado, o sofrimento só pode ser revelado por meio de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia. Dessa forma, o sofrimento do trabalhador dá lugar a uma semiologia que é chamada de ideologia defensiva da profissão. A vida psíquica é um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental.

Dejours e Abdoucheli (1994) admitem que caso seja levada a cabo a análise das ideologias defensivas, poder-se-ia estudar como elas têm um lugar na construção de um imaginário social, no qual a estrutura (imagem) opõe-se, precisamente, de um lado, à elaboração e à perlaboração do sofrimento, e, de outro, à avaliação da realidade e à ação de transformação da organização do trabalho.

Os procedimentos defensivos, mesmo os individuais, podem ser utilizados, segundo Dejours e Abdoucheli (1994), em proveito da produtividade, que conduz os trabalhadores à auto-aceleração, a inventar macetes, a desenvolver habilidades de prudência, regras de trabalho etc. As pesquisas de Mendes (2004) indicam que a auto-aceleração ocorre em razão das pressões de negociação e resistência dos trabalhadores.

Mesmo provocando essa fragilização, a auto-aceleração se mantém em decorrência da necessidade de o trabalhador obter o reconhecimento e seus benefícios para construção de sua identidade. Para a autora, essa expectativa é a força motriz para assegurar o constante reinvestimento no trabalho. Esse processo constitui uma luta permanente pelo reconhecimento, que permite a vivência de prazer e a (re)significação do sofrimento.

Assim, a auto-aceleração como defesa para os trabalhadores é responsável por manter a produção, mesmo que em detrimento da saúde dos trabalhadores, e o fracasso dessas defesas é o motivo para a doença instalar-se. O agravante para essa possibilidade é que a auto-aceleração constitui uma estratégia valorizada pelos pares, chefias e clientes, em virtude de provocar o aumento da produtividade pelo ritmo intenso impresso na execução das tarefas. Tal valorização, conforme Mendes (2004c), inviabiliza o reconhecimento no trabalho, implicando a manutenção dos padrões que geram o adoecimento.

Dejours e Abdoucheli (1994) apontam uma forma específica de inteligência, a heteronômica, também chamada de inteligência astuciosa, que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível. Como inteligência do corpo, sobretudo, ela também está em constante ruptura com normas, regras, pois é uma inteligência fundamentalmente transgressiva.

Essa inteligência funciona, de acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), sempre em relação a uma regulamentação feita anteriormente (pela organização oficial ou prescrita do trabalho) que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos com procedimentos mais eficazes, em vez da utilização dos modos operários prescritos. Os autores lembram que as fontes fundamentais da inteligência astuciosa em atividade estão situadas precisamente no próprio sofrimento, do qual ela é um dos resultados, com a diferença de que ela leva não apenas à atenuação do sofrimento, mas a atingir, como contrapartida de seu exercício bem-sucedido, o prazer.

Segundo os autores, as condutas organizadas e a inteligência astuciosa estão mais adiantadas do que a consciência que os sujeitos têm delas, constituindo paradoxo fundamental de inteligência, a que demonstra que inteligência e consciência não caminham necessariamente juntas e nem com a mesma rapidez.

A inteligência da prática, para Dejours (2005), é aquela mobilizada em uma situação real de trabalho (aquilo que se faz conhecer por sua resistência ao domínio dos saberes e do conhecimento disponíveis).

Trata-se de uma inteligência essencialmente engajada nas atividades técnicas, em particular nas atividades de fabricação (*poièsis*). De acordo com Détienne e Vernant (1974), citados por Dejours (2005), essa inteligência é caracterizada por alguns traços: a) ela é mobilizada ante situações inéditas, imprevistos, ante situações móveis e cambiantes; b) sua competência é a astúcia; c) ela está fundamentalmente enraizada no engajamento do corpo, que funciona graças a uma espécie de mimetismo com as exigências da tarefa, que remete, bem

precisamente, à utilização da sensibilidade analisada no conceito de atividade subjetivante⁶; d) ela se preocupa em poupar esforços; e) ela privilegia a habilidade, em detrimento do emprego da força; f) é inventiva e criativa, e por isso não pode ambicionar alcançar um conhecimento estável.

A inteligência prática implica idéia de astúcia. A que, conforme Dejours (2005), comporta dois lados. A astúcia em relação ao real introduz a imaginação criadora e a invenção, isto é, a adjunção de qualquer coisa de novo – a inovação – ao que já é conhecido, ao que é o objeto de uma rotina e está estabilizado e integrado à tradição. A astúcia, essencialmente fundamentada na mobilização subjetiva passa pela familiarização com o processo de trabalho, por colocar-se em ressonância com o corpo a matéria ou máquina (ou uma técnica de dança contemporânea), e que, por certo mimetismo, permite antecipar e intuir os acontecimentos que poderão se produzir graças ao jogo de uma sensibilidade intencional.

Em relação aos procedimentos e ao trabalho prescrito, a astúcia introduz inevitavelmente, para Dejours (2005), ao mesmo tempo que uma inovação, uma falta de prescrição, um *quebra-galho*. O autor ressalta que esse termo que não tem um sentido pejorativo. Ao contrário, ele foi reintroduzido recentemente no mundo do trabalho para designar as infrações cometidas no exercício do trabalho cotidiano, para alcançar o máximo dos objetivos das tarefas fixadas pela organização do trabalho. O termo *quebra-galho* tem uma história no mundo de trabalho e designa as maneiras de proceder que permitem alcançar os objetivos procurados, afastando-se da regra, mas sem trair seus princípios.

Dominar os *macetes*, segundo Dejours (2005), confere a quem os detém uma vantagem em termos de autonomia e de poder em relação à hierarquia e aos colegas. Ao usar habilmente as descobertas da inteligência astuciosa, o sujeito pode proteger-se mais eficazmente da fadiga.

Dejours e Abdoucheli (1994) enunciam os requisitos individuais e sociais da inteligência astuciosa. Dentre os requisitos sociais, Dejours e Abdoucheli (1994) fazem menção ao reconhecimento, que traz um benefício no registro da identidade, isto é, naquilo que torna o trabalhador um sujeito único, sem igual. Ressaltam os autores que a passagem necessária pela validação social leva a fazer da sublimação um processo social e historicamente situado. E lembram que, por meio do reconhecimento, se desenvolve o processo de mudança do objeto da pulsão, de acordo com a teoria da sublimação.

⁶ O conceito de atividade subjetivante constitui a mediação conceitual sobre as interações entre o homem e o posto de trabalho. Essa mediação permite intercalar – entre a objetividade própria ao mundo do ambiente ou do posto de trabalho e a objetividade da expressão material do comportamento, em tempo de subjetivação – a atividade subjetivante, em que a exigência objetiva e o processo subjetivo se apóiam mutuamente, justamente no detalhe de sua dinâmica interna, sem jamais conseguir a heteronomia das duas dimensões do comportamento e de sua intenção.

Quando o reconhecimento da defasagem entre organização prescrita e organização real do trabalho se opera de forma conveniente, as contribuições da inteligência astuciosa podem ser eventualmente estabilizadas e retomadas pelo próprio coletivo dos trabalhadores. Assim, formam-se e se transmitem as regras de ofício. Graças a elas, são proferidos os julgamentos de validação e reconhecimento de um par pelo coletivo ou pela comunidade de pertença. Tais regras, que podem ser técnicas ou éticas, fornecem bases fundamentais e necessárias para a elaboração das relações de confiança entre os trabalhadores.

As transformações das condições do diálogo modificam o sistema de defesas. Pagès (1982) afirma que essa própria transformação se estabelece pelo diálogo. Toda expressão defensiva é, ao mesmo tempo, a comunicação, direta ou indireta, do sentido do que é vivido no imediato, e uma transformação das condições de troca que permitirá uma comunicação ulterior mais explícita.

Dejours (1999) ressalta que as estratégias defensivas cumprem um papel paradoxal. Necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, as estratégias podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza aquilo que faz sofrer. Assim, as estratégias coletivas de defesa, descobertas pela psicodinâmica do trabalho, contribuem de maneira decisivas para a coesão do coletivo de trabalho, também em conformidade com as considerações de Pagès (1982).

A ideologia funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Também é no nível da ideologia defensiva, como mecanismo de defesa elaborado por um corpo social particular, que se deve procurar uma especificidade relacionada à natureza da organização do trabalho. A característica da ideologia defensiva, segundo Dejours (1992), é ela ser dirigida não contra uma angústia⁷ proveniente de conflitos intrapsíquicos de natureza mental, mas ser destinada a lutar contra um perigo e um risco reais. Enfim, a última categoria de estratégias defensivas a ser analisada pode ser representada de acordo com a figura 9.

⁷ A angústia resulta de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis. Pode tratar-se de uma oposição entre duas pulsões, entre dois desejos, entre dois sistemas (p.ex. consciente, inconsciente), entre duas instâncias. Segundo Dejours (1992) a investigação da angústia só deve ser realizada pela psicanálise, uma vez que a angústia é uma produção individual, cujas características só podem ser esclarecidas pela referência contínua à história individual, à estrutura da personalidade e ao modo específico de relação objetal.



Figura 9 – Os principais componentes das estratégias defensivas

Além disso, a ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados, pois aquele que não contribui para ou não partilha do conteúdo da ideologia é, cedo ou tarde, excluído. Uma ideologia defensiva, para ser funcional, deve ser dotada de certa coerência, o que supõe certos arranjos rígidos com a realidade, do que decorrem riscos em conseqüências mais ou menos graves no plano prático e concreto.

Para apresentar como foi possível investigar as categorias da psicodinâmica do trabalho no presente estudo, segue-se o capítulo relativo ao método.

CAPÍTULO 3

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo adota a proposição de Dejours (1992) relativa à interpretação da fala e dos silêncios dos trabalhadores, em uma relação de intersubjetividade entre eles e os pesquisadores. O objetivo do método é apreender as relações que podem se estabelecer entre organização do trabalho e sofrimento psíquico, ou de forma mais ampla, entre trabalho e vida psíquica. O modo de interpretação utilizado que se refere ao discurso relativo às vivências coletivas é a decodificação da organização do trabalho por meio da interpretação do discurso coletivo dos trabalhadores.

De acordo com uma concepção psicodinâmica, nesta pesquisa considera-se a fala como dado primordial para análise. Mendes (2004b) parte do pressuposto de que pela palavra o trabalhador pode tornar visível o invisível e, conseqüentemente, desvelar conteúdos encobertos acerca de sua relação com o seu contexto de produção, no momento em que é possível elaborar-pensar com o pesquisador as suas experiências com o trabalho.

Lancman e Heloani (2004) ponderam acerca das etapas que, para Dejours (1992) servem de norteadores para o trabalho de campo: a construção do estudo pela pré-enquête, a enquête, validação e refutação, validação ampliada e análise dos resultados. Lancman e Heloani (2004) afirmam que, apesar dessas etapas serem fundamentais para o alcance dos objetivos propostos pela psicodinâmica do trabalho, cada pesquisa e cada situação de trabalho são peculiares e envolvem algumas adaptações, que, no entanto, não comprometem a integridade do método.

Segundo Dejours (1992), a posição do pesquisador no método da psicodinâmica do trabalho deve ser de interlocução, deve tornar possível a abertura para uma palavra que fale das vivências de sofrimento e prazer e que seja passível de uma escuta e de interpretação. O trabalho de formulação, de verbalização, de expressão e de elaboração é potencialmente viável, porque o pesquisador é diferente dos trabalhadores. Um trabalho resulta de um coletivo de pesquisa porque, em uma posição diferente dos trabalhadores, o pesquisador se posicionou como alguém que não sabe, alguém a quem se aceitou explicar temas e fazer compreender o que ele desconhecia. Essa atitude mostra-se fecunda quando os trabalhadores dizem ao pesquisador conteúdos que não sabiam, do mesmo modo quando falam a uma terceira pessoa.

A escolha pelo estudo de caso implica buscar a compreensão singular e profunda de eventos, organizações, grupo de pessoas ou simplesmente uma única pessoa, de acordo com Lancman e Heloani (2004). O objeto estudado dessa forma é tratado como único, como representação particular da realidade.

A opção por realizar um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório foi feita considerando que os estudos exploratórios, como assinala Triviños (1987), permitem ao pesquisador ampliar seu conhecimento em relação a determinado problema. O pesquisador aprofunda seu estudo nos limites de uma realidade específica, buscando antecedentes, maior conhecimento para, em seguida, planejar uma pesquisa descritiva. Um estudo exploratório também pode servir para levantar possíveis problemas de pesquisa.

O estudo de caso é considerado por Triviños (1987) uma ferramenta privilegiada para o acesso a uma fonte diferenciada que, de forma única, apresenta simultaneamente a constituição subjetiva da história própria (subjetividade individual) e uma forma não-repetível de subjetivação da realidade social que ao sujeito cabe viver.

Para a construção do conhecimento, o caso não é um elemento isolado, conforme Fonseca (1999), mas um momento de sentido no curso da produção teórica. Em um caso, sua legitimidade é dada pelo que representa para a qualidade do processo teórico em desenvolvimento.

O estudo de caso pode adotar uma conotação ou enfoque do tipo histórico-organizacional, em que o interesse do pesquisador enfoca uma organização. Segundo Triviños (1987), o pesquisador deve, nesse tipo de estudo, valer-se do conhecimento existente sobre a organização que deseja pesquisar, com base nos materiais disponíveis (documentos, arquivos etc.) e realização de entrevistas.

Os estudos descritivos exigem do pesquisador uma série de informações a respeito do que deseja pesquisar e permitem conhecer e descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Triviños (1987) afirma que, no estudo de caso, os resultados são válidos só para o caso que se estuda, uma vez que não se pode generalizar o resultado atingido no estudo. O grande valor do estudo de caso consiste em fornecer conhecimento aprofundado de uma realidade delimitada, de forma que os resultados atingidos possam permitir e formular novos problemas para o encaminhamento de outras pesquisas.

3.1 Problema de pesquisa e objetivos

Este trabalho apresenta o seguinte problema de pesquisa: como os bailarinos de uma companhia de dança contemporânea em Goiás percebem seu trabalho?

O objetivo geral consiste em investigar o contexto de trabalho de uma companhia de dança contemporânea de Goiás com base no discurso dos bailarinos. Os objetivos específicos da pesquisa consistem em: a) conhecer como se configura o contexto de trabalho de bailarinos

profissionais da dança contemporânea em Goiás e colaborar para os estudos das áreas de conhecimento correlatas; b) elaborar em formas de intervir no contexto de trabalho dos bailarinos para reduzir suas vivências de sofrimento e conhecer as suas possíveis vivências de prazer.

3.2 Campo de pesquisa

A companhia de dança pesquisada é referida ao longo da dissertação com o termo “companhia”. Além de ser a única companhia do estado de Goiás de dança contemporânea profissional, ela foi escolhida tendo por base a importância de suas contribuições realizadas no campo da dança contemporânea no Brasil e por ser reconhecida, em críticas e premiações, pela estréia e apresentação de trabalhos regulares desde a década de 1980, por apresentar-se em respeitadas espaços cênicos no país e no exterior, e possuir um profissional que cria coreografias especialmente para o grupo. O último fator, segundo Siqueira (2006), possibilita a construção de um tipo de corpo dos bailarinos afeito aos movimentos do criador da companhia (o que não ocorre em companhias de repertório, que interpretam peças de diversos coreógrafos, às vezes, de épocas bastante diferentes).

Os membros da companhia auto-caracterizaram-se como um veículo de manifestação artística, além de já terem seu trabalho legitimado como artístico por críticos de arte regionais, nacionais e internacionais. Eles afirmam desenvolver uma proposta estética de muitas faces com o fim de colaborar para que as platéias do Brasil e do mundo reflitam sobre a contemporaneidade, com a democratização do acesso às artes cênicas.

A companhia apresenta seus espetáculos em várias capitais brasileiras e vários países e é considerada original em Goiás, pela diferença de atuação em relação a outras companhias de dança profissional do eixo Rio de Janeiro – São Paulo. A companhia é classificada como empresa optante do simples e é mantida especialmente por patrocínios, além de recursos próprios.

3.2.1 Histórico da companhia:

Conforme documentos da companhia, sua concretização decorreu de um projeto antigo, no final dos anos de 1980, quando alguns bailarinos já desenvolviam atividades informais e não-seqüenciadas, oferecendo cursos e apresentando artistas convidados. Desde sua fundação, a companhia desenvolve uma relação diferenciada dos padrões e regras acadêmicas e se

concentra na proposta de não fixar modelos, embora tenha sofrido influência de um grupo de dança de Goiânia, do qual seus fundadores e influenciadores participaram.

Os primeiros espetáculos, em meados de 1990, narravam pequenas histórias bem-humoradas. Naquele momento, a formatação cênica de idéias interessantes ainda falava mais forte que as propostas de movimentação. Os espetáculos traziam a ousadia de associar fotografia, vídeo e música ao vivo de improviso, no palco. Os espetáculos seguintes imprimiram ritmo de criação e uma identidade mambembe ao grupo que começou a viajar pelo Brasil.

Tal comportamento, segundo documentos da companhia, possibilitou que ela trilhasse uma interessante trajetória, sincronizada com o pensamento contemporâneo, esquivando-se das relações puramente estéticas da dança para aprofundar questionamentos pertinentes à realidade social.

No início da década de 1990, a companhia já influenciava, em Goiânia, outros grupos e iniciava um trabalho gradativo de formação de público para a dança e o teatro, em razão da capacidade notória do grupo de comunicação com a audiência. Nesse ínterim, surgiu o primeiro convite para apresentação fora do Brasil, na América Latina, e a partir de então, houve repercussão de seu trabalho e convites para apresentações na Europa e América do Norte.

A companhia goiana começou a despertar interesse no exterior, antes mesmo de ser reconhecida na cena da dança brasileira. Com apresentações e várias premiações em festivais brasileiros e internacionais, os espetáculos eram festejados pela crítica, que anunciava um momento na dança contemporânea brasileira: a rendição dos grandes centros de dança ao trabalho desenvolvido por um grupo do Brasil Central.

Simplicidade, carisma, poesia, competência técnica, temas como a relação do ser humano com o tempo, inversão de papéis sociais, o desejo de dançar, somados à criatividade artística reuniam-se na composição dos espetáculos. Ao final dos anos 1990, a companhia encontrou uma proposta mais clara e própria de movimentação, ao mesmo tempo que abordava a solidão conquistada pelo homem contemporâneo.

Em 1998, a companhia conseguiu patrocínio de duas grandes empresas, e anos depois, o contrato firmado com a única empresa de iniciativa privada (por meio da lei Rouanet) não foi renovado, em virtude das políticas de investimento em projetos culturais dessa empresa. Com a perda inesperada do patrocínio, a companhia permaneceu três anos até conseguir novo subsídio de uma empresa de economia mista, que, até 2007, era sua parceira.

O espaço do café, no local em funciona a companhia, foi caracterizado como um lugar de convivência das equipes de trabalho e visitantes. Nesse espaço, também há a intenção de

reunir grupos que tinham em comum a paixão pela arte. Durante os eventos do centro cultural, esse ponto de encontro assume papel fundamental na ambientação dos *happenings* e *jam sessions*, envolvendo artistas convidados, em um clima de descontração. Além de entretenimento, o café também oferece informação especializada aos freqüentadores: um mural temático quinzenal, disponibiliza notas introdutórias e bibliografias sobre o estudo do corpo, as artes cênicas, grandes criadores contemporâneos e eventos.

Assim, a companhia completará vinte anos, em 2008, com a realização de um conjunto de ações, voltadas para a qualificação profissional, a formação de público, a reflexão e a exibição dos mais diversos aspectos da arte contemporânea, além de promover a divulgação da dança no Brasil.

3.3 Participantes

Em relação aos participantes, na pesquisa qualitativa, Minayo (1999) afirma que se deve privilegiar a escolha de sujeitos sociais que detenham os atributos, experiências e expressões que o investigador pretende conhecer. Deve haver um número suficiente para permitir uma certa reincidência das informações, porém não se pode desprezar informações ímpares, cujo potencial explicativo tem que ser levado em conta.

Minayo (1999) também considera, na sua homogeneidade fundamental relativa aos atributos, que o conjunto de entrevistados deve ser diversificado para possibilitar a apreensão de semelhanças e diferenças no discurso dos trabalhadores. Assim, nesta pesquisa exploratória, todos bailarinos disponíveis que concordaram em ser participantes da pesquisa (incluindo-se ensaiadores-bailarinos, que serão denominados ao longo da dissertação como bailarinos⁸) foram entrevistados com o mesmo roteiro semi-estruturado de perguntas (apêndice B).

Foram entrevistados nove bailarinos, que na data de realização das entrevistas, ocupavam os seguintes cargos: dois eram ensaiadores-bailarinos e sete bailarinos, tendo em vista que os ensaiadores-bailarinos também desempenhavam a função de bailarinos. Os bailarinos são provenientes de diferentes estados brasileiros e de outro país, se dividiam em cinco homens e quatro mulheres, com idade média de 28 anos.

A escolaridade dos integrantes varia de ensino médio completo a ensino superior completo. As formações acadêmicas de graduação predominantes são Dança (três) e Educação Física (dois), e dois bailarinos cursaram somente o ensino médio. O tempo que os bailarinos

⁸ Os bailarinos serão denominados como sujeitos "S", de número dois a 10. Para referências feitas ao coreógrafo será utilizada a sigla S1.

trabalham na companhia varia de dois meses a dezessete anos. Três bailarinos já estavam na companhia há aproximadamente sete anos, e os demais, em média de dois anos. Todos trabalham no mesmo horário: das nove horas da manhã às quinze horas.

3.4 Procedimentos

3.4.1 Coleta de informações

Após o primeiro contato e aceitação do grupo em participar da pesquisa, submeteu-se o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Goiás para aprovação. Assim que possível, foram coletados os documentos cedidos pela companhia (Cd *room* com vários informes sobre a companhia e panfletos de espetáculos), para análise.

A sistematização das informações ocorreu considerando, conforme Triviños (1987), que a coleta e a análise das informações são uma etapa no processo de pesquisa qualitativa, ou duas fases que se retroalimentam constantemente. Segundo o autor, só dialeticamente pode-se falar, separadamente desse enfoque no estudo de um fenômeno social.

Mazzotti e Gewandszajder (1998), ao comentarem Patton (1986), especificam a natureza predominante dos dados qualitativos:

descrições detalhadas de situações, eventos, pessoas, interações e comportamentos observados; citações literais do que as pessoas falam sobre suas experiências, atitudes, crenças e pensamentos; trechos ou íntegras de documentos, correspondências, atas ou relatórios de casos (p. 132).

