

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

A VIDA NO CIRCO: PSICODINÂMICA E SENTIDOS DO TRABALHO

JULIANA EVANGELISTA BRASILEIRO

**GOIÂNIA-GO
2008**

A VIDA NO CIRCO: PSICODINÂMICA E SENTIDOS DO TRABALHO

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

Área de concentração: Psicologia Social.

Orientadora: Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo.

GOIÂNIA-GO
2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autora: Juliana Evangelista Brasileiro

Título: A vida no circo: psicodinâmica e sentidos do trabalho

Data da defesa: 18/06/2008

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Kátia Barbosa Macedo – presidente

Universidade Católica de Goiás

Prof. Dra. Ana Raquel Rosas Torres – Membro interno

Universidade Católica de Goiás

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani – Membro externo

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)/ Fundação Getúlio Vargas (FGV)

Prof. Doutora Sônia Margarida Gomes Sousa - Suplente

Universidade Católica de Goiás

Dissertação defendida e aprovada em: 18/06/2008

Aos meus pais e irmãs, às pequenas Ana Clara e Gabriela e ao dedicado companheiro Tonhão.

AGRADECIMENTOS

À professora Kátia pela dedicação, orientação, competência e carinhosa presença por pelo menos oito anos da minha vida.

Às professoras Sônia Margarida e Ana Raquel por suas valiosas contribuições no projeto e qualificação desta dissertação.

Ao professor Heloani por aceitar participar da banca e por sua carinhosa receptividade.

À organização e aos trabalhadores por aceitarem falar sobre seu trabalho.

À Darcy por sua competente revisão do texto.

À Martha, atual secretária do mestrado de psicologia, pelo carinho e competência.

À minha família e amigos pelo carinho e compreensão.

Ao meu pai, com meu amor, admiração, gratidão e respeito por ser quem ele é, e que sempre, com sabedoria, sabe me conduzir aos melhores caminhos.

À minha mãe que, com sua presença e amor, sempre me apóia e me dá força.

Às minhas irmãs que sempre caminham ao meu lado.

Às minhas sobrinhas, meus amores, Ana Clara e Gabriela, que, com seus sorrisos alegrem minha vida e me fortificam a cada momento.

Ao meu fiel companheiro e amado Tonhão, que, durante este mestrado foi namorado, noivo e marido, e esteve sempre ao meu lado, me dando força, com sua alegria, humor, carinho e cumplicidade.

RESUMO

O presente estudo é resultado de uma pesquisa realizada em uma organização que atua no ramo de entretenimento e lazer. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório com o objetivo geral de investigar a percepção dos trabalhadores do circo em relação ao seu contexto de trabalho com base em seu discurso. Tem como objetivos específicos: apreender o contexto de trabalho dos trabalhadores do circo e investigar os sentidos que os trabalhadores circenses atribuem ao seu trabalho. O embasamento teórico da pesquisa é a abordagem psicodinâmica do trabalho que abrange as seguintes categorias: organização do trabalho, condições de trabalho, relações intersubjetivas estabelecidas no interior da organização, vivências de prazer e sofrimento e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento. Para a coleta de dados, utilizaram-se entrevistas semi-estruturadas individuais com dezesseis trabalhadores de um circo. Após transcrição literal, elas foram analisadas conforme a análise de discurso. Os dados indicam que a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho abarcam características semelhantes a outras organizações, foram aglutinadas em uma categoria denominada nesta pesquisa de gestão do trabalho. O relacionamento e a liberdade no trabalho são percebidos tanto como vantagens como desvantagens para os trabalhadores do circo. Consideram o relacionamento com colegas e chefes satisfatório, porém a convivência (morar e trabalhar) com as pessoas do trabalho torna-se uma dificuldade. Existe uma liberdade/autonomia em relação à realização de números e aos ensaios, porém, é necessário o cumprimento de regras e de normas, além da necessidade de estar à disposição do circo a maior parte do dia, aos finais de semana e feriados. As condições de trabalho são satisfatórias, apesar de exigir uma constante adaptação durante as viagens (clima, barulho, etc.). Trabalhar em uma empresa de renome no mercado, ter carteira assinada (para alguns) e salários satisfatórios, geram segurança aos trabalhadores do circo pesquisado. O nome da empresa e as exigências do público, por outro lado, provocam pressão e sobrecarga, além da variedade de tarefas que produz tanto satisfação por agregar novas funções e salários como sobrecarga no trabalho. As vivências de prazer, as de sofrimento, as estratégias defensivas e os sentidos do trabalho, formaram a segunda grande categoria denominada de aspectos subjetivos do trabalho. Há uma grande satisfação dos participantes por trabalharem no circo, pois consideram o trabalho gratificante e que proporciona o alcance de objetivos, conquista e sobrevivência, além de provocar prazer e ser um orgulho para a família circense. O reconhecimento do público e da empresa, e a valorização do seu próprio trabalho também são indicadores de prazer ao trabalhador circense. Por outro lado, os participantes relataram cansaço físico e mental no trabalho. Existe também relatos de insatisfação em relação ao salário, direitos e benefícios, além da falta de reconhecimento do circo como cultura e arte por parte da sociedade e do governo, o que resulta em dificuldades de instalarem-se nas cidades, por exemplo. As estratégias defensivas utilizadas indicam a negação e/ou a racionalização representadas por determinados comportamentos, tais como: a busca de bom relacionamento com colegas e chefes, levando em consideração a convivência diária com eles; o conformismo relativo ao ambiente de trabalho e outros, também se caracterizam como estratégias defensivas. Abordando todas as categorias anteriores, os sentidos que os trabalhadores atribuem ao seu trabalho possuem fatores em comum com outras organizações, tais como: segurança e estabilidade, variedade de tarefas, prazer e orgulho no trabalho e reconhecimento do trabalho. Porém, existem sentidos específicos do circo, em virtude do estilo de vida circense. As relações familiares estabelecidas no circo encontram lugar central na vida dos circenses o que norteia as formas de trabalho, de vida, de aprendizagem, de valores e tradições adquiridos por herança familiar.

Palavras-chave: circo, trabalho, psicodinâmica do trabalho, sentidos do trabalho.

ABSTRACT

The present study is the result of research carried out in an organization that Works in the field entertainment and leisure. It is a descriptive exploratory case study whose main objective was to investigate the perception of the workers in the circus in relation to their work environment based on the speech of the circus workers. The specific objectives of the study are: to understand the work environment of the circus workers and investigate the meanings that they attribute to their work, The theoretic base of the research is a psychodynamic approach to the work that includes the following categories: work organization, work conditions, inter-subjective relationships established within the organization, experiences of pleasure and suffering as well as strategies used by the workers in order to minimize the suffering. For the collection of data, semi-structured individual interviews with sixteen circus workers were used. After the literal transcription, the interviews were analyzed in accordance with the discourse analysis. The data indicate that the work organization, the work conditions and the work relations have similar characteristics to other organizations, forming, in this study, a category called administration of the work. The relationship and the liberty in the work are perceived as much as advantages as disadvantages to the circus workers. The workers consider the relationship with colleagues and bosses satisfactory, however the living and working together with the people from the job became a difficulty. There is a liberty/autonomy in relation to the presentation and rehearsals, however, it is necessary to the rules and norms, in addition to the need to be at the disposal of the circus most of the day, weekends and holidays. The working conditions are satisfactory, taking into consideration the adaptation during the trips (climate, noise, etc.). Working for a well-known name in the market, having your work card signed (for some) and satisfactory salaries were factories to represent security for the circus workers studied. The name of the company and the demands of the public, on the other hand, cause pressure and overwork. A variety of tasks which produce satisfaction by accumulating new functions and better salaries also cause overwork. The experiences of pleasure, those of suffering, the defensive strategies and the meaning of work, formed the second category denominate as subjective aspects of work. There is great satisfaction for those who participate in the work of the circus, for they consider the work to be gratifying and permits them to reach their objectives, fulfillment and survival, as well as bringing about a great deal of pleasure and being the pride of the family. The recognition of the public and the press, and the appreciation of their own work also brings pleasure to the circus worker. On the other hand the workers claim physical and mental fatigue with the work. There is also dissatisfaction in relation to the salary, rights and benefits, besides the lack of recognition of the circus as culture and art, by society and the government which, for example, result in difficulties to install themselves in cities. The defensive strategies used indicate denial an/or rationalization represented by certain behaviours, such as: the search for a close relationship with colleagues and bosses, taking into consideration their daily living; the conformity in relation to the work environment, accidents, etc. Considering all of the previous categories, the meaning that the workers attribute to their work have factors in common with other organizations, such as: security and stability of tasks, pleasure and pride in the work and recognition of the work. However, there are the meanings that are specific to the circus in virtue of their life style. The family's relationships established in the circus plays a central role in the life of circus workers, which guide the forms of work, of living, of learning, of values and traditions acquired by family inheritance.

Key Word: circus, work, psychodynamic of work, meaning of work

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Significados e sentidos do trabalho.....	26
Figura 2 – Gráfico de análise do discurso relativo a duas perguntas	50
Figura 3 – Principais indicadores da organização do trabalho	56
Figura 4 – Principais indicadores das relações de trabalho.....	56
Figura 5 – Principais indicadores das condições de trabalho	61
Figura 6 – Principais indicadores de vivências de prazer no trabalho	65
Figura 7 – Sobrecarga como indicador de vivência de sofrimento	69
Figura 8 – Falta de reconhecimento como indicador de vivência de sofrimento	70
Figura 9 – Principais estratégias defensivas utilizada pelos circenses	72
Quadro 1 - Especificidades da área de entretenimento/lazer e do circo	79

SUMÁRIO

FOLHA DE APROVAÇÃO	3
RESUMO	6
ABSTRACT	7
LISTA DE FIGURAS E QUADROS	8
CAPÍTULO I - O TRABALHO NO CIRCO	15
1.1 O circo chegou...	15
1.2 O trabalho e seus sentidos	24
CAPÍTULO II - A CONTRIBUIÇÃO DA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	31
2.1 Organização e condições de trabalho	32
2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho	35
2.3 As relações de trabalho	40
2.4 As estratégias defensivas	41
CAPÍTULO III - DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO	44
3.1 Método	44
3.2 Campo de investigação	45
3.2.1 Participantes	46
3.3 Coleta de dados	46
3.3.1 Instrumentos e procedimentos	46
3.4 Análise dos dados	47
CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	51
4.1 Categoria 1 – A gestão do trabalho no circo	51
4.1.1 Organização do trabalho e relações de trabalho	51
4.1.2 Condições de trabalho	57
4.2 Categoria 2 – Aspectos subjetivos do trabalho	61
4.2.1 Vivências de prazer no trabalho	61
4.2.2 Vivências de sofrimento no trabalho	65
4.2.3 Estratégias defensivas	70
4.2.4 Os sentidos do trabalho no circo	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	83
APÊNDICE A	87
APÊNDICE B	88
APÊNDICE C	89

APRESENTAÇÃO

As tendências econômicas indicam que o setor de serviços é o que mais crescerá no século XXI, e já movimenta mais de vinte bilhões de dólares em todo o mundo. A maior ênfase está exatamente nos serviços relacionados a entretenimento, lazer e arte, pois há um aumento significativo no tempo do não-trabalho, que deve ser *empregado* em atividades de lazer e arte.

Alguns fatores favorecem o aumento do tempo do não-trabalho. De um lado, há aumento da expectativa de vida, com mais pessoas acima de 65 anos do que em toda a história da humanidade. De outro lado, as mudanças nas relações de trabalho, o desemprego estrutural, o aumento dos aposentados, também contribuem para que haja um aumento das horas de não-trabalho.

Para Trigo (2003), o ser humano tem a necessidade de fugir da rotina e compensar seus sofrimentos diários com atividades de lazer, em um ritual que se repete desde os tempos mais remotos. A nova dinâmica da sociedade, que aparentemente surgiu no final do século XX e se tornou evidente no início do século XXI, e o ritmo diário acelerado motivam a sociedade a buscar qualidade de vida.

Apesar da área de entretenimento, lazer e arte ser apontada por vários autores como o setor de maior crescimento, não há ainda uma delimitação específica em relação ao perfil do profissional de lazer – como se denomina, como deve ser formado, em que condições atua – o que constitui um campo fértil para investigações. Alguns estudos começam a pesquisar questões relacionadas a esse campo específico, mas a psicologia ainda não o tem abordado de modo privilegiado.

Dessa forma, considerou-se importante pesquisar os profissionais que atuam em grupos que possuem como objetivo construir arte ou promover diversão e lazer. Com essa proposta que envolve um projeto mais amplo do Programa de Pós-graduação da Universidade Católica de Goiás (UCG), foram pesquisadas, até o momento, três empresas da área de entretenimento/ lazer: uma boate (DIAS, 2007), um grupo de dança (SANTOS, 2008) e uma banda de *blues* (ASSIS, 2008). A questão tratada pelo projeto é como os trabalhadores dessas empresas percebem os respectivos trabalhos.

No mesmo sentido, este estudo teve como empresa pesquisada o circo, que se dedica ao entretenimento, sendo caracterizado como uma atividade de lazer a serviço do alívio de tensões do cotidiano. Configura-se como seu tema de interesse, o contexto de trabalho de uma empresa que tem por objetivo promover a alegria, a diversão, o descanso, o riso, o

relaxamento, e outros sentimentos agradáveis, ou seja, uma empresa de entretenimento/lazer.

Dentre as artes cênicas, a circense não tem tradição de pesquisas pelos estudiosos brasileiros, porém, a partir da década de 1980, o circo começou a ser mais pesquisado (BOLOGNESI, 2003).

Trata-se, portanto, de um estudo que pode trazer contribuições para o campo da psicologia e áreas afins. Investigam-se as vivências de trabalhadores do circo à luz da abordagem psicodinâmica do trabalho de Dejours (1994, 2001, 2004). Trata-se de uma abordagem que surgiu no final dos anos 1980, como uma vertente crítica da abordagem francesa referente à relação homem-trabalho. Ela está apoiada nos conceitos psicanalíticos, possui uma metodologia própria, e se volta para questões coletivas entre os trabalhadores e as organizações, envolvendo temas como vivências de prazer, sofrimento, estratégias de enfrentamento e outros relacionados à subjetividade dos sujeitos.

Em se tratando de trabalhadores do circo, no imaginário do público, é um lugar no qual a vida é prazerosa com exclusão das vivências de sofrimento que permeiam o estilo de vida dos demais trabalhadores. Conforme Bolognesi (2003), “no espetáculo, o artista não apresenta ‘interioridades’, ele é puro corpo exteriorizado, sublime ou grotesco, que se realiza e se extingue na dimensão mesma do seu gesto” (p.14).

Debates recentes acerca das possibilidades de acesso ao lazer deixam entrever as diversas representações e valores atribuídos ao termo, resultando entendimentos diferenciados e, às vezes, divergentes. O próprio uso indiscriminado da palavra *lazer* suscita significados – por vezes contraditórios – que se reduzem apenas às suas manifestações e aos conteúdos da ação, como, por exemplo, *jogar bola, distração, prazer, ir ao teatro, descanso, ver um filme*, dentre outros (PERES *et al.*, 2005). Por outro lado, observa-se uma concepção tradicional, em que o lazer é concebido exclusivamente em oposição ao trabalho. Como tempo totalmente alienado e alienante, contraditoriamente o lazer aparece também representado como tempo da absoluta liberdade e motor de profundas mudanças sociais (MASI, 2000).

A palavra *lazer* deriva do latim: *licere* – ser lícito, ser permitido. De acordo com Peres *et al.* (2005), o lazer, sem dúvida, ocorre em um tempo específico caracterizado pela ausência de um certo gênero de obrigações e deveres profissionais, familiares, religiosos, dentre outros. Conseqüentemente, é caracterizado como o espaço do lúdico e do prazeroso, vinculado à satisfação pessoal sem fins funcionais, expressando a cultura de um grupo ou sociedade (MELO; ALVES, 2003; DUMAZEDIER, 1999).

Para Dumazedier (1999), *lazer* é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode se entregar de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se,

ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou exercer a sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais. Trigo (2003), ressalta que o ser humano, em virtude do ritmo acelerado dos dias atuais, tem a necessidade de fugir da rotina e compensar seus sofrimentos diários com atividades de lazer, em um ritual que se repete desde os tempos mais remotos.

As atividades de *lazer*, portanto, têm como aspecto intrínseco o *entretenimento*. Etimologicamente, a palavra *entreter* tem origem latina (*inter* – entre – e *tenere* – ter). Entretenimento é a arte ou técnica de entreter alguém ou um grupo.

De forma a tornar menos pesadas as dificuldades do cotidiano, o entretenimento trouxe para a realidade atual opções capazes de aliviar o *stress* diário. Trigo (2003) apresenta uma perspectiva pontual a respeito da contribuição do entretenimento para o mundo atual:

O que se pode ressaltar em uma análise inicial é a importância social, cultural e econômica do entretenimento na vida das pessoas, especialmente as que habitam os bolsões pós-industriais do planeta. Há muitos exemplos que demonstram como o entretenimento permeia a nossa sociedade e se torna uma força econômica, uma referência cultural e um estilo em vários segmentos sociais. (p.35).

Além de caracterizar-se como uma atividade de lazer, o circo apresenta uma série de particularidades que realçam seus valores e tradições.

De acordo com a história do circo, observa-se que uma das suas principais características é a transmissão do saber de geração a geração, colocando a família como base sustentadora do circo.

A partir do século XIX, registra-se no Brasil a chegada de famílias circenses européias. Muitas delas vieram como artistas, saltimbancos, trazendo a *tradição* da transmissão oral dos seus saberes. O processo de aprendizagem no circo caracteriza-se desde então, como único e permanente, garantindo a continuidade de um modo particular de vida, a circense.

Segundo Silva (1996), do final do século XIX à metade do seguinte, é possível observar que o circo desenvolveu relações sociais e de trabalho específicas, como resultado das várias formas de adaptação entre o artista imigrante e a consolidação do circo como uma escola, além das ligações entre as várias famílias circenses.