Em toda forma de buscar informações ocorre o que Spink (1999) chama de três cuidados éticos na pesquisa qualitativa: os consentimentos informados, a proteção do anonimato e o resguardo do uso abusivo do poder na relação entre pesquisador e participantes.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas individuais com os nove bailarinos, gravadas em fita cassete e uma entrevista coletiva, gravada em vídeo (fita VHS), com a participação de oito bailarinos; coleta de documentos cedidos pela companhia (e por órgãos públicos de fomento à cultura, ao emprego e trabalho).

O ambiente sensorial tem um papel importante, para Dejours (1992), na expressão do sofrimento e do prazer no trabalho. O autor diz ser necessário abordar a organização do trabalho, a fim de conhecer a história dos aspectos conflituais entre trabalhadores e hierarquia para apreender a dimensão dinâmica do contexto de trabalho.

3.4.1.1 Análise documental

Dejours (1992) salienta o objetivo da fase de preparação da pesquisa, que consiste em reunir informações sobre o processo de trabalho com base no acesso a documentos técnicos, econômicos e científicos e ter acesso à empresa em forma de visitas (oficiais ou não). A fase de documentação relativa ao processo de trabalho e das visitas não pretende chegar a uma descrição objetiva da relação homem/trabalho, mas obter uma base concreta necessária para compreender a respeito do que falam os trabalhadores que participam da pesquisa e ter à disposição uma representação, em imagens, das condições ambientais de trabalho.

Como forma de conhecer os aspectos relacionais entre os trabalhadores no contexto de trabalho, o pesquisador pode utilizar-se da pesquisa documental. Para Caulley (1981), ela é baseada em materiais escritos que incluem leis, regulamentos, livros, jornais, revistas, discursos, roteiros de televisão e rádio, estatísticas, arquivos em geral e elementos iconográficos (sinais, fotografias, filmes, imagens, grafismos).

A pesquisa documental permite sinalizar informações factuais em documentos, principiando pelo levantamento de pressupostos e questões relativas ao objeto de pesquisa. A análise documental é um tipo de estudo descritivo que fornece ao investigador a possibilidade de reunir uma grande quantidade de informação de leis estaduais acerca do objeto de estudo, conforme Triviños (1987). Trata-se de uma análise que, segundo Richardson (1999), consiste em operacionalizar o estudo e a análise de um ou vários documentos para descobrir as circunstâncias sociais e econômicas com as quais podem estar relacionados.

3.4.1.2 Entrevistas

A escolha de utilização de entrevistas deu-se mediante as considerações de Dejours (1992) de que a palavra é tida como mediador privilegiado das relações intersubjetivas. Nesse sentido, deve-se entender a fala não como uma série de palavras, mas como um ato (assim como o faz Spink, 1999), que implica um ato de pensar. Dejours (1992) visa a possibilidade de considerar a situação em relação ao trabalho, as conseqüências dessa relação na vida fora do trabalho e na vida em geral, ou seja, o aprofundamento da dialética ator-sujeito.

Para discutir a questão da autenticidade da palavra, Dejours (2005) lembra que tomar a palavra para expressar publicamente as razões de agir comporta sempre um risco. Esse risco só pode ser atenuado quando se considera que escutar representa também um risco: o de ser desestabilizado na sua análise, na sua compreensão e na sua opinião, ao considerar a opinião do

outro. Assim, o pesquisador buscou uma relação de equidade com os sujeitos da pesquisa.

Segundo Dejours (1992), o discurso dos trabalhadores é permeado por expressões significativas e associação de idéias. Assim, em termos metodológicos, Dejours (1994) justifica a utilização de um “modelo discursivo da compreensão do sentido das ações” (p. 63), tendo em vista que, para obter acesso às vivências subjetivas é preciso, de acordo com Dejours e Jayet (1994), passar necessariamente pela palavra dos trabalhadores.

Em se tratando de uma pesquisa qualitativa, Gaskell (2002) assinala que geralmente são utilizadas entrevistas semi-estruturadas (entrevista em profundidade) com um único ou vários respondentes. Na entrevista qualitativa podem ser usadas duas modalidades de entrevista. A entrevista de levantamento, fortemente estruturada, em que é feita uma série de questões predeterminadas, e, uma outra, a conversação continuada, menos estruturada que a observação participante, ou etnografia, em que a ênfase consiste mais em absorver o conhecimento local e a cultura por um período de tempo mais longo do que fazer perguntas em um período relativamente limitado.

Triviños (1987) afirma que a entrevista semi-estruturada é um instrumento privilegiado, pois ela ao mesmo tempo valoriza a presença do investigador e oferece perspectivas possíveis para que o entrevistado alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, de forma a enriquecer a investigação. Segundo Spink (1999), na entrevista, as perguntas tendem a focalizar um ou mais temas, convidando os participantes à produção de sentidos.

A entrevista semi-estruturada, para Minayo (1999), combina perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador. Esse tipo de entrevista difere da não-estruturada em apenas um grau, porque na verdade, conforme Minayo (1999), nenhuma interação, para a finalidade de pesquisa, se coloca de forma totalmente aberta. A entrevista semi-estruturada inicia-se com a elaboração de um roteiro (os roteiros das entrevistas individual e coletiva compõem os apêndices C e D).

Dejours e Abdoucheli (1994) comparam entrevistas individuais e entrevistas coletivas e expõem as vantagens da última. Segundo os autores, essa metodologia mostra que os trabalhadores em grupo são capazes de reconstituir a lógica das pressões de trabalho que os fazem sofrer e também podem fazer aparecer as estratégias defensivas coletivamente construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho.

Em vista dessas considerações, optou-se por utilizar entrevistas semi-estruturadas individuais e coletiva, realizadas no ambiente de trabalho dos participantes, com a sua devida autorização e agendamento prévio. O roteiro de entrevista individual baseou-se nas seguintes

categorias da psicodinâmica do trabalho: condições de trabalho, organização de trabalho, relações de trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de enfrentamento. Para análise, foram consideradas algumas das contribuições da psicodinâmica do trabalho.

Para a obtenção de uma boa transcrição das entrevistas, Gill (2002) recomenda que eles devem consistir em um registro tão detalhado quanto possível do discurso a ser analisado. A transcrição não pode sintetizar a fala, nem deve ser *limpada*, ou corrigida. Ela deve registrar a fala literalmente, com todas suas características possíveis. O desenvolvimento da transcrição pode demorar até dez horas para cada hora de material gravado.

As nove entrevistas individuais duraram em média sessenta minutos cada, e a entrevista coletiva, aproximadamente uma hora e trinta minutos. Houve necessidade da habilidade do pesquisador, no momento de leitura das transcrições, de lembrar aspectos da entrevista que vão além das palavras, e o pesquisador quase reviveu o momento de realização da entrevista.

Para Gaskell (2002), essa é uma parte essencial do processo e por isso é muito difícil analisar entrevistas feitas por outras pessoas. A transcrição das entrevistas, para esse autor, é concretamente o primeiro passo da análise. Ele enfatiza que é vital garantir que toda interpretação esteja enraizada nas próprias entrevistas, de tal modo que, quando a análise é feita, o *corpus* possa ser utilizado para justificar as conclusões.

3.4.2 Técnica de análise

Dejours (1992) explica que sua pesquisa visa essencialmente apreender as vivências subjetivas. Seu interesse é pela dimensão do comentário, que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o por quê e o como da relação vivência-trabalho, interpretações e até mesmo citações, tipo piadas etc. O comentário é o material por excelência para tomar contato com a subjetividade dos trabalhadores. Além do mais, o comentário é marcado por uma ênfase interpessoal, possui uma finalidade explicativa, que tem um objetivo – o de convencer, o de informar o outro – que aparece na maneira pela qual o coletivo estrutura sua relação com o trabalho.

O comentário, porém, nem sempre é contínuo, nem possui um caráter de permanência absoluta. Às vezes, tende a dissolver-se em uma descrição da realidade que visa ser objetiva e operatória. O comentário, de certo modo, é a formulação do pensamento dos trabalhadores sobre sua própria situação. Busca-se, segundo Dejours (1992), detectar o que tem valor de comentário e, sobretudo, os comentários que são objeto de discussão e de posições

contraditórias no grupo.

Quando há um distanciamento entre realidade e percepção de realidade, ou seja, entre descrição operatória e o comentário subjetivo, depreende-se que há, no silêncio, em vez de um comentário, uma atitude tão ativa e específica quanto na sua presença. Em outras palavras, o silêncio equivale à posição de ocultação entre a realidade e a percepção dela. A abordagem coletiva de Dejours (1992) visa a percepção. Se o comentário desaparece, é porque há um dispositivo defensivo estabelecido para lutar contra a percepção, ou seja, contra o patético, ou contra o sofrimento.

A negação da percepção da realidade, como por exemplo, dos riscos inerentes ao trabalho, desdobra-se em uma inversão da proposição e ao sofrimento. Ocorre então uma série de formações reativas contra o medo, tais como a bravata, o desafio, a conjuração, a negação de seu contrário etc. (Dejours, 1992). O autor alerta que, se o foco da pesquisa é somente o discurso direto ou um só aspecto não-dialético da temática proposta, podem ser geradas interpretações por demais unívocas.

O material da investigação em psicodinâmica do trabalho pode constituir-se nos comentários (e nas falhas ou faltas de comentários) completados e relacionados ao contexto, procurando justamente o que, de certo modo, pode contrabalançá-los ou contradizê-los. Esse par de contrários é interpretado em relação ao binômio sofrimento/defesa, que deve ser distinto do binômio sofrimento/prazer.

Para Dejours (1992), o trabalho dos pesquisadores obtém reconhecimento do grupo não tanto pela hipótese ou interpretação pelo grupo, mas, sobretudo por dois tipos de fatos: a) a interpretação correta desencadeia material novo, ou seja, novos temas de discussão, anedotas ou comentários novos que ampliam as idéias e encadeiam-se à interpretação – associam-se a ela, retomando-a e modificando-a, o que é essencial detectar; b) a interpretação correta mantém e realça a discussão, contribuindo para a elaboração coletiva do tema, em vez de provocar uma diminuição ou parada da discussão, o que ocorre quando se trata de uma interpretação inoportuna, inadequada ou falsa.

Uma boa análise, de acordo com Minayo (1999), interpreta o discurso consoante um quadro de referências em que a ação objetivada nas instituições permite ultrapassar a mensagem manifesta e atingir os significados latentes. Conforme Dejours (1992), a técnica de análise das informações consiste em detectar esse contraste ou paradoxo. Os pesquisadores efetuam um esforço especial, durante a pesquisa, para apreender as relações existentes entre as expressões de sofrimento (ou de prazer), as expressões positivas ou os silêncios claramente respeitados em relação a certos temas e as características da organização do trabalho. Se tais

relações são identificadas, e o grupo não as percebe, é possível propô-las como uma interpretação.

A análise ideal, segundo Dejours (1992), é aquela que, desmontando um sistema defensivo, autoriza simultaneamente a reconstrução de um novo sistema defensivo ou um deslocamento do sistema defensivo existente, de maneira a enfatizar um elo entre o sofrimento e o trabalho. Quando a apreciação do risco da interpretação ou da escolha de uma formulação passa pelos próprios pesquisadores, aumenta sua capacidade de perceber tensões psíquicas excessivas decorrentes da pesquisa. A subjetividade do pesquisador encontra-se diretamente envolvida com a técnica da pesquisa. O alvo da pesquisa é a relação do coletivo com o trabalho e os efeitos mascaradores dos sistemas coletivos de defesa em relação ao sofrimento. Além disso, visa descrever as modalidades de ação da organização do trabalho e seus efeitos nocivos à saúde psíquica.

Gill (2002) acrescenta que os analistas de discurso devem aprofundar o estudo do material. Uma boa maneira de começar é simplesmente ler e reler as transcrições até familiarizarem-se com elas. Esse processo é uma preliminar necessária para a codificação. As categorias usadas para a codificação são, obviamente, determinadas pelas questões de interesse. A escolha do que deve ser codificado pode sofrer mudanças repetidas vezes, conforme a análise se torna mais sofisticada.

O objetivo básico da análise do discurso, para Minayo (1999), consiste em realizar uma reflexão geral acerca das condições de produção e apreensão dos significados de textos produzidos nos mais diferentes campos de estudo. Ela visa compreender o modo de funcionamento, os princípios de organização e as formas de produção social do sentido.

Cabral (1999) afirma que a análise do discurso parte do pressuposto de que um sentido oculto deve ser captado, para ele, sem uma técnica apropriada, permanece inacessível. O foco de interesse é a construção e procedimentos capazes de levar o leitor a compreensões menos óbvias, mais profundas, por meio da desconstrução do literal do imediato.

Esse autor também admite que a análise do discurso permite desvendar os mistérios da linguagem, rompendo a opacidade das palavras e das frases, desvelando os segredos dos subentendidos, penetrando nos implícitos do dito. Essa análise compõe um instrumental metodológico, e o conceito de discurso, com base em teorias lingüísticas, permite compreender os sentidos criados pela complexa trama de atores que o realizam. A análise de discurso, para Cabral (1999), considera essencial a relação da linguagem com a exterioridade, ou seja, nas condições de produção do discurso estão incluídos não apenas o falante e o ouvinte, mas também o contexto histórico-social e ideológico da comunicação.

Com base nas transcrições das entrevistas, foram confeccionados gráficos, levando-se em conta a técnica de análise do discurso de Lane (1985). Os gráficos, no entanto, não serão apresentados, mas apenas seu conteúdo de forma dissertativa, de modo a tornar a descrição dos resultados mais sintética.

A proposta da análise gráfica do discurso de Lane (1985) é procurar graficamente os núcleos de pensamento, por meio das palavras que se repetem (ou dos sinônimos), mas seguindo a continuidade do discurso, utilizando a seqüência dos números para cada *unidade de significação*. A análise do discurso pode ser aprofundada ao procurar as relações entre o discurso e as características do sujeito: seu grupo social, suas atividades, sua história pessoal.

Todas as verbalizações, segundo Lane (1985), apresentam-se como representações que o indivíduo constrói para orientar-se em suas ações com seu meio social. O discurso é considerado fato e contém a marca do sujeito e de sua atividade. As representações são, então, os dados empíricos nas quais se baseia para atingir o conhecimento concreto da consciência dos indivíduos.

Uma análise de discurso é uma leitura cuidadosa, próxima, que caminha entre o texto e o contexto, para examinar o conteúdo, organizações e funções do discurso. Em uma análise final, a análise de discurso é uma interpretação, fundamentada em uma argumentação detalhada e uma atenção cuidadosa ao material que está sendo estudado.

Justifica-se, então, a opção pela análise das entrevistas com base na análise gráfica do discurso de Lane (1985), que apresenta os seguintes pressupostos: a) não-fragmentação do discurso, pois qualquer critério utilizado para tanto já contém uma interpretação externa; b) a visão da linguagem deve ser construtiva (criadora) e construída e, em consequência, as relações entre os significantes devem ser mantidas constantes; c) o discurso, como uma forma de ação, produto da interação entre pensamento e linguagem, processa-se em espiral, havendo, assim, retornos e avanços, semelhanças e diferenciações; d) deve haver uma convicção na organização retórica do discurso, pois esse movimento em espiral caracteriza significações centrais e periféricas.

Na análise gráfica do discurso, ele é reproduzido, mantendo-se as setas e os números que indicam a relação e a seqüência, de modo que se possa ler a entrevista tal qual fora produzida. Em vez de tratar o discurso como um caminho para outra realidade, os analistas de discurso estão interessados no conteúdo e na organização dos textos.

Lane (1985) afirma que, ao mesmo tempo que os gráficos vão se configurando e núcleos se destacam, podem-se detectar núcleos de pensamento, recordando a análise feita por Vigotski, referente à relação entre pensamento e linguagem. Segundo essa abordagem, há inter-

penetração e mútua dependência entre os dois, porém eles se processam em direções opostas: o pensamento vai do geral ao particular, e a linguagem, do particular ao geral. Assim, a linearidade do discurso são particularidades que se processam relativas a um geral pensado e, dessa forma, os núcleos que os gráficos detectam são o pensado em torno do qual o discurso se articula.

A técnica de análise do discurso torna a análise propriamente dita extremamente simples, pois, mediante a descrição dos núcleos encontrados e das unidades significativas que se relacionam com eles, há a representação que o indivíduo elaborou, com suas contradições, com suas rupturas, o que permite detectar elementos ideológicos que permeiam suas representações e, assim, constatar a sua consciência se processando.

De acordo com Macêdo (1999), o procedimento para a análise gráfica do discurso obedece à seguinte seqüência: a) transcrição do discurso da forma mais fiel possível; b) análise, identificação e enumeração das unidades de significação; c) ligação por setas, seguindo a direção da seriação das frases nos textos discursivos; e d) busca das palavras-chave ou dos núcleos de pensamento que retornam ao núcleo induzido, que é a pergunta.

Como exemplo, apresenta-se o gráfico da questão 23 apresentada na figura 10. Trata-se da importância do trabalho dos bailarinos, que configura a sua percepção ao serem questionados: “você acha que seu trabalho é importante?”. As respostas deles formaram os núcleos da primeira seqüência, indicados pelas setas de número um que mostram a importância do seu trabalho. Apesar de raro e sem apoio financeiro, foge do padrão das demais profissões porque se caracteriza por ser um trabalho de arte que extrapola a busca de sustento ou de um emprego.

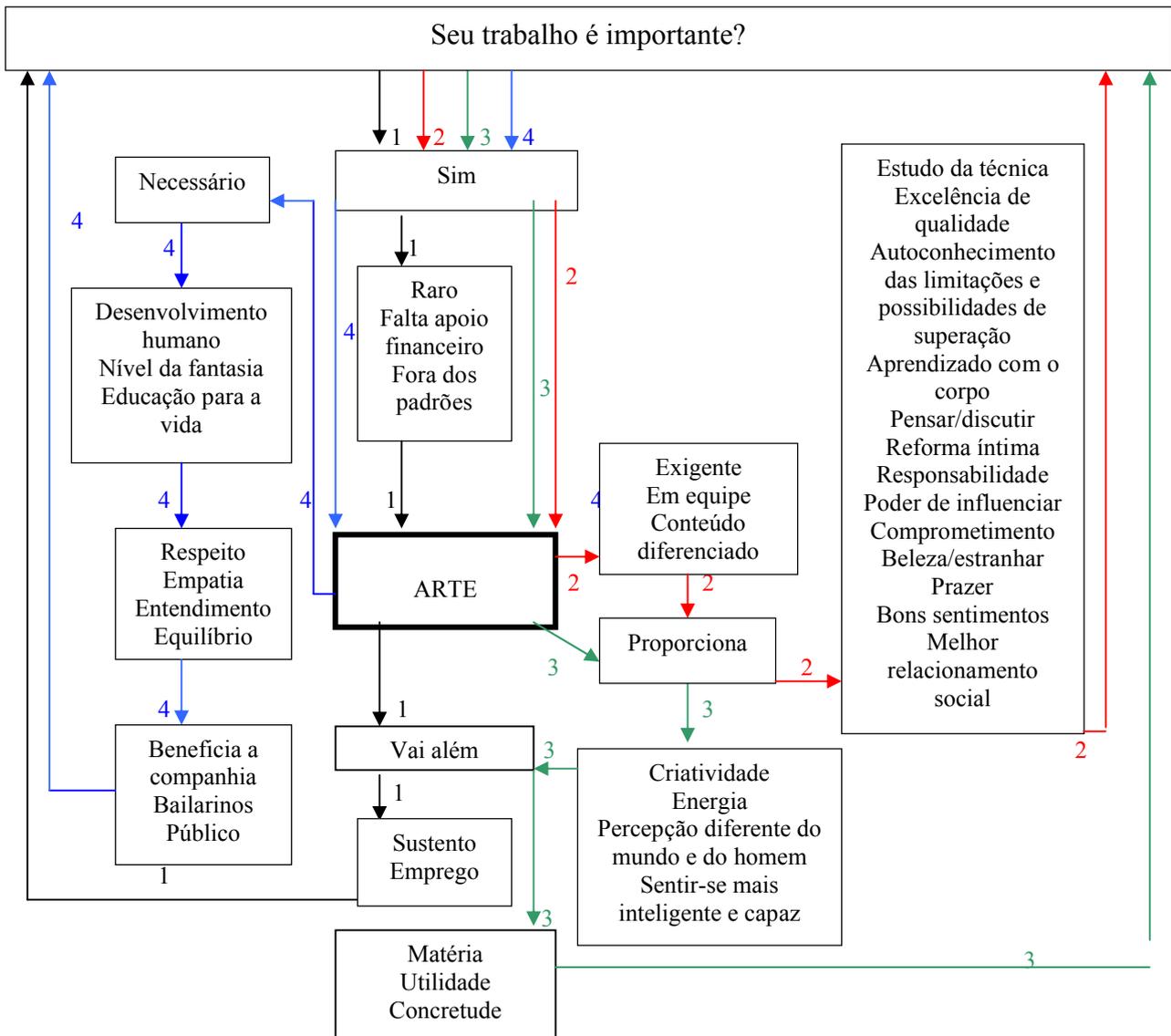


Figura 10 – Representação gráfica do discurso dos bailarinos ao serem perguntados sobre a importância de seu trabalho

A segunda seqüência assinalada pelo número dois indica que o trabalho é importante por se tratar de um trabalho de arte, que proporciona estudo da técnica, excelência de qualidade, autoconhecimento das limitações e possibilidades de superação, aprendizado com o corpo, possibilidade de pensar e discutir, reforma íntima, responsabilidade, poder de influenciar, comprometimento, beleza, prazer, bons sentimentos e melhor relacionamento social. Toda a dinâmica da seqüência dois é enfatizada na seqüência três, em que o trabalho é importante porque proporciona criatividade, energia, percepção diferente do mundo e do homem e a possibilidade de sentir-se mais inteligente e capaz. Dessa forma, o trabalho artístico vai além daquilo que é só matéria, utilidade e concretude.

Assim, para os sujeitos do discurso, conforme a última seqüência, a de número quatro, a arte é necessária para o desenvolvimento humano, em um nível de fantasia, e para a educação para a vida, especificando que esse trabalho desenvolve respeito, empatia, entendimento e equilíbrio e que beneficia todas pessoas envolvidas com trabalho, a companhia, os bailarinos ou o público.

Segundo Minayo (1999), no produto final, a interpretação, além de superar a dicotomia objetividade *versus* subjetividade, exterioridade *versus* interioridade, análise e síntese, revelará que o produto da pesquisa é um momento de práxis, conteúdo que será apresentado no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 4

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, o discurso dos bailarinos será apresentado, discutido e analisado considerando-se as seguintes categorias associadas à psicodinâmica do trabalho: gestão da companhia que envolve a organização e relações de trabalho e as condições de trabalho; conteúdo significativo e ergonômico do trabalho e identidade profissional, vivências de prazer-sofrimento, separadas em tópicos, com objetivo didático, em vivências de prazer e vivências de sofrimento no trabalho e estratégias defensivas.

4.1 Categoria 1 – gestão da companhia: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho

Algumas categorias da psicodinâmica do trabalho foram reunidas na categoria 1, pois caracterizam o modelo de gestão das diferentes organizações. Nesse enfoque, a companhia apresenta características semelhantes às de qualquer outra empresa instalada no modo de produção capitalista.

4.1.1. Organização e relações de trabalho

A divisão de cargos de trabalho é mínima: diretor artístico, bailarinos e ensaiadores-bailarinos. O diretor artístico é responsável pelo processo de criação, montagem e divulgação dos espetáculos, assim como pelas contratações e demissões de professores, bailarinos e ensaiadores-bailarinos com base em histórico profissional, reclamações, indicações e estilo da companhia.

Os bailarinos caracterizaram-se como muito sozinhos/solitários, em virtude do trabalho individualizado (conteúdo ergonômico-identidade), conforme a necessidade de desenvolvimento de cada um. Os bailarinos relataram que eram coreografados, executavam, repetiam e corrigiam movimentos conforme orientações, desenvolviam personagens, representavam papéis diferenciados em coreografias, encarnavam funções de diretores ou ensaiadores ocasionalmente, sem interferir ou desrespeitar trabalhos alheios e que cooperavam e interagiam com toda a equipe. Um deles comenta:

É, é sofrido porque é meio solitário, né, você tem que fazer por você, que ninguém pode fazer, não tem como, não tem como. [risos]. Cada um tem a sua responsabilidade assim, é mais ou menos assim, o que você faz te cabe a deixar bem

feito, e trabalhar as suas dificuldades nisso, por isso cada um tem que trabalhar meio por sua conta mesmo e, além disso, tem esses ensaiadores que tão sempre revendo e tal e entre os colegas, não é uma coisa formal, mas a gente tá sempre se ajudando e dividindo tarefas também. É uma, uma organização informal, que acontece naturalmente, assim, às vezes, um tá mais cansado, daí o outro faz a parte. Aí colabora assim [...] (S1).

Os bailarinos descreveram que suas atividades eram programadas de acordo com a necessidade específica de cada um. Relataram, porém, que todos precisavam e buscavam aprender as coreografias, repassar espetáculos, lembrar movimentos esquecidos ou difíceis, aperfeiçoando, limpando e ajustando movimentos, ter aulas de técnica, manter alongamento e aquecimento durante o trabalho e um bom estado nutricional, desenvolver a consciência corporal, aprimorar as técnicas e os resultados para apresentação, repetindo os movimentos na forma de ensaios.

A repetição dos mesmos movimentos ao longo do dia de ensaios não foi apontada como trabalho repetitivo que gera insatisfação, conforme declara Dejours (1992), mas como algo necessário para o desenvolvimento da técnica. Afirmaram que a repetição tinha o sentido de tornar o corpo apto a expressar determinadas intenções, de acordo com as proposições de Fernandes (2000). Assim os bailarinos precisam estar aprisionados ou docilizados à técnica para poderem comunicar-se melhor. A técnica não pode ser o único ou maior objetivo, no entanto, conforme alguns entrevistados:

Assim, o que eu penso assim pra mim é, que eu vou tentar não quicar, porque a pessoa que vai ir ver não tá interessada se eu vou quicar ou não, não é que eu não tenho que superar isso, pra isso que eu vou treinar pirueta, não é. Pra mim, isso tem mais sentido na minha cabeça eu trabalhar a S1 tecnicamente pra eu conseguir fazer melhor uma outra coisa, do que pra eu conseguir fazer legal isso, eu vou treinar isso pra eu fazer isso. Eu vou treinar pirueta pra fazer pirueta. Pra mim, pra S1 isso não funciona muito, sai do meu... “Ah, eu faço dança, ah por isso”, sai disso! [...] (S1).

Por exemplo, eu quero ser um cientista digamos assim pra ser um cientista eu vou ter que pesquisar, eu vou ter que analisar. Só que pra chegar lá a observar, a analisar, a pesquisar, eu vou ter que saber quanto é 2+2. Eu vou ter que saber muuito bem como é 2+2, quanto é 2x2 até ter bagagem pra, acho que por isso eu dou a maior importância de tentar sim fazer bem (S2).

Não, sim! Eu acho que tem que ser! Mas assim tem que ser isso, mais isso, mais isso, mais aquele, eu sinto falta de todos os outros, eu acho que a gente faz muito bem alguns e faz muito mal outros alguns, você entendeu? Eu queria que fosse todos [gesticula graciosamente com as mãos]... (S1).

Outro bailarino finaliza a discussão: “Aí seria o ideal, né?” [Todos riem] (S3).

Os ensaiadores-bailarinos afirmaram manter relações informais com os colegas, como gerenciar, intermediar a comunicação entre as sessões hierárquicas, apoiar e auxiliar os novatos. O ensaiador-bailarino mais experiente encarrega-se da limpeza e refinamento dos

detalhes de movimento, e o outro direciona-se mais para a motivação de energia para o espetáculo.

Ao serem questionados se foram preparados para exercer suas funções, os bailarinos, em sua maioria, disseram que não tiveram uma preparação específica. Os componentes da equipe contaram que tiveram com a dança uma história de pró-atividade que se distingue da lógica do exame vestibular. Relataram ter adquirido experiência no dia-a-dia das aulas e ensaios. Para eles, a movimentação evoluiu também em decorrência da realização de diferentes espetáculos. Alguns afirmaram possuir uma base adquirida em curso de graduação ou em escolas de dança que frequentaram, mas sentem liberdade de errar, uma vez que consideram que a consciência corporal se desenvolve paulatinamente.

Alguns bailarinos afirmaram sentir falta de formação específica, de uma base firme e lamentaram ter começado a dançar tarde (por volta dos quinze anos de idade), pois falta-lhes consciência corporal e qualidade técnica. A demora em iniciar esse aprendizado implica a necessidade de repetir várias vezes os movimentos para alcançar o nível técnico atual. Disseram sentirem-se agradecidos ao diretor artístico que investiu e acreditou no potencial de cada um.

O estatuto social mais evidente fica reservado àqueles que possuem mais tempo como bailarino e conhecimento da movimentação da companhia, pois *status* está implicitamente ligado à significação da dificuldade prática da tarefa da profissão que, ao mesmo tempo, envolve a idéia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento, como assinala Dejours (1992). Também por isso alguns bailarinos declararam que se sentem felizes conforme se adaptam ao estilo/movimentos de dança da companhia.

Parte dos bailarinos respondeu que sente liberdade para fazer seu trabalho, mas nos limites dos parâmetros estabelecidos pelo diretor artístico, cuja insígnia prevalece. Embora o relacionamento entre diretor e bailarinos tenha sido caracterizado por eles como ótimo, declararam que somente às vezes há consenso ou ele aceita sugestões de mudança, reivindicações e discussões. A par dessas restrições, um bailarino falou que tem “toda liberdade de se expressar”.

O diretor artístico, segundo os bailarinos, caracteriza-se por comportar-se de maneira contraditória. Afirma que é preciso que o bailarino aprenda o estilo dele, mas que o movimento deve ser feito do jeito de cada um, sem “perder suas personalidades”. Caso o bailarino se porte da mesma maneira, o diretor avalia a *performance* como insuficiente ou errada. Nesse sentido, os bailarinos alegaram ser difícil agradar ou compreender o diretor.

Também foi indicado como fator limitador não dançarem só o que é do seu agrado ou

para o qual têm facilidade, ou seja, a dança contemporânea que apresenta movimentos mais soltos, jogados e moles. Ainda em relação à movimentação, os bailarinos apontaram a impossibilidade de poder realizar os movimentos à sua própria maneira, de ter autenticidade dançando. Ao contrário, devem conseguir atingir a forma desejada pelo diretor artístico e há constante preocupação em saber se estão certos ou errados.

Os bailarinos também disseram sofrer com a limitação de não superar expectativas quando buscam resolver problemas ligados à técnica de forma geral, e mais especificamente, a técnica clássica que requer equilíbrio.

Houve relatos que expressavam o desejo de não precisar seguir um modelo para fazer a movimentação do coreógrafo. Na opinião dos bailarinos, se eles pudessem descobrir o próprio corpo, à maneira do estilo do coreógrafo, porém cada um com seu jeito, seria mais enriquecedor. Uma entrevistada assinala:

E às vezes cansa um pouco também, porque as pessoas envolvem outra coisa, não é só uma coisa “Ah, o movimento é isso. Ah, tá, vô fazer e pronto.”. Mas normal, não tem jeito de ser, uma máquina, assim (S4).

A imposição dos movimentos previamente definidos pelo coreógrafo, que aparecem no momento de montagem das coreografias, e a dificuldade de executar esses movimentos com espontaneidade e beleza, geram vivências de sofrimento nos bailarinos. Com a livre organização do trabalho impedida, o equilíbrio psicossomático fica comprometido. Alguns bailarinos alegaram ser difícil executar um movimento que não seja elaborado por eles, o que causa muitas vezes um desgaste emocional. Assim as formas de enfrentamento são muito particulares e parecem variar de pessoa para pessoa, como indicam alguns entrevistados:

Você tem que... você tá fazendo umas coisas assim que parece que... é muito (particular, S5.) estranho pro seu corpo, entende? Porque é uma coisa que foi feito pra um corpo que é alheio ao seu. E isso causa um desgaste emocional (S6).

é muito difícil porque você tem que fazer, não adianta você querer [e dizer] “Ah, que bom”. Mas eu quero que você faça isso acontecer em mim, e isso que é muito difícil, porque às vezes bailarino tem dessa de esperar por algo que vai resolver o meu problema, que vai me dar uma dança bonita e eu vou ficar bonito. E nem sempre é assim, quase nunca é assim. Você que tem que ir fazer, é o trabalho inverso. E partir de você assim, primeiro você tem que assumir que você não tá legal pra você mudar, e isso é sempre muito sofrido. Que tem o orgulho, tem um monte de fatores que a classe artista tem demais e tem que ter mesmo pra tá lá. Mas às vezes isso atrapalha um pouco assim. Mas assim, no dia-a-dia, você tem que lidar com isso, é diariamente que você lida com isso, acaba então fazendo parte da rotina, e se souber aproveitar isso é muito bom. Mas você usar isso contra você mesma, sem perceber, daí também pode te dar um, uma depressão, assim, profunda, que acontece muitas vezes, daí vai da cabeça da pessoa, eu acho (S4).

Segundo Dejours (1992), o mesmo movimento realizado por diferentes bailarinos pode

ser executado de diferentes modos operatórios, que aparecem espontaneamente e são extremamente personalizados. Os bailarinos criticaram o diretor artístico por ele exigir homogeneidade, solicitando a quem considera errado que imite quem está fazendo certo. Os bailarinos consideraram esse intento impossível, sofrido e ruim, uma vez que são física e psicologicamente diferentes. Esse tipo de consideração dos bailarinos já foi exposta nos estudos de Mauss (1974).

Por não ser muito dividido, o trabalho do bailarino permite certa estruturação favorável à personalidade (economia psicossomática individual), no que concerne à criação e desenvolvimento do trabalho. A vivência de sofrimento resultante de um conteúdo significativo inadequado ou de sua falta às potencialidades e às necessidades dos bailarinos parece resultar em esforços de adaptação do modo operatório às necessidades de sua estrutura mental.

Esse esforço de adaptação pode ser ilustrado pela consideração de um bailarino que, diferenciando as montagens de coreografia para solo, em que os bailarinos consideram que “a coisa fica bem mais sua”, contou como conseguiu que o coreógrafo aceitasse um movimento que ele gostaria de inserir na coreografia do grupo. Em vez de ficar argumentando, repetia a realização do movimento. Nesse caso, a linguagem não-verbal foi um recurso que se mostrou mais eficaz e comunicou mais fácil ou sutilmente ao coreógrafo, o intento do bailarino. Ele esclarece:

eu de propósito eu experimentei uma coisa pra ver o que que ia acontecer, eu fiquei o tempo todo tentando não dar opinião falando [fazendo] Mas aí teve um movimento que eu consegui que ele aceitasse [todos riram] [...] eu não fiquei falando, fiquei mais ativa (S3).

Alguns bailarinos disseram que não sentem liberdade para fazer seu trabalho, em virtude da centralização do trabalho pelo diretor artístico, alegando que, dessa forma, a sua presença dificulta a finalização dos trabalhos. Entretanto, os bailarinos relataram que aderem à centralização, concentrando-se nas insígnias do coreógrafo, e fazendo-as prevalecer, mesmo que tenham opiniões divergentes, manifestem o desejo de fazer diferente e sintam certo incômodo por não consegui-lo.

As restrições à liberdade para realizar o trabalho foram justificadas pela importância de respeitar a linguagem, perfil ou linha de pensamento que caracteriza a dança da companhia. Disseram ainda ter conformidade ao posicionamento e reconhecimento da experiência do diretor artístico.

Foi feita uma breve crítica do estilo de organização do trabalho da companhia. Algumas referências ao cumprimento das determinações da organização do trabalho, em parte, apareceram como necessidade de adaptação, como no trecho do discurso que se segue:

em relação à organização assim, cumprir horários e cumprir o que foi determinado, em geral assim, não é uma reclamação em relação só a quem comanda, é com todo mundo. Algumas pessoas aqui são meio assim, não são tão rígidas, isso não é um defeito assim, é só que eu sô muito quadrado assim, e fui acostumado assim. O local que eu trabalhava era assim, as pessoas com quem eu convivia sempre foram assim, minha família é muito assim, mais regrada, na verdade, porque essa coisa um pouco mais solta é que é meio característica do trabalho também. Então eu acabo entendendo, não é uma coisa que me incomoda, mas eu acho que vai chegar num momento que eu vou tá mais habituado aqui, convivendo com esse problema, que também não é um problema ainda, e ele vai se tornar alguma coisa que vai me incomodar bastante, esse ar meio bagunçado (S7).

Para os bailarinos, a companhia age muito intuitivamente em seus relacionamentos e forma de organização em geral. A companhia foi comparada a outras nas quais profissionais, técnicas de trabalho, formas de organização e regulamentação funcionam “tudo muito certinho”. Para a maioria dos bailarinos, essas companhias geralmente são menos artísticas e possuem pouco sucesso e autenticidade, e, no seu entender, esses aspectos constituem o diferencial da companhia. Segundo Gutierrez (1986), uma companhia caracteriza-se por um modo diferente de pensar, de agir e de expressar-se em relação às demais, nas quais tudo é muito certinho.

Por outro lado, alguns bailarinos consideram como falta de profissionalismo não haver rigidez no cumprimento de horários, as relações muito pessoais/*familiares*, ausência de informações acerca de gastos em viagens, o hábito de deixar ensaios para a última hora. Essa caracterização de ares bagunçados não é encarada como defeito da companhia e parece não incomodar a maioria bailarinos. Para alguns deles, não existe o costume de encarar esse estilo da organização, embora também sofram por falta de uma maior sistematização do trabalho.

Os ensaios de última hora, por exemplo, realizados nas proximidades das datas de apresentação, fazem que a equipe se assuste, são momentos vividos como uma correria quando se percebem as lacunas. Relatam ainda sentirem-se nervosos e estressados, o que prejudica a segurança em cena, além de tornarem-se mais propensos a machucados.

Conforme os relatos dos bailarinos, as poucas regras existentes são informais e resultantes da experiência de trabalho na companhia. Elas mudam de acordo com a demanda, são consensuais e o grupo acata-as nas conversas freqüentes. As regras são consideradas simples, basicamente referentes à boa convivência, ao respeito aos colegas, à responsabilidade no trabalho, à organização e limpeza do local, à agilidade e cortesia no atendimento a todos.

Ao serem questionados a respeito do tempo dedicado à família e ao lazer, os participantes responderam que dispõem de tempo suficiente. No entanto, afirmaram não conseguir aproveitar esse tempo, em razão da fadiga, desânimo físico e mental, por causa das viagens da companhia, por morarem longe da família, pela falta de organização própria em

alguns aspectos e por não conseguirem se desvencilhar do trabalho no tempo livre.

Os pensamentos e preocupações com trabalho são intensos e constantes, segundo os bailarinos. Há preocupações também no que se refere à necessidade de descanso para obter bom desempenho no outro dia de trabalho, como afirma um dos entrevistados:

[O trabalho] tá tomando praticamente a minha vida toda, assim, porque eu chego em casa, eu não consigo me desvencilhar da rotina. Eu chego em casa já, é, vou pensando, vou ajeitar minha casa, mas eu já fico preocupada em querer dormir mais cedo pra poder estar descansada pra poder no dia seguinte fazer o meu trabalho bem, esse é o meu pensamento. Então é como se 24 horas por dia minha cabeça tivesse aqui, então eu não chego em casa e raciocino: “Ai, vou relaxar. Ai, vou pro cinema”, mas eu fico “Não, se eu for pro cinema[...]”. Olha a idéia, eu acho isso maluquice, mas eu sou assim: “Se eu for pro cinema, eu vou chegar em casa tarde, vou acabar não dormindo cedo e amanhã vou tá um caco, eu vou trabalhar o dia inteiro mal!”. Então eu acho que, eu não acho isso bom. Eu queria chegar em casa e vuuum, me desvencilhar, dane-se se eu vou dormir um pouco mais tarde, não sei o que e nãñã. Mas aí eu fico 24 horas por dia ligada aqui. Não acho isso bom, tanto, é, o meu trabalho é, é praticamente a minha vida assim, sabe. Porque eu tô aqui em Goiânia por causa desse trabalho, não tô aqui porque “Ah, eu quero morar em Goiânia!”. Embora eu gostar, mas não foi isso, por isso que eu vim, eu tô preocupada em dançar, então acaba tomando quase que tudo, assim. (S3).

Outra desvantagem do trabalho apontada é a necessidade do ritmo de trabalho mais rápido, já detectado nos estudos de Bianchi (2005) e Siqueira (2006). Ela emergiu como um núcleo de pensamento, pois cada vez se requer mais tempo de trabalho, para cumprir os contratos feitos com os patrocinadores. Assim os bailarinos ficam constantemente cansados, precisam dedicar-se ao trabalho com exclusividade, têm indisposição e acabam por ter vida social restrita às atividades da companhia.

Em relação ao horário de trabalho, os bailarinos responderam que não há rodízio ou escala para o trabalho e que todos dançam e ensaiam a semana inteira no mesmo horário, votado em reunião, de acordo com a preferência do grupo. Alguns bailarinos disseram que gostariam de mudar o horário de trabalho para mais tarde por acharem melhor para o funcionamento do corpo. A maioria deles informou não se importar em ultrapassar o expediente, ocasionalmente, em períodos de montagem de coreografias.

Os revezamentos em espetáculos não funcionam como folgas, e o bailarino-reserva deve estar disponível caso alguém se machuque e adoeça ou fique impossibilitado de apresentar-se. Durante as viagens, a quantidade de tempo para ensaios é menor, embora alguns bailarinos relatassem que o desgaste emocional era maior. A rotina diferencia-se em virtude da produção local, de haver ou não uma sala de ensaio adequada, palco e horários de acordo com o planejamento. Trabalham menos em maior tempo em razão de contingências e geralmente ficam sem aulas de técnica. Os bailarinos disseram que a frequência das viagens depende da demanda, de contratos e agenda da companhia, por isso é muito variada, no entanto, freqüente

e intensa. De acordo com as estimativas dos bailarinos, em média, viajam para apresentações três vezes ao mês e, para tanto, é preciso disponibilidade total para trabalhar na companhia

O processo de exclusão do desejo de trabalhar sem pressões de ritmo e intensidade de trabalho, decorrentes da relação com patrocinadores (necessidade de cumprir agendas e contrapartidas) causa prejuízos de diversas ordens, sobretudo para os bailarinos que buscam produzir o trabalho não como mercadoria em sua concepção.

Três núcleos de pensamento surgiram, ao serem questionados se o horário de trabalho era suficiente para concluir as atividades: sim, não e depende. Os que responderam afirmativamente, justificaram que possuem tempo “de relógio” suficiente, e, mesmo no caso de a quantidade de horas de trabalho ser aumentada, as lacunas não são resolvidas. A maioria não acha o horário de expediente suficiente, pois o trabalho é muito detalhado e requer observação acurada.

Alguns bailarinos atentaram para a peculiaridade dos horários/tempo de trabalho, quando se trata de um trabalho artístico:

aquela coisa, eu volto a minha, a minha percepção, falo assim: “Ah, mas é um trabalho artístico”. Nem é toda hora que você tá, tá assim inspirado pra trabalhar, então, de repente, essa inspiração ocorre quando você tá mais perto mesmo de, de um, de um trabalho a ser entregue, e é isso que às vezes aperta assim, que aí, você de repente, você se vê, tem que trabalhar e não tá dando conta de um horário assim que começa a cansar. É um cansaço mais psicológico, quer dizer, físico também, claro, físico com certeza, mas psicológico também, porque você tá precisando dá uma pausa e tal, tal, tal, aí depois vem uma folgona assim. Aí é como se esquecesse de tudo, aí começa tudo devagarzinho, mas aí começa a esquentar de novo, é sempre isso assim: há uma expansão, há um detonamento, aí há um, um vazio, aí você às vezes vai e descansa no vazio, aí começa de novo uma crescente. Então sempre tem esses ciclos assim, que eu acho que é um ciclo natural também da, da natureza, então por isso que eu tento perceber isso também pra ficar mais tranquilo assim: “Claro, tô lá pra isso, vou trabalhar pra isso, esse, esse é meu trabalho, pronto e acabou” (S6).

Em relação ao núcleo induzido – “Como se sente por trabalhar nesses horários, nessa rotina?” –, emergiu do discurso dos bailarinos que estavam conscientes de que se sentem cansados, com dores, que a intensidade dos trabalhos é desgastante, o tempo de dormir, insuficiente, sentem estresse e, por vezes, ficam de mau humor.

A falta de tempo apareceu associada à falta de disposição física e mental e descanso para dar continuidade ao trabalho. Para alguns bailarinos da companhia, o horário de expediente seria suficiente caso existisse preparo, bom aproveitamento dos horários, dependendo também das temporadas de apresentações e se estivessem em momento de aprender novas coreografias.