O circense do século XX, na sua maioria, já nasceu no circo, o que lhe garante o início do processo de aprendizagem desde o nascimento. No ensinar e aprender, está a chave que garante a imortalidade do circo.

Entendendo as especificidades do circo, o presente estudo teve como objetivo geral investigar como os trabalhadores do circo percebem seu contexto de trabalho que traz representação de pura alegria e no qual se estabelecem relações de trabalho e de vida pessoal.

Levando em consideração que um dos objetivos específicos é apreender o contexto de trabalho circense, foram utilizadas as seguintes categorias: organização do trabalho, condições de trabalho, relações intersubjetivas estabelecidas no interior da organização, vivências de prazer e sofrimento e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para minimizar o sofrimento. O segundo objetivo específico diz respeito à compreensão do sentido atribuído pelos trabalhadores circenses ao trabalho no circo, considerando o circo como uma organização com algumas especificidades e, conseqüentemente, com sentidos próprios.

Verifica-se em vários estudos relativos ao sentido do trabalho, que é um construto psicológico multidimensional e dinâmico e que resulta da interação entre as variáveis pessoais e do ambiente de trabalho, a função central que ele exerce na vida das pessoas (MORIN, 2001; TOLFO; PICCININI, 2007; SANTOS, 2006). Assim, optou-se por focar neste estudo o sentido que os circenses atribuem ao seu trabalho.

Trata-se de um estudo de caso, e a técnica utilizada para coleta dos dados foi a entrevista individual que permitiu uma investigação do contexto organizacional considerando as categorias apresentadas por Dejours (1994, 1997, 2004).

A análise das entrevistas foi feita com base na técnica de análise do discurso de Sílvia Lane (1985).

A dissertação está subdividida em quatro capítulos, os quais apresentam primeiramente a parte teórica considerando a dinâmica do mundo atual do trabalho, suas transformações e conseqüências e a abordagem psicodinâmica do trabalho, e posteriormente, é apresentada a pesquisa empírica, sua metodologia, análise e discussão dos resultados e as conclusões encontradas.

O primeiro capítulo aborda o histórico do circo, suas bases sustentadoras e a relação deles com as transformações ocorridas no mundo do trabalho. Segue-se um breve histórico relativo às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo entre os séculos XX e XXI. Estas mudanças ajudam a compreender como têm sido estabelecidos os sentidos do trabalho para os trabalhadores.

No segundo capítulo, é apresentada a abordagem psicodinâmica do trabalho, bem como seu itinerário histórico, seus pressupostos teóricos e as categorias pré-definidas, com base nos estudos realizados por Dejours (1992, 1993, 1994, 1999, 2004).

O terceiro capítulo apresenta o delineamento metodológico do estudo, descrevendo a organização pesquisada, as técnicas de coleta e de análise dos dados. O quarto capítulo reserva-se à descrição e análise dos dados encontrados, bem como a discussão das categorias que surgiram. A seguir são apresentadas as considerações finais do trabalho desenvolvido.

CAPÍTULO I

O TRABALHO NO CIRCO

O circo é a arte do corpo que é reverenciado durante todo o espetáculo. O herói através da beleza dos seus gestos na superação da morte, da moral e dos limites humanos nos traz para o mundo o corpo como obra de arte, como matéria de trabalho para o artista de circo. A perfeição do movimento do corpo e o domínio de si mesmo nos números se fazem como uma obrigação de trabalho, pois um pequeno erro pode ocasionar a morte de si e do outro (LOBO; CASSOLI, 2006, p. 65).

A vida do artista dentro do circo é uma obra de arte em andamento, um devir constante que faz do artista senhor de si e do seu corpo durante sua obra, o espetáculo. A vida enquanto obra de arte exige dele uma tomada de posição, um *ethos*, (Ortega, 1999) para tomar seu corpo, sua vida como material para a obra de arte (LOBO; CASSOLI, 2006, p. 65)

Este capítulo irá contextualizar o circo, abordando sua história e os valores nela impressos. Posteriormente, serão discutidas as diversas abordagens e aplicações da palavra *trabalho* em diferentes momentos históricos, bem como os sentidos que lhe podem ser atribuídos.

1.1 O circo chegou...

Para um maior entendimento da arte circense, cabe descrever a história do circo e as bases que o constituem.

Segundo Torres (1998), pode-se dizer que as artes circenses surgiram na China, onde foram descobertas pinturas de quase 5 mil anos, em que aparecem acrobatas, contorcionistas e equilibristas. A acrobacia era uma forma de treinamento para os guerreiros, de quem se exigia agilidade, flexibilidade e força. Com o tempo, a essas qualidades somaram-se a graça, a beleza e a harmonia.

Em 108 a.C., houve uma grande festa em homenagem a visitantes estrangeiros, que foram brindados com apresentações acrobáticas surpreendentes. A partir de então, o imperador da China decidiu que todos os anos seriam realizados espetáculos do gênero durante o Festival da Primeira Lua. Até os dias atuais, os aldeões praticam malabarismo com espigas de milho e brincam de saltar e equilibrar imensos vasos nos pés (TORRES, 1998).

O Circo Máximo de Roma apareceu por volta dos anos 60 a.C., mas foi destruído em um incêndio. Em 40 a.C., foi reconstruído por ordem de Júlio César, que o transformou em um monumento espetacular de três andares, com pórticos e colunas – era o Coliseu, com capacidade para 87 mil espectadores. Lá eram apresentadas excentricidades, como homens

louros nórdicos, animais exóticos, engolidores de fogo e gladiadores, dentre outros. O Império Romano entrava no primado do *pão e circo*. No entanto, entre 54 e 68 d.C., as arenas passaram a serem ocupadas por espetáculos sangrentos, com a perseguição aos cristãos, que eram atirados às feras, o que diminuiu o interesse pelas artes circenses (TORRES, 1998).

Segundo Torres (1998), os artistas começaram a improvisar suas apresentações em praças públicas, feiras e entradas de igrejas. Durante séculos, em feiras populares, exibiram fenômenos, habilidades incomuns, truques mágicos e malabarismo.

A partir de 1768, o inglês Phillip Astley, sub-oficial da Cavalaria, que se apresentava com sua companhia em provas eqüestres, desenhou uma pista circular rodeada por tribunas de madeira, instalando-a ao ar livre em um terreno baldio. Após fazer apresentações apenas eqüestres, o que ficou conhecido como circo de cavalinhos, Astley introduziu números de saltimbancos nas apresentações, com o objetivo de imprimir ritmo e dar um entretenimento ao público, o que constitui a base do circo moderno (SILVA, 1996; BOLOGNESI, 2003).

Astley começou a construir, em 1779, em Paris, um local permanente, de madeira e coberto, o *Real Anfiteatro Astley de Artes*, inaugurado em 1782 (SILVA, 1996).

Posteriormente, surgiram novos locais de apresentações na Europa, expandindo-se para os Estados Unidos da América, onde surgiu ainda a idéia de passar do edifício à estrutura de lona. Essas lonas podiam ser montadas e desmontadas facilmente, permitindo uma melhor locomoção, podendo percorrer as longas distâncias do país. No início de 1820, a maioria dos circos norte-americanos adotava essa forma, e em 1830, ela foi apresentada na Inglaterra (SILVA, 1996).

No século XVIII, portanto, vários grupos de saltimbancos percorriam a Europa, especialmente na Inglaterra, França e Espanha. Eram freqüentes as exhibições de destreza a cavalo, combates simulados e provas de equitação (TORRES, 1998)

Segundo Silva (1996), dentre os imigrantes que chegaram ao Brasil no século XIX, alguns eram artistas, em sua maioria saltimbancos, os quais se apresentavam em praças públicas, feiras e festividades. Nesse século, ainda não havia no Brasil, espaços cobertos para suas apresentações. Os saltimbancos chegavam e apresentavam a sua destreza de serem contorcionistas e acrobatas, e alguns números com animais.

Alguns desses saltimbancos eram ciganos, que tiveram presença marcante na origem das famílias circenses, o que é visível no modo de locomoção da moradia, na transmissão oral e na organização familiar dos trabalhadores de circo até os dias atuais (SILVA, 1996).

Torres (1998), comentando Castro, afirma que sempre houve ligação entre os ciganos e o circo. Dentre suas especialidades inclui-se a doma de ursos, o ilusionismo e as exhibições

com cavalos. Há relatos de que antigamente eles usavam tendas, e nas festas sacras, havia bebedeira e exposições artísticas, incluindo teatro de bonecos. Eles viajavam de cidade em cidade, e adaptavam seus espetáculos ao gosto da população local. Números que não faziam sucesso na cidade eram retirados do programa.

O circo, com suas características, e em geral itinerante, existe no Brasil a partir dos fins do século XIX (TORRES, 1998). Os imigrantes desembarcavam em um porto importante, faziam seu espetáculo, partiam para outras cidades, descendo pelo litoral até o Rio da Prata, dirigindo-se para Buenos Aires. “Estes circos eram assistidos até por imperadores”, assinala Torres (1998, p.19).

Instalando-se assim, na periferia das grandes cidades e voltado para as classes populares, sua modernização não ocorreu em termos de espaços e equipamentos, mas investindo no elemento humano, suas destrezas, habilidades e criatividade. Por isso, os palhaços são as figuras centrais, e deles depende o sucesso do circo.

O circo brasileiro tropicalizou algumas atrações. O palhaço brasileiro fala muito, ao contrário do europeu, que é mais mímico. No Brasil, palhaço é mais conquistador e malandro, seresteiro, tocador de violão, com um humor picante.

Para os artistas poderem apresentar-se surgiu, também, a necessidade de uma melhor estrutura física para o circo. Para sair das praças e se apresentarem em espaços fechados nos quais pudessem cobrar ingressos, têm como referência o conhecimento técnico da estrutura física de um circo europeu. Assim, as primeiras formas de apresentação, em recinto fechado, foram denominadas sucessivamente de circo de tapa-beco, circo de pau-a-pique, circo de pau-fincado e circo americano (o mais conhecido atualmente) (SILVA, 1996).

Silva (1996) afirma que

o conhecimento e as adaptações tecnológicas utilizadas na construção das estruturas físicas do circo e de seus aparelhos pelos circenses, bem como a forma de transporte do conjunto de seus equipamentos, utilizada do final do século XIX até a primeira metade do século XX, fazem parte da formação do circense brasileiro. A dimensão tecnológica é indissociável da dimensão cultural e revela como este grupo construiu a sua relação de adaptação (p.96).

O material necessário para a apresentação e para a montagem do circo era produzido pelos próprios circenses, desde a roupa de trabalho e aparelhos, até o aparato para garantir a segurança e conforto do público (SILVA, 1996).

A primeira escola que se instalou no Brasil chamava-se Piolin, em São Paulo, no estádio do Pacaembu (1977). Em 1982, surgiu a Escola Nacional de Circo, no Rio de Janeiro, e jovens de todas as classes sociais começaram a ter acesso às técnicas circenses. Formados,

os ex-alunos trabalham em circos brasileiros ou no exterior, ou formam grupos que se apresentam em teatros, ginásios e praças.

Nas últimas décadas do século XX, por uma mudança de valores, muitos circenses fizeram seus filhos estudarem e até mesmo realizar um curso universitário. As novas gerações descendentes dos antigos circenses estão trabalhando mais na administração dos circos (TORRES, 1998). O novo movimento foi denominado de circo contemporâneo. Não há uma data precisa do seu surgimento, mas pode-se dizer que o movimento começou no final de 1970, em vários países simultaneamente.

No início do século XXI, existem mais de 2 mil circos espalhados pelo Brasil, aproximadamente 80 são médios e grandes, com trapézio de vãos, animais e grande elenco. Estima-se um público anual de 25 milhões de espectadores. Dentre os problemas enfrentados há os terrenos para instalação do circo com aluguéis caros, e algumas cidades não permitem a montagem de circos, pois seus prefeitos temem esses *forasteiros* (TORRES, 1998).

Desde o início deste processo de desenvolvimento do circo, percebe-se que

são básicos e essenciais os saberes mobilizados para promover mudanças e adequações a situações diversas, muitas vezes “adversas”. O organizador prioritário destas mudanças é a forma com que os usos e costumes se travestem em tradições e alargam o âmbito das experiências culturais peculiares dos circenses (Silva, 1996, p. 112).

A característica marcante do desenvolvimento circense é baseada em uma estrutura que a autora denomina de *circo-família*.

De acordo com Costa (2000), ao falar de circo, destaca-se a sua aparente imutabilidade estrutural durante dois séculos. O circo continua sobrevivendo e com seus alicerces inalterados, mesmo após diferentes modelos organizacionais que se sucederam desde a Revolução Industrial, quando já se caracterizava o circo moderno.

Costa (2000) ressalta que

em quase todo o mundo o circo continua sendo um dos mais bem sucedidos negócios na área de entretenimento em espetáculos ao vivo, atendendo às mais exigentes expectativas do mercado de diversão em função de sua competência em utilizar-se de todas as possibilidades tecnológicas disponíveis para o embelezamento e a magia dos grandes shows (p.1).

O circo, portanto, sobrevive, há séculos, em diferentes realidades, encontrando formas de articulação para superar as crises. Para isto, o circo resiste sustentado por valores, tradições, séculos de experiência no enfrentamento de adversidades do mundo, permanecendo em dia com seu tempo.

O circo está vivo e totalmente inserido no mundo contemporâneo. Apesar de fortemente vinculado às suas origens, ele se inclui nas organizações modernas do século XXI, no qual o tempo livre passa a ser foco do mercado de entretenimento e diversões, que se encontra em expansão (COSTA, 2000). Para o autor,

o circo é o exemplo típico de uma organização que concilia em seu interior elementos organizacionais pré-fordistas, herdados das corporações de ofício, das troupes de saltimbancos do início da Era Moderna, dos tempos anteriores à Revolução Industrial, com toda a tecnologia necessária hoje aos grandes espetáculos de entretenimento. Concilia os dois paradigmas – pré e pós fordista – sem desmerecer sua matéria prima de maior valor: o ser humano, detentor do conhecimento, aprendiz permanente de sua arte e mestre dos que o sucederão (p. 2).

Costa (2000) trata o circo como uma instituição, levando em consideração as dimensões valorativas que compõem sua identidade (a imagem que veicula, formas de agir e reagir, o significado que dá ao mundo). Dessa forma, independentemente das formas adquiridas pelas organizações (as empresas), a instituição circense sobrevive, sendo reconhecida por suas dimensões institucionais preservadas que se concretizam nas organizações, e que são a identidade e os valores.

O circo tem sua identidade marcada pela forma e por um sistema de autopreservação peculiares. A forma foi caracterizada desde que Philip Astley, em Londres em 1742, cercou com arquibancadas o picadeiro no qual treinava cavalos e associou essas apresentações às peripécias acrobáticas dos saltimbancos. A forma circular facilita a montagem e desmontagem do circo, a cobrança de ingressos, o conforto da visão completa do espetáculo. O circo tem, ainda, um sistema, uma forma de viver que inclui mudanças constantes, que não constituem problema. Faz parte do dia-a-dia circense, tornar o circo sempre um *circo-novo*, que repensa seus espetáculos, que transforma sua trilha sonora, que incorpora a sonoplastia, o coreógrafo, o iluminador. “O circo é novo sempre porque não para de mudar. Este é o estado permanente de ser”, afirma Costa (2000, p.6).

A segunda dimensão institucional diz respeito aos valores do circo. São eles: a tradição, a família, o conhecimento, a maestria e a itinerância.

A tradição permeia a história de diferentes grupos de uma determinada sociedade. O circo também possui elementos baseados em sua tradição, porém é importante compreender o que significa ser tradicional para o grupo, ou seja, para os circenses (SILVA, 1996).

Ser tradicional para o circense envolve uma necessidade de contrapor diferenças entre elementos *não-tradicionais* e *tradicionais* que distinguem o circo atual do circo antigo, com certa nostalgia de uma determinada forma de organização que existiu em uma determinada

época, além de valorizar os atributos tradicionais. Ser tradicional para o circense não significa somente representação do passado, mas pertencer a uma forma particular de fazer circo.

Segundo Costa (2000), é necessário compreender o conceito de tradição para a compreensão do universo circense. A tradição permite ao circo pertencer a um mundo em que determinado conhecimento constitui a essência do grupo. Essa essência expande-se por meio da vivência e da prática daqueles que por origem sanguínea ou não, constituem seu maior patrimônio: os indivíduos.

Silva (1996) descreve as características circenses marcantes

tratava-se, mais do que morarem juntos, de um compromisso com seu “mundo” e tudo o que nele estava envolvido. Somente os circenses eram conhecedores na arte de armar e desarmar um circo, ou um “aparelho”. Eles mesmos garantiam a sua segurança e a do público que assistia o espetáculo. Assim, era “natural” que tanto proprietários quanto contratados fizessem parte da montagem de cada detalhe do circo. Como se diz na linguagem circense “todos tinham que ser bons de picadeiro e bons de fundo de circo”. No entender dos circenses brasileiros, a referência aos “tradicionais de antigamente”, ou àquele que dizia “sou um artista de circo”, explicitava que saber executar um número de picadeiro representava uma das fases da construção de um artista circense “verdadeiro” (p.70).

De acordo com Silva (1996), ser tradicional para o circense significa pertencer a uma forma particular de fazer circo, significa ter passado pelo ritual de aprendizagem, que inclui tanto os números quanto os aspectos da manutenção. É receber e transmitir, através das gerações, os valores, conhecimentos e práticas, resgatando o saber circense dos seus antepassados. Não se trata de lembranças, mas de uma memória das relações sociais e de trabalho, e a família é o mastro central que sustenta toda essa estrutura. Bolognesi (2003) expõe que essa é a forma de manutenção e continuidade dos laços sociais e de preservação das formas culturais.

Segundo Silva (1996), a família circense, no sentido mais estrito, não difere conceitualmente da família da sociedade ocidental, ou seja, é uma rede de pessoas que possuem um nome, um patrimônio material e simbólico, os quais são herdados e transmitidos, e que se fundamenta no casamento monogâmico. Porém, as relações entre os papéis de homem, mulher e criança obedecem a uma lógica familiar distinta, determinada pela singularidade da constituição do grupo social circense.

As mulheres circenses do século XX já eram preparadas, desde o nascimento, para desempenhar uma atividade, que requer mais que o cumprimento de sua jornada de trabalho como mãe e doméstica, pois à noite ela seria uma artista de circo. Seu corpo e sua mente já eram trabalhados para esse estilo de vida (SILVA, 1996).

Já as crianças, representavam a continuidade da *tradição*, pois seriam as portadoras do saber presente na memória familiar. Não havia muitas formas de fugir do *destino*, pois os

filhos representavam o futuro daquele tipo de circo. Seus pais, e na falta desses, algum parente próximo, eram os que ensinavam às crianças os primeiros passos para se tornarem artistas. Ensinava-se a toda criança com idade suficiente, no entender dos circenses, executar os primeiros movimentos do corpo.

Para Costa (2000), “o circense soube valorizar a família, reunir-se em torno dela e preservá-la, mas jamais a entendeu apenas a partir do parâmetro da ligação por laços de consangüinidade” (p.7). Dessa forma, a família ampliada exerce tanto um papel de preservação quanto de transmissão do conhecimento.

Silva (1996) ressalta que a formação e a aprendizagem do circense deve ser compreendida como a reprodução de um modo de vida. O circense, na sua maioria, nasceu no circo, e os processos de socialização, formação e aprendizagem iniciam-se com seu nascimento. No ensinar e no aprender estava a chave que garantia a continuidade do circo, estruturado em torno da família.

As crianças eram de responsabilidade de todos. Era costume chamar de *tio* os companheiros que tinham idade de pai e mãe, e de *sobrinhos* todas as crianças que pertenciam ao circo. A relação de parentesco legal certamente ocorreria em algum momento, pois geralmente as famílias circenses interligavam-se.

As famílias circenses eram numerosas. A maioria dos circos brasileiros dessa época era formada por integrantes da mesma família. A própria família bastava para a formação do espetáculo bem como para a manutenção geral. (SILVA, 1996)

Nos casos em que somente a família consangüínea trabalhava, a divisão do trabalho era móvel, todos faziam tudo. O pagamento não consistia em um salário convencional, mas em um tipo de *mesada*.

As famílias que se dedicaram à atividade circense no Brasil envolveram todos os seus membros na realização do espetáculo. Familiares também eram as formas de ensino e aprendizagem que, ao longo do tempo, consolidou-se como tradição circense (BOLOGNESI, 2003)

No final do século XIX, alguns circos podiam contratar famílias-artistas. Os contratos firmavam-se por um acordo verbal e coletivo relativo ao salário e às obrigações da família no do circo. Mesmo contratados, todos continuavam fazendo tudo, constituindo-se mais em uma relação de pertencimento do grupo circense do que propriamente a relação de patrão *versus* empregado, o que não impedia o surgimento de situações de conflito.

Segundo relatos de Silva (1996), conflitos internos, de qualquer ordem – trabalhista, familiar, acidente – eram resolvidos no âmbito familiar, do circo como *assuntos de família*, não sendo necessário explicitá-los ou revelá-los.

Assinala a autora,

os problemas advindos de contratações verbais, rompimentos familiares e de contratos, acidentes físicos ou da relação entre proprietários e artistas contratados, no circo família, eram tratados de maneira a não comprometer o conjunto formado pela organização do trabalho e o processo de socialização/formação/aprendizagem (p.68).

Entretanto, em consequência dos conflitos, alguns formavam outro circo, outros procuravam contrato com outro proprietário, e se o proprietário perdesse o circo, tornava-se artista de um outro.

A organização da empresa circense, portanto, estruturou-se com base nas famílias, porém, segundo Bolognesi (2003), nas últimas décadas do século XX, já foram transformadas as formas de organização do circo, levando a um contrato de mão-de-obra especializada, tendo imperado as idéias e a prática capitalistas.

De um modo geral, no entanto, os artistas ainda se organizam em trupes familiares, as quais foram, em sua maioria, são proprietárias de circos. Abandonando a iniciativa empresarial para dedicar-se somente à prática artística, as famílias ainda mantêm os vínculos nos quais se formaram.

O conhecimento é o maior valor existente no circo. Nada substitui ou supera a importância de cada indivíduo ser detentor de um saber herdado de uma família à qual pertence por laços sanguíneos ou não (COSTA, 2000). Ao falar de conhecimento no circo, a autora refere-se “a um tipo específico de conhecimento, artístico e técnico, próprio do contexto circense gerado e transmitido nos seios das próprias organizações” (p.8).

Conforme Bolognesi (2003), “desde cedo a criança era iniciada nas lides circenses, de modo que sua formação (como artista e cidadão) se dava, prioritariamente, debaixo da lona” (p.47). Não se tratava de uma aprender um determinado número, era um aprendizado que englobava a totalidade do circo, desde o montar e desmontar a lona, até as proezas dos números artísticos. Na transmissão do saber circense então, incluía os ensinamentos necessários a sobrevivência do espetáculo e da família.

O profissional de circo, seja artista ou técnico, é dono de seu trabalho e do conhecimento que possui, isto lhe confere uma maestria que o torna um artista respeitado e disputado pelo mercado de trabalho e o espetáculo valorizado (COSTA, 2000). A maestria revela o caráter único de cada artista e de cada número.

Os circenses buscam sempre figurar entre os melhores, o que se torna necessário em virtude da competição existente entre as companhias de circo. Ser o maior, o melhor, é ter reconhecimento, fama, respeito, ser lembrado, é tornar-se referência.

Em relação ao nomadismo, o circense encontra nesse modo de viver, uma forma de sobrevivência, visto que a permanência de um circo em um lugar depende das relações com as vizinhanças e com a cidade, além das condições climáticas, aceitação do público, etc. (BOLOGNESI, 2003).

Mudar constantemente é um pressuposto básico para a vida do circo, e

estas mudanças constantes não determinam apenas sua estrutura, seus processos administrativos, suas estratégias de sobrevivência mas a relação com as pessoas que nele trabalham porque nele elas vivem. A convivência estreita determina padrões de comportamento muito difíceis de serem administrados (Costa, 2000, p.9).

Apesar das dificuldades que implicam as mudanças, o circo é reconhecido mundialmente por sua capacidade em enfrentar situações diversas e adversas. Por meio da itinerância,

o circo redefine suas estratégias de viver e produzir e adequa-se a novas situações porque para ele a mudança não significa um momento crítico e eventual em sua existência. É essencial para sua sobrevivência. Oxigena sua estrutura e lhe permite ocupar novos espaços na sociedade (Costa, 2000, p.9).

Assim, o circo, como organização, revela-se de forma especial. Ele faz parte do mundo globalizado, sobrevivendo às inovações, tendências e exigências do mercado; Porém, o seu modo de produzir parece não abalar seus valores, enraizados em sua essência, os quais se caracterizam como verdadeira estrutura familiar, de transmissão de saberes, de tradição, da prática do nomadismo.

As viagens e a maestria fazem parte da organização e condições de trabalho. O conhecimento, a família e a tradição ditam como devem ser valorizadas e tratadas as relações de trabalho que se estabelecem prioritariamente entre familiares, os quais possuem uma grande responsabilidade de transmitir o conhecimento de geração a geração.

Vale, portanto, descrever algumas características do trabalho no circo:

- a) os circenses trabalham e vivem no circo;
- b) geralmente vivem em *trailers* com suas famílias; quem é sozinho no circo, divide um quarto com outros circenses;
- c) viajam constantemente para apresentação dos shows;
- d) as funções são variadas, podendo cada funcionário ter mais de uma função;
- e) normalmente não possuem carteira assinada;
- f) geralmente os circenses possuem família no circo;

- g) o conhecimento é transmitido de geração em geração e por isso o treinamento ou o aprendizado é adquirido desde criança;
- h) o ritual de aprendizagem é uma tradição do circo;

1.2 O trabalho e seus sentidos

O trabalho constitui-se como objeto de estudo de diferentes áreas do conhecimento, dentre elas, a psicologia, a sociologia, a economia, a antropologia. Dessa forma, revela-se com diferentes configurações e é representado de forma distinta para os trabalhadores, subjetiva ou objetivamente, tendo em vista, também, a condição histórica na qual o trabalho é estudado.

Embora a abordagem, referente ao trabalho, utilizada neste estudo seja da psicodinâmica do trabalho, é mister articular diferentes perspectivas a respeito do termo, estudadas pela psicologia do trabalho, de modo a perceber as diferentes concepções de *trabalho*.

Assim, o trabalho é objeto de múltiplas concepções. Há diferentes formas de relações estabelecidas pelo homem com seu trabalho. Desde um significado que associa o trabalho a conteúdos negativos (sacrifício, luta, batalha, obrigação, dor, carga, etc) a uma associação positiva do trabalho (identidade, oportunidade de realização, prazer, interação, contatos sociais, etc).

Atualmente, autores como Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), definem o trabalho como uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano. Por meio do ato e do produto de seu trabalho, o ser humano percebe a sua vida como um projeto, reconhece sua condição ontológica, materializa e expressa sua dependência e poder sobre a natureza, produzindo os recursos materiais, culturais e institucionais que constituem seu ambiente. Apesar desses aspectos, os mesmos autores, ressaltam que a palavra *trabalho* em sua origem reflete um sentido contrário, uma vez que, ela se origina de termos latinos associados à tortura – *tripalium e trabacula*.

Segundo Codo (1993), trabalho é um esforço humano que implica sacrifício e dor: “Chamamos processo de trabalho ao conjunto de operações realizadas por um ou vários trabalhadores, orientados para a produção de uma mercadoria ou realização de um serviço” (p. 104).

O trabalho, portanto, está etimologicamente associado à noção de tortura, sofrimento, refletindo no tratamento que as pessoas dão a atividade laboral como *ir pra luta, ir pra batalha*.

Na Grécia Antiga, o trabalho era concebido como algo obrigatório, como meio de sobrevivência, impositivo, degradante e desonroso, direcionado aos escravos. A dedicação ao trabalho ou ao ócio não era uma questão de escolha, mas um direito político, exclusivo dos cidadãos livres, que podiam decidir como contemplar o tempo livre.

Ao longo dos anos, a religião teve grande influência na transformação dos significados do trabalho. Foi concebido como castigo, punição e penitência no início do cristianismo e posteriormente, com a reforma protestante, passou a constituir um veículo para servir a Deus, sendo considerado uma forma de expiação dos pecados e de busca de salvação.

A partir do Renascimento, surgiu uma nova concepção de trabalho, a de estímulo ao desenvolvimento humano, e não mais como um obstáculo, mas fonte de identidade e auto-realização. O trabalho passou a ter um significado intrínseco, tendo nele as próprias razões para trabalhar (ALBORNOZ, 1986). Assim, a satisfação no trabalho tornou-se consequência do próprio processo auto-expressivo inerente a ele.

De acordo com as idéias de Hegel, Albornoz (1986) ressalta a criação de uma nova concepção para o trabalho por meio do qual o homem produz a si mesmo. Dessa forma, ele se reconhece no produto que cria, realizando um processo de autoprodução humana – no que produz, o homem se reconhece e é reconhecido pelo outro. Nesse sentido,

o homem só satisfaz seu desejo, suas carências humanas, quando outro homem seu igual lhe reconhece o seu valor humano. O homem só pode manter-se humano na relação com outros homens. (...) o trabalho que desenvolve e o que produz, em comunidade, lhe geram reconhecimento de outrem como indivíduo humano. Os homens desejam e carecem ser reconhecidos (ALBORNOZ, 1986, p. 64).

Marx, de acordo com Borges (1999), influenciado pelas idéias hegelianas, compartilha a concepção do trabalho que constrói, atribuindo elevada centralidade ao trabalho na vida das pessoas, representando a própria expressividade e autoconstrução do ser humano. Por outro lado, Marx descreve o trabalho na sociedade capitalista como uma mercadoria, alienante, humilhante, repetitivo. Não sendo dono do projeto do que produz, o trabalhador se torna apenas mais um, na produção repetitiva e alienada da produção industrial mecanizada e em série.

Tolfo e Piccinini (2007) afirmam que

o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade. É valorizado tanto pelos defensores tradicionais do capitalismo quanto pelos marxistas. Contudo, há que identificar as diferenças presentes neste consenso. Para os capitalistas, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e obtenção de excedente por meio da maisvalia (o lucro). Já, no pensamento marxista o trabalho mercadoria (Marx, 1993), defendido pelos detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho

exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado. Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (p.5).

Contudo, não se pode negar a grande influência do contexto sócio-econômico-cultural sobre as transformações das concepções de trabalho ao longo da história. Pautada por significados positivos e negativos, a história do trabalho segue sendo estudada a fim de compreender os significados que exerce na vida das pessoas.

É comum os conceitos de significado e sentido serem tratados como sinônimos. Para alguns autores (MOW¹, 1987) não há diferença entre eles. Para outros, o *significado* do trabalho abrange a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador e o *sentido* do trabalho abrange, além do significado, a auto-realização, a satisfação pessoal, o sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional e a liberdade/autonomia para a execução das tarefas (TOLFO; PICCININI, 2007). Desta forma, o significado é mais social e o sentido mais individual conforme a figura a seguir:

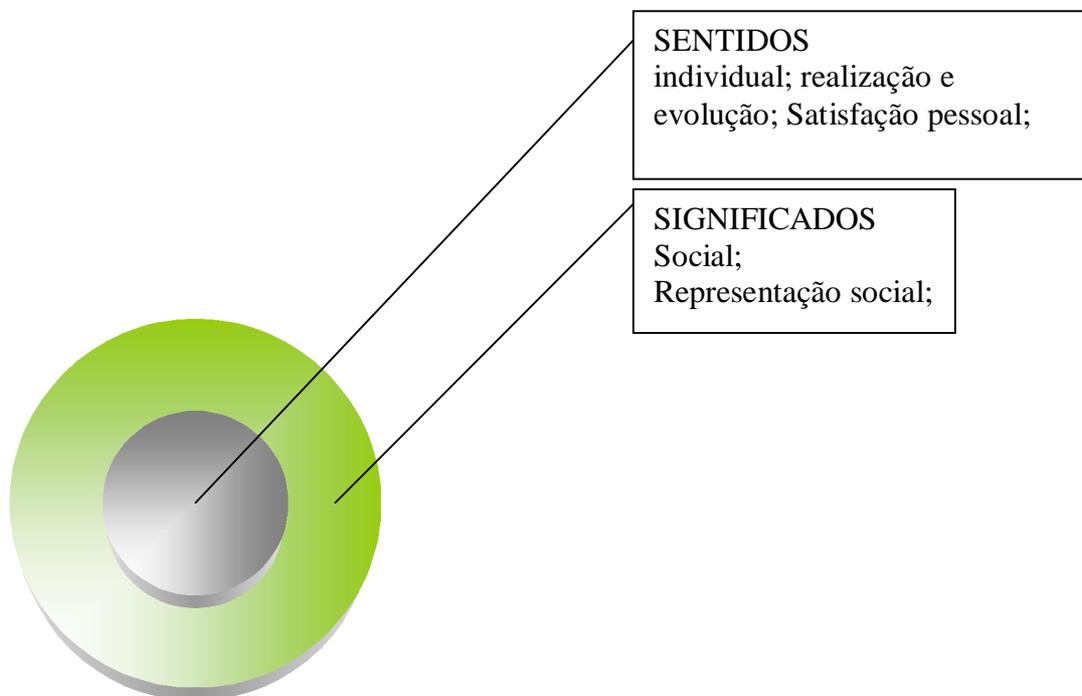


Figura 1 – Significados e sentidos do trabalho

¹ Em inglês: *Meaning of Working Research Team*

Apesar das distinções, os conceitos serão tratados neste estudo tendo como referência o conceito desenvolvido por Borges (1998, 1999) que abrange tanto os aspectos sociais quanto os individuais:

O significado do trabalho é abordado como uma estrutura cognitiva, subjetiva e histórico-social, pois abrange, ao mesmo tempo, aspectos individuais, refletindo a história individual de cada um, e também a construção coletiva e compartilhada dos indivíduos, levando em consideração as condições históricas da sociedade na qual está inserido. (BORGES, 1998, 1999).

Trata-se de um construto inacabado, dinâmico, em permanente processo de construção, e ainda apresenta múltiplas facetas, sendo composto por vários aspectos que levam o indivíduo a atribuir um significado ao trabalho (BORGES, 1998, 1999).

Tendo em vista as divergências assumidas pelas pesquisas sobre o sentido do trabalho, considera-se importante descrever, os dados apontados pelos pesquisadores mais citados na literatura sobre o tema.

Vários estudos já demonstraram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas. Os estudos relativos ao sentido do trabalho iniciaram-se com Hackman e Oldhan (1975), que descrevem as características ou condições que contribuem para que o trabalho tenha sentido: variedade das tarefas (permitindo o desenvolvimento de competências); trabalho não-alienante (no qual o trabalhador se identifica com todo o processo, com autonomia, liberdade e independência na sua realização, aumentando sua responsabilidade em relação às próprias tarefas); retorno, reconhecimento acerca do desempenho das tarefas realizadas; possibilidade de aprendizagem contínua, de contribuição social, de um futuro desejável (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007).

Entre 1981 e 1983, o grupo de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW), passou a destacar-se na condução das pesquisas referentes ao significado que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. Esse grupo, em suas pesquisas, descreve os sentidos do trabalho para os trabalhadores: é central na vida das pessoas; acrescenta valor a alguma coisa; é uma atividade que beneficia os outros; uma atividade desagradável; exige esforço físico e mental; e é simplesmente uma atividade regular remunerada (MOW, 1987).