A maioria dos bailarinos relatou sentir-se sobrecarregada. Em razão da falta de tempo, excedem o horário de expediente, procurando esquecer chateações ou motivos que os

desestimulem a permanecer trabalhando, levam trabalho para casa, tentando buscar formas de executar movimentos que não conseguem entender ou realizar de acordo com a coreografia e trabalham nos finais de semana em ensaios e apresentações.

Segundo os bailarinos, a falta de tempo é desagradável ou gera estresse quando eles se apavoram ou lhes falta controle da própria ansiedade. A percepção de que o trabalho funciona da forma descrita serve para aceitar o trabalho como ele se dá *pronto e acabado*. Uma minoria respondeu que não se sente pressionada ou sobrecarregada, porque sabe aproveitar o horário de trabalho e que cada um possui seu papel em cada coreografia.

Para responder acerca das vantagens de trabalhar de acordo com os horários e rotina da companhia, os bailarinos citaram: sair, por exemplo, às 15 horas e ter o resto do dia livre, horário em que banco e comércio estão abertos; ter tempo para fazer outras coisas, serem obrigados a acordar mais cedo, o que lhes dá a sensação de o dia ser mais longo. Em alguns relatos, as vantagens da rotina de trabalho caminham *pari passu* com as desvantagens:

É, acaba que quando a gente tem muitas viagens seguidas e aí fica muito fora de casa, isso me deixa um pouco assim: “Ai, que vontade de voltar!”. Mas isso não é só eu, engraçado, porque quando você viaja demais as pessoas: “Nossa, você tá viajando, que legal!”. Mas não sabe como que é a rotina dessa viagem, quando é uma ou outra, tudo bem, mas aí quando você pega uma série de viagens uma atrás da outra, aí você acaba que você não passa, tem mês, tem um mês, às vezes tem um mês que você não passa um final de semana, todos fora e aí? Eu tenho saudade de brincar com meu filho, de sair com a minha esposa, de fazer um monte de coisa e aí? Então assim, tem esses contras, mas não tem como, então eu tenho que escolher uma profissão bem caretinha pra ficar das sete da manhã ao meio-dia e das duas às seis e ficar super folgado nos finais de semana (S5).

Foram apontadas pelos bailarinos algumas desvantagens de trabalhar seguindo horários e rotina: acordar muito cedo, o que leva à falta de preparo, flexibilidade e aquecimento para o corpo, viagens muito longas e constantes, que dificultam a realização de programas em finais de semana, além da mudança de cidade, que provoca saudades da família. Entretanto, alguns bailarinos disseram estarem acostumados com o sofrimento gerado pela saudade.

Para alguns bailarinos, sair da companhia às 15 horas consiste em uma desvantagem, e, no caso de serem provenientes de outro país/estado, possuem poucos vínculos sociais fora do ambiente de trabalho. Assim, sentem-se sozinhos, restando-lhes pouco o que fazer e muito tempo para se ocuparem, já que estão longe da cidade natal, da família. Assim, prevalece a vontade de permanecer no ambiente de trabalho, no qual, por estarem acompanhados dos colegas, relatam sentirem-se protegidos.

Os bailarinos responderam que não há um local específico para descanso na companhia por falta de espaço, embora gostariam de tê-lo. Disseram descansar em qualquer local, deitados no chão da sala ou na cantina, e afirmaram que podem sair nas pausas de trabalho.

A respeito do horário de trabalho na companhia, os bailarinos informaram que tinham duas pausas de quinze minutos cada. Um deles é reservado para o almoço, servido na companhia. O pessoal da companhia reúne-se no café (espaço da companhia que se assemelha a um café ou lanchonete), assistem a programas de televisão ou conversam. Há quem utilize esse tempo para ficar sozinho e em silêncio, a fim de relaxar, desligar-se do ritmo de trabalho por alguns instantes, para evitar estresse e rotina. No entanto, alguns bailarinos relataram que esses intervalos eram desrespeitados, pois se prolongam além do estabelecido.

Por outro lado, a maior parte dos bailarinos relatou perceber essas pausas como respeito à turma, pois os ensaios só acontecem com o pessoal descansado, o que evita pressão para o trabalho. Tais apontamentos estão de acordo com a idéia de organização do tempo em fases de trabalho e de descanso, que, segundo Dejours (1992), respeita as necessidades da economia psicossomática, protege o corpo contra uma sobrecarga comportamental que poderia ser prejudicial e possibilita ao sujeito meios de canalizar suas pulsões durante o trabalho.

No entanto, a maioria dos bailarinos respondeu que se sente pressionada ou sobrecarregada na realização das tarefas. Dentre algumas das estratégias utilizadas para reagir diante de tais situações foram citadas a de racionalizar a necessidade de superar a pressão e a utilizar diferentes estratégias ao longo do tempo desde a repressão à liberação da sobrecarga por meio da fala, dirigida, de forma amena a confidentes acerca dos causadores das pressões. Ao desabafar com confidentes podem-se demonstrar incapacidade, insegurança ou fraqueza. Assim, os desabafos passaram a ocorrer fora do ambiente da companhia, como declaram dois entrevistados:

Há uma pressão, com certeza e há uma exigência, mas eu não, não sinto isso como uma coisa negativa, acho que é pra minha evolução. Às vezes situações de... ou tem espetáculo muito em cima da hora e precisa ser assim, daí eu acabo me sentindo às vezes pressionado, mas mais pela situação, não é uma forma como as pessoas levam aqui, é mais pela situação, mas também acho super tranquilo e, assim, levo numa boa (S7).

Eu falo o que eu penso na hora. Antigamente eu não falava eu guardava muito. Sempre guardei muito, as coisas, mas hoje em dia eu já falo, às vezes erro, assim, falo muito, não tinha que falar, mas, vai chegando uma hora que você já consegue tomar mais cuidado assim, mas eu, eu, mas eu também não falo “Ah, não tô agüentando, tá uma pressão”. Não, porque se você faz isso é porque, acho que todo lugar, passa uma coisa de que você não vai dar conta do trabalho, assim. Então é uma coisa que depois eu reclamo pro meu namorado, reclamo, mas aqui dentro não muito. Tem, tem que ter um pouco uma postura, assim, de você ser forte, meio assim, de você tá falando e você tem que ter segurança do que você tá falando, porque se o C [coreógrafo] fala é uma coisa, agora se eu falo é outra. Não sou a coreógrafa, não fui eu que criei, então tem que falar [como ensaiadora-bailarina] “Não, mas eu quero assim, agora, e depois a gente vê com o C, mas é assim, agora e pronto”. Então, você tem que passar uma imagem assim, de que você tá sabendo o que você tá falando e tal, e é às vezes quando você, você assume que você não sabe... que eu acho que é normal, é humano assim, as pessoas ficam um pouco, perdem um pouco, depende do lugar, do trabalho, assim (S4).

A respeito do sentimento de pressão e sobrecarga no trabalho, alguns bailarinos procuraram não culpar o diretor artístico pela situação de pressão e sobrecarga, ou então em atribuir-lhe a principal pressão de aprender rapidamente a dançar conforme a coreografia ditada. A relação de ensino-aprendizagem é percebida pelos bailarinos como de extrema exigência e insistência na realização de movimentos, pois, segundo alguns bailarinos, devem realizá-los da forma certa ou exata já no primeiro instante após a insígnia. Para os bailarinos, no entanto, é preciso dispor de mais tempo para ensaiar e amadurecer os movimentos planejados pelo coreógrafo, a fim de visualizar melhorias.

Conforme o discurso dos bailarinos, existe um indicativo para a falta de compreensão daquilo que Lancman e Sznelwar (2004) afirmam ser o compromisso com a organização do trabalho, que passa por um trabalho de interpretação em meio a uma multiplicidade de interpretações possíveis, o que pode gerar facilmente conflito de interpretações. No caso da companhia, trata-se dos movimentos ditados pelo coreógrafo. Nessa situação, fica claro a organização do trabalho é um produto das relações sociais.

O núcleo emergente relativo à idéia de que a profissão de bailarino foge dos padrões da maioria das profissões é reforçada posteriormente pelas respostas dadas ao núcleo induzido – “Como foi para vocês a opção de se tornar um profissional da dança?”. Os bailarinos afirmaram que falta possibilidade de trabalho em alguns estados brasileiros, como aqueles de onde procedem, além de não haver aceitação ou reconhecimento social do trabalho da dança como profissão, como aponta um entrevistado:

onde eu morava, ou eu vivia um modo de vida normal, no meio de gente normal, eu ia ganhar dinheiro com uma profissão normal. Aceitável ou regularizada [faz gestos de colocar as palavras entre aspas] ou sei lá, alguma coisa assim, mais aceitável socialmente. Ou eu largava tudo e ia procurar o profissional da dança fora do meu estado, porque lá não tinha como desenvolver profissionalmente a dança, e até hoje não tem. Na realidade, ou parava com tudo e abafava isso dentro de mim, ou eu ia atrás procurar desenvolver e largar pra trás tudo. Foi uma escolha (S2).

A escolha da profissão também é permeada pelas percepções de preferência, oportunidades e facilidade para o trabalho com o corpo desde a infância. Para um bailarino, o reconhecimento recebido desde os primeiros trabalhos foi outro fator que o levou à escolha dessa profissão:

[Na escola] as pessoas gostaram muito aí eu continuei fazendo isso, fiz no ano seguinte, fui dançar numa outra escola também, quando eu vi chegou a época do vestibular e acabei resolvendo prestar dança também (S5).

Alguns bailarinos salientaram que a ênfase nos detalhes técnicos da organização do

trabalho pode proporcionar vivência de sofrimento, como ilustra o discurso de um deles:

às vezes eu fico triste assim, quando às vezes, tem dias que num, que parece que não tem muito porque você se esforçar tanto, que aqui é um super esforço que a gente faz [...] físico e o emocional, e você tem que vim, tem que tá legal, tem que tá bem. E às vezes você tá com dúvida: “nossa, mas pra quê que eu tô fazendo tudo isso?”. Ah, sabe quando às vezes parece que não tem por que, que parece que não tem um propósito maior, assim [...] quando que às vezes no dia-a-dia fica muito preso no, na coisinha, “ah, faz assim, faz assado, faz assim”. Daí parece que, “nossa, mas eu, eu tô fazendo, parecendo um robô? É pra isso que eu tô aqui?”. Quando cai nessa [...] normalmente quando tá perto da apresentação que fica muito, fica meio bitolado assim, dá uma estranhada, parece que, “Pra quê? Pra quê que eu tô me estressando assim?” Parece que não tem um motivo. Fica só no problema. Isso é ruim. Quando acontece isso é ruim [...] (S1).

No tocante ao núcleo induzido – “Como é o relacionamento com seus colegas de trabalho?” –, os bailarinos responderam que mantêm um relacionamento agradável e tranquilo, sem maiores problemas, marcado pela compreensão e aceitação das diferenças. Disseram estarem em contato intenso, sobretudo em virtude das viagens. Por permanecerem sempre juntos, têm intimidade, seja pela amizade ou por namoros que surgem. Enfim, consideram-se quase uma família, de caráter fortemente passional, como declara um bailarino:

é uma convivência muito intensa. Não vai ser um mar de flores todo dia, com várias, oito pessoas, nove pessoas completamente diferentes uma da outra que vêm de famílias diferentes, educações diferentes, até o, pessoas de outro país tem, se de uma cidade pra outra já muda muita coisa, de um país pra outro [...] Então normal, assim, de ter, a gente não chega a brigar, não tem uma coisa assim, mas de ficar irritado uma vez ou outra, acontece, como acontece dentro de uma família também (S3).

Como o grupo é pequeno, disseram ser fácil a aproximação das pessoas para resolução dos problemas e ter acesso fácil à direção. Além da grande proximidade dos bailarinos, a distância da família contribui para formar certa dependência entre eles, segundo relatos dos participantes. Outro núcleo de pensamento emergente é que o relacionamento com os colegas de trabalho depende da personalidade de cada um, dos cargos que ocupam, da diversidade cultural e educacional, além da adaptação à língua estrangeira, pois um integrante da companhia é de outro país.

O relacionamento com o coreógrafo foi relatado inicialmente como de grande admiração. Afirmaram ser ele o melhor diretor artístico com quem já trabalharam, pois é paciente, humilde, educado, simples, motivador e envolvido com o trabalho. O relacionamento é marcado, segundo os bailarinos, pela identificação com as seguintes características do coreógrafo: tranquilidade, calma, abertura, liberdade de expressão, respeito e renúncias. Por outro lado, apontaram certo distanciamento no que se refere ao contato pessoal, caracterizando-o como mais profissional ou “meio frio”. Esses posicionamentos foram justificados pelos bailarinos como questões de personalidade do coreógrafo e por ocupar a posição de direção

artística.

Os bailarinos disseram que a companhia é o melhor lugar que conhecem para o relacionamento entre as pessoas, considerado reiteradas vezes como relação familiar. Um dos bailarinos afirmou: “eu conheço todo mundo desde o início, é uma família já” [...] (S4). E outro complementou:

e outra porque de todos os lugares que eu conheço é aonde tem melhor relacionamento entre as pessoas. Apesar de que eu não conheço ninguém em Goiânia, mas eu tenho uma família aqui, então isso me faz querer me ver na companhia por muito tempo (S8).

Na relação do tipo grande família, segundo Fleury (1996), o conflito entre capital e trabalho é substituído pela cooperação, (que pode ser pontuada por algumas situações de conflito interpessoal, *ou desgaste físico e psicológico*). Assim, a reciprocidade da ajuda mútua passa a ser a condição da dinâmica dos sujeitos, envolvendo cooperação, solidariedade e afetividade da grande família. O mito da grande família é criado coletivamente, podendo ser considerado uma estratégia defensiva diante das adversidades vividas pelos bailarinos, pois, em vez de enfrentar problemas diretamente ou em sua origem, é menos inseguro ou sofrível tentar resolver os problemas pela cooperação mútua.

A cooperação entre os bailarinos também se configura, por outro lado, pela constituição do nível humano de integração das diferenças entre as pessoas e funciona precisamente como articulação de qualidades específicas de cada sujeito e de compensação das falhas singulares, que acontecem no trabalho de dança profissional dos bailarinos da companhia.

4.1.2. Condições de trabalho

Para os bailarinos, é considerada uma grande vantagem ter condições de trabalho que lhes possibilite estar em um grupo cujo trabalho proporciona aperfeiçoamento, amadurecimento, dinamismo, relações amistosas e bom ambiente de trabalho, além de considerarem a cidade tranqüila para morar, o que lhes permite ter boa qualidade de vida. Por receberem patrocínio, relataram possuir relativa estabilidade financeira quanto ao recebimento do salário fixo.

A seleção dos bailarinos, condição para entrar e permanecer na companhia, é mais voltada para questões psíquicas, ou seja, o corpo físico e performances psicossensoriais são apontados como menos importantes. Com base na abordagem de Dejours (1992), verifica-se que a formação nas bases-escola não depende exclusivamente de elementos técnicos ou estilos de dança representados antes do ingresso na companhia, e muito menos de sorte como julgado

por alguns bailarinos.

Em outras palavras, a formação e evolução profissional do bailarino deve estar envolvida em uma relação psicoafetiva que se constitui na relação coreógrafo-bailarino, em um processo de identificação com os conteúdos do trabalho (seja significativo, seja ergonômico). Uma fala ilustra a motivação prévia para trabalhar na companhia como elemento fundamental de contratação:

quando assisti a companhia em minha cidade natal [...] eu falava: “É isso que eu quero fazer!”, essa dança que eu quero fazer [...], é uma satisfação profissional que eu tenho e não tem outra companhia aqui que eu gostaria de estar dançando aqui no Brasil. A companhia que eu queria tá dançando era essa e eu escolhi essa e tive a sorte de conseguir (S3).

A trajetória profissional dos bailarinos indica que existiram contatos anteriores com os diretores da companhia, considerados inesperados, ou circunstâncias surgidas espontaneamente, antes de receberem convite para trabalhar na companhia.

Os bailarinos relataram considerar desafiador o trabalho na companhia, tanto em termos de técnicas de movimentos, desempenho profissional quanto melhoria contínua com base em auto-estudo como ser humano. Embora ocorram alguns momentos de instabilidade emocional e chateações, é preciso, segundo os bailarinos, ter um bom relacionamento, tratamento igualitário, em um ambiente com uma boa energia, considerados requisitos para dança, para que possam ter uma dedicação, doação máxima, um trabalho em equipe efetivo de participação, a fim de mostrarem beleza para o público.

Emergiram como núcleo de pensamento do discurso dos bailarinos as limitações do corpo, também encaradas como dificuldades no trabalho: é preciso que o corpo tenha relaxamento, flexibilidade, alongamento para que os movimentos da dança contemporânea sejam consistentes. As limitações do corpo também requerem cuidados e atenção redobradas, constantes, uma vez que o corpo dos bailarinos é o seu instrumento de trabalho. Outros tipos de limitação do corpo são as que indicam condição congênita ou hereditária, relacionados ao excesso de tonicidade dos músculos e estrutura óssea, que podem estar associados à propensão a lesões. Assim, a própria constituição física pode interferir na realização dos movimentos.

Em face de indisposição, dores musculares, desânimo ou prostração no tempo livre, tais vivências de sofrimento eram controladas e amenizadas, conforme relatos, com tratamentos semanais de fisioterapia, massoterapia e demais cuidados. Parte dos bailarinos relatou que percebe o cansaço quando o corpo não obedece mais aos comandos, ilustrado pela fala: “quando eu tô cansada mesmo, meus músculos não tão respondendo, vai tomar banho, daí não consegue passar o sabonete direito” (S2). Surgiram justificativas para esse relato que

apontaram a movimentação difícil, o trabalho cotidiano e que o trabalho intenso com o corpo é natural e normal.

A estratégia adotada diante da indisposição, estresse e esgotamento, que, segundo os bailarinos, os obrigavam a cancelar compromissos fora da companhia, é a de dosar energia nos ensaios, repetidos todos os dias.

Quanto à prevenção de lesões e machucados, os bailarinos associam a esse núcleo de pensamento a necessidade de maior organização, planejamento dos ensaios, descanso em casa, sono satisfatório, dedicarem-se a atividades que proporcionem condicionamento físico e fortalecimento dos músculos, como a prática de pilates. Para tratamentos dos efeitos do trabalho, apontaram fazer fisioterapia e massagens para a redução de dores e restabelecimento da musculatura, além de investirem em acupuntura e *shiatsu* para organizar o corpo.

Quanto à possibilidade de prevenção dos machucados, uma bailarina apresentou alternativas interessantes, porém inexistentes no Brasil por falta de investimento na área, o que implica individualização nas tentativas de ter a consciência corporal como prevenção de machucados:

Existe uma coisa, não é recente, mas é muito utilizado que, especialmente na dança contemporânea, amplamente falando que, que vem buscando essa prevenção de lesões pra ter um bailarino que dança por mais tempo. A de ter exercícios que preparem você pra se ter mais consciência, que previne lesões, não pra te curar, mas pra você ficar atento de certas coisas, tem mais chance de você não se machucar, ou fazendo de um outro jeito você pode se prevenir. Não que exista esse movimento te machuca e esse não, mas existem mil maneiras de você tá atento, evitar ou procurar adaptar. [consciência corporal] Sim. Tem muita gente fazendo, isso acontece, mas não tem muitos profissionais com isso ainda, não aqui, fora você encontra mais, então é muito recente. Tanto que ainda se imita a fazer um trabalho preventivo igual a fortalecimento, isso não é verdade, mas é o que se tem. Mas não é o que funciona realmente, porque tem nada a ver você ficar forte não vai ser de nada, ajuda, mas não é o que é realmente. Não tem muitos profissionais disponíveis pra tá trabalhando, por mais que a gente saiba que existem essas coisas, a dança, esse mercado ele não é muito rentável, não tem muita gente que investe nisso, então as informações ainda não circulam. Então é um problema que a gente tem, e aí cada um acaba tendo que lidar individualmente, buscando individualmente também e assim, você tenta se prevenir pra você ter um maior prazo de trabalho, assim você dançar por mais tempo com qualidade. Que é o que vem se buscando, mas ainda de forma muito pipocada, não tem uma coisa... [faz gesto de delimitação com as mãos] (S1).

A respeito do núcleo induzido – “Tem algum tipo de acompanhamento de nutricionista ou *personal trainer*?” –, os bailarinos relataram não possuir esses acompanhamentos especializados, porém afirmaram sentir falta deles, em razão da atividade física intensa que realizam. Afirmaram receber cuidados e preferência por uma alimentação saudável do almoço preparado na companhia, além do convênio que a companhia possui com academia e fisioterapeuta, que auxilia os bailarinos a manter condicionamento físico, além de desenvolver os movimentos ou corrigir problemas, pois cada um, conhecendo sua prioridade, pode escolher

praticar a modalidade esportiva que mais lhe aprouver.

Em relação ao núcleo induzido – “Quais as dificuldades que têm no trabalho?” –, emergiu do discurso dos bailarinos a categoria referente a limitações. A limitação do corpo foi reiterada, pois muitas vezes, eles não aceitam a condição de estarem machucados, com dores ou cansados. Segundo um dos participantes, aceitar essa condição atrapalha o desempenho e prejudica a manutenção da energia desejada:

Aqui na companhia especialmente a maior dificuldade acho que são as dores musculares [risos]. [...] eu tive muita dor e muito cansaço, esse é um trabalho diferente eu ainda não tô habituado, mas é uma coisa que muitas vezes atrapalha meu desempenho, assim, eu não faço melhor porque realmente eu não consigo ou porque eu tô muito cansado ou tô com muita dor no corpo (S7).

É importante salientar a história de um bailarino portador de lesão crônica que relatou tê-la adquirido ao longo do tempo por causa dos movimentos complexos, esforços repetitivos, *overtraining*⁹ e sobrecarga de trabalho. O bailarino reconheceu a demora em ter consciência corporal das dores que sentia, provenientes da lesão, pois se utilizava de negação e racionalização da dor para não se afastar do trabalho, como mais tarde precisou:

Foi, foi uma coisa que veio vindo, assim, com o tempo, num foi nada assim “Ah, fiz um movimento e doeu”. Foi muito pelo esforço repetitivo, por tá há muitos anos fazendo a mesma movimentação, foi um tipo de *overtraining*, que você faz demais. Assim, então, na movimentação sempre tem os mesmos caminhos do corpo, então pega muito uma certa musculatura, que sempre pega mais, então, veio um pouco disso, assim, então foram muitos anos assim e sem eu perceber, porque eu tenho uma coisa de limite de dor assim, que a gente. Talvez um pouco você fala: “Ah, é porque eu tô cansada, porque eu fiz muita coisa hoje”. Mas não é, se tá doendo é porque tem alguma coisa errada. E até eu sacar isso, aí eu, ano passado eu pedi pra parar, que eu não tava dando conta, assim, tava meio, na época eu falei “Não, não dá já!”. Aí eu tive que parar, eu fiquei sete meses tratando, fiz RPG¹⁰, tratei [...] fiz várias coisas, assim. E daí veio uma mudança brusca, assim, tipo, de consciência, mais de consciência corporal, de mim mesmo como pessoa assim, e aí eu tenho mais paciência hoje em dia, assim, pra tá controlando. Mas é um machucado que eu convivo com ele, mas controlado, assim, ele não melhora, mas também não tá no nível que tava quando eu parei (S4).