Seguindo os estudos de Hackman e Oldman (1975) e os trabalhos do grupo MOW (1987), Morin (1996, 1997, 2002) apresenta resultados próximos aos deles.

Segundo Morin (2001), o sentido do trabalho pode ser influenciado pela organização do trabalho, capaz de modificar os comportamentos de tal forma que os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas em relação às funções executadas, à organização e a eles próprios. Assim,

a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001, p.9).

Nesse sentido, é importante que haja uma adequada organização das tarefas e das atividades que possibilitem eficiência, e que os objetivos e resultados esperados sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.

Nas pesquisas que Morin (2001) realizou com estudantes de administração e administradores da França e Quebec, os estudantes destacaram fatores da organização do trabalho que contribuem para um trabalho com sentido: boas condições de trabalho (horários convenientes, bom salário, preservação da saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; ser um trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Nessa mesma pesquisa, os administradores de nível médio e superior da França e Quebec destacaram seis características de um trabalho com sentido (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; MORIN, 2002):

- a) ser organizado e levar a resultados úteis – o trabalho deve ser organizado de maneira eficiente, cuja realização conduza a resultados úteis, gastando-se energia de maneira rentável;
- b) proporcionar satisfação e prazer na realização das tarefas – o trabalho tem sentido quando corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos dos trabalhadores; quando permite realização pessoal, dando oportunidade para vencer desafios ou perseguir ideais; quando possibilita o desenvolvimento da autonomia e do senso de responsabilidade;
- c) ser moralmente aceitável – o trabalho deve respeitar as prescrições relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua execução quanto nos objetivos visados e nas relações que ele estabelece; além disso, o trabalho deve contribuir para a sociedade de alguma forma;
- d) ser fonte de relações humanas satisfatórias – o trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas de qualidade, pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar juntos; permite trocas de conhecimento, reconhecimento, ajuda, prestação de serviços,

- e outros; estar em contato com os outros; além de permitir o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, também contribui para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, procurando por vezes a segurança e autonomia pessoal, o que permite ao trabalhador escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade;
- e) possibilitar autonomia e segurança (emprego, salário) – o salário que o trabalho propicia permite prover as necessidades de base, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente; muitas vezes, ganhar a vida é sinônimo de ganhar respeito dos outros, preservando sua dignidade pessoal aos olhos dos outros;
 - f) deve manter as pessoas ocupadas – o trabalho é uma atividade programada; assim, ele estrutura o tempo, dando sentido e legitimando os períodos de descanso e férias; organiza a vida diária, deixando os trabalhadores ocupados, fazendo alguma coisa, dando sentido as suas atividades; por outro lado, ser pago para não fazer nada, não teria sentido, o que caracterizaria uma falta de trabalho.

Morin (2001) destaca, então, que o trabalho que tem sentido deve ter objetivos claros, e os resultados devem ser valorizados por aqueles que o realizam. É necessário que o trabalhador tenha autonomia na administração das suas tarefas, o que possibilita testar suas capacidades, estimulando suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade. O trabalho deve ser realizado segundo as regras do dever e do saber viver em sociedade, seguindo os valores morais, éticos e espirituais. As condições de trabalho adequadas não devem ser negligenciadas, mas serem capazes de proporcionar aos trabalhadores os sentimentos de segurança e autonomia necessários para o desenvolvimento pessoal.

É importante considerar que o trabalho é um fator essencial para o equilíbrio e desenvolvimento das pessoas, apesar de ser cada vez mais constante o relato de pesquisadores apontando a deterioração, o desgaste e o envelhecimento precoce causados pelo trabalho (DEJOURS *et al.* 1993)

De acordo com Nassif (2005), o trabalho pode contribuir para o desenvolvimento psíquico, fortalecendo a saúde mental dos trabalhadores, ou, ao contrário, favorecer a formação de distúrbios que se expressam coletiva e/ou individualmente por meio de transtornos psicossomáticos e psiquiátricos. Transformações da identidade, mediadas pelas experiências do trabalho, podem ocorrer para o enriquecimento dos potenciais do indivíduo.

Lancman e Sznelwar (2004), afirmam que um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade do indivíduo, uma vez que, pelo *olhar do outro*, a pessoa se constitui como sujeito. São as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, com base em trocas materiais e afetivas, fazendo que o sujeito, ao longo da sua vida, constitua a sua singularidade em meio a diferenças.

Uma das formas de que o trabalhador dispõe para construir sua identidade são as relações no trabalho, que influenciam seus valores, representações e sua visão de mundo.

Conforme Sawaia (1999),

identidade é um conceito político ligado ao processo de inserção social em sociedades complexas, hierarquizadas e excludentes, bem como ao processo de inserção social nas relações internacionais. O clamor pela identidade, quer para negá-la, reforçá-la ou construí-la, é parte do confronto e poder na dialética da inclusão/exclusão e sua construção ocorre pela negação dos direitos e pela afirmação de privilégios. Ela exclui e inclui parcelas da população dos direitos de cidadania, sem prejuízo à ordem e harmonia social (p.124).

As vivências no trabalho podem também conduzir o indivíduo para o sentido oposto, gerando conflito entre os mundos externo e interno do trabalhador. Em outras palavras, seu mundo objetivo, com suas lógicas, desafios, regras e valores, entra em conflito com sua singularidade, estabelecendo, de um lado, as relações e a organização do trabalho e, de outro, o mundo interno e subjetivo do trabalhador, o que gera um sofrimento psíquico (LANCMAN; SZNELWAR, 2004).

Assim, o mundo do trabalho gera sofrimento, ao confrontar as pessoas com imposições externas (da organização do trabalho, das relações, etc), mas por outro lado, o trabalho é também uma oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psíquico do adulto.

CAPÍTULO II

A CONTRIBUIÇÃO DA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica desenvolvida pelo francês Christophe Dejours, que investiga a vida psíquica no trabalho, tendo como foco a inter-relação entre o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação do sofrimento e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004). Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho tem como objeto de estudo as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias para mediar o sofrimento, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007).

A Psicopatologia foi inaugurada nos anos 1950-1960 por um grupo de médicos e pesquisadores liderados por L. Le Guillant, os quais faziam referência a um modelo causal, postulando que as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos. Naquela fase, ainda sob denominação de Psicopatologia do Trabalho, focava-se a origem do sofrimento no confronto do trabalhador com a organização do trabalho. Em razão das precárias condições de trabalho e a predominância do modelo taylorista, os estudos voltavam-se para a compreensão do sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas para lidar com ele (DEJOURS, 2004; MENDES, 2007).

A segunda fase é marcada pela transição do termo Psicopatologia para Psicodinâmica do Trabalho, levando em consideração os enfoques de normalidade, de saúde. O foco direcionava-se para as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes ao contexto de trabalho, assim como às estratégias utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho e manter a saúde, evitando o sofrimento.

Na terceira fase, iniciada no final da década de 1990 e que perdura até os dias atuais, o enfoque é no modo como os trabalhadores subjetivam as vivências de prazer-sofrimento, o sentido que elas assumem para o sujeito-trabalhador e o uso de estratégias de defesas, em especial as defesas coletivas. Focalizam-se ainda a dinâmica do reconhecimento e a construção da identidade ante as novas formas de organização do trabalho.

Após uma evolução teórica e empírica da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1994) refere-se ao homem como um ser que pensa sua relação com o trabalho, que interpreta sua

situação e, em decorrência, reage e se organiza. Para o autor, o homem tem uma história singular que faz sentido para a compreensão do significado do seu trabalho. Ele é sujeito, tendo em vista que não sucumbe às pressões do trabalho e luta pela manutenção de sua saúde mental. Ele não é isolado, uma vez que toda vivência subjetiva relativa ao trabalho é construída nas relações entre sujeito ou nos coletivos, privilegiando a intersubjetividade.

Pela via da psicodinâmica, busca-se compreender como a organização do trabalho tem papel significativo na saúde do trabalhador, e o motivo pelo qual altera sua percepção da atividade quando lhe é imposta uma realidade de trabalho que diverge das suas expectativas internas, muitas vezes inconscientes. Os estudos da psicodinâmica têm demonstrado que o trabalho pode ser um elemento tanto de estabilização como de fragilização do homem, dependendo da forma como está organizado e como se processam as relações sócio-profissionais no interior de uma determinada estrutura organizacional (PILATTI; MORAES, 2005).

Assim, é relevante entender as categorias que Dejours (1994, 1997, 2004) menciona para compreender as relações entre o trabalhador e seu trabalho. As categorias descritas pelo autor são: organização e condições de trabalho, relações intersubjetivas, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho e estratégias defensivas.

2.1 Organização e condições de trabalho

Dejours (1994) entende por *organização do trabalho* a forma como se estabelece a divisão do trabalho (divisão de tarefas, repartição, cadência, modo operatório prescrito) e a divisão de pessoas (repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle). De forma diferente, considera as *condições de trabalho* como pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho ligadas diretamente ao corpo e que desencadeiam desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalho.

De acordo com Dejours (1987), condições de trabalho abrangem

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

Ao passo que a organização do trabalho abarca “a 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” (DEJOURS, 1987, p.25).

Segundo Mendes (2002),

a organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual encontram-se envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando uma dinâmica de interações própria às situações de trabalho, enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais (p.28).

Conforme Dejours (1994), levando-se em conta a sua organização, o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à sua livre atividade, ou seja, a descarga de energia psíquica permitida pela tarefa realizada tem como conseqüência o prazer do trabalhador. Dessa forma, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui.

É natural que o trabalhador, ocupando-se de uma tarefa, procure organizá-la em uma determinada ordem, em uma seqüência de gestos, escolhendo os instrumentos adequados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação do modo operatório, que considera as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, em que cada gesto se harmoniza espontaneamente com as defesas comportamentais (DEJOURS, 1987).

Afirma Dejours (1994): “Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento” (p.28).

Assim, a organização do trabalho torna-se essencial para o equilíbrio psicossomático e da satisfação, considerando o trabalho motivador de uma descarga de energia psíquica que proporciona prazer. Em contrapartida, a organização do trabalho rígida e imposta pelas chefias pode entrar em choque com o compromisso operatório favorável, que o trabalhador teria instituído espontaneamente, podendo, assim, comprometer o equilíbrio psicossomático do indivíduo (DEJOURS, 1987).

Percebe-se que o próprio termo *carga* permite apreender apenas o aspecto negativo do trabalho, e, medir vivências qualitativas, como o prazer, a satisfação, a frustração ou a agressividade torna-se uma tarefa muito difícil.

Submetido a excitações vindas do exterior (informações visuais, auditivas, táteis, etc.) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais, inveja, desejo) o trabalhador retém energia. A excitação quando se acumula torna-se a origem de uma tensão psíquica ou tensão nervosa. Para liberar energia, o trabalhador dispõe de três tipos de vias de descarga, a psíquica, a motora e visceral. Quando a via mental e a via motora estão fora de ação, a energia pulsional não pode se descarregar senão por intermédio do sistema nervoso autônomo e pela desregulação das funções somáticas – trata-se da via visceral).

Conforme Dejours (1993),

em se tratando de carga psíquica, o perigo principal é o da subutilização ou o da repressão das aptidões psíquicas, fantasiosas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional. O bem-estar psíquico não provém da ausência de funcionamento, mas, ao contrário, de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio. Se ele se opõe, será fator de sofrimento e de doença (p.103).

Assim, o conflito que opõe o desejo do trabalhador à realidade do trabalho coloca face a face seu projeto espontâneo e a organização do trabalho que limita a realização desse projeto e prescreve um modo operatório preciso.

Dejours (1994) salienta o distanciamento entre a organização do trabalho prescrita e a do trabalho real. A organização prescrita é a que se materializa em manuais de procedimentos, segundo os quais para cada operação a efetuar há uma grade muito detalhada de tarefas elementares a realizar. No entanto, na prática, a organização prescrita do trabalho geralmente se mostra inaplicável. Assim, torna-se necessário transgredir os procedimentos prescritos transformando-os em procedimentos aplicáveis a realidade do contexto de trabalho.

Dejours (1994) denominou de *regras de trabalho* ou de *ofício* a prática de *quebra-galhos*, de invenção de *macetes* do ofício, que possibilitam aos trabalhadores acesso a um melhor domínio da organização do trabalho do que aquele guiado apenas pelos procedimentos e regulamentações ditadas pelos executivos e pela organização. As regras estabelecidas pelos trabalhadores não estão de acordo com a organização do trabalho oficial.

As regras de ofício, portanto, são articulações coerentes, cuja soma conduz à elaboração de verdadeiros princípios reguladores para a ação e para a gestão das dificuldades ordinárias e extraordinárias observadas no curso do trabalho. Essas regras são produzidas pelo coletivo de trabalho e podem gerar conflitos que prejudicam a evolução das relações sociais de trabalho e provocam impacto até na própria organização técnica do trabalho (DEJOURS, 1994).

Portanto, a organização real do trabalho passa fundamentalmente por uma integração humana que a modifica e lhe dá sua forma concreta (DEJOURS, 1994). “A organização real do trabalho é um produto das relações sociais”, asseveram Lancman e Sznelwar (2004, p.64).

A organização do trabalho exerce influência sobre os trabalhadores, sendo geradora de prazer e sofrimento, uma vez que o trabalho livremente escolhido ou organizado permite uma diminuição da carga psíquica, se for um trabalho equilibrante, mas se ele se opõe a diminuição, o trabalho é fatigante (DEJOURS, 1994).

2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Da interação entre trabalhador e organização do trabalho podem decorrer vivências de prazer e de sofrimento no trabalhador conforme a maneira com que é organizado o trabalho.

Segundo Dejours (1994), as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa convergem para satisfação das necessidades do trabalhador, de tal modo que a simples execução da atividade proporcione prazer.

Uma fonte de prazer no trabalho diz respeito à mobilização subjetiva, e ela é um meio de lidar com o sofrimento tendo como foco a ressignificação do sofrimento. Para isso, utilizam-se recursos psicológicos e o espaço público de discussões sobre o trabalho. Por meio da mobilização subjetiva, o “trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento” (MENDES, 2007, p. 43).

Para Mendes e Morrone (2002), a ressignificação do sofrimento ocorre com o resgate do sentido do trabalho, o qual depende da inter-relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho. O coletivo de trabalho é construído com base em regras que não são apenas técnicas. Elas organizam as relações entre as pessoas, com uma dimensão ética do que é justo ou injusto, não constituindo normas ou esquemas de regulação, além de focarem os valores, representados pelo julgamento de estética e da qualidade do trabalho. Surge então a dinâmica do reconhecimento.

De acordo com Lancman e Sznelwar (2004), a confiança e o reconhecimento são fatores que também possibilitam o prazer no trabalho. Para haver uma construção própria e real de organização do trabalho, o trabalhador precisa contar com a confiança dos colegas e de seus superiores, para que os acordos, normas e regras construídos por ele sejam validados e estabilizados. Abre-se então a possibilidade de reconhecimento pelos outros, sendo legitimada a organização real do trabalho.

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos que dizem respeito ao trabalho realizado. Segundo Lancman e Sznelwar (2004), os julgamentos podem ser de *utilidade*, proferidos sobretudo pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados, eventualmente pelos clientes, e de *estética*, proferido pelos colegas, membros da equipe, ou da comunidade. Apesar desses julgamentos fazerem alusão à prática do trabalho, podem ganhar sentido também as expectativas subjetivas do trabalhador e sua realização pessoal, levando à conquista da identidade.

Os julgamentos, tanto de utilidade como de estética, dizem respeito ao trabalho, a tarefa e não ao ser do ego (DEJOURS, 2005). É avaliado o trabalho e não a pessoa. No entanto, o julgamento pode funcionar, no registro da subjetividade, como reconhecimento pelo outro da qualidade de seu trabalho, de sua contribuição à gestão e à evolução da organização do trabalho.

Alguns recursos, portanto, são mobilizados pelos trabalhadores a fim de assegurar a sua saúde, dentre eles, destacam-se dois: a inteligência prática (astuciosa) e a cooperação.

A inteligência prática é a ruptura com as normas ou regras da organização do trabalho prescritas. Seguindo a lógica da produção, utilizam-se instrumentos mais eficazes do que aqueles prescritos pela organização do trabalho. A inteligência prática é caracterizada pela utilização de recursos intelectuais, pelo conhecimento da tarefa pelos trabalhadores, pela inovação (MENDES, 2007).

A inteligência astuciosa pode ter validade social pressupondo o reconhecimento pela hierarquia e pelos pares. Para isso, é construído um espaço público da fala, em que o trabalhador pode ser ouvido, em suas crenças, ideologias, desejos, valores, estratégias de mediação, etc. Constitui-se, portanto, um espaço de compreensão autêntico.

Outro recurso observado no coletivo de trabalho é a cooperação. Caracteriza-se pela construção conjunta e coordenada para produzir uma idéia, serviço, produto comum com base na confiança e na solidariedade (MENDES, 2007). Dessa forma, há a contribuição individual de cada trabalhador a fim de fortalecer a identidade do coletivo.

Outro fator que possibilita ao trabalhador a vivência do prazer é a liberdade ao realizar seu trabalho. Conforme Chanlat (1996), em todo sistema social, o ser humano dispõe de uma autonomia relativa. Considerando seus desejos, aspirações e possibilidades, ele utiliza uma certa liberdade para escolher seu caminho, sabendo o que quer e pode atingir e qual a responsabilidade que terá no plano social.

O ser humano, portanto, está sempre em busca de autonomia, de uma liberdade individual a fim de ser dono de sua própria vida, colocando suas necessidades e desejos em primeiro lugar, em vez das necessidades e desejos de outros, ou mesmo, da organização. O alcance de vivências de prazer, portanto, pode ocorrer com a autonomia na realização do trabalho.