Os bailarinos responderam que é freqüente ter algum colega ou conhecer algum bailarino que se tenha machucado ou se afastado por causa do trabalho intenso. Os relatos são de que nunca aconteceu alguém ter que se afastar definitivamente da companhia, como nos casos de paralisia que conheciam. Na companhia, todos retornaram ao trabalho, após recuperação de fraturas, cirurgias e lesões na musculatura e articulações.

Para as pessoas acidentadas no trabalho ou caso apresentem qualquer prejuízo físico no

⁹ Overtraining, termo utilizado por um participante, quer dizer excesso de treinamento, de acordo com The American Heritage® Dictionary of the English Language, 4 ed., Houghton Mifflin Company., 2000. Disponível em: <<http://dictionary.reference.com/browse/overtraining>>. Acesso em: 16 fev. 2006.

¹⁰ RPG é a sigla do tratamento disponibilizado por fisioterapeutas denominado Reeducação Postural Global.

ambiente de trabalho ou em decorrência dele, a companhia dá suporte e se responsabilizava totalmente, oferecendo atendimento imediato e custeando qualquer gasto necessário para tratamento, caso o bailarino não tenha plano de saúde.

A maior parte dos bailarinos relatou que já se machucara várias vezes, pois “os acontecimentos de machucados são inúmeros” (S7). Outros mencionaram casos de morte na dança e de pessoas que ficaram paralisadas, porém, nos acidentes ocorridos na companhia, quase sempre não houve necessidade de parar as atividades de trabalho. Afirmaram os bailarinos que estavam constantemente sujeitos ao risco de acidentes com o corpo, pois ele é usado no limite. Os riscos existem, segundo eles, pelo tipo de movimentação da companhia: complexa, intensa, constante, nova, desconhecida e de contato. Essa movimentação exige flexibilidade, resistência, torções, saltos, quedas, como declarou um entrevistado:

a gente [...] é [...] um trabalho muito de risco [...]. A gente tá sempre, procura experimentar coisas novas, e, às vezes, não dá muito, você não tem muito tempo de, de estudar minuciosamente e, às vezes o que se pede não, não vai funcionar se você estudar muito, às vezes. Então a gente é muito, muito apto a tá machucando sim (S2).

Foi dito que a rotina de trabalho gera desgastes e, por causa das características da movimentação, cair é normal, e lesões musculares, machucados, contusões, estiramentos, fraturas, fissuras, tapas, mãozadas, pezadas, topadas, dedo no olho do colega são recorrentes. As partes do corpo citadas como mais afetadas foram: joelho, costelas, pescoço, quadril, coluna, costas e virilha.

O índice de lesões da companhia é considerado alto pelos bailarinos. A sujeição aos riscos, conforme Dejours (1994), e as conseqüências dos riscos são assumidas e ficam a cargo dos bailarinos. Em relação à recuperação de cirurgias, foi relatada uma situação de cumplicidade entre os bailarinos para o enfrentamento dos sofrimentos que surgem:

E esse fato do joelho, de uma cirurgia, e eu me perguntei muito isso, porque apesar de ter o exemplo do S5, que eu pedi muito a ajuda dele que já passou por essa cirurgia há uns anos atrás. E eu pedi muito a ajuda dele no sentido de saber como eu controlava essa recuperação, mas nessa preocupação de que “será que eu vou dar conta? Será que eu vou voltar ao normal? Será que agora não é a hora de eu parar, tipo”. Porque é um risco que a gente corre, é um risco que todo bailarino corre, é um risco que tá vinculado à profissão assim, então... Eu acho que a gente tem que tá esperto e ciente de que você tem que trabalhar da melhor maneira possível se cuidando, quer dizer você tem que tá ciente de que quando não der mais você tem que trabalhar isso dentro da sua cabeça e dizer: “Não, não dá mais”. Me arrisquei, tô pagando por meu risco eu vou ter que arranjar prazer nisso. Agora é difícil assim (S2).

Nesse sentido, foi apontada uma das preocupações com a continuidade do trabalho mesmo fora da companhia:

é o que acontece... a gente não tá livre, já aconteceu comigo, já aconteceu com o EB¹¹, no caso, o EB tava jogando vôlei machucou o joelho, não tem a ver com aqui mas, machucou o corpo impede de fazer aqui. Então é meio isso que você tem que tá atento fora também, porque você tem que se cuidar! (S2).

Ocorre com os bailarinos uma percepção (ou seu desenvolvimento com a rotina de trabalho) dos riscos e um medo relativo aos acidentes no trabalho, que pode se tornar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites desse risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes. Dito de outra forma, o medo justificado de acidentar-se deve ser reprimido para continuarem arriscando-se coletivamente na realização de movimentos complexos e/ou desconhecidos, que é inerente ao trabalho. Trata-se do risco suposto, assim denominado por Dejours (1992), por ser difuso, mal conhecido em seus detalhes. O risco é confirmado pelos acidentes já ocorridos entre os bailarinos, e o caráter imprevisível dos acidentes, em virtude dos movimentos, é fonte de uma ansiedade específica, inteiramente a cargo do trabalhador.

Mesmo nas vezes em que aconteceram acidentes graves, com machucados, não houve necessidade de parar as atividades de trabalho. A tentativa de resolvê-los, com a adaptação do corpo à dor, buscando poupar a parte lesionada e distribuindo esforços para outros grupos musculares são estratégias adotadas, além de desenvolverem um limite para dor. Os acidentes e machucados mais graves são atribuídos à falta de atenção e cuidado dos bailarinos. Alguns relataram sentir frustração e agonia caso essas estratégias se mostrem insuficientes pela necessidade de afastarem-se do trabalho para cirurgia ou cuidados de emergência.

A eficácia simbólica destinada a controlar o medo de machucarem-se só funciona se todos, coletivamente, confirmarem, com suas contribuições individuais, a eficácia simbólica da estratégia defensiva no tocante às instruções implícitas de não ter medo, ou, se o tiver, de não poder demonstrá-lo.

Dessa forma, configura-se a ocorrência da negação ou racionalização da dor dos machucados e do desejo de ser mãe como defesa em relação à possibilidade de afastamento do trabalho, que tem como objetivo mascarar, conter e ocultar a ansiedade particularmente grave de no futuro ter que parar de dançar.

A recusa em aceitar as paralisações de trabalho prescritas pelo médico pode significar o desejo de preservar o condicionamento produtivo (do corpo e de conhecer e/ou manter seus papéis nas coreografias) arduamente adquirido, como no caso dos bailarinos. Nesse sentido, a estratégia utilizada traz como consequência os bailarinos serem eles próprios os artesões de seu

¹¹ EB é uma sigla utilizada para referir-se a um ex-bailarino da companhia.

sofrimento. Também a necessidade de estar com saúde e disposição associa-se à necessidade de cumprir agendas de espetáculos decorrente do patrocínio recebido, o que, por sua vez, remete à necessidade de submissão às relações de trabalho fora da companhia para sua sobrevivência como empresa.

A negação ou racionalização de uma má condição física (algumas vezes adiando a resolução do conflito para o futuro), além do recalque do desejo de ser mãe, podem estar relacionados à angústia do envelhecimento, desgaste e/ou adoecimento do corpo realidade difícil de ser encarada. Assim, deseja-se um corpo sempre saudável capaz de produzir o trabalho.

No caso da companhia, em que o trabalho realizado é de caráter coletivo, trata-se de tarefas de grande envergadura que exigem vários dias ou mesmo várias semanas ou meses para sua realização. O trabalho em equipe e a participação em um grupo cujo sentido do trabalho é compreendido pelo conjunto dos bailarinos tornam possível a realização de defesas coletivas, segundo Dejours (1992).

O medo de ter que parar de dançar, por causa das limitações do corpo significa ter de lidar com o real, em relação ao qual a técnica fracassa, depois que todos os recursos da tecnologia foram corretamente utilizados, seja cuidando do corpo, freqüentando academia, fazendo exercícios físicos ou mantendo alimentação balanceada. Portanto, o real está consubstancialmente ligado ao fracasso, que para os bailarinos se desenha pelo envelhecimento, enfraquecimento, desgaste e aparecimento de doenças do corpo, fazendo-os lembrarem-se da morte, ou terem que parar de dançar, o que é real.

Algumas características de personalidade são associadas por Dejours (1992) à angústia fundamental de algum modo de ser limitado, de ser comparável ao comum dos mortais, de ser obrigado à modéstia, de dever reconhecer a existência do outro e de suas diferenças, de ser levado a investir seus desejos em outra pessoa que não ele mesmo, e de não ser suficiente para si mesmo.

A angústia dos limites, em virtude da percepção que se tem dela com base no discurso dos trabalhadores, está no centro da sua vida, de suas escolhas, de sua orientação, a tal ponto que vida profissional dos bailarinos também aparece como uma resposta. Quando ele desafia a natureza, na verdade, é a ele mesmo que está desafiando, e nesse combate, e sobretudo no sucesso, ele ultrapassa sua angústia. Assim, conforme Dejours (1992), pode-se afirmar que a motivação para o trabalho também encontra respaldo na superação dos limites do corpo, na execução da dança, em que a angústia dos limites é a própria motivação que se renova com o sucesso.

Alguns bailarinos responderam que, com frequência, se sentiam inseguros ou com medo de fracassar na realização das tarefas, em virtude do trabalho complexo, da necessidade de melhoria contínua, da personalidade de cada um, no que se refere à autocobrança, autocrítica e preocupação com os julgamentos alheios referentes a seus desempenhos. Relataram ainda o caráter ambíguo desses sentimentos, informando que eles oscilavam conforme críticas, falta de *feedback* ou condições de infra-estrutura do local de apresentação, que influenciam o desempenho.

Outros bailarinos justificaram a insegurança em razão do ideal de perfeição que disseram possuir, mas que tentam dedicarem-se, em relação aos limites, com confiança e otimismo. Poucos bailarinos alegaram não terem medo nem insegurança, pois os ensaios servem justamente para trazer segurança, além de que a ênfase à técnica não pode ser a principal preocupação em um trabalho artístico.

As tarefas perigosas e/ou desconhecidas (movimentos), executadas de forma recorrente pelos bailarinos, dão origem a um medo específico, pois é constante. Contra isso e todas outras vivências de sofrimento, os bailarinos elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não seja imediatamente identificável.

Assim disfarçado ou mascarado, o sofrimento pode ser revelado por meio de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia, segundo Dejours (1992).

Além de aumentar o medo, a ignorância aumenta também a carga psíquica do trabalho, mas a vivência efetiva do medo só raramente aparece na superfície, pois ela deve conter-se na forma de mecanismos de defesa (negação, desprezo, recalque), os quais são absolutamente necessários. Para Dejours (1992), caso o medo não seja neutralizado, ele aparece a qualquer momento durante o trabalho. No caso dos bailarinos, eles não podem continuar por muito tempo mais submetendo-se aos riscos inerentes ao seu trabalho, portanto, é fundamental a estratégia defensiva para a continuidade do trabalho. E a eficácia simbólica da estratégia defensiva destinada a controlar o medo de se machucarem só funciona se todos agirem coletivamente, e com suas contribuições individuais, procurem respeitar às instruções implícitas em não ter medo, ou, se o tiver, de não demonstrá-lo.

Constatou-se no discurso dos bailarinos, assim como nos resultados das pesquisas de Dejours (1992), o domínio da ansiedade, em vez de um estado de sofrimento resultante de uma sobrecarga de trabalho ou de uma carga psicossensório-motora muito elevada.

As satisfações simbólicas parecem ter um peso maior para os bailarinos que as satisfações concretas, uma vez que é recorrente a insistência na superação dos limites do corpo,

de problemas com a saúde, para não se afastar do trabalho e continuar dançando mesmo a duras penas, em sua rotina de trabalho.

4.2 Categoria 2 – Conteúdo significativo e ergonômico do trabalho e identidade profissional

Essa categoria reúne os principais motivos de consideração do trabalho dos bailarinos profissionais como um trabalho diferenciado no mundo capitalista a par do modelo de gestão utilizado. Assim, o conteúdo do trabalho foi atrelado estreitamente à identidade profissional de bailarino.

Em relação ao núcleo induzido – “Por que você escolheu trabalhar na companhia?” –, do discurso dos bailarinos emergiram três núcleos de pensamento: motivos pessoais, aspectos da organização e trajetória profissional. No tocante aos motivos pessoais, os bailarinos relataram que sentem identificação, paixão imediata, desejo, sonho, desafio, admiração, história de vida e preferência amadurecida em relação ao tipo de movimentação/produto artístico da companhia, de apresentações impressionantes:

é um lugar que eu sempre admirei muito. Gosto muito do trabalho como eles se apresentam fora e sempre é impressionante assistir à companhia dançando. Mesmo hoje às vezes quando eu não danço e assisto, eu acho isso, o que me estimula assim realmente é um desafio que vem valendo a pena (S8).

dos grupos de dança que eu tive conhecimento no Brasil, esse é o que tinha mais a ver comigo, assim, tanto de características da organização, porque se você for ver não é uma organização muito grande, muito rígida, que tem aquele monte de burocracias e tal, é um pouco mais flexível (S1).

Em relação ao que sentiam quando pensavam no seu trabalho na companhia emergiram núcleos de pensamento indicando traumas, cansaço, fadiga, estresse, cobrança, preocupações com o trabalho, desafios diários, dramas, que também estavam associados ao conteúdo ergonômico e significativo do trabalho. Um bailarino declara:

Eu tento viver o meu trabalho sempre como um desafio, tá, é um desafio diário assim que eu tenho que, a coisa de tá trabalhando com arte de tá sempre melhorando, sempre, a gente não pode de forma alguma se sentir estagnado [...] principalmente agora depois que eu virei ensaiador é [...] eu acho que eu tenho muita responsabilidade com todo mundo e [...] acho que é um desafio, todos os dias. E porque [...] dramático [risos] (S8).

Também em relação ao núcleo induzido acerca do que sentem quando pensam no seu trabalho na companhia, emergiram, ao longo de toda entrevista, uma categoria referente ao conteúdo significativo do trabalho para o sujeito, e outra acerca da identidade de profissional

da área artística, com os seguintes núcleos de pensamento: ter um dom divino, oportunidade, ser minoria, o trabalho admirado e desejado previamente. Por isso, pode culminar em várias mudanças (de cidade de residência, especialmente) em suas rotinas para o advento do trabalho como bailarino:

quando assisti à companhia em minha cidade natal [...] eu falava: “É isso que eu quero fazer!” essa dança que eu quero fazer [...], é uma satisfação profissional que eu tenho e não tem outra companhia aqui que eu gostaria de estar dançando aqui no Brasil, a companhia que eu queria tá dançando era essa e eu escolhi essa e tive a sorte de conseguir (S3).

como eu me mudei há pouco e eu vim pra cá só pra trabalhar. Tem dias que quando as coisas saem bem eu fico bem satisfeito, quando as coisas não saem tão bem eu baixo um pouco a bola, mas porque, assim, a minha única, a única coisa que eu tenho aqui em Goiânia ainda é o trabalho. Então é meio [...] pesa assim [...] (S7).

Ao serem questionados como se sentiam após várias horas de ensaios, aulas ou viagens, os bailarinos apresentaram um núcleo central de pensamento: depende. Disseram depender do dia: caso cumpram as tarefas com superação e realização, sentem-se bem, com boa auto-estima. Nessa condição, o cansaço, as dores, a fadiga, a exaustão, as preocupações com cuidados e tratamentos (fisioterapia) para lesões e machucados, tudo isso compensa. Contudo, caso não cumpram as tarefas de forma satisfatória, o cansaço, as dores, e outros, sobressaem.

Os participantes relataram que encaravam a profissão como privilegiada no que se refere aos conteúdos do trabalho em aspectos técnicos e humanos, convívio e enfrentamento de emoções e reações. Em relação à identidade de bailarino, afirma um entrevistado:

pra maioria das pessoas que eu falo, as pessoas acham assim, é, é muito legal: “Pô, você é bailarino!”. Lógico a gente tem todos os nossos, os nossos traumas, os nossos cansaços, assim, pelo dia-a-dia de trabalho. Mas eu acho que é, é muito mais recompensador, porque você faz uma coisa que gosta e não, de repente, você faz uma coisa por obrigação ou porque não tem outra coisa pra fazer ou porque tem que fazer aquilo ou não arruma outra coisa pra fazer. Então eu me sinto muito lisonjeado assim, muito, muito grato, até porque eu faço uma coisa que eu me sinto bem, que eu tô feliz, que é, que é super privilegiada pelo fato de ser poucas pessoas que conseguem chegar nesse, nesse lugar. Não esperava não, assim, não esperava chegar aonde eu, eu cheguei, principalmente numa companhia como é a companhia. Então é uma, eu acho que é uma satisfação, esse sentimento é mais assim, uma super satisfação de fazer uma coisa que eu gosto, que é, que é difícil assim, não é, tem que ter um pouco do dom, não adianta você de repente estudar e, de repente, virar bailarino, eu acho que você tem que ter um pouco do dom de Deus, pra, pra fazer isso [...] (S5).

Em certas profissões, como no caso analisado por Dejours, em 1992, em razão da diversidade das exigências das tarefas, da multiplicidade dos prejuízos ou de benefícios, da quantidade de aptidões e de qualidades psicomotoras e psicossensoriais requeridas, é fácil constatar que determinados trabalhos só podem convir a um número limitado de pessoas. Ser bailarino, ser minoria nesse caso traz *status* de privilégio.

Os bailarinos, para aplicação das suas aptidões físicas e psicossensoriais, e ter o prazer que delas provém, só podem contribuir se existir de antemão um engajamento fundado sobre o prazer oriundo da relação com o conteúdo significativo da tarefa (Dejours, 1992). Em sua história de vida, a experiência que possuíam com dança, a motivação e o interesse por um trabalho artístico parecem sobrepular a formação profissional, que acontece, na maioria das vezes como consequência do trabalho, tanto que os bailarinos mais antigos, mesmo os fundadores da companhia não possuem formação em termos de graduação em dança.

A discussão apresentada por Dejours (1992) a respeito de pessoas que têm aptidões para tarefas que comportam fortes exigências psicossensoriais, acompanhadas de uma necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulhos, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais e outros, foi identificada na fala dos bailarinos. Quanto mais ocorrem mudanças, há menos monotonia e rotina e melhor se sentem.

Nesse sentido, percebe-se no discurso dos bailarinos a sutileza que Dejours (1992) afirma ser o prazer de funcionar, que pode ser ilustrada por uma das falas:

é parece que é um prazer experimentar alguma coisa criada por outra pessoa. É um prazer pra mim não fazer igual, mas tentar experimentar o que de outra pessoa em mim, obviamente não vai sair igual, vai ser diferente, mas o lance de experimentar pra mim é bem interessante (S2)

No entanto, o prazer de funcionar está ligado ao reconhecimento do bailarino na dança que deve resultar do movimento que executou. Em complemento à fala de S2, um bailarino utiliza a analogia da assinatura para dizer das limitações para o reconhecimento:

mas quando você tem essa situação “ah, eu posso fazer e mesmo assim eu posso dar uma assinatura minha, não sei o quê”, mas às vezes o que se exige é uma coisa muito parecida daquilo [que foi pedido]. Aí você vai tentando, vai tentando (S6).

Outro bailarino acrescenta: “Aí vai além do experimentar” (S1).

Aos bailarinos foi perguntado – “O que seu trabalho significa para você, para sua vida?”. Emergiu do discurso que o trabalho representa sua vida inteira, tudo ou quase tudo, ou ainda o seu lado mais importante e mais forte, uma grata surpresa, responsabilidades. Disseram da dificuldade em ter palavras para traduzir os sentimentos despertados: renovação, envolvimento, estímulo, coisa que ama, reconhecimento, descobertas e realização, bons sentimentos e emoções, paixão e missão. Um bailarino assinala:

eu acho que eu vim pra isso, aqui assim, pra dançar mesmo, porque através da dança eu, eu resolvi muita coisa, assim, dentro de mim, sabe. Você começa a se descobrir muito, e ver o tanto que o corpo guarda, vocês devem saber [pesquisadoras psicólogas], vocês sabem disso, assim. É porque eu tô filosofando aqui, tô sabendo demais, né. Porque o corpo guarda mesmo, muita coisa, então é impressionante assim. Quando eu descubro alguma coisa minha e resolvo, assim, de emocional, de, o tanto que o meu corpo reage também, e é, vai o tempo todo assim, não dá pro você

tachar uma coisa “Ah, é assim”, vai mudando [...] (S4).

Com a possibilidade de desempenhar esse trabalho, os bailarinos relataram o ganho de benefícios relacionados ao autoconhecimento, *insights*¹², *awareness*¹³ corporal de informações emocionais que favoreceram a resolução de assuntos pessoais, como ilustra o trecho do discurso de um bailarino:

é sempre uma coisa do, do auto-estudo, do autoconhecimento que eu tava falando, porque você tá ali tanto, lidando com você o tempo todo, seu corpo e não só seu corpo físico, mas seu corpo emocional, mental e a coisa de lidar com as pessoas e tal, tal, tal. Então significa também essa oportunidade, sabe, do, do, da reforma, assim, da reforma íntima mesmo. (S6).

Os bailarinos relataram ser maravilhosa a vivência do sonho de trabalhar em uma companhia de dança contemporânea no estado de Goiás. Disseram sentirem-se felizes, especiais, orgulhosos e privilegiados. Segundo eles, essa vivência compensa dores, estresse, melindres, vaidade, insatisfações, cansaço e irritação que sentem na rotina de trabalho.

Para responder acerca das vantagens de trabalhar na companhia, emergiram do discurso dos bailarinos núcleos de pensamento relacionados a aspectos subjetivos e objetivos. Os aspectos subjetivos centram-se no pensamento de que o trabalho é prazeroso por três motivos: por trabalhar com o corpo, exercitando e mantendo a saúde, por trabalhar com o diretor da companhia e pela possibilidade de apresentações freqüentes. A esse respeito, dois bailarinos declaram:

As viagens e as apresentações fora, pra mim é o que me sustenta e faz querer continuar na companhia (S8).

a principal vantagem é eu tá dançando o que eu gosto, né, o motivo pelo que eu vim pra cá, que é muito bom tá fazendo, tá trabalhando aqui e também a receptividade das pessoas foi muito bom [...] (S7).

A possibilidade de conhecer outros países e cidades nas viagens para apresentação da companhia apresenta-se como outra vantagem, embora um dos bailarinos tenha dito que não era possível fazer turismo nas viagens, pois o tempo era limitado uma vez que estavam a trabalho. Um outro atrativo é o reconhecimento internacional, por serem profissionais bem qualificados, mesmo estando fora dos grandes centros/metrópoles (Rio de Janeiro e São Paulo), onde se concentram os grupos de dança contemporânea.

O trabalho realizado em equipe foi considerado pelos bailarinos como exigente, pois

¹² *Insight*, conforme Dorsch (2001), consiste na compreensão imediata de uma relação, a percepção dos nexos, das causas e efeitos de um processo e de uma ação. As qualidades observáveis do *insight* são: a instantaneidade da solução do problema, decurso liso de uma série de ações que conduzem a um objetivo, mudança de atitude e de expressão pouco antes da real ação conclusiva, novidade subjetiva da solução.

¹³ A *awareness*, segundo Dorsch (2001), está associada à vigilância para fatos internos e do ambiente. Possibilita a percepção das necessidades dominantes e assim diferenciação mais elevada entre o organismo e o ambiente.

foge dos padrões de outras profissões e contém um conteúdo diferenciado. Conforme os relatos dos participantes, a dança contemporânea da companhia demanda a responsabilidade de executar o trabalho e com o máximo de qualidade continuamente. Ela requer estudo e reflexão dos movimentos e apresenta temas para discussão.

Outro núcleo de pensamento emergente acerca do trabalho da companhia é que ele é necessário, pois permite visualizar a beleza, coisas bonitas, acrescenta, influencia e desperta pensamentos e consciências, contribui para o desenvolvimento humano e para a educação para a vida, proporciona momentos de prazer, bons sentimentos, possibilita reforma íntima, auto-estudo e conhecimento para a companhia, para si próprio e para o público. Dois entrevistados comentam:

eu acho que eu sou importante no papel que eu faço, porque isso tem essa necessidade [...] esperamos que continue por muito mais, dando alegria a muitas pessoas, porque tem espetáculo que você vai assistir que você fica “Pô, não me acrescentou em nada!”. E não por eu ser da companhia, mas a companhia ela influencia, ela, ela põe um tema, ela coloca em discussão. Então você vai assistir um espetáculo da companhia as pessoas vêem e te elogiam [...] (S5).

é um trabalho que você leva para as pessoas, pra elas verem e isso pode causar diversos tipos de reações positivas assim, desde uma pessoa que tá às vezes num dia de baixo astral, ela resolve ir ao teatro e ela vai e dá uma [...] que é legal e isso melhora né, aquele estado em que ela se encontrava, e eu acho é por aí mesmo, assim, acho que a arte tem essa função também assim, de trazer um pouco do belo que seja apresentado às pessoas (S6).

Os bailarinos relataram que o trabalho com arte também os fazia sentirem-se inteligentes e capazes, pois aprendiam com o corpo suas limitações e possibilidades, aprendiam a superar ou aceitar dificuldades. Disseram que por terem tido a oportunidade de trabalhar com arte, viviam melhor em sociedade e mantinham bons relacionamentos, graças ao desenvolvimento da empatia, respeito, entendimento e equilíbrio. Acrescentaram ainda a respeito do trabalho artístico que embora aparente não ter utilidade como resultado concreto, é bom para as pessoas em outro nível, o da fantasia. Acerca da importância do trabalho da dança, um bailarino assinala:

em relação à sociedade às vezes eu me pergunto, me questiono bastante sobre isso, às vezes eu acho que eu tô fazendo pouco pelos outros. Mas às vezes eu também acho que não. Acho que a gente, a gente acaba levando as pessoas para um outro nível assim de, fantasia, pode-se dizer, que eu acho que às vezes acaba sendo muito bom pra elas. Então ela não é útil no sentido assim de fazer coisas concretas pelo mundo, pelas pessoas, social assim. Não é nada nesse sentido concreto, social, mas eu acho que faz muito bem pra quem vê. Então daí, nesse sentido, eu me sinto bem, acho que tô fazendo bem pras pessoas, mas como não tem a coisa concreta às vezes eu fico pensando se basta assim, né, mas, no geral eu acho que faz bem, acho importante (S7).

Os bailarinos consideram seu trabalho importante, sobretudo por ser um trabalho de

arte. O trabalho artístico, segundo eles, é raro no Brasil e ainda necessita de muito apoio financeiro. Ter a oportunidade de trabalhar e estar empregado na área artística no Brasil e por meio dela conseguir uma forma de sustento é um privilégio. Ainda assim, a importância do trabalho com arte vai muito além de estar empregado e ter seu sustento com ele.

Os bailarinos remeteram-se ao significado do trabalho em relação ao que a dança pode veicular como mensagem simbólica para alguém. No trabalho com dança, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera que ela opera, veicula-se certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento desses símbolos depende, ao mesmo tempo, segundo Dejours (1992), da vida interior do sujeito, isto é, do que ele determina e introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.

Para Dejours (1992), todas essas significações, em relação ao objeto põe em questão a vida passada e a vida presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal. Para cada bailarino, a dialética do objeto é específica e única. A complexidade do problema é que o essencial da significação do trabalho é subjetivo e, em maior parte, inconsciente.

A arte, conforme os bailarinos, repassa energia em sintonia com o cosmo, abre um canal para a criatividade, e permite perceber que “não somos só corpo ou só matéria”, e que isso desperta para perceber a vida de uma maneira diferente. Essas respostas mostram-se de acordo com as considerações de Janson (2001) de que o trabalho em arte sempre exerce influência na visão de mundo do homem. Para um dos entrevistados,

todo trabalho assim quan..., contabilidade, assim, que não tem nada a ver, deveria ter um contato, pelo menos alguma vez, com arte, com, com dança, teatro, cinema, porque é uma coisa que [...] faz com que você, eu acho que abre um canal na mente do ser humano, que tem gente que não abre esse canal nunca. Eu não sei te explicar que canal é esse, mas abre um canal pra criatividade, pra, é, até, a pessoa que é bem desacreditada assim, que acha que nós somos só corpo e acabou, só matéria, quando ela tem contato com arte, eu acho que abre um canal, assim: “Nossa, se isso aí existe eu acho que a gente não é só isso!”. Sabe, umas coisas assim, que a gente não consegue explicar muito, mas que acontece [...]. Então eu acho que, eu acho que a sociedade precisa disso, de arte, eu acho que é importante por isso (S3).

No conteúdo significativo do trabalho no tocante ao objeto, a produção é considerada função social, econômica e política. Mesmo se o engajamento pessoal no objetivo social da produção não seja possível, não existe neutralidade dos bailarinos em relação ao que eles produzem, em conformidade com Dejours (1992). O próprio posto de trabalho (e suas mudanças), ou funções de trabalho têm uma significação e um valor em relação aos conflitos atuais ou latentes, internos ou externos à companhia

Pode-se considerar que o conteúdo do trabalho e a organização do trabalho na companhia estão estreitamente vinculados às vivências de prazer-sofrimento, que, por sua vez,

podem tornar o trabalho favorável ou desfavorável à saúde.

4.3 Categoria 3 – As vivências de prazer no trabalho

A respeito do núcleo induzido – “O que você mais gosta no seu trabalho?” – apresentaram-se como categorias: estar em cena, apresentar-se com frequência e ver os resultados. Os bailarinos afirmaram que os atos de dançar, trabalhar com energia, proporcionam por meio dos aplausos e elogios, reconhecimento e realização, como ressalta um bailarino:

A companhia desde quando eu entrei sempre teve uma, uma energia fora do comum, fora do comum e é, é como se você pudesse dar o sangue mesmo, assim, como já, como eu já dei uma vez [...]. Literalmente [...]. Mas essa é a coisa da energia, a companhia tem uma, o coreógrafo consegue colocar a gente no palco e pedir: “Olha gente, sem energia não vai, não vai!”. Então é isso, é a energia assim, é o que, sabe, é o que mexe essa, porque a gente trabalha com a emoção, e a gente trabalha com a nossa e com a de quem tá assistindo. Então, você termina o espetáculo e as pessoas vêm, elogiam o trabalho, elogia você e quem não gosta de ser elogiado? Então se eu, é, um ser humano comum, vivo, é, normalmente e, e sou elogiado pelo que eu faço, qualquer pessoa, seja uma secretária, seja um gari, se ele é elogiado pelo trabalho que ele faz, ele se sente realizado. Então ainda bem que eu tive essa oportunidade e tenho essa realização (S5).

Surgiu um núcleo de pensamento emergente, também ilustrado pela citação, a de compensação dos sofrimentos, dos sentimentos de cansaço, das dores e desgastes, que eram amenizados ao lembrar-se do momento da apresentação e quando viajavam para fazer mais apresentações. À medida que os aplausos acontecem, sentem-se, mais reconhecidos e com energias renovadas. Assim, alguns bailarinos comentam:

quando você termina um espetáculo, vem aquele aplauso, nãñã, aí você parece que dá uma renovada na energia, aí você fala: “Nossa, eu consigo mais!”. Mais pela, pelo reconhecimento do público, pelo reconhecimento dos amigos, da família, eu acho que esse é o que vale mais. Então aquela dorzinha que você sente de vez em quando é superável por essa, por esse retorno que a gente tem, por esse reconhecimento (S5).

Entrar no palco, subir no palco é a melhor parte, olhar pra todos [...] (S2).

E aqui é uma coisa, acaba que é uma coisa boa que aqui dança muito [...] um dos motivos que eu vim pra cá também, porque aqui se dança muito, daí na hora do palco sempre tem essa sensação, todos os problemas valeram a pena. Acho que é o momento de tá em cena, no palco, que a gente rala um monte, sofre de estresse, é um monte, mas é sempre essa sensação, na hora vale a pena tudo que você passou, sabe (S7).

Os bailarinos ponderaram que o momento mais sublime deveria ser o processo todo de trabalho (incluindo ensaios, todas etapas de montagem e revisão de coreografias), mas ele é cansativo e desgastante, por disporem de pouca autonomia na maioria das vezes. A reclamação referente à ausência de autonomia, embora não investigada em profundidade, pode estar

relacionada às considerações de Siqueira (2007) e Bianchi (2005) acerca das dificuldades de autonomia como efeitos da sociedade que impõe cumprimento de grandes quantidades de tarefas em ritmos de trabalho intensos.

A existência de autonomia e de liberdade no processo de concepção do trabalho foi relacionada por eles como uma possibilidade restrita que deveria ser buscada com cuidado no relacionamento com o coreógrafo. O reconhecimento no próprio trabalho também foi apresentado como uma necessidade dos bailarinos:

Acho que existe [autonomia], mas é restrito, assim, não é uma... assim existe a possibilidade, mas a gente tem que saber muito como se colocar, eu acho, pra não tá invadindo... (S5: o espaço) Eu que... o C (coreógrafo), às vezes, ele, existe uma limitação do espaço dele e o espaço nosso, mas isso nem sempre fica muito claro. Então quando eu me sinto... quando eu tento fazer isso, eu procuro fazer com bastante cuidado, porque é o trabalho dele, a assinatura é dele, eu tô ali participando, enquanto eu tô aqui, depois que eu saio, o trabalho vai ficar na companhia, não vai comigo. Mas enquanto, eu falo bem pra mim, enquanto eu tô na companhia pra mim é importante sentir que aquilo é meu também, mesmo que depois eu saiba que eu vou abandonar, mas eu tenho que ir com o maior cuidado possível, que pode tá dando problemas... (S8).

Eu acho que o processo de montagem, o C, ele, não é que ele te corta completamente algumas idéias que você tem. Por exemplo, ele é muito de montar uma coreografia em cima do bailarino. Então, por exemplo, ele fala pra você fazer um tipo de movimento, aí você pára naquele movimento, aí o bailarino tem idéia de continuar alguma coisa e esse alguma coisa pode tá fazendo parte: “Não, eu gostei disso, vamos colocar isso”. Então ele também usa um pouco da... Do bailarino ou da idéia que o bailarino teve naquele momento pra continuar a coreografia. Então eu sinto também que não existe um “Oh, você fica aí, você só faz e eu falo”. Eu acho que existe um pouco de liberdade do C. Às vezes, você também fala: “Nossa C, vamos colocar esse movimento, vai ficar legal”. E ele, “Não, não esse não”. Então existe essa... (S5).

É um diálogo em que ele fala mais, muito mais (S8). S5: é [...] Mas ele não corta por completo se você tiver idéia não. Você só tem que ter coragem pra... S8: Ser bem ousado...

Por outro lado, conforme o espetáculo, o coreógrafo permite autonomia e muita liberdade aos bailarinos para compor o espetáculo. No caso de um espetáculo citado, um bailarino esclarece que houve uma “reação contrária”:

Ele jogou tudo pra nós. Ficou assim “Ichi, e agora, o que que eu faço?”. Aí a gente recorreu a ele: “Não, vem cá, não dou conta não, vem fazer pra mim”. Já esse último aí, você fala “a” e ele “não!, não”, pra mim não teve chance nenhuma de de... (S5).

O momento mais sublime, então, é aquele em que estão em cena, apresentando-se, caracterizado como legal, esquisito, por parecer que ficam fora do corpo, com a sensação de como se estivessem em um sonho e, quando a apresentação termina eles não se lembram direito, apenas sentem que alguma coisa aconteceu. Esse fenômeno é relatado com detalhes por um dos bailarinos:

Ah, das apresentações, a hora de tá no palco [...]. É uma coisa muito, bem esquisita, assim, muitas vezes parece que eu não tivesse, assim, que eu não estou em mim [...] Assim eu acabo a apresentação e no que aconteceu alguma coisa comigo, assim, às vezes penso que sonho, que, ah, que você acorda com uma sensação de um sonho, mas não lembra direito o que que foi [...] assim. Isso pra mim é uma coisa bem legal, meio [?], cheio de coisas. (S9).

O reconhecimento do público em relação ao trabalho realizado pelos bailarinos confirma sua fundamental importância para construção da identidade profissional e mobilização dos sujeitos para transformar o sofrimento em prazer, conforme Lancman e Sznelwar (2004).

Outros relataram que no seu trabalho na companhia o que mais lhes agrada é ter feito amigos para a vida toda. Alguns enfatizaram que a energia da companhia é fora do comum, condizente com sua própria identificação e por trabalhar com a emoção do ser humano.

Para responder como se imaginavam após decorridos vinte anos, os bailarinos demonstraram incômodo, afirmando não gostar sequer de imaginar essa situação pois sentem-se deprimidos com a pergunta. Em tom de brincadeira, alguns disseram que apenas não iriam dançar determinada coreografia muito pesada.

Outros, mesmo sem saber precisar o que estariam fazendo, afirmaram que seguramente não dançariam mais, nem trabalhariam em outro trabalho relacionado à dança, mas em profissões tradicionais, não-vinculadas ao trabalho artístico. A mudança de foco do trabalho para um outro, mesmo na área da dança, mas que não seja dançar foi apontado como motivo para grande parte dos problemas psicológicos dos bailarinos:

[...] grande parte dos problemas psicológicos dos artistas, bailarinos, é porque muda o foco [...] Daí você pode trabalhar em outras áreas da dança, mas o que acontece é que muitos bailarinos gostam de ser bailarinos, não gostam de lecionar, pesquisar, ensinar... porque as opções em dança que se tem, quer dizer, pra você fazer, nem sempre são as que a gente gostaria de tá fazendo. Entre fazer uma coisa de dança que é uma área que eu gosto, e tenho uma paixão em fazer e fazer uma coisa nessa área que não me agrada é muito mais agressivo do que mudar de área e fazer uma outra coisa. Então a gente prefere mudar de vez do que fazer o que a gente não quer realmente, que tá próximo, mas fica muito mais distante do que você fazer outra coisa (S1).

Ao serem questionados acerca dos planos que possuíam para o futuro, emergiram os seguintes núcleos de pensamento: relacionamentos, residência, estudos, profissão. A minoria declarou que prefere não fazer planejamentos e viver feliz o agora com o que já conseguiu. Outro núcleo emergente é o desejo de manter o ânimo e a motivação atuais para continuar trabalhando no futuro.

Em relação ao núcleo induzido – “Por quanto tempo pretende continuar trabalhando nesses horários, nessa rotina?” – a maioria dos bailarinos afirmou não ter possibilidade de

determinar até quando o seu corpo poderá agüentar e essa é a principal condição, como declaram dois entrevistados:

Olha, enquanto meu corpinho agüentar, eu penso em [...]. Eu tenho muita vontade de trabalhar com dança até os meus quarenta anos, se eu conseguir (S5).

eu tô me preocupando em relação à idade. Eu não sei, isso é o meu maior pânico, de até quando o meu corpo vai agüentar essa rotina, porque trinta anos não são vinte. Aí eu fico, até eu fico pensando até, onde eu vou agüentar assim, agora, pensando assim, pode ser que eu [...]. Eu prefiro até que um dia eu enjoe, eu fique assim: “Ai, eu cansei dessa vida!” do que o meu corpo não agüentar e eu ter que parar sem tá com vontade de parar. Eu prefiro ter a vontade de parar um dia, do que continuar e meu corpo não tá dando conta mais. Mas eu pretendo continuar por um bom tempo, assim, não sei quanto, mas [...] (S3).

Alguns estimaram continuar dançando pelo menos por mais dez anos, até a idade de 38 anos, aproximadamente. Outros afirmaram que, embora temessem, se preocupassem e se entristecessem em pensar até quando o corpo pode agüentar a rotina, já se sentiam realizados pelo que fizeram. Alguns participantes frisaram a desvantagem de a profissão de bailarino ter pouco tempo de duração. Trata-se de um trabalho diferente de profissionais que “quanto mais velho melhor”, pois o estilo de trabalho de dança contemporânea da companhia exige muito esforço físico. Como afirmou S5: “acaba que o corpo acaba!”

Acerca dos projetos pessoais, mencionaram o desejo de constituir família, com filhos e netos ou simplesmente de casar ou morar com um parceiro. Apontaram o desejo de mudar de cidade ou país; construir uma casa ou comprar um apartamento. Grande parte dos participantes demonstrou interesse em investir em outra profissão. Poucos bailarinos mostraram interesse em realizar trabalhos filantrópicos relacionados à dança e fazer cursos de pós-graduação ou graduação na área de dança. Alguns pretendem buscar outra profissão relacionada com a dança, com o objetivo de não perder o vínculo com a arte ou com o trabalho com o corpo:

eu não quero perder o vínculo com a arte, porque eu acho que a arte é uma coisa que, que nos satisfaz tanto, mas tanto, então eu não quero perder essa, esse vínculo assim. Se perder, O lá de cima sabe o que faz. Mas eu não quero, a gente tem que fazer a nossa, a nossa parte também (S5).

eu tenho vontade de continuar dançando até quando der, até quando puder ou até quando eu achar que [...] enchi o saco, mas eu acho que nunca vou encher o saco (S2).

[Trabalhar com dança] provavelmente, mas não necessariamente. O que eu tenho, eu procurei essa faculdade [Artes Visuais], não fiz faculdade de dança justamente por isso, pra ter uma outra possibilidade, pra não ficar tão fechado assim. Então, não é alienado, é não ficar tão fechado mesmo, ter visão de outras coisas (S7).

Ao final da entrevista, foi perguntado se gostariam de dizer algo que não fora abordado. Alguns participantes brincaram a respeito da satisfação de terem feito uma terapia ao responder às perguntas. Todos os membros da companhia, demonstraram interesse e curiosidade de ter o

resultado da pesquisa realizada. Julgaram-na coerente e completa com base na entrevista realizada. Eles também demonstraram abertura e receptividade para novas pesquisas.

4.4 Categoria 4 – As vivências de sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas

No tocante ao núcleo induzido – “O que de seu trabalho gera sofrimento?” –, os bailarinos apresentaram as seguintes respostas: a falta de aceitação e preconceito em relação ao trabalho, reconhecimento das impotências, lacunas, dúvidas, falhas e limitações, busca pela perfeição, solidão e saudade da família e enfrentamento da própria personalidade com seus estados emocionais. Os núcleos de pensamento descritos podem ser ilustrados pela fala de um bailarino:

o meio da dança tem assim, que é uma coisa de buscar uma perfeição assim, entre aspas [Risos]. Mas, aqui, aqui não se busca tanto, o trabalho não é nesse sentido do balé clássico [...] Mas aqui não se busca essa perfeição nesse sentido, mas o mais difícil é meio que uma insatisfação por eu não conseguir fazer tudo o que eu queria. É, porque assim, a gente sabe que o nosso corpo tem limites e tal. E são muitas informações, muitas coisas pra pensar e nem sempre dá pra fazer tudo, quer dizer, nunca dá pra fazer tudo do jeito que tem que ser. E, (?), que a gente sabe que é assim, mas é meio difícil (S7).

Alguns bailarinos disseram que o reconhecimento do valor do seu trabalho, internamente na companhia, fica subentendido pela percepção do respeito e confiança depositados pelo coreógrafo e por visualizar o desenvolvimento da companhia em vários aspectos, além do convite que tiveram para trabalhar na companhia. Porém a maior parte dos bailarinos mencionou sentir falta de uma demonstração clara, expressa pela fala, de *feedbacks* do coreógrafo. Eles comentaram que, por vezes, ficam em dúvida, inseguros e até mesmo receosos em relação ao trabalho desenvolvido. Também relataram sentir falta do reconhecimento do trabalho como profissão pelo público:

o que tá acontecendo, o que funciona, o que não funciona, ter essa noção assim, eu sinto falta disso, de saber se eu to fazendo isso, se é legal se não é, no mais isso. Tem gente que não “Ah não” [e joga os braços como quem não se importa] Vamos supor, eu vou pintar um quadro, vou deixar numa galeria e o meu legal é esse. Não quero saber se as pessoas acham, eu sou aquele que quero saber o que acontece. (Um retorno?). É... (S1).