Por outro lado, quando a organização do trabalho é rígida, e o trabalhador não consegue ajustá-la às suas necessidades, ocorre o sofrimento psíquico. O trabalhador reage a ele tentando transformá-lo ou, ao menos, minimizá-lo. Se nenhuma das alternativas funcionar, o trabalhador pode adoecer (DEJOURS, 2001).

O sofrimento surge, para Dejours (1994), em uma perspectiva dinâmica (conflitos intersubjetivos e intrapsíquicos) dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação entre as necessidades do indivíduo e da organização do trabalho.

Segundo Dejours (1994), “o sofrimento implicará, sobretudo, um *estado de luta* do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental” (p.127). Este processo consiste na busca constante de modificar o *sofrimento patogênico* favorecendo sua transformação e não sua alienação. O sofrimento patogênico emerge quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, a fim de colocá-la em acordo com seu desejo, foram utilizadas, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada.

Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade (*sofrimento criador*), traz uma contribuição que beneficia a identidade, aumentando a resistência do sujeito em relação à desestabilização psíquica e somática. Assim, o trabalho torna-se um mediador para a saúde.

A psicodinâmica do trabalho procura apreender o que o trabalho significa para o trabalhador, ou seja, qual o significado do trabalho no tocante a valores, expectativas e trajetória existencial de cada um. Entende-se, então, que o sofrimento mental pode conduzir o trabalhador à doença, ao anular os *comportamentos livres* (tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos do próprio sujeito) ou, ao contrário, à criatividade, conforme sejam as possibilidades de haver um acordo entre os desejos do trabalhador e as exigências da organização do trabalho (NASSIF, 2005).

O reconhecimento é uma das categorias que compõem as vivências de prazer. Lancman e Sznelwar (2004) ressaltam que, na falta dele, o sofrimento não é transformado em prazer, gerando acúmulos que podem levar o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. O sujeito pode então utilizar estratégias defensivas para evitar a doença mental, que tem sérias conseqüências para a organização do trabalho.

Dejours (1987) descreve a ansiedade e a insatisfação como sintomas constantes na vivência dos trabalhadores, os quais revelam o sofrimento.

A insatisfação pode estar relacionada ao conteúdo significativo da tarefa, a qual engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa, o qual se relaciona com as exigências de ordem física e psicomotora.

No primeiro, o sofrimento mental revela-se a falta de significação humana do trabalho ou de inadequação do conteúdo das atividades às potencialidades do trabalhador, surgindo assim, sentimentos de inutilidade, indignidade, desqualificação ou vivência depressiva. Em

um trabalho rigidamente organizado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é permitida. A inadaptação entre o conteúdo significativo do trabalho e as potencialidades e necessidades da personalidade desencadeia frustrações que levam a grandes esforços de adaptação.

O sofrimento mental começa quando a relação homem-trabalho é bloqueada, quando o trabalhador, após usar sua capacidade intelectual, psicoafetiva, de aprendizagem e de adaptação e, mesmo assim, não conseguiu mudar a tarefa, percebe esgotados os meios de defesa contra a exigência física.

O segundo tipo de sofrimento refere-se à inadaptação ao conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas e biológicas). Essa insatisfação está na origem de numerosos sofrimentos somáticos, além de outras doenças do corpo que ocorrem por meio de algo que atinja o aparelho mental.

Dejours (1987) esquematiza a relação entre o conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade, levando em consideração três componentes do trabalho: as exigências de ordem física e psicomotora, de ordem psicossensorial e de ordem intelectual. O ponto de impacto do sofrimento proveniente do conteúdo ergonômico da tarefa às aptidões e às necessidades do trabalhador é, primeiramente, o corpo e não o aparelho psíquico.

O conteúdo ergonômico da tarefa resume-se às exigências da tarefa. A inadaptação entre o conteúdo ergonômico e a estrutura da personalidade nada mais é que uma carga de trabalho psíquica. Essa carga ocasiona desordens corporais colocando o trabalhador e sua personalidade à prova de uma realidade material. Dessa forma, instala-se o conflito entre o homem e a organização do trabalho, tendo em vista que o conteúdo ergonômico resulta da divisão do trabalho.

Em relação à ansiedade, Dejours (1987) esquematiza seus componentes em três itens: ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental, a ansiedade relativa a degradação do organismo e ansiedade gerada pela *disciplina da fome*. A ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental resulta da desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas ou de sua implicação forçada nas relações de violência e agressividade com a hierarquia. Na ansiedade relativa à degradação do equilíbrio psicoafetivo, as exigências da tarefa provocam auto-repressão do funcionamento mental individual e no esforço para manter os comportamentos condicionados. A ansiedade relativa à degradação do organismo leva em consideração os riscos que pairam sobre a saúde física, e assim, esse tipo de ansiedade resulta da ameaça que as condições de trabalho impõem ao corpo. A ansiedade gerada pela disciplina

da fome leva em consideração o enfrentamento do trabalhador às ameaças de seu trabalho, por uma razão maior, a sobrevivência.

Os riscos relativos à integridade física, segundo Dejours (1987), possuem ainda, em algumas fábricas, peso majoritário em relação à saúde mental. Esses riscos, normalmente, são claramente apontados pelos trabalhadores como fonte de perigo para o corpo. O autor ressalta ser muito comum pesquisas ressaltarem o que está imediatamente expresso, porém, não se pode negligenciar em geral a própria palavra, o momento em que ela é pronunciada e o todo no qual se expressa, pois esta palavra é repleta de ansiedade. O medo relativo ao risco pode, por exemplo, ficar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos eficazes de prevenção.

Em alguns setores ainda, como a indústria química, os trabalhadores expõem espontaneamente a ansiedade em seus discursos, uma vez que na empresa tudo lembra a possibilidade de ocorrência de um acidente (DEJOURS, 1987).

No entanto, de acordo com Dejours (1987), a ansiedade provém muito menos das condições físico-químicas do trabalho do que do rendimento exigido, ou seja, do ritmo, da cadência e das cotas de produção a serem cumpridas, o que normalmente ocorre com trabalhadores iniciantes em um posto de trabalho. No entanto, mesmo após a aquisição de habilidades da tarefa, a incorporação de hábitos, o resultado obtido é sempre colocado em xeque pelo aumento do ritmo imposto, ou em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho pela hierarquia, para *quebrar o galho* na ausência de trabalhadores por licença-saúde ou acidente.

Assim, a ansiedade responde aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, em decorrência desses aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. Dessa forma, o trabalho é impregnado pelo risco de, ao acompanhar o ritmo imposto, *perder o trem* da saúde.

As relações de trabalho (relações com a hierarquia, chefias, supervisão, colegas, etc) também podem gerar ansiedade. No caso das empresas em que o trabalho é submetido a um ritmo imposto, as relações hierárquicas podem ser fonte de uma ansiedade que se superpõe àquelas em relação ao ritmo. A supervisão visa manter a ansiedade em relação ao rendimento dos trabalhadores. Para tanto, reprimem, usam táticas de comando, descobrem os segredos dos trabalhadores a fim de estabelecer uma manipulação psicológica, tendo como efeito principal envenenar as relações entre os empregados, criar suspeitas, criando um conflito horizontal, em vez do esperado conflito vertical. “A rivalidade e a discriminação asseguram um grande poder a supervisão”, salienta Dejours (1987, p.76).

Resumindo as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, Dejours (1994) afirma que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica (fenômenos afetivos e relacionais) do trabalho. Se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se, ao contrário, as aptidões fantasmáticas não são utilizadas, a energia psíquica acumula-se, tornando-se fonte de desprazer, fazendo surgir a astenia e a fadiga.

Conforme o sofrimento aflige os trabalhadores, eles criam e estabelecem formas de amenizá-lo, construindo assim, com seus colegas de trabalho, defesas coletivas, a fim de organizar o trabalho de acordo com suas necessidades pessoais. Surgem, então, as chamadas estratégias defensivas, a serem descritas posteriormente.

2.3 As relações de trabalho

As relações de trabalho abrangem as relações que os trabalhadores estabelecem com os outros em seu trabalho. Podem ser, segundo Dejours (1994), relações de hierarquia (com seus chefes, superiores e gerentes, na busca do reconhecimento da utilidade de sua habilidade; e com seus subordinados, na busca do reconhecimento de sua autoridade e de suas competências); relações com os outros trabalhadores (colegas de trabalho), construindo estratégias de enfrentamento em comum; relações com os pares, na tentativa de reconhecimento de sua originalidade, de sua identidade ou de sua pertença a um coletivo. O trabalhador nunca pode ser considerado um indivíduo isolado.

As relações que o trabalhador estabelece em seu ambiente de trabalho, até mesmo aquelas que são técnicas, envolvem um contexto intersubjetivo. Para Dejours (1994), “a relação com a técnica é sempre secundária e mediatizada pelas relações hierárquicas, relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais” (p.138).

A organização do trabalho, portanto, é construída por meio de uma influência humana, um compromisso entre homens, determinada pelas relações sociais de trabalho. O compromisso firmado entre os trabalhadores recebe o nome de regras defensivas ou estratégias defensivas.

2.4 As estratégias defensivas

Para regular o sofrimento advindo do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas que, conforme Rocha (2003), constituem as possibilidades de adaptação, ajustamento à organização do trabalho ou sua transformação para colocá-la em concordância com o desejo deles. Quando fracassam, abre-se espaço para o adoecimento no trabalho.

As estratégias defensivas são formas de mediações individuais ou coletivas que levam à eufemização da percepção da realidade de trabalho. O foco da psicodinâmica são as estratégias defensivas construídas coletivamente, tendo em vista que, no campo do trabalho, o coletivo se sobrepõe ao privado.

Desse modo, Dejours (1994) salienta que

não conhecemos sofrimento nem prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade. Prazer e sofrimento são *vivências subjetivas*, que implicam um ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor, etc (p.128).

Entretanto, a união dos indivíduos, cada um com seu sofrimento subjetivo, pode desencadear uma força para a construção de uma estratégia defensiva comum.

Para Dejours (1994), os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização para enfrentar a pressão patogênica.

A diferença fundamental entre o mecanismo de defesa individual e a estratégia coletiva, é que o primeiro está interiorizado, persistindo mesmo sem a presença física de outros, ao passo que a estratégia defensiva não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim de condições externas.

As estratégias defensivas funcionam, portanto, como regras, supondo um consenso ou acordo partilhado. São necessárias para a continuação do trabalho e para a adaptação às pressões organizacionais irreduzíveis, minimizando a percepção que os trabalhadores têm dessas pressões, evitando a loucura e contribuindo para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho (NASSIF, 2005).

Existe uma característica importante das estratégias defensivas, em relação à alienação. De acordo com Dejours (1994),

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 a alimentar uma resistência à mudança (p.130).

Assim, as estratégias defensivas podem tornar-se tão preciosas para o trabalhador, que elas são capazes de promover o alcance dos objetivos da empresa. Dessa forma, as estratégias defensivas podem transformar-se, segundo estudos, em *comportamentos produtivos*. Percebeu-se que, “para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico” (DEJOURS, 1987, p.103).

No trabalho repetitivo das telefonistas, por exemplo, a única saída para eliminar o nervosismo e a agressividade causados pelas exigências e proibições consiste em fazer aumentar a produtividade. Assim, no trabalho de informações telefônicas, o sofrimento psíquico é o próprio instrumento para a obtenção da produção.

Em pesquisa realizada com trabalhadores de uma indústria nuclear, Dejours (1994) identificam diversas estratégias de defesa, como o desvencilhamento de responsabilidades, o fechamento em si mesmo, em uma atitude de autonomia máxima, o silêncio, o isolamento. Há, ainda, rivalidade entre equipes e retenção de informações, exploradas pelo empregador para aumento de produtividade e manutenção de configuração da organização do trabalho.

Segundo Dejours (1994, 2001), as estratégias defensivas coletivas são modalidades de adequação às pressões, constituindo-se em um acordo partilhado pelo grupo. Elas fortalecem a coesão e a construção do coletivo de trabalho e também a cooperação, com o objetivo de atender aos objetivos de produtividade. A garantia de sua eficácia simbólica depende da participação de todos. As estratégias defensivas têm caráter inevitável, tornando-se obrigatórias. Embora sejam importantes estabilizadoras psíquicas na confrontação do sujeito com a organização do trabalho, alimentam resistência à mudança. Os trabalhadores hesitam em questionar suas defesas pelo importante papel que elas assumem na continuidade do trabalho.

Outra estratégia de defesa, assinalada por Dejours (2001), refere-se à *distorção comunicacional*. Baseada na negação do real do trabalho e do sofrimento no trabalho, implica a supervalorização da concepção do gerenciamento e os fracassos do trabalho, entendidos como conseqüência de incompetência, falta de seriedade ou de preparo, negligência, má vontade, incapacidade ou erro humano, em detrimento da situação ideal de trabalho.

Como os trabalhadores não falam sobre o real do trabalho, o vazio deixado por essa negação dá lugar a mentiras, que são produzidas nos discursos dos dirigentes ao basearem-se apenas em resultados e/ou dados positivos sobre a produção. Esses discursos tornam-se oficiais no interior da organização e passam a servir de veículo de propaganda, até mesmo

com o intuito de ajustar a organização do trabalho e de sua produção às exigências do mercado, mediante sua valorização no próprio contexto de trabalho.

Conforme Dejours (2001), além da eliminação das principais fontes de reconhecimento da mentira, os antigos funcionários, uma forma de mantê-las em sigilo é a simplificação e a deformação dos documentos ou meios de comunicação na organização.

A distorção comunicacional completa-se mediante o uso abusivo de imagem, que não exige tanto da reflexão e da análise e da crítica para sua decodificação. Para Dejours (2001), os boletins e os folhetos informativos da organização servem como uma forma de concretizar a racionalização, um mecanismo de defesa utilizado pelos trabalhadores para conceber a *mentira*. Esse mecanismo permite a justificativa de seus atos, mediante argumentos lógicos, como os de cunho econômico, além de livrar os trabalhadores do sofrimento do outro e de seu próprio sofrimento.

As pessoas que participam desse processo, muitas vezes, adotam uma *conduta viril*, que é sobretudo evidenciada na ordem do discurso. O discurso viril é aquele do domínio, que se baseia no conhecimento técnico-científico para a realização do trabalho feito sem espaço algum para a discussão crítica ou contestação. Uma vez que existe a negação do conhecimento do real do trabalho, fruto da racionalização, instala-se, então, a alienação.

Quando existe uma pressão para superar o medo, Dejours (2001) afirma que “os processos psíquicos individuais e coletivos apelam mais para a virilidade defensiva de que para a coragem moral” (p.102). A situação de medo diz respeito tanto às organizações de trabalho em que há risco, quanto às gestões nas quais existe ameaça de precarização do trabalho. Portanto, as estratégias coletivas mobilizam as condutas que propagam o mal, especialmente em ambientes em que a pressão de dominação é muito forte.

Portanto, as estratégias defensivas favorecem a transformação das condições que geram o sofrimento e se constituem em importantes elementos na manutenção da saúde psíquica. Se a utilização das estratégias defensivas fracassar, o trabalhador pode adoecer. No entanto, além do recurso defensivo, o sofrimento pode ser subvertido, transformando situações adversas em geradoras de prazer, evitando as defesas e sua patologização, mediando o sofrimento de uma forma mais saudável.

CAPÍTULO III

DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

3.1 Método

Este estudo segue uma linha de investigação fundamentada na abordagem qualitativa, utilizando o método de estudo de caso.

Trabalhar com pesquisa qualitativa, segundo Rey (2002), significa aceitar uma natureza diferenciada do objeto de pesquisa das ciências sociais e humanas, pois envolve um sujeito interativo, motivado e intencional, que adota uma posição diante das tarefas que enfrenta. Assim, não se pode ignorar, quando se investiga esse sujeito, suas características gerais, uma vez que esta investigação constitui um processo de comunicação entre pesquisador e pesquisado, em um diálogo permanente que toma diferentes formas.

Para Chizzotti (1991), a abordagem qualitativa vale-se do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência, um vínculo indissociável entre mundo objetivo e a subjetividade do sujeito.

A pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa (compreensiva) do objeto de estudo que busca compreender o fenômeno em sua totalidade, tendo como objetivo descortinar os sentidos e significados que as pessoas utilizam ao se depararem com o mundo (LANCMAN; HELOANI, 2004).

Dentre os métodos utilizados pela pesquisa qualitativa, optou-se pelo estudo de caso, que, segundo Triviños (1987), “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa aprofundadamente”. Assim, estuda-se um objeto a fim de compreendê-lo de forma ampla e detalhada em todos os seus aspectos. Segundo Lancman e Heloani (2004), o objeto estudado é tratado como único, como representação particular da realidade.

No caminho epistemológico deste trabalho, insere-se, ainda, a abordagem psicodinâmica do trabalho, a qual, conforme Dejours (1992, 1993, 1994, 2001), seu precursor, utiliza conceitos da psicanálise e da sociologia. Inspirada na psicanálise, interessa-se acima de tudo *pelo que é* dito pelo paciente, mais do que pela realidade, geralmente deturpada, do que é relatado. Assim, de acordo com Mendes (2002a), busca focar os processos intrapsíquicos e o inconsciente considerados fundamentais na determinação dessa dinâmica, que envolve relações simbólicas indivíduo-organização, além de considerar o não-dito como um referente para interpretar os dados e entender os fenômenos organizacionais.

O dado empírico em si mesmo é o ponto de partida para a dúvida, e, na interpretação dessa dúvida, instalam-se uma epistemologia construtivista-subjetiva e uma metodologia abrangente e lógica em suas próprias especificidades.

Para Mendes (2002a), portanto, ao usar o referencial psicanalítico, busca-se a interpretação dos fenômenos organizacionais com base em uma rede de significados, considerando a organização como uma entidade psicológica. Significa entender a relação simbólica indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica em que esse objeto está inserido. Para realizar uma pesquisa com base na psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (1994), por meio da qual se pretende investigar a relação homem-trabalho, é necessária uma ruptura inicial com modelos médicos e psiquiátricos clássicos, os quais retiram o indivíduo de seu contexto psicossociológico.

A psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (1994), trabalha um campo de investigação diferenciado, levando em consideração que os indivíduos, apesar das pressões que devem enfrentar, conseguem evitar a doença e a loucura. Trata-se de estudar a normalidade, a saúde, o que não implica a ausência de sofrimento. E o sofrimento, além disso, não exclui o prazer.

Assim, a abordagem psicodinâmica faz uso da técnica de coleta de dados qualitativa, utilizando-se entrevistas individuais e coletivas, tendo na fala a unidade de análise.

3.2 Campo de investigação

Objetivando avaliar e investigar as vivências das relações de trabalho que os trabalhadores circenses estabelecem em seu ambiente de trabalho, propôs-se um estudo de caso tendo como campo de investigação o circo, o qual se caracteriza como uma empresa que promove o entretenimento/lazer às pessoas.

A organização escolhida, então, foi um circo conhecido nacionalmente, criado desde o início da década de 1990, que possui cinco unidades que se deslocam pelo Brasil, as quais fazem espetáculos em várias regiões do país. Os espetáculos são apresentados durante um ou dois meses, aproximadamente, em capitais ou cidades com número maior de habitantes, e durante um ou dois finais de semana em cidades menores.

A unidade do circo utilizada como universo da pesquisa conta em média com oitenta funcionários fixos no circo, o que significa referir-se a trabalhadores que vivem, trabalham, viajam, ou seja, que estão constantemente no circo.

Buscou-se, então, investigar as vivências de trabalhadores que têm como área de trabalho *shows* e apresentações, que visam divertir, entreter e proporcionar momentos de lazer a outras pessoas.

3.2.1 Participantes

A seleção dos participantes foi feita de forma intencional, levando-se em consideração o entrevistado que vive no circo, como trabalhador e morador, e a sua disponibilidade e interesse em participar da entrevista. O número de participantes considerou a disponibilidade de horários que os gerentes do circo e os funcionários propuseram, chegando a uma amostra de 20% dos trabalhadores que vivem no circo, ou seja, dezesseis participantes.

Para montar a amostra, foram feitas visitas aos *traillers* dos moradores do circo com a autorização dos responsáveis do circo. Apesar do respaldo da autorização, alguns moradores se recusaram a participar da pesquisa. Desta forma, a amostra foi montada com os participantes que além de autorizar, aceitaram receber a pesquisadora em suas moradias.

3.3 Coleta de dados

3.3.1 Instrumentos e procedimentos

A pesquisadora entrou em contato por telefone com os responsáveis pelo circo, agendando horários para apresentação da pesquisa, entrega de uma carta-convite (apêndice a - Carta convite para a participação da pesquisa) e autorização para realização da pesquisa (apêndice b - Modelo da declaração de aceite para participar da pesquisa).

Como instrumentos para coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores do circo.

Mendes (2002a) descreve as estratégias de coleta de dados que podem ser usadas na pesquisa em organizações: observações, entrevistas, questionários e documentos. Cada uma dessas estratégias deve ser considerada em suas especificidades, estarem ligadas a determinados objetos de investigação, que, no caso, visam o entendimento da dinâmica organizacional, como objeto de investigação.

“Nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada”, declara Gaskel (2002, p.64). O autor afirma como pressuposto dessa metodologia que o mundo social não é um dado natural, sem problemas e

sim um mundo ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas próprias estabelecem. Essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial.

Com esse pressuposto, a utilização da entrevista qualitativa fornece dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre o indivíduo e seu contexto, buscando compreender detalhadamente suas crenças, atitudes, valores e motivações, em um contexto social específico.

De acordo com Mendes (2002a), para obter uma entrevista produtiva no referencial psicanalítico, é necessária uma grande habilidade de ouvir; deve-se estar livre para ouvir o que excede a expectativa. A concentração e envolvimento emocional são fundamentais para a realização da entrevista.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com dezesseis funcionários do circo, abrangendo, dentre outros, bailarinos, trapezistas, palhaços, malabaristas, gerentes, capatazes e familiares dos artistas que trabalham no circo em outras funções.

As entrevistas tiveram duração média de cem minutos, abrangendo primeiramente dados do funcionário – nome, idade, tempo de empresa, cargo, etc. – e, posteriormente, conteúdos preestabelecidos pela psicodinâmica do trabalho, levando em conta as categorias de organização do trabalho, condições de trabalho, prazer e sofrimento no trabalho e estratégias defensivas. Estes temas nortearam a entrevista e outros temas puderam ser abordados, de acordo com a livre verbalização do participante (apêndice c – roteiro de entrevista).

As entrevistas foram gravadas em gravador digital com autorização prévia de cada participante, transcritas e revisadas em sua íntegra pela pesquisadora. As questões foram agrupadas de acordo com o tema, com o levantamento de núcleos de pensamentos e sua conseqüente análise gráfica.

3.4 Análise dos dados

O estudo das entrevistas com os trabalhadores de uma organização privilegia técnicas como análise de conteúdo e/ou de discurso.

Justifica-se a escolha da técnica de análise gráfica do discurso proposta por Silvia Lane (1985) para a realização da pesquisa em questão, uma vez que essa técnica, parte do pressuposto de que um sentido oculto deve ser captado como afirma Cabral (1999). Para o autor, esse tipo de análise considera essencial a relação da linguagem com a exterioridade

(condições de produção do discurso). Assim, estão incluídos o falante, o ouvinte e o contexto histórico-social e ideológico da comunicação.

Segundo Lane (1985), a proposta de análise de discurso vem percorrendo um longo trajeto histórico, desde a realização de análises estatísticas de frequência de palavras empregadas, até a interpretação com base em temas e/ou categorias emergentes no discurso, buscando sempre apreender, como um todo, questões de fragmentação, de interpretação e de pensamento real do sujeito que articulou o discurso.

Alguns pressupostos nortearam a construção dessa técnica de análise, tais como: não fragmentar o discurso, pois qualquer critério já possibilita uma interpretação interna; em consequência, as relações entre os *significantes* devem ser constantes; o discurso, produto da interação entre pensamento e linguagem, processa-se em espiral, retornos e avanços, semelhanças e diferenciações, e esse movimento em espiral caracteriza significações centrais e periféricas.

Esses pressupostos e de outros trabalhos, ao elaborar *árvores* de representações, sugerem a possibilidade de encontrar um esquema gráfico semelhante àqueles elaborados nos sociogramas, pelo menos no processo de disposição gráfica.

Em uma primeira pesquisa, foi feita a transcrição das entrevistas gravadas, definiram-se e enumeraram-se as unidades de significação e se assinalaram as palavras repetidas que foram destacadas, sem deixar de manter assinalada a relação. Assim, o discurso foi reproduzido graficamente, mantendo-se as setas e os números indicadores da relação e da seqüência de forma a permitir a leitura da entrevista tal qual fora produzida.

Conforme os gráficos foram sendo configurados e os núcleos se destacavam, pôde-se detectar núcleos de pensamentos, ou seja, o pensado em torno do qual o discurso se articula. Percebeu-se, então, que o discurso se processava em uma seqüência de temas ou momentos, com poucas ligações entre eles. Assim, houve a possibilidade de dividir o discurso sem perder as relações, desde que se mantivesse a indicação da relação estabelecida entre um momento e outro e dos núcleos que se repetiam em momentos diferentes, tais como assinala Lane (1985)

Contudo, por meio da descrição dos núcleos encontrados e das unidades significativas que se relacionam com eles, Lane (1985) afirma que existe a representação que o indivíduo elaborou, com suas contradições, com suas rupturas, o que permite detectar elementos ideológicos que permeiam essas representações e assim constatar a consciência do indivíduo em processo.

Portanto, o tratamento gráfico do discurso dos entrevistados neste estudo possibilitou detectar a existência das categorias predefinidas pela psicodinâmica de Dejours (1994, 1997, 2004), além de apresentar outras categorias próprias do objeto em estudo.

A análise gráfica do discurso, dessa forma, foi feita de forma fidedigna, preservando as falas dos entrevistados, apontando categorias à luz do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho e relacionando os objetivos da presente pesquisa.

Os gráficos refletem, em suma, os núcleos de pensamento levantados, ou seja, palavras e frases que se repetem e mostram grande influência nas respostas, relacionados aos núcleos indutivos da pergunta, ao que foi questionado, permitindo apreender, assim, os principais pensamentos que norteiam as respostas.

O gráfico a seguir (figura 2) exemplifica a análise gráfica do discurso feita com base nos núcleos induzidos: “*Alguém na família é do circo?*” ; “*Como isto influenciou na escolha de trabalhar aqui?*”. Foram levantados primeiramente dois núcleos de pensamento, levando em conta que alguns circenses possuem família no circo e outros não. Os participante que possuem familiares o circo, responderam quem são esses familiares (pais, tios, filhos, irmãos, primos, avós) além de direcionarem a resposta para a influência que eles tiveram na escolha da profissão.

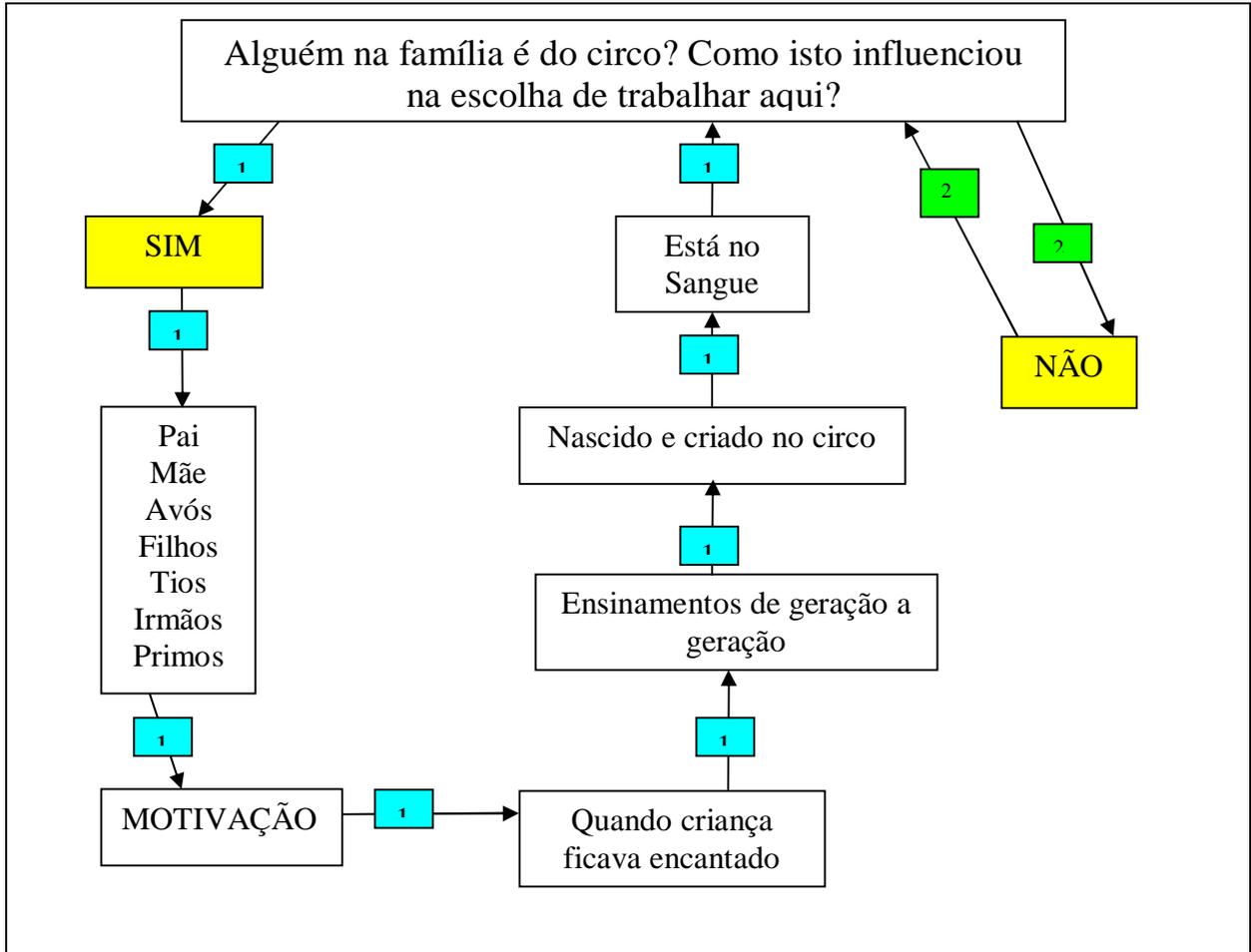


Figura 2 – gráfico de análise do discurso relativo a duas perguntas

Em um segundo momento, surgiram as unidades de significação para a segunda pergunta: “quando criança ficava encantado”; “ensinaamentos de geração a geração”; “nascido e criado no circo”; “está no sangue”. Dessa forma, os circenses que possuem familiares no circo relatam que ter familiares no circo, ter nascido e ser criado no circo, os influenciou na escolha da profissão como circense, que faz parte de uma “herança genética” e também ensinada pelos mais velhos.

A análise e a discussão dos núcleos induzidos de acordo com a entrevista semi-estruturada serão objeto do próximo capítulo.

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo visa apresentar os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores do circo, seguidos da sua análise e discussão com base na abordagem da psicodinâmica do trabalho, com suas categorias estabelecidas *a priori* por Dejours (1994, 1997, 2004), bem como de acordo com o referencial teórico de pesquisas relativas ao significado do trabalho. O capítulo foi dividido em três categorias definidas *a posteriori*, abrangendo, primeiramente, a gestão do trabalho no circo, que envolve a organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho. Segue-se a segunda categoria que aborda os aspectos subjetivos do trabalho, que enfoca as vivências de prazer-sofrimento no trabalho e os sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores circenses, abrangendo, sobretudo, o significado de família no circo.

4.1 Categoria 1 – A gestão do trabalho no circo

Essa categoria abrange o modelo de gestão da organização, reunindo a organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho. Nesse contexto, o trabalho no circo parece não se diferenciar do trabalho em outras organizações.

4.1.1 Organização do trabalho e relações de trabalho

A organização do trabalho abrange a divisão do trabalho e suas repartições entre os trabalhadores, levando em conta o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho.

Primeiramente, é importante descrever a divisão do trabalho no circo pesquisado, considerando as funções existentes: acrobatas, comediantes, dançarinos, contorcionistas, palhaços, trapezistas, mágicos, vendedores (de lanches, bebidas, bilhetes), costureiras, técnicos de iluminação, capatazes, gerente, auxiliares, etc.

Essas funções sofrem uma variação de acordo com a necessidade do circo. Quando há necessidade de alguém para executar uma função, muitas vezes os próprios funcionários são treinados e passam a exercer também outra função. De certa forma, o circo proporciona uma liberdade aos trabalhadores em promoverem-se ou exercer outra função; por outro lado, pode haver, pode haver uma sobrecarga de tarefas.

De acordo com as entrevistas realizadas para a coleta de dados, serão traçados fatores relevantes e núcleos de pensamentos para a análise.

Em relação à organização do trabalho no circo, emergiram núcleos contraditórios nos discursos dos participantes. É interessante observar que os núcleos que indicam vantagens são os mesmos que apontam desvantagens de trabalhar no circo.

Das respostas dos participantes relativas às *vantagens de trabalhar no circo* (P11)², surgem núcleos relacionados às relações de trabalho (*relacionamento*) e à organização do trabalho (*liberdade*). Assim, os fatores que atraem os trabalhadores para a vida no circo são: *relacionamento* – bom relacionamento com os colegas, as viagens constantes permitem conhecer vários lugares e pessoas; *liberdade* – em relação a horários. Esses fatores da organização do trabalho do circo mostram-se atrativos para os trabalhadores.

Seguem-se trechos das entrevistas:

Um jovem, por exemplo, ele vai conhecer novos lugares, novas pessoas, e vai ganhar um salário que ele não vai ganhar na cidade (S1)³.

A gente viaja muito, conhece vários lugares (S2).

Você conhece muitas pessoas, você conhece vários lugares, você conhece culturas diferentes, você conhece do Oxente ao UAI (S3).

Você também viaja muito, conhece vários estados no Brasil, uma coisa fantástica e tem oportunidades também de ir pra fora do Brasil (S4).

Eu não tenho horário... não tenho um cartão de ponto... então você tem uma liberdade. Não fico preso atrás de um balcão, acho que ficaria até doente se tivesse que ficar... a vida nossa é nômade, né, então você tem a liberdade... um chega cinco horas da manha, o outro... é tranqüilo (S1).

Percebe-se que as relações intersubjetivas se salientam como fator atrativo aos trabalhadores, e relações de trabalho enquadram as interações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho e, por fim, com as interações externas (clientes, fornecedores, fiscais, etc.).

A liberdade na realização da tarefa encontra lugar de destaque na satisfação dos trabalhadores do circo. É natural que o trabalhador, ocupando-se de uma tarefa, procure organizá-la em uma ordem, seqüência de gestos, escolhendo os instrumentos adequados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação do modo operatório, a qual leva em consideração as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, e cada gesto

² P 11 refere-se à pergunta 11

³ S1 refere-se à entrevista 1, a S2 ,a 2, etc.

harmoniza-se espontaneamente com as defesas comportamentais (DEJOURS, 1987). Esse fator contribui para a realização de vivências de prazer no trabalho.

Por outro lado, em relação às *desvantagens de trabalhar no circo* (P11), alguns trabalhadores apontam dificuldades, como *relacionamento* e *falta de tempo livre*. Assim, são aspectos destacados: relacionamento – “estar longe da família”, “fazer amizades nas temporadas e depois ir embora”, “conviver todos os dias com algumas pessoas de quem não gosta”; *falta de tempo livre* – “estar à disposição do circo a maior parte do dia”, “não ter finais de semana, feriado ou férias”, “não ter tempo pra nada”.

O relacionamento, portanto, também é fator de sofrimento, tendo em vista que, para se enquadrar na organização do trabalho do circo, é preciso que o trabalhador que não possui família no circo se submeta ao afastamento de pessoas queridas e ao convívio com pessoas, em alguns casos, de quem não gosta. O afastamento da família como consequência da organização do trabalho é um gerador de sofrimento, como aparece também nas pesquisas de Barros (2007).

O relacionamento socioprofissional razoável na boa convivência com os pares e a chefia é percebido por Mendes e Tamayo (2001) como minimizador do sofrimento, dando suporte afetivo e social para o enfrentamento do sofrimento, fortalecendo a identidade por meio do coletivo de trabalho. Assim, percebe-se a utilização de estratégias de enfrentamento dos trabalhadores circenses, a fim de manter o ambiente amigável.

O relacionamento entre os trabalhadores circenses, portanto, mostra-se tanto como um relacionamento de amizade, considerando os companheiros como pessoas da família, tendo assim, um bom relacionamento com os colegas, como também, por outro lado, um relacionamento puramente sociável e profissional, para não ter problemas. Com os chefes, os trabalhadores demonstram ter um bom relacionamento, tranquilo e profissional, levando em conta que o chefe lhes proporciona um ambiente confortável, de atenção, assim como condições de trabalho para sua realização.

Alguns trechos traduzem os relacionamentos interpessoais no interior do circo:

O relacionamento com o pessoal do circo é um relacionamento normal. Eu considero amistoso, porque nunca tive discussão com ninguém. (S5).

É mais uma coisa mais profissional. [o relacionamento com o chefe limita-se a:] “bom dia”, “boa noite”, “oi, você está precisando de alguma coisa?” (S6).

Com meu chefe é a mesma coisa. Ele mora no seu canto, eu moro aqui no meu canto. Na hora do espetáculo, como ele apresenta o espetáculo, ele me cumprimenta, eu cumprimento, por educação. Se ele puxa conversa, eu converso, se não puxa, eu também não (S7).

A insatisfação pela falta de tempo livre traduz uma sobrecarga de trabalho, e os trabalhadores reclamam não poder realizar atividades não-relacionadas ao trabalho.

No mesmo sentido, quando perguntados acerca da *liberdade/autonomia que têm em relação ao trabalho que realizam (P24)*, os trabalhadores dizem que apesar de terem liberdade para a realização de suas tarefas, é necessário cumprir algumas regras, como nos trechos seguintes:

Me sinto livre. O circo já tem uma coreografia, mas, às vezes, a gente dá uma opinião, que, às vezes dá, né. E a gente conversa muito entre a gente. “Ah, vamos tentar melhorar”. “Ah, acho que desse jeito vai ficar melhor”. Aí a gente passa do outro jeito e do que a gente falou. E ver qual que bate (S8).

Aqui, eu tô trabalhando pro gerente. Ele que é o chefe, e a gente faz o que ele pede. Mas... inclusive quando ele vai viajar, que ele tem algum treinamento, ele deixa eu como responsável, entendeu. Então eu tenho essa liberdade (S2).

Esse é nosso numero. Nós que ensaiamos, nós que inventamos, nós que queremos renovar, mudar de roupa, e só ensaiar. E é tudo nosso, o gasto é todo nosso (S7).

Tenho total liberdade pra fazer o meu trabalho (S9).

Tenho e não tenho... você tem uma certa liberdade mas tem que cumprir com as normas da casa (S10).

Eles fazem [a coreografia] pra ficar legal, mesmo que a gente não ache, tem que fazer. Então ... até mesmo porque o coreógrafo tá falando: “Faz isso”. E a gente não pode ficar dando opinião (S6).

Percebe-se, assim, que a autonomia que os trabalhadores possuem na realização do seu trabalho no circo acontece em relação à criação e à apresentação dos números, porém, ao mesmo tempo, essa liberdade é relativa, uma vez que precisam cumprir as normas da empresa.

Relacionadas à organização do trabalho, as normas da empresa ditam a organização das tarefas no circo. Assim, as respostas à pergunta – *o que acham das normas da empresa (P12)* – destacam três atitudes diferentes entre os trabalhadores: uma crítica, deixando claro que as normas poderiam ser mais rígidas (“*Aqui eu acho até meio frouxo*”); a outra, de concordância (“*Acho normal*”), e uma última, de submissão, com assimilação das normas

para fazer como a empresa pede (“*Não tem motivo pra mudar*”). A empresa estipula os horários de trabalho. A percepção dos trabalhadores em relação ao horário de trabalho também é ambígua.

Ao serem perguntados sobre *as vantagens e desvantagens em relação ao horário de trabalho* (P19), há dois tipos de respostas: *horários livres*, quando se trata dos ensaios, e, também, *horários fixos* e obrigatórios quando se trata dos espetáculos.

Assim, há dois núcleos: *gostar e não gostar de trabalhar nesses horários*. A maior parte dos trabalhadores afirma *gostar* do horário de trabalho, uma vez que proporciona folgas durante as viagens, durante o dia, e toda segunda-feira. Eles se sentem livres, e com oportunidade de descansar nos períodos de folga. Esses trabalhadores gostam, portanto, de trabalhar nesses horários e pretendem continuar com eles.

Outros trabalhadores *não gostam* da obrigatoriedade de trabalhar em feriados e fins de semana, nos quais o trabalho ainda é mais pesado, pois são apresentados vários espetáculos. Assim, alguns trabalhadores pensam em parar algum dia com essa rotina, e uma das opções seria juntar dinheiro suficiente e poder fixar-se em uma cidade para trabalhar.

É interessante ressaltar que apesar de dizerem que estão de folga nos dias de semana (pois o espetáculo é somente à noite), os trabalhadores relatam realizar durante o dia, atividades relacionadas ao trabalho, como ensaios, manutenção de equipamentos, mudança, etc. Além disso, o trabalho à noite impede-os de realizar atividades como ver televisão nesse horário, descansar, sair, etc.

Segundo Dejours (1992), o condicionamento ao comportamento produtivo pela organização do trabalho afeta o homem inteiro e, fora do trabalho, ele conserva a mesma estrutura de comportamento. Portanto, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formam um *continuum* dificilmente dissociável.

Dessa forma, o trabalhador, em vez de utilizar seu tempo livre para outras atividades, procura desenvolver as que fazem parte de sua vida como trabalhador. Esse comportamento é ainda motivado pelo fato de os trabalhadores do circo, além de nele trabalharem, também nele moram.

Muitos trabalhadores relatam estarem acostumados com essa “vida de circo”, e por isso, não se incomodam com a jornada de trabalho. Até mesmo, dizem dispor do dia inteiro, antes dos espetáculos, e dos dias de folga também para realizar atividades de lazer. Alegam, portanto, disporem de tempo livre e de aproveitá-lo de forma suficiente.

Os principais indicadores da organização do trabalho e relações de trabalho no circo são ilustrados nas figuras que seguem:

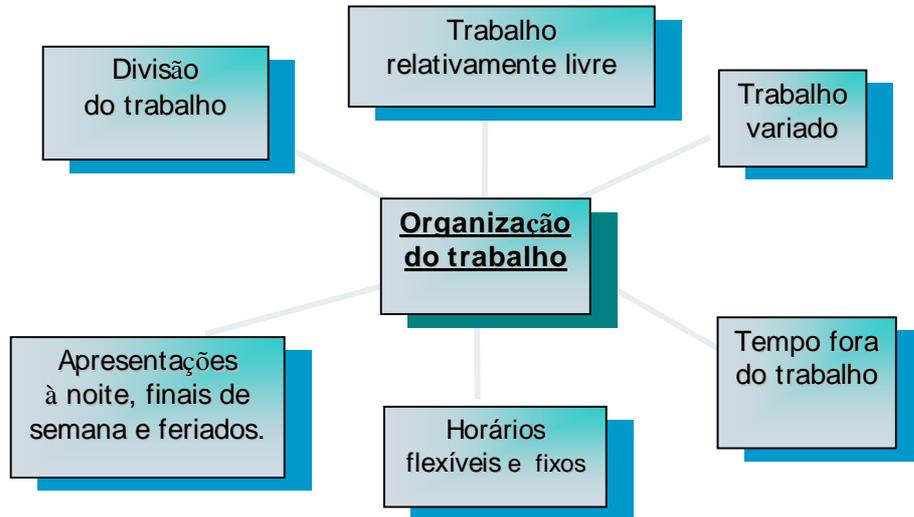


Figura 3 – principais indicadores da organização do trabalho

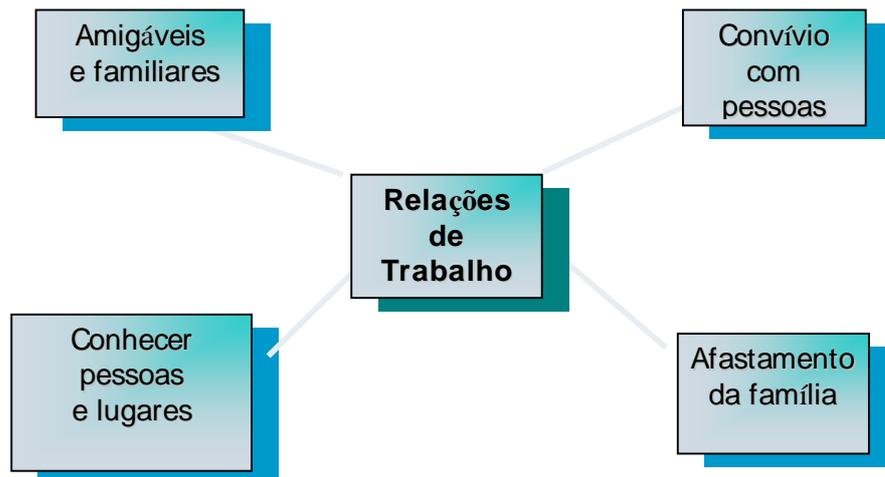


Figura 4 – principais indicadores das relações de trabalho

4.1.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho que o circo proporciona dizem respeito aos aspectos estruturais, como ambiente físico, equipamentos, instrumentos, suporte organizacional e política de pessoal.

Vários aspectos de condições de trabalho que o circo pesquisado proporciona motivaram alguns trabalhadores a escolher esse tipo de trabalho. Das respostas aos motivos *por que escolheu trabalhar naquele circo (P2)*, surgem alguns núcleos de pensamentos relacionados a essas condições: *segurança e estabilidade*. Nesses núcleos, as unidades de significação são: *segurança* – caráter de empresa, carteira assinada (para alguns), ter nome no mercado, melhor pagamento, salário fixo (semanal); *estabilidade* – organização, estrutura, público grande.

Ainda aparecem outras unidades de significação que são conseqüências das primeiras: tranquilidade, respeito e amizades proporcionados pela segurança e estabilidade. Muitos trabalhadores, portanto, sentem-se seguros em trabalhar neste circo.

Apesar de sentirem-se seguros e estáveis, o circo não oferece aos trabalhadores benefícios além do salário, e somente funcionários antigos informam terem carteira assinada.

Seguem-se trechos das entrevistas:

Acho que o circo A tem uma estrutura melhor que os outros circos... funciona como uma empresa... tem estabilidade (S2).

É uma empresa que ele [o marido, que também é funcionário] está registrado (S5).

É uma empresa grande, carteira assinada, tudo bem organizado (S11).

Aqui você ganha bem mais acima do que nos outros (S4).

A única diferença é o nome (S12).

Este circo monta em lugares bons, tem um maior público porque já tem um nome, né? (S10).

Em relação às condições físicas de trabalho (P13), os ruídos provocados pelos vizinhos e a temperatura quente na hora do espetáculo, não parecem incomodar tanto, uma vez que os participantes relatam já estarem acostumados e preparados em relação a esses fatores. A iluminação, a higiene, tanto a realizada pelos trabalhadores quanto pela

administração do circo, são consideradas boas, assim como a manutenção feita pelos trabalhadores em seus próprios instrumentos de trabalho.

No tocante a materiais e equipamentos, é relatada a necessidade de uma constante vigília e manutenção, na hora de montar e desmontar, em virtude do risco que esses equipamentos proporcionam à integridade física do trabalhador.

Alguns depoimentos são ilustrativos:

Em relação à higiene, cada um limpa a sua casa. O pior são os animais, mas aqui não tem tanto animal, só macaco e dois cavalos. Mas eles ficam numa área só deles, são limpos (S6).

Normal. Não incomoda [ruídos]... Ah, se tiver calor a gente tem ventilador, ar condicionado [temperatura] (S8).

Ah, o barulho, é aquele negócio, a gente já tá acostumado (S2).

Já estamos habituados à situação climática (S2).

São sempre verificados [equipamentos e máquinas]... A gente procura verificar. Porque ali é nossa ferramenta... é igual ao corpo, o corpo meu, é minha ferramenta de trabalho, eu procuro tomar cuidado (S2).

Barulho em si, em circo, nós temos barulho no horário do espetáculo. Que é normal e que não vai incomodar. É muito alto. É muito, exageradamente alto. Mas é aquele horário, tem que ser aquele horário, então, todo mundo já tá acostumado (S5).

Barulho não tem não, porque o barulho que tem, quem faz é a gente mesmo. Calor não tem, por que a maioria dos lugares que a gente mora tem ar condicionado, frigobar, que nem uma casa normal (S13).

Tem. Igual eu moro ali naquela carreta, tem um banheiro. Aí os moradores que moram nessa carreta, zelam pelo banheiro... [E em relação ao circo todo?]. É de boa. Porque já tem uma equipe pra isso, pra limpeza (S13).

Ah tem que tá, porque senão na hora de mudar, não muda, né. Tudo certinho, com a manutenção em dia (S13).

O risco de acidentes (P14) também é um fator considerado constante na vida de circo, destacando-se como mais comuns: machucar alguma parte do corpo, como tornozelos, braços e ombros; ocorrência de falhas técnicas, arrebentar um cabo, cair fora da rede de proteção e levar um choque, além de fatalidades, como nos números com facas, ou algum acidente na estrada. Os trabalhadores informam que os acidentes ocorridos no ambiente de trabalhos são cobertos financeiramente pela empresa.

Os entrevistados descrevem algumas situações que podem provocar riscos:

Ah, isso aí tem. Não vou falar que não tem porque... no meu caso, eu trabalho com aparelhos, então, eu nunca vou saber se o aparelho vai dar problema ou não, é máquina, né?! (S8).

O risco é... uma falha técnica, por exemplo, uma falta de luz. Porque numa falta de luz você fica indefeso, né. Você faz um salto, a acrobacia e não sabe onde está. Onde é que eu vou cair? "Tá escuro, onde é que eu vou cair?". Entendeu? Então faz um salto, né, e é complicado a falha técnica... se tiver molhada a pista, a gente pode escorregar, a falta da luz... estes riscos que tem de se machucar (S2).

No trapézio tem que prestar muita atenção, a sorte é que tem a rede, né! Mas o perigoso também é cair fora da rede, né (S14).

Ah, de repente, no meu caso, pode estourar um cabo, um cabo de aço né, pode estourar, ou sei lá... passar um choque, uma hora uma energia passar choque lá, como uma vez já aconteceu. Então isso abala a pessoa porque você não tá esperando aquilo naquele momento (S15).

Ah, você ter acidente em qualquer lugar. Você andando pode estar sujeita a isso, mas aqui por exemplo, o trapezista pode se acidentar numa rede, o domador de macaco, o macaco pode do nada dar uma mordida nele... então é uma acidente que corre... a bailarina pode cair e se machucar.. então tem... é normal (S3).

Segundo Dejours (1987), o risco relacionado à integridade física pode gerar ansiedade, porém ela provém muito mais do rendimento exigido, ou seja, do ritmo, da cadência e das cotas de produção a serem cumpridas.

Nesse sentido, percebe-se que há pressões e sobrecarga tanto na realização da tarefa quanto na parte técnica da realização do trabalho. Na realização da tarefa, os trabalhadores sentem-se pressionados tanto pelo nome do circo quanto pelo público, refletindo, portanto, uma sobrecarga de responsabilidade sobre o trabalhador. Essa sobrecarga também é percebida por ocasião da realização de várias funções dentro do circo que alguns trabalhadores exercem, além dos vários espetáculos ao longo do mesmo dia em finais de semana.

Ainda no tocante à realização do trabalho, os trabalhadores parecem ter uma preocupação enorme em fazer seu trabalho muito bem feito, uma vez que podem ser mandados embora se não trabalharem bem. Além disto, quando a idade avança, o cansaço fica maior e a insegurança também cresce em relação à possibilidade de demissão. Outro aspecto que leva à insegurança em relação ao trabalho é o risco constante de machucar-se, não podendo, assim, continuar trabalhando.

De acordo com Dejours (1987), mesmo após adquirir as habilidades da tarefa, com os hábitos incorporados, o resultado obtido é sempre colocado em xeque pelo aumento do ritmo imposto que poderá surgir um dia, ou em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho impostas pela hierarquia, para *quebrar o galho*, quando faltam trabalhadores por licença-saúde ou acidente.

A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, ao salário, aos prêmios, às bonificações. Dessa forma, o trabalho é impregnado pelo risco de acompanhar o ritmo imposto, ou então *perder o trem*.

Na parte técnica, a sobrecarga envolve o ritmo pesado dos ensaios, treinos, preparação do espetáculo, de “muita correria”, como dizem. Além da sobrecarga, existe o medo de fracassar nos momentos em que é preciso demonstrar a técnica para o público. Assim, há sempre insegurança por ocasião de apresentações de números novos e nas estréias.

Nesse sentido, o medo acaba por desempenhar papel importante na vida dos trabalhadores circenses – o medo de não dar conta das exigências do trabalho gera ansiedade e resulta no desgaste do trabalho.