Também foram relatados abalos emocionais, pequenos desacordos, pouco tempo para análise do próprio trabalho, que representam vivências de sofrimento vinculadas à categoria de desempenho, atuação dinâmica, novos problemas e responsabilidades, acúmulo de cargos, rotina agitada. O núcleo referente à falta de tempo para análise do próprio trabalho pode ser ilustrado pela seguinte fala:

dessa maneira de tá sempre correndo atrás. Então o dia-a-dia, é, me suga muito nesse sentido de tá, sabe assim, então, é, resolvendo, é, tentando resolver, mesmo sabendo que “Ah, hoje nós temos um problema pra resolver, amanhã já é outro, um próximo”, sabe, assim, tendo, a gente vai estruturando dessa maneira. Então, nem páro muito pra pensar assim, “Ah, a gente aqui hoje”. Ou então assim “Ah, legal, nós temos nosso espaço aqui, nós temos esse reconhecimento”. Ah, mas, aí já vem logo já “Ah, tem que resolver aquela parte da coreografia, tem que ver aquele espetáculo, tem que resolver aquele problema, tem que ver aquele dinheiro!”, é, sabe [...] (C).

Em caso de falhas ou fracassos, afirmaram existir uma autocobrança excessiva e preocupação constante justificadas por motivos pessoais ou pela personalidade do pessoal, que, diante de falhas ou fracassos (muitas vezes ocasionados pelo cansaço) fazia-os sentirem-se intensamente revoltados e frustrados.

Quando os bailarinos julgam suas atividades insuficientes para atingir melhor *performance* para si próprios e para o público, encaram-nas como problema, e relataram sentir tristeza, desânimo, sentimento de ser errantes, de falta de especialização na atuação, agindo conforme tentativa e erro. Para enfrentar essa situação, disseram fazer o que podiam no que se refere a exercícios físicos, conversas e observações para tentar suprir qualquer insuficiência.

Para responder se se sentiam seguros, com estabilidade de trabalho na companhia, emergiram do discurso dos bailarinos dois núcleos de pensamento: sim, em relação a aspectos internos do grupo, e não, pelo fato da companhia ser uma empresa privada, e eles podem ser demitidos em caso de trabalho mal feito, de falta de patrocínio, de desinteresse de ambas as partes ou ainda por questões de personalidade.

A respeito do núcleo induzido – “Como sua família reage a seus horários, à sua rotina?” – do discurso dos bailarinos surgiram núcleos de pensamento relativos a pai, mãe, filho, cônjuge e amigos. Alguns pais, conforme um dos entrevistados, têm dificuldade para aceitar o trabalho do bailarino:

Minha mãe, assim, ela participa da minha rotina, mas ela não, no fundo assim, eu acho que ela não aceita muito, de eu... Desde o início ela nunca aceitou muito, assim [...] eu sempre sinto que ela: “Tá, você ficou em Goiânia e me deixou”, aquelas coisas, aí eu fico: “Não mãe e tal”, assim. Mas eu já, hoje em dia isso já não, antes me afetava muito, eu ficava muito triste, assim, porque eu queria que ela, gostasse, admirasse meu trabalho. Mas hoje em dia eu consigo sup..., eu consegui superar um pouco isso, assim, e não espero tanto mais. Eu queria, eu esperava que ela fosse mais empolgada, que ela, mas acho que eu, eu consegui entender mais dela e falar: “Ah, minha mãe é assim, dessa idade, não vai mudar muito, então, eu vou viver minha vida mesmo, ver como é”. Então eu acho que é um pouco nesse sentido mais emocional dela, do que tanto do trabalho. (S4).

Ao serem questionados sobre a escolha da profissão, os relatos dos bailarinos convergiram para a qualificação da profissão ainda percebida pela sociedade de forma inusitada, incomum, o que causa estranhamento nas pessoas fora da área artística. Para os

bailarinos, existe uma dificuldade de as pessoas, fora da área artística, entenderem a dança como profissão. A representação existente é a de que se trata de uma vida boa: receber dinheiro para dançar.

Alguns pais dos bailarinos foram citados como pessoas que se decepcionaram pela escolha dos filhos em se tornarem bailarinos profissionais, em vez de seguirem profissões tradicionais e que ainda sofrem por essa decisão. A minoria, no entanto, apontou o apoio dos pais para a escolha da profissão. Para os bailarinos do sexo masculino, também foram relatadas situações em que perceberam preconceitos referentes à opção da profissão, ligada à imagem estigmatizada de que bailarino é homossexual.

Acerca da reação da família, declararam que os pais reclamavam por causa da demora para visita e ligações, distância, ausências e saudade. Questionavam ainda horários de trabalho prolongados dos filhos, folgas e horas-extras (também em finais de semana), julgando que eles eram explorados:

meu pai que eu tenho mais contato aqui de perto assim, ele sempre fala: “Ah, que eu acho que você é explorada”, que não entendem muito assim, que você tá aqui das nove às três da tarde ensaiando. Ele acha, aí ele fica assim: “Você tá tendo folga, você tá fazendo hora extra?”. É porque é, realmente assim, é um, artista é um trabalho que eu acho que é um pouco fora dos padrões assim, e as pessoas que são mais fechadas em relação a isso não entendem muito, mas (?) “Não pai tá tudo bem!”, mas aí às vezes fico muito, emagreço demais, porque tá muito trabalho. Às vezes eu vou visitá-lo e só quero dormir, descansar, muito, final de semana eu só durmo, aí ele fica, já teve, achando que não, que eu tenho que me cuidar, e tal (S4).

Segundo os bailarinos, seus pais percebem, ao reencontrarem-se com os filhos, um aspecto de abatimento e por isso sugerem cuidados com a saúde. Alguns cônjuges/namorados entendem a rotina do trabalho de seus companheiros pois já vivenciaram profissões na área artística que fogem dos padrões da maioria das profissões. Outros participantes relataram que a reação da família não fazia diferença pois moram sozinhos.

Outro núcleo de pensamento emergente trata da necessidade no futuro de ter que parar de dançar, não receber mais aplausos da platéia etc. Alguns participantes fizeram questão de enfatizar que sofrimento é uma palavra forte, não seria isso que estariam respondendo e sim, dificuldades, tristeza ou desestímulo que o trabalho gera.

Esses sentimentos surgem em decorrência de dores físicas, cansaço e necessidade de cuidado, do estresse que afeta os relacionamentos interpessoais, da sensação de fracasso por não conseguir realizar a proposta do diretor, da impossibilidade de dançar como gostariam e parecerem um robô em decorrência do trabalho. Ao final do discurso, contrariando a primeira consideração de negar o termo sofrimento, acabaram por dizer que essas dificuldades geram sofrimento.

Afirmaram sentir falta da cidade natal, da família, de tudo que construíram ou conheciam, pois moram sozinhos, em sua maioria, como enfatizaram alguns bailarinos:

A desvantagem pra mim é única, é ficar longe da minha família, pra mim a única desvantagem não é a cidade, não são as pessoas que eu trabalho, não é o calor de Goiânia. A única desvantagem é tá longe da minha família, porque minha família mora em outro estado, então eu fico morrendo de saudade, mas não tem como eu ir lá ver e tal. (S3).

às vezes eu fico assim “Poxa, porque eu tô trabalhando num lugar que eu adoro e tudo, mas eu tenho que tá longe da minha família?”. Sabe assim: “Por que que eu tenho que tá longe dos meus amigos?”, “Por quê que eu tenho que viver sozinha pra trabalhar num lugar legal e ter uma vida profissional legal e crescer como pessoa?”. Mas eu não tô acompanhada das pessoas que eu gostaria, tô longe das pessoas que [...], eu gostaria que fizessem parte (S2).

o que eu não gosto é que eu tive que sair da minha cidade, deixar minhas coisas lá, meus amigos, relacionamento, e essa é a pior parte. Por isso que acaba sendo tão importante pra mim o trabalho (S7).

Dois bailarinos disseram perceber o cansaço e fadiga quando ficam ansiosos, irritados ou com o pensamento agitado, permanecendo concentrados no trabalho da companhia mesmo durante os seus momentos de folga fora dela:

eu me sinto ansiosa. Assim, eu fico pensando, eu fico pensando em coisa, em muita coisa ao mesmo tempo, assim, eu não desligo. Eu chego em casa e fico pensando aqui, no que eu tenho que fazer amanhã, no que aconteceu. Eu tô aqui, eu tô em casa ainda, eu fico bem fisicamente, assim, aí eu vejo que eu só quero ficar dormindo, final de semana, porque é um trabalho que você mexe com o corpo o tempo inteiro. Então eu não tenho outra assim, chega a noite eu não consigo sair, a noite, assim, fala: “Ah, vamo prum barzinho, não sei o que, vamo”. E eu não consigo, tipo, os meninos, os homens conseguem mais, eu, por exemplo, chego, eu chego em casa, eu saio do trabalho eu quero ir pra minha casa, ver um filme, vô no máximo, assim, num cinema, um jantarzinho de algum amigo, assim, mas num, bem cansada. Demoro a dormir, relaxar (S2).

quando eu tô mais irritada, ou quando eu tô cansada mesmo, meus músculos não tão respondendo. Vai tomar banho, daí não consegue passar o sabonete direito. E sente muita dor, não consegue escovar direito porque tá com dor, ou até a cabeça, quando você não consegue pensar em outra coisa, tá muito cheio daquilo [...] (S2).

Conforme as considerações de Dejours (1992) relativas à aceleração do ritmo e do tempo do trabalho, a fala de S2, revela a manutenção do ritmo de trabalho em nível psíquico como algo que dificulta o descanso. A maioria dos autores concorda em interpretar esses fatos como uma contaminação involuntária fora do trabalho, que submete os trabalhadores aos critérios de produtividade. Dessa forma, o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho formam um *continuum* dificilmente dissociável.

Parte dos bailarinos relatou que existem cobranças, caracterizadas muitas vezes mais pela circunstância do que por fatores pessoais e organizacionais, relativas ao desconhecimento de partes do movimento, de substituir o bailarino que se machucou sem estar preparado e ainda

ter de realizar melhor que o responsável, querer fazer bem e bonito em pouco prazo. Nessas condições, aceleram o ritmo de trabalho, correm atrás, afirmando não terem tempo nem para pensar, pois é preciso dar conta do recado, situações exemplificadas por uma das falas:

você tem que fazer aquilo bem. Quando não, tão bem quanto aquela pessoa, mas tem que fazer bem, e aí que gera também esse, essa cobrança interna mesmo, porque você quer fazer bonito, você não quer fazer uma coisa feia. Então aí, isso é um pouco que pesa mesmo, é uma aceleração que ocorre. Você tem que correr atrás, você tem que dar conta desse recado, [...] e o pior que quando acontece, nem dá tempo assim, você fica totalmente assim metido no trabalho, e vai tentando cuidar daquilo, num dá nem tempo de você pensar assim [...] (S6).

Em virtude da necessidade de uma mudança súbita de posto de trabalho, a ansiedade responde aos ritmos de trabalho, à velocidade de aprender a coreografia nova, para *fazer bonito*, visto ser essa uma das maiores preocupações dos bailarinos. Essa preocupação difere da apresentada por Dejours (1992) em suas pesquisas. Segundo o autor, o trabalho humano é produzido como mercadoria, e a maior ansiedade que provoca esgotamento ou desgaste progressivo está relacionada ao salário, prêmios ou bonificações que podem ser recebidas. Esse tipo de ansiedade, porém, não foi percebida como vivência pelos bailarinos, uma vez que as situações de substituições ocorrem ocasionalmente e o local ou quantidade de apresentações realizadas não altera o salário recebido.

Mesmo os artistas e os pesquisadores são, para Dejours (1992), testemunhas que, em suas categorias, também sofrem em decorrência de questões de ordem financeira, relacionadas a sacrifícios materiais. De fato, os bailarinos concordaram que recebem baixos salários, o que os preocupa, considerando a necessidade de planejar o seu futuro. Resta saber se o prazer do trabalho lhes permite de fato uma defesa quanto a essa condição de trabalho. Um bailarino comenta:

Se você não for pensar no que fazer daqui algum tempo, não é tão ruim assim, dá pra você sair, se divertir, fazer compra [...]. Mas a vida não se resume só nisso. Então acaba que o salário não é bom até por isso, então precisava também de você juntar uma grana, pra você. Porque o corpo um dia vai falar [tem um limite] é. (S5) não é uma profissão que vai dar pra te levar até a aposentadoria (S8) é, você vai ter que fazer outra coisa antes de se aposentar (S5).

Os bailarinos concordaram que seu trabalho exige dedicação exclusiva e lamentaram não conseguir dedicar tempo para outras responsabilidades como fazer cursos ou ter filhos:

é uma profissão que eu gosto muito, mas o salário é uma das coisas que às vezes eu penso em fazer outra coisa pelo salário, porque é uma profissão que te exige muito, você acaba ficando indisponível o tempo inteiro. Eu não tenho muito tempo de fazer outras coisas e nem energia assim. Você acaba ficando o dia inteiro [...]: às vezes dá uma canseira, sabe? De que é uma coisa que eu gosto muito, mas assim tem que gostar muito e mais um pouco pra abrir mão de um monte de outras coisas (S7)

[Filhos?] você não pode trabalhar até sete meses [de gravidez] e pegar uma folga. É,

não dá muito certo, mesmo porque se você pára três meses daí quando você volta você ficou um ano sem fazer nada, você não voltar, fica bem difícil... assim pra você continuar atuando como bailarina. Tem outras opções pra você continuar trabalhando na profissão dança, mas de ser especificamente bailarina, daí... (S1).

Duas bailarinas apresentaram considerações significativas acerca da possibilidade de serem mãe:

Eu acho que também depende muito da idade que a pessoa vai ter filho, porque, por exemplo quanto mais tarde ela deixa pra ter esse filho, pra depois ela voltar de uma parada é mais difícil volta ao pique que a companhia tá. (S5).

Nem plantinha dá pra você ter direito... [risos geral] (S2).

As preocupações estendem-se ao futuro no aspecto financeiro. Os bailarinos também reclamaram a falta de disponibilidade e disposição para outros investimentos ou atividades. Outros também apontaram suas limitações em fixarem raízes, manterem amizades e estarem próximo da família. Disseram utilizar estratégias como a centralização de energias e apoio no trabalho para prevenir a saudade e a depressão. Relataram ainda perturbações referentes a sérios problemas financeiros, quando um patrocínio não é renovado.

Diante do núcleo induzido – “Como reage em situações difíceis?” – emergiram do discurso dos bailarinos: reagem bem, não “explodem”, não se frustram nem se preocupam ou se desesperam, baseados na crença de que o que podia ser resolvido o é; respeitam os limites e ponderam possibilidades, além de reconhecer que o desenvolvimento requer tempo e persistência. Associadas a esse núcleo de pensamento também mencionaram estratégias utilizadas como técnicas de tranquilização, realização de um trabalho mental para acalmar a ansiedade, a busca de autoconhecimento, a consciência corporal e a fisioterapia.

Alguns participantes alegaram reagir em situações difíceis tentando adequar-se à hierarquia, ora acatando e ouvindo ora se fechando em si mesmos. Outros afirmaram que as reações dependem do dia ou da situação: se em fases de crise de tensão pré-menstrual ou conforme a personalidade dos envolvidos. Disseram que podem ficar nervosos, *embravecendo* e *endurecendo* ou ainda optar pela conscientização. As reações também variam entre entristecerem-se, assumirem a própria inexperiência, encararem os fatos como aprendizado e manterem receptividade.

A estratégia para amenizar frustrações dos bailarinos por terem que seguir a correta movimentação definida pelo coreógrafo consiste na montagem e apresentação de suas próprias coreografias eventualmente, em dia e espaço cedidos pela companhia.

4.5 Sobre o trabalho artístico

Mesmo com a alteração de *bailarinos* para *artistas da dança* feita pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2002), a nomenclatura antiga foi mantida em virtude da própria concepção de trabalho artístico dos participantes entrevistados. Seus discursos indicam o questionamento do próprio *status* como artistas, por praticamente apenas interpretarem as coreografias criadas pelo coreógrafo.

Esse questionamento foi ocorrendo ao longo da entrevista coletiva e sinalizado nas entrevistas individuais, mas sem apontar a questão diretamente. Na entrevista coletiva com os bailarinos, o termo entretenimento foi considerado apenas como parte do que seu trabalho poderia proporcionar, visto que se trata de um termo que constava no projeto inicial apresentado à companhia. Pediram que o termo fosse revisto, uma vez que ele não serve de palavra-chave, não contempla o trabalho da companhia, e o banaliza. Definiram inicialmente seu trabalho como arte, embora não expressassem exatamente o que entendiam por arte, como indicam dois entrevistados:

Eu não vou chamar de entretenimento, mas essa, esse algo que você mostra pra alguém, pra alguém que tá vendo, pra modificar alguma coisa em alguém que viu, daquilo que você apresenta, esse esse outro lado que acontece, e às vezes, às vezes eu diria quase sempre esse trabalho, eu, minha *performance*, eu não sei o que, eu babababa... fica *eu*. Eu acho que quase o oposto do objetivo, que é você proporcionar algo a outra pessoa, deixar alguma coisa pra que alguém possa ver e de repente acontecer alguma coisa... [Entrevistadora: e se emocionar e pensar sobre aquilo?] é... exatamente. E parece que isso assim (bate a mão no chão) não se fala sobre, se foi bom ou não e não se comunicou alguma coisa, se algo fez sentido, se aconteceu alguma coisa de fato, e isso fica assim... muito assim esquecido, eu acho, perto do que eu acho... E pra mim é o que é o importante. Assim, os ensaios, a sua sua (pretensão?) profissão, assim, todo objetivo pra que eu, S1, não é pra S1 dançar até cinquenta anos linda nesse sentido e tal, é pra eu poder fazer isso por mais tempo, se eu tiver menos dor e menos dificuldade eu vou ter menos ruído pra passar uma informação pra alguém. Eu vou tá mais capacitada a exercer essa função de comunicador, de sei lá, de como você chamar (S1).

que é o que diferencia do atleta (S8).

É, exatamente. Isso [Entrevistadora: ‘Sim, porque tem um lado artístico’] Isso é muito esquecido pelo dia-a-dia, porque a gente foca no atleta, né? (S1).

A questão das *performances* individuais, criticada por uma bailarina, também aparece em outras falas e indica uma resistência à “busca virtuosística de efeitos”, e os aspectos em maior parte materiais ou técnicos acabam por serem enaltecidos. Essa crítica diz respeito a considerarem que o objetivo do trabalho deve ser o oposto da satisfação de expectativas estritamente subjetivas dos bailarinos. Pode-se dizer que para eles, o trabalho deve estar voltado para o Outro, assim como sugere Merquior (1969), ao citar Adorno.

Emergiram do discurso dos bailarinos temas a respeito da avaliação sobre o espetáculo. Mais uma vez consideraram que o seu objetivo artístico não podia se focar apenas na execução exímia da técnica, além de que o foco restrito na execução das coreografias indica ser fator de sofrimento. Algumas falas são esclarecedoras:

Então o espetáculo é bom porque eu dancei bem? É ruim se eu dancei mal? E isso não tem nada a ver assim com a coisa, se você for analisar mais profundamente, só que isso [é o sentido que se dá...] exatamente, que é um sentido assim, pra mim... (S1).

que não tem medida (S8).

é, porque senão, porque que eu abro mão da família?, abro mão disso? Ganho um salário pouco, não sei o quê... [Muda o tom de voz para indicar reprovação]: PRA EU DANÇAR BEM OU MAL? [aponta com as mãos para cabeça] é incoerente, você acaba ficando: “Nossa, que que eu tô fazendo?”, “Eu tô abrindo mão de tudo pra achar ruim se eu cair no chão?”. Pra mim, não funciona esse argumento. Então quando eu fico muito tempo nisso eu começo a achar que eu não gosto de dança, que eu não quero mais dançar, que não tem nada a ver. Mas não é pela dança em si, é porque falta esse lado que pra mim é essencial, que... [Entrevistadora: que é o lado da arte, de tocar o outro]... e daí buscar de outras formas, mas assim, eu sinto que eu faço isso porque eu preciso, mas assim não acontece. Às vezes a gente conversa entre a gente, mas assim não é o objetivo, entendeu? A gente vai dançar pra alguém, que não sabe quem é o público, muitas vezes a gente não sabe qual foi o impacto que o trabalho causa nas pessoas, você não sabe o que tá fazendo! Você sabe que você tem que dançar 5-6-7-8. E eu acho isso bem pobre assim, artisticamente, como intérprete. Do intérprete que eu busco ser no sentido assim, de objetivar: “Ah, eu gosto disso por causa desses fatores”. E esse é um fator bem importante pra mim e quando ele falta é um dos fatores que desencadeia todos os outros fatores emocionais e de estresse, e de, na maior parte das vezes pra mim tá vinculado a isso. Eu percebo que é porque essa parte tá em falta, então eu começo a atribuir os defeitos de todas as outras. E eu nem percebo que isso tá em falta às vezes. É só um fato que eu não falei, que eu considero importante (S1).

A importância de haver entendimento e reconhecimento do próprio trabalho é fundamental para o cumprimento de o seu objetivo maior, como declaram alguns bailarinos:

é preciso de assim você ter alcance do que você tá fazendo. Igual você é um professor, tá numa sala de aula, você fala uma coisa sem pensar, de repente você pode influenciar um monte de aluno aí. [Entrevistadora: exatamente]. É preciso ter consciência do alcance da sua palavra, do seu movimento, sei lá do que você tá fazendo (Entrevistadora: exatamente) e assim, com isso fazendo parte. Aí teve uma pergunta: “Ah, como a companhia seria pra você?”. Eu nem respondi, eu nem soube responder, mas agora talvez eu responderia, não a companhia. Mas essa profissão pra mim, o ideal seria que tivesse englobado assim tão normal quanto as pessoas acham normal se abordar [Entrevistadora: falar um pouco de arte, tocar um pouco a sensibilidade] é a gente ter essa noção também. [S1, que estava deitada, agora se senta] Isso não é só filosofia, isso é treinado, estudado, sentido, ou intuído, assim como outra coisa. Pra mim então o ideal seria o mundo da dança contemporânea, se essa dança como arte fosse mais comum, fosse, não fosse tão alienígena falar disso, fosse normal, fosse assim... que você sente quando tá fazendo isso, o que que essa coreografia te passa”. Qual o sentimento quando você tá dançando isso, o que representa esse espetáculo pra você? [...] (S1).

Eu já ouvi bailarina que falava “Ah, eu danço pra mim [pausa] não tô nem aí pro que as pessoas tão achando” “que que você tá?” [faz gestos de abrir as mãos com incompreensão], sabe? Então vai dançar no seu apartamento, porque que você tá indo

pro palco? Não é uma coisa assim [olha pra cima] não é uma preocupação exagerada, tipo “ah, você quicou naquele momento, seu pé não esticou naquele outro”. Você: “Nossa, as pessoas viram”. Eu sou um pouco neurótica nesse ponto assim, mas eu acho que isso é um exagero, isso é um exagero, acho completamente errado. Mas dançar pra você... Tudo bem, você vai dançar pra você, é um prazer e tal, mas eu acho que você tá dançando pras pessoas que tão ali. Me incomoda um pouco quando um bailarino fala assim: “Ah, eu danço pra mim”. Ele não tá nem aí! (S3).

A discussão acerca do dançar para si mesmo e do trabalho do artista prolongou-se até o final da entrevista coletiva, e vários bailarinos manifestaram-se a respeito:

Mas às vezes o dançar pra si não é estar nem aí (S2).

Não, mas eu já ouvi coisas, essa frase assim: “Ah, eu danço...” Eu danço pra mim também pro meu prazer e pras pessoas que tão ali. Agora uma pessoa vem falar: “Eu danço pra mim e não tô nem aí pro público o que tá achando”. Tem pessoas que por ela nem iria agradecer depois. Por ela dançava e depois [Passa uma mão pela outra para indicar que alguém vai embora] e pum, ia embora já... (S3).

Porque muitas vezes a dança é uma terapia pras pessoas (S8).

Eu falo porque eu sou o tipo da pessoa que se você perguntar, eu respondo: “Eu danço pra mim”. Mas isso não quer dizer que eu não esteja nem aí para o que a platéia acha ou deixa de achar, não quer dizer que eu não vá amar saber que, não vá amar receber um e-mail de uma garota que assistiu o espetáculo, que adorou. Ou eu vou adorar chegar no final do espetáculo e vir alguém parabenizar e dizer que aquele simples movimento que eu fiz é...sabe assim?... Isso não quer dizer, mas é simplesmente uma forma diferente de trabalhar, assim particularmente falando [Entrevistadora: expressar] é...eu vejo como o objetivo primordial da dança tocar artisticamente sim, mas eu não sei até que ponto a importância de estar atento pra isso. Eu vejo que existem muitos artistas, não só bailarinos, mas cantores e atores que às vezes tão ali fazendo seu trabalho e nem sempre existe essa consciência: “Ah, vou fazer isso agora, porque isso vai transmitir isso” (S2).

Não, mas não é isso! Não é isso. [Entrevistadora: Não é uma coisa planejada] (S3).

Não, [Entrevistadora: mas é uma coisa que acontece durante]. Mas você saber que tem alguém vendo, eu acho que é você ser generoso eu acho (S3).

Ao final da entrevista, foi sugerida pelos bailarinos a criação de uma proposta de acompanhamento psicológico para os membros da companhia, o que poderia trazer resultados interessantes e válidos para melhor desempenho e desenvolvimento do pessoal que nela trabalha.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso realizado permitiu responder ao problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos de conhecer como os bailarinos da companhia percebem seu contexto de trabalho. Embora as análises feitas não possam ser generalizadas, elas permitem um conhecimento detalhado dos núcleos de pensamento e categorias emergentes do discurso que apontam o sentido que o trabalho de bailarino profissional tem para os participantes. Propicia também o entendimento do contexto de trabalho dos bailarinos e formas de como intervir nesse contexto, a fim de reduzir as vivências de sofrimento e conhecer as possíveis vivências de prazer.

Esse intento foi possível com as análises que permitiram considerar o modelo de gestão investigado com base nas categorias de organização de trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho propostas por Dejours em suas obras citadas ao longo da dissertação. Trata-se de um tipo de trabalho no mundo capitalista, cujas demandas são intensificadas, o ritmo de trabalho é acelerado e há pouco espaço para autonomia dos bailarinos, além da dificuldade de manter-se como empresa no mercado.

As coreografias formuladas pelo coreógrafo são executadas pelos bailarinos que devem praticamente apenas interpretá-las, com ênfase à realização exitosa e pronta dos movimentos apresentados e das técnicas aprendidas. As raras e pequenas possibilidades de participação na concepção do trabalho e a restrita autonomia também marcam a forma de organização do trabalho. Cientes dessa condição, a estratégia de enfrentamento dos bailarinos restringe-se a tentativas de sugestões, pontuações cautelosas e adequação ao estilo do coreógrafo, pois já constituem uma minoria que consegue trabalhar na profissão e companhia de sua escolha.

Para os bailarinos, a vivência de prazer sustentada pelo reconhecimento do público, a possibilidade de realizar um trabalho que vai além da materialidade, da concretude e dos objetivos de lucro predominantes na sociedade, e trabalhar com um conteúdo simbólico e ergonômico satisfatório compensava as vivências de sofrimento.

As estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas são, então, a auto-aceleração e como consequência, a contaminação desse ritmo no ambiente externo ao trabalho, busca de tratamentos específicos para o corpo na tentativa de recuperar e/ou manter o instrumento de trabalho. Além disso, os bailarinos consideram os acidentes e machucados como constantes e *normais*, negando os efeitos do trabalho intensivo e desgastante do corpo, e se julgam responsáveis pelos acidentes, e muitas vezes, postergam a busca de tratamento para lesões desenvolvidas no corpo.

No entanto, o aumento das dores e a incapacidade de manter a execução dos movimentos antes realizados sem dificuldades, evidenciam a perda de capacidade física de dançar conforme as exigências do estilo da companhia. Assim, o afastamento para cirurgias reparadoras torna-se inevitável e encarado com a utilização máxima de recursos para retornar o mais breve possível à rotina de ensaios e apresentações.

Por ter tido uma história de sonho e sucesso na escolha da profissão de bailarino na companhia, somada à constatação de ser uma minoria com o privilégio de estar em um trabalho considerado artístico pela mídia, de conteúdo diferenciado, os participantes relatam viver a realização de um sonho ou, pode-se dizer, uma vivência de prazer.

Por outro lado, tentam negar ou simplesmente *não pensar* que um dia deverão parar de dançar pois as debilidades de um corpo cada vez menos jovem e mais desgastado prejudicarão seus desempenhos. A vivência desse sofrimento psíquico é então, recalcada ou negada, para adiar o momento de pensar na possibilidade de ter de finalizar a carreira de bailarino.

Com o avanço da idade e os novos projetos de constituir família (ter filhos) sinalizados na fala dos bailarinos, o papel dessa defesa enfraquece-se, e o sofrimento começa vir à tona: a consciência das poucas condições de continuar mantendo a profissão de bailarino (ainda mais com o baixo salário constatado) leva-os a pensarem em outras formas de trabalho, o que se torna mais um motivo de sofrimento para eles que tanto gostariam de continuar nas carreiras escolhidas.

Uma limitação do presente estudo se refere ao fato de não ter havido demanda, conforme descreve Dejours (1992), por parte da cia., e sim um convite da pesquisadora para que o presente estudo fosse realizado naquele campo.

Outra limitação surgiu decorrer da pesquisa. Elas estão relacionadas aos transtornos vivenciados pela pesquisadora no que se refere aos contratemplos para cumprir o cronograma estabelecido no projeto de pesquisa em razão de reuniões e demais compromissos com colegas bolsistas e funcionários da instituição na tentativa de entender e solucionar problemas da universidade que afetaram o convênio com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) para o cumprimento do contrato de concessão de bolsa feito com a pesquisadora e demais pesquisadores bolsistas vinculados ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia.

A par das limitações, a pesquisa teve como contribuição o destaque para o conhecimento de aspectos do contexto de trabalho dos bailarinos e aponta a necessidade de ampliação de estudos sobre trabalhos com o corpo considerados artísticos e para investigações fundamentadas em outras teorias que estudam de forma aprofundada o trabalho artístico.

Para os bailarinos, este estudo serve para sinalizar a importância de, ao considerarem as estratégias de defesa adotadas para manterem-se produtivos, não as utilizar em detrimento de sua saúde. Ao contrário, devem valorizar a mobilização coletiva que pressupõe força para o reconhecimento do sofrimento e sua discussão para intentar a transformação do trabalho.

Assim, vislumbra-se como agenda de pesquisa investigações similares a esta, com categorias de profissionais que trabalham com arte para alcançar a particularidade do trabalho de profissionais como o dos bailarinos, aprofundando as diferenças e semelhanças com os trabalhos pesquisados em psicodinâmica do trabalho e, com isso, realizar estudos que ampliem a fundamentação teórica sobre o trabalho artístico para contemplar a amplitude do problema.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. **A arte é alegre?** Tradução de Newton Ramos-de-Oliveira e revisão pela Equipe do Potencial Pedagógico da Teoria Crítica (Antonio Álvaro Zuin, Bruno Pucci e o tradutor), 1996, p. 599-606.

BIANCHI, Ronaldo. Promover as artes plásticas. *In*: TERZIAN, Françoise (org.). Ponto crítico – O estado das artes. **GVexecutivo – Edição Especial Cultural**. São Paulo, v. 3, n. 4, p. 111-112, nov. 2004/jan. 2005.

BRASIL. Ministério da Cultura. **Diagnóstico dos investimentos na cultura no Brasil**. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.cultura.gov.br>>. Acesso em: 10 set. 2006.

_____, Ministério da Fazenda. **Simples – Microempresa (ME) e Empresa de pequeno porte (EPP)**. Receita Federal, 2008. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/DIPJ/2005/PergResp2005/pr108a200.htm>>. Acesso em: 2 de jan. 2008.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br>>. Acesso em: 20 fev. 2006.

CABRAL, Augusto C. A. A análise do discurso como estratégia de pesquisa no campo da administração: um olhar inicial. *In*: ENANPAD – Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 23. **Anais...** Foz do Iguaçu, 1999.

CAULLEY, Darrel. **Document analysis in program evaluation**. Portland: Northwest Regional Educational Laboratory, 1981, p.19-29.

CAVENACCI, Massimo. **Dialética da família**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CEREJA, Willian, Roberto; MAGALHÃES, Thereza Cochar. **Panorama da literatura portuguesa**. 2. ed. São Paulo: Atual: 1997.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992.

_____; **A banalização da injustiça social**. Tradução de LA Monjardim. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____; **O fator humano**. 5. ed. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2005.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994, p. 33-43.

_____; Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho:**

contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p. 119-143.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 33, n.3, p. 98-104, mai./jun. 1993

_____.; ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____.; JAYET, Christian. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994, p. 67-118.

DORSCH, Friederich *et al.* **Dicionário de Psicologia Dorsch**. Tradução de Emmanuel Carneiro Leão *et al.*. Petrópolis: Vozes, 2001.

DURAND, José Carlos G. Entrevista a Thomas Wood Júnior. Ponto de vista – Cultura, produção e consumo. **GVexecutivo – Edição Especial Cultura**. São Paulo. v.3, n. 4, p. 120-124, nov. 2004/jan. 2005.

FIGUEIREDO, Luiz Cláudio. **Modos de subjetivação no Brasil e outros escritos**. São Paulo: Escuta, Educ, 1995.

FIGUEIREDO, Marcelo Gonçalves; ATHAYDE, Milton Raimundo. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. **Revista Produção**, São Paulo. v. 15, n. 2, p.1-18, 2005.

FLEURY, Maria Tereza Leme. O simbólico nas relações de trabalho. *In*: **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo, Atlas, 1996, p.113-127.

FONSECA, Cláudia. Quando cada caso não é um caso – pesquisa etnográfica e educação. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPed. 21. **Anais...** Caxambu: UFRS, p.58-78, jan./abr. 1999.

FREITAS, Maria Ester 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, George. Entrevistas individuais e grupais *In*: GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002, p.64-89.

GILL, Rosalinda. Análise de discurso. *In*: GASKELL, G.; BAUER, M. W. **Pesquisa qualitativa em texto imagem e som**. Petrópolis: Vozes, 2002, p.244-270.

GRAVINA, Heloísa. Coreografia de idéias: um olhar antropológico sobre as técnicas de dança empregadas por um grupo de artistas contemporâneos de Porto Alegre. **Revista Logos da Universidade Luterana do Brasil**. Canoas, ano 16, n. 2, p. 49-56, julho 2005 (Especial Dança).

HORNBY, A.S. **Oxford advanced learner's dictionary of current english**. 6. ed., Oxford: University Press, 2004.

JANSON, Horst Woldemar. Introdução. In: **História Geral da Arte**. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 11-34.

LABAN, Rudolf von. **Dança educativa moderna**. São Paulo: Ícone, 1990.

LANCMAN, Selma; HELOANI, Roberto. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez., 2004.

LANCMAN, Selma SZNELWAR. Laerte (orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília/ Rio de Janeiro, Paralelo 15/Fiocruz, 2004.

LANE, Silvia. Uma técnica de análise do discurso. In: Simpósio sobre representação social. In: Congresso Interamericano de Psicologia. 20. **Anais...**Caracas, 1985.

LIMA JÚNIOR, José Humberto Viana; ÉSTER, Angelo Brigato. Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.41, n.3, p. 20-30, jul./set. 2001.

LIMEIRA, Tânia Maria V. **Marketing e cultura**. In: Cultura Organizacional, Gestão da Cultura e Cultura e Arte. GVexecutivo – Edição Especial Cultura. Revista da Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Vol.3, nº 4, nov. 2004 a jan. 2005, p. 126-130.

MACÊDO, Kátia Barbosa. **Psicodinâmica nas organizações: poder, cultura e decisão na empresa familiar**. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MACÊDO, Kátia Barbosa; MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho. In: MACÊDO, *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**, Goiânia, Editora da UCG, 2004, p. 61-84.

MAZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZAJDER, Fernando. O debate contemporâneo sobre os paradigmas. In: **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 1998, p. 129-146.

MENDES, Ana Magnólia. **Satisfação e prazer no trabalho: a perspectiva da psicodinâmica**, 2004. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 20 fev. 2006.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____. **Abordagem psicodinâmica em pesquisas sobre saúde no trabalho: algumas contribuições para prática do psicólogo organizacional**, 2004b. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 maio 2006.

_____. **A negação do sofrimento e os distúrbios osteomoleculares relacionados ao**

trabalho – Dorts. 2004c. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 maio 2006.

_____; ABRAHÃO, J.I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

_____; MORRONE, C.F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *In*: MENDES, Ana Magnólia, BORGES, E; FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

_____; TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico-USF**, Itatiba, v. 6, n. 1, p.39-46, jun., 2001.

MERQUIOR, José Guilherme. **Arte e Sociedade em Marcuse, Adorno e Benjamin**: ensaio crítico sobre a escola neohegeliana de Frankfurt. Tempo Brasileiro: Rio de Janeiro, 1969.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 6. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1999.

MOTTA, Fernando C. Prestes e CALDAS; Miguel P. Cultura, cultura organizacional e cultura brasileira. *In*: MOTTA, Fernando C. Prestes. **Cultura e organizações no Brasil**. Atlas, São Paulo: 1997, p. 25-37.

MVSIKA, Centro de Estudos. **Bailando na história**. Teatro Goiânia, 2 dez. 2006. Remasterizado em digital.

PAGÉS, Max. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1982.

PEDROSO, Helena. Dançar conforme a música? **Revista Logos da Universidade Luterana do Brasil**. Canoas, ano 16, n. 2, p. 57-66, jul. 2005. (Especial Dança)

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

SARKOKAS, Yacoff. Entrevista a Pedro F. Bendassoli. **GVexecutivo – Edição Especial Cultura**. São Paulo, v. 3, n. 4, p. 14-18, nov. 2004 a jan. 2005.

SCAPIN, Ary. Profissionalizar a produção cultural. *In*: TERZIAN, Françoise (org.). **GVexecutivo – Edição Especial Cultura**. São Paulo, v. 3, n. 4, p. 113-114, nov. 2004 a jan. 2005.

SEGAL, Hanna. Freud e arte. *In*: _____, **Sonho, fantasia e arte**. Tradução de Belinda Haber Mandelbaum. Rio de Janeiro: Imago, 1993.

SIQUEIRA, Denise da Costa Oliveira. **Corpo, comunicação e cultura**: a dança contemporânea em cena. Campinas: Autores Associados, 2006.

SIQUEIRA, Holgonsi Soares Gonçalves. **Globalização e autonomia**: limites e possibilidades. Disponível em: <<http://holgonsi.sites.uol.com.br/autonomia.html>>. Acesso em: 30 ago. 2007.

SPINK, Mary Jane. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo, Cortez, 1999.

STAAT, David. Organizations. *In*: Staat, D. **Psychology and the world of work**. Londres: The Macmillan Press, 1994, p.25-40.

STRAZZACAPPA, Márcia Maria; MORANDI, Carla Silvia Dias de Freitas. **Entre a arte e a docência**: a formação do artista da dança. Campinas: Papirus, 2006.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICE A

Carta convite para participação da pesquisa

Goiânia, 29 de agosto de 2006.
Aos cuidados do Senhores Diretores
Companhia de Dança Ltda.

Prezados Senhores,

Venho por meio desta apresentar o projeto de pesquisa de mestrado _____ de minha autoria, com o objetivo de convidar sua equipe para participar da referida pesquisa como campo para coleta de dados, tendo em vista o grande e importante trabalho que seu grupo vem desenvolvendo em relação ao trabalho de arte/entretenimento.

O referido projeto está cadastrado na Universidade Católica de Goiás, na qual minha orientadora, Dra. Kátia Barbosa Macêdo é professora e pesquisadora há mais de 14 anos.

É importante comentar que para a montagem da amostra, serão necessários alguns dados relativos aos dançarinos. Esse dados deverão ser fornecidos pelo responsável pelo grupo. Os dados serão coletados por meio de aplicação de entrevistas. Salientamos que a dissertação será apresentada em primeira versão para o grupo, que terá seu nome divulgado apenas se houver autorização expressa para tal e que serão resguardados todos os princípios éticos na relação entre equipe de pesquisadores e o grupo pesquisado.

Aguardando um pronunciamento de sua parte, antecipamos agradecimentos.

Atenciosamente,

Elise Alves dos Santos

Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Aceite por:

Data:

APÊNDICE B**Modelo de declaração de aceite para participação na pesquisa**

Eu, _____ declaro que estou ciente de minha participação voluntária no projeto de pesquisa **Psicodinâmica do Trabalho de Trabalhadores de Entretenimento**, de autoria de Kátia Barbosa Macêdo, professora e pesquisadora da Universidade Católica de Goiás, sabendo que todas as informações coletadas serão analisadas e cumprirão os requisitos éticos de pesquisa com seres humanos, não podendo ser divulgado nenhum dado ou informação que permita a identificação minha ou do local onde trabalho, salvo se com autorização escrita prévia.

Por ser verdade, firmo a presente,

_____, em ____/____/____

APÊNDICE C

Roteiro da entrevista individual

Nome: Idade: Cidade natal: Tempo em que trabalha na companhia:

Categoria 1 – **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO/ RELAÇÕES DE TRABALHO**

- 1 – Quando você pensa no seu trabalho aqui na companhia, o que você sente?
- 2 – Por que escolheu trabalhar aqui? Já trabalhou em outras companhias antes? Como era? Quais as diferenças em relação à companhia?
- 3 – O que você faz durante o trabalho? Tem algum tipo de acompanhamento de nutricionista, *personal trainer*?
- 4 – Como vocês dividem o trabalho (na sua área)?
- 5 – O seu horário de trabalho é suficiente para concluir as atividades? Se não, o que você faz para terminá-las?
- 6 – Você tem pausa no seu trabalho? O que você faz nas horas livres?
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 na companhia?
- 10 – Você gosta de trabalhar aqui? Por quê?
- 11 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar na companhia? Por quê?
- 12 – Você conhece as normas e regulamentos da empresa? O que você acha? As normas mudam com frequência?

Categoria 2 – **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

- 13 – Há risco de acidentes? Quais?

Categoria 3 – **HORÁRIO DE TRABALHO**

- 14 – Qual é o seu horário de trabalho? Há algum rodízio ou escala para horário?
- 15 – E durante as viagens? E qual a frequência das viagens?
- 16 – Como você se sente por trabalhar neste horário? E as apresentações? Há folgas para compensar os horários de apresentações?
- 17 – Você está trabalhando neste horário por opção ou não?
- 18 – Como sua família reage em relação a esse horário?
- 19 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesse horário?
- 20 – Você pretende continuar trabalhando nesse horário? Por quanto tempo?

Categoria 4 – **PRAZER NO TRABALHO**

- 21 – O que seu trabalho significa para você e para sua vida?
- 22 – Do 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?

Categoria 5 – SOFRIMENTO NO TRABALHO/ ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

- 26 – Você foi preparado para exercer sua função? Como?
- 27 – Quais as dificuldades que você tem no trabalho?
- 28 – Como você reage em situações difíceis?
- 29 – O que do seu trabalho lhe traz de sofrimento?
- 30 – Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante dessa situação?
- 31 – Você sente cansaço ou fadiga por causa do trabalho? Como percebe o cansaço?
- 32 – Como você se sente após várias horas de ensaios e apresentações?
- 33 – Você já se machucou durante suas atividades, ou em decorrência delas? Lesões, estiramentos, etc. Isso é comum? Relate como foi.
- 34 – Tem algum colega de trabalho que adoeceu ou foi afastado do trabalho por causa do trabalho?
- 35 – Qual o acompanhamento e tratamento que a companhia dispensou a essa pessoa? Tem algum convênio ou médico, departamento específico?
- 36 – Qual o tempo que você tem para a família e lazer? E é suficiente para vocês?
- 37 – Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?
- 38 – Você se sente seguro (com estabilidade) de trabalhar aqui na companhia?

CONCLUSÃO

- 39 – Como você gostaria que fosse a companhia?
- 40 – Que planos possui para o futuro?
- 41 – Você gostaria de dizer alguma coisa que eu não perguntei?

APÊNDICE D

Roteiro da entrevista coletiva

Nome: Idade: Cidade natal: Tempo em que trabalha na companhia:

- 1 – Como foi a opção de tornar-se um profissional da dança?
- 2 – Como é que a mudança de cidade para trabalhar aqui na companhia impactou a vida de vocês? Qual foi a reação da família, dos amigos?
- 3 – Como é o salário de vocês e a política salarial da companhia? Vocês têm carteira assinada? Quanto é o salário de vocês? Vocês têm plano de saúde pago pela companhia?
- 4 – O que vocês pretendem fazer daqui a vinte anos?
- 5 – Alguém já se machucou? Faz algum tipo de tratamento?
- 6 – Vocês apresentam trabalhos que vocês próprios coreografam? Como é a liberdade que vocês têm aqui na montagem dos espetáculos? Vocês têm autonomia para opinar sobre isso ou não?
- 7 – Vocês gostariam de falar mais alguma coisa, sobre isso que a gente conversou, que eu não perguntei?