Levando em conta as condições de trabalho, percebe-se que, para os trabalhadores circenses, os sentimentos de segurança e estabilidade são aspectos presentes e importantes na escolha de trabalhar em um determinado circo. Os circenses consideram as condições físicas adequadas no circo no qual trabalham, apesar de relatarem que, por muitas vezes, procuram se adaptar, buscando acostumar-se aos barulhos e ao calor, por exemplo. Os materiais e equipamentos mostram-se adequados, mas é necessária uma constante vigília e manutenção para que não haja maiores problemas com acidentes, apesar de eles serem constantes (os acidentes mais corriqueiros e de menor gravidade, como torcer o tornozelo, ombros e braços).

A pressão e a sobrecarga no trabalho também são apontados pelos entrevistados. Consideram-nas uma responsabilidade imposta por trabalharem em uma empresa de renome e da pressão do público na realização satisfatória dos números. Exige-se ainda, dos trabalhadores, uma variedade de tarefas que por, muitas vezes leva, a um acúmulo de trabalho. Na parte técnica, os ensaios e o preparo para as apresentações são considerados pesados.

Além da sobrecarga e da pressão externa, o circense sente medo de perder seu emprego, quando percebe que está ficando mais velho, mais cansado, correndo o risco de sofrer acidentes, o que se configura como uma insegurança no trabalho.

A organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho dão indícios e norteiam a configuração das vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de enfrentamento, assim como os sentidos do trabalho e as relações familiares para os

trabalhadores circenses. Em outras palavras, a categoria *gestão do trabalho* inclui de forma subliminar, o conteúdo das próximas categorias.

As condições de trabalho são ilustradas pelos seguintes indicadores:

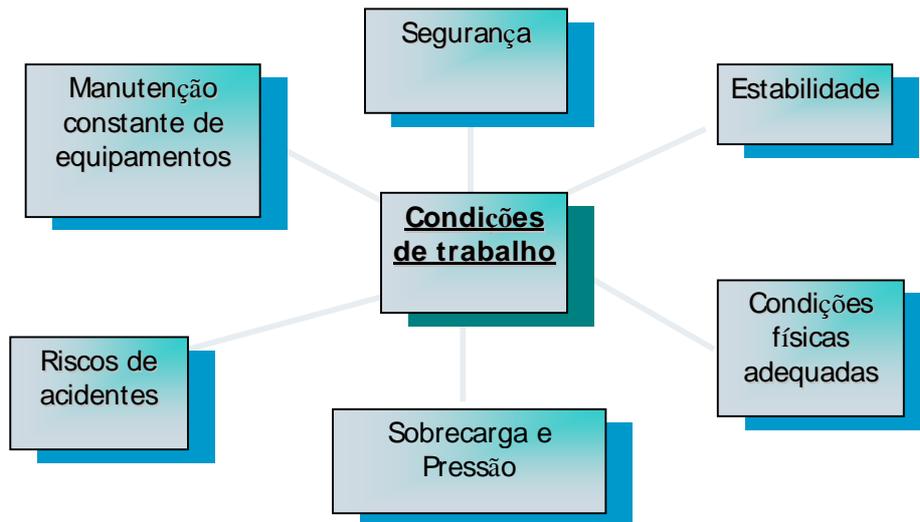


Figura 5 – principais indicadores das condições de trabalho

4.2 Categoria 2 – Aspectos subjetivos do trabalho

Os aspectos subjetivos do trabalho dizem respeito às vivências de prazer-sofrimento e estratégias defensivas encontradas para lidar com o sofrimento. As vivências de prazer-sofrimento coexistem e, em muitos relatos, estão presentes contrastes interligados e que configuram as vivências prazer-sofrimento. Por razões didáticas, descrevem-se separadamente vivências de prazer e sofrimento.

4.2.1 Vivências de prazer no trabalho

Ao referirem-se aos aspectos subjetivos do trabalho, os trabalhadores circenses apontam: amor, paixão, felicidade, diversão, ou seja, sentimentos que exprimem prazer em relação ao trabalho.

Alguns trabalhadores sentem satisfação em trabalhar no circo, e não têm vontade de desvincular-se dele, não se imaginando fora do circo, planejando construir uma família dentro dele, aposentar-se e continuar no circo, “morrer aqui”.

Das respostas à pergunta – *o que o seu trabalho significa pra você e pra sua vida* (P21) – emergiu o núcleo de pensamento relacionado à *gratificação*. Para alguns trabalhadores, o significado gratificante sugere o alcance de objetivos, conquista e sobrevivência. Para outros, o mesmo núcleo indica sentimentos afetivos, como prazer, orgulho de família, insubstituível, ou seja, o trabalho como “tudo na vida”.

Alguns trechos das entrevistas referem-se à gratificação:

Pra mim tudo. Porque é o que eu gosto mesmo de fazer (S8).

É. É minha vida toda, minha vida completa. Se eu saísse agora do circo pra ter outra função, daria um breque na minha vida. Eu não sei fazer outra coisa (S2).

Ah, significa muita coisa, né. Significa sobreviver... (S7).

Significa tudo, significa tudo (S5).

Trabalho pra mim é tudo. Porque eu tenho certeza, que se eu parar vai piorar a situação pra mim. Então, eu tenho que seguir trabalhando (S11).

Meu trabalho, significa quase tudo. E onde eu consigo meus objetivos, eu comprei minha casa, meu carro, e dele onde eu tiro meu sustento, da minha família (S13).

Ah, significa, assim, conquista, né (S4).

Ele significa quase tudo pra mim na minha vida, porque você sem trabalho, você não é quase nada também (S9).

O discurso indica uma grande satisfação dos trabalhadores em trabalhar no circo. Para Dejours (1987), existem dois setores de satisfação: *satisfação concreta e satisfação simbólica*. A primeira diz respeito à proteção a vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. A segunda refere-se à vivência qualitativa da tarefa. É o sentido do trabalho e sua relação com os desejos do trabalhador. Percebe-se que existem nas entrevistas os dois tipos de satisfação.

Ao longo das entrevistas, emergiu um conteúdo relevante e freqüente nos discursos dos entrevistados, relativo ao reconhecimento que os trabalhadores do circo recebem.

Segundo Lancman e Sznelwar (2004), a psicodinâmica sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo é fundamentalmente de natureza simbólica.

Alguns verbalizam:

Ver o circo cheio é satisfatório pra gente (S6).

Quando o circo tá lotado, e tem aquele aplauso (S7).

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos referentes ao trabalho realizado. Nas entrevistas realizadas, os entrevistados mostram-se satisfeitos com o reconhecimento do público. Conforme Lancman e Sznelwar (2004), esse tipo de reconhecimento é um *julgamento de estética*, o qual pode ser proferido pelos colegas, membros da equipe, ou da comunidade. Apesar desses julgamentos fazerem alusão à prática do trabalho, podem também ganhar sentido as expectativas subjetivas do trabalhador e sua realização pessoal, levando à conquista da identidade.

Outro tipo de reconhecimento está relacionado ao salário, o qual corresponde ao reconhecimento dos superiores, da administração do circo. Este tipo de julgamento, de acordo com Lancman e Sznelwar (2004) é o *julgamento de utilidade*, proferido sobretudo pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados e, eventualmente, pelos clientes.

Em relação ao *que os trabalhadores mais gostam no seu trabalho no circo* (P22) surgem dois núcleos de pensamento nas entrevistas, também relacionados ao reconhecimento: *a abertura do espetáculo e o reconhecimento da empresa e do público.*

No início do show, percebe-se que o circo tem um grande prazer em realizar o trabalho de forma satisfatória, uma necessidade de mostrar aos outros o seu próprio trabalho. Outro fator desencadeador de prazer é o reconhecimento do público pelo trabalho realizado, pagando a entrada, aplaudindo, etc. Esse reconhecimento também é percebido pela empresa quando dá ao trabalhador a oportunidade de realização de um número específico, do qual o artista gosta muito. O recebimento do salário no final da semana enquadra-se no reconhecimento tanto da empresa quanto do público.

Seguem-se alguns trechos das entrevistas:

O que eu mais gosto é quando a gente entra... quando abrem as cortinas e entra pra apresentar (S6).

O que eu mais gosto é quando eu termino, que eu faço bem feito, que agrada o público... você ser aplaudido (S2).

Mostrar aquilo pras pessoas e as pessoas gostarem (S4).

Eu gosto é de trabalhar. Quem não gosta de ta mostrando o trabalho (S12).

É de ver duas mil batendo palmas pra mim e ficando abismada com o que eu faço no picadeiro (S9).

Quando perguntados *se eles acham o trabalho deles importante (P23)*, verifica-se que os trabalhadores circenses percebem e reconhecem a importância de seu próprio trabalho com a descrição de características que o trabalho exige, assim como do que é capaz de o trabalho gerar. Para eles, o trabalho exige habilidade, resultado e confiança. E como consequência, gera alegria e prazer para as pessoas, e lucro para a empresa, sendo, dessa forma, indispensável.

Alguns depoimentos realçam esse reconhecimento:

Acredito que a dança, os bailados, são a alma do espetáculo (S6).

Pra quem gosta de circo, quem gosta de acrobacias, pro circo em si, pro empresários, e pras pessoas que sabem que o que você está fazendo é difícil, que dá esse valor, é um trabalho importante (S2).

É importante tanto pra mim quanto pro circo (S5).

Eu acho que é tipo uma terapia pros outros, não so o meu como o de todos os palhaços que trabalham, é terapia (S12).

É importante, por mais que aqui no Brasil não tenha um certo valor (S9).

A gente vê o aplauso, a reação do público... então acho que agrada, que o pessoal gosta (S15).

Ah, porque o que você leva pra fazer uma pessoa sorrir é importante e é isso que o circo espera, que quando você chega na cidade você possa fazer as pessoas sorrirem, então eu acho que isso é importante (S3).

Mendes e Tamayo (2001) corroboram com as considerações relativas ao reconhecimento, mostrando a diferença entre valorização e reconhecimento, identificando-os como fatores geradores de prazer quando experimentados pelos trabalhadores. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor nele mesmo, é importante e significativo para a organização e para a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ter sido aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade.

Desta forma, percebe-se que os trabalhadores do circo, além de terem o reconhecimento do público e, em alguns aspectos, da empresa, também valorizam seu próprio

trabalho, o que reforça positivamente a auto-imagem, ao demonstrarem orgulho do que fazem, ao realizarem-se profissionalmente, ao sentirem-se úteis e produtivos.

A figura a seguir apresenta os indicadores de vivências de prazer no circo:

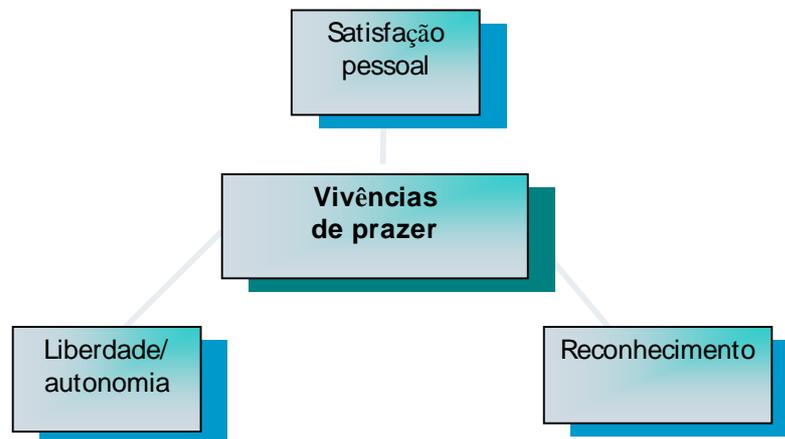


Figura 6 – principais indicadores de vivências de prazer no trabalho

4.2.2 Vivências de sofrimento no trabalho

Em decorrência dos aspectos relacionados à gestão da organização, surgem também como respostas, sentimentos que dizem respeito ao sofrimento no trabalho: sentimentos de cansaço, dificuldade em instalar-se nas cidades, e uma pressão em relação à atuação com o objetivo de satisfazer o público.

Em relação a *como o trabalhador se sente após várias horas de espetáculo* (P32), surgem, além dos sentimentos de *dever cumprido*, o núcleo *cansaço*, tanto físico quanto mental, pois eles se preocupam com a execução, e se sentem aliviados após o espetáculo. No entanto, para aliviar um pouco mais esses sofrimentos os trabalhadores procuram algumas estratégias de enfrentamento, como descansar e repor as energias de seu organismo com vitaminas, como apontam:

A gente cansa, né. Porque um ensaio repete várias vezes. Às vezes, você começa e nem termina, já tem que começar denovo porque não saiu legal. E o espetáculo, são três espetáculos, um atrás do outro, então cansa. É cansativo. Mas... nada do que um dia após o outro, como a gente adora trabalhar domingo, porque sabe que segunda a gente vai ter folga. Então é satisfatório. É cansativo mas... (S6).

Quando você trabalha sábado e domingo, ou na quinta-feira, quarta-feira, que são três espetáculos, você cansa, né, fisicamente, você cansa... mentalmente, fisicamente, o corpo, a cabeça cansa. Você fica preocupado com as coisas que tem que sair bem. Porque você não só trabalha, você tem que tomar conta da casa, filhos... tem várias preocupações (S7).

A gente sente cansado mesmo, acho que é normal, de trabalhar demais e descansar de menos aí o corpo não guenta (S12).

Dejours (1987) afirma que o conteúdo ergonômico da tarefa se resume em exigências da tarefa. A inadaptação entre o conteúdo ergonômico e a estrutura da personalidade nada mais é que uma carga de trabalho psíquica, que pode ocasionar desordens corporais. Na realidade, primeiramente, antes de uma doença somática revelar-se, aparece, com a inadaptação, uma vivência de insatisfação a qual se exprime, sobretudo, pela fadiga.

Desta forma, entende-se que o conteúdo ergonômico da tarefa no circo parece não se encontrar em adequação com a personalidade dos trabalhadores, ocasionando assim, o cansaço, a fadiga. Esses aspectos também foram encontrados em um estudo desenvolvido por Ferreira e Mendes (2003), segundo o qual o sofrimento origina-se dos males que o trabalho causa no corpo e na mente, e uma das suas manifestações é o desgaste no trabalho.

Os entrevistados revelam uma mudança, ao longo dos anos, do sentimento de trabalhar no circo. No início, havia um prazer maior, e eles achavam tanto o circo quanto o trabalho nele realizado, maravilhosos. Atualmente, eles usam os termos *bom* e *legal*, no lugar de *maravilhoso*, e apontam outros sentimentos que exprimem sofrimento, como cansaço, fadiga corporal e a vontade de *parar um dia*.

A expressão *estou acostumado*, de certa forma exprime conformismo, o qual é percebido também em relatos como “não vejo outra coisa pra mim”, “nunca fiz outra coisa”. Ao mesmo tempo, demonstra estratégias de adaptação encontradas pelos trabalhadores para reduzirem a carga de sofrimento.

Trechos das entrevistas são elucidadas:

Antes eu tinha mais prazer no circo. Agora, eu não sei se é a idade também, acho que já to cansada... saturada (S5).

As pessoas confundem muito... vê a pessoa linda, maravilhosa... “Ai, queria tanto ser aquela pessoa..”. mas é uma coisa assim, é desgastante. No caso assim, a gente que é trapezista, com o tempo acaba machucando... é tendinite, problema no joelho e a gente não tem tempo pra recuperar daquilo (S15).

Eu tenho que dar tudo de mim naqueles quatro minutos, mesmo que eu já esteja cansada (S15).

Você vai entrando numa idade... você vai ficando lento, vai doendo o corpo, você sente muita dor. (S7).

A gente acaba se acostumando... mas a gente (ela e o marido) num tira assim da cabeça a idéia de um dia parar (S15).

Eu nunca trabalhei fora... não tem outra vida pra mim (S10).

Gosto, porque é a única coisa que sei (S7).

O conformismo é caracterizado como estratégia defensiva. As estratégias defensivas, apesar de servirem como proteção para o sofrimento, muitas vezes acabam por instalar uma forma de negação do processo de sofrimento, sendo um obstáculo à capacidade de pensar sobre o trabalho, de agir e de lutar contra os efeitos provocados por ele. Desta forma, segundo Mendes (2007), podem surgir patologias como o que a autora chamou de *servidão voluntária*, pautada pelo conformismo que pressupõe uma submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento, das injustiças e do mal.

Percebe-se ainda, nesses trechos, um significado limitante relativo a certos fatores: o tempo, levando em conta que a vida de artista *dura pouco*, e portanto, existe a necessidade do “pensar no futuro”; a idade, pois alguns artistas, com idade acima de cinquenta anos não teriam outras oportunidades de trabalho fora do circo; e a habilidade específica para o trabalho circense e não para outros tipos de trabalho.

Emergiram ainda respostas de insatisfação dos trabalhadores ao serem perguntados *o que gostaria que fosse diferente no circo* (P39). Como unidades de significação apontam: o pagamento, direito e benefícios que não possuem, e que possibilita que os trabalhadores realizem o seu desejo de fixar-se em um lugar, montar um negócio, permitir que os filhos estudem. Outras insatisfações estão relacionadas ao não-reconhecimento e falta de respeito por parte da sociedade e do governo, assim como dos gerentes e donos da empresa.

Alguns trechos das entrevistas ilustram essa insatisfação:

Eu queria que pagasse mais. Porque a gente se arrisca um pouco, né (S2)

Olha eu gostaria que o circo fosse mais puxado para nós. Nós funcionários. Tínhamos que ter uma carteira assinada, como tem que ser. Um INPS [previdência social] que pra gente poder descansar num canto, com sua aposentadoria, você não preocupar com essas coisas (S7).

Eu queria que tivesse mais humanidade, principalmente de superior pra subordinado (S5).

Eu queria que o circo fosse mais bem respeitado, mais bem acolhido (S1).

Ah, eu gostaria que o circo fosse assim, que patrão respeitasse o funcionário igual um ser humano mesmo. Tivesse mais diálogo com o funcionário, assim, tivesse, não tivesse tanto abuso de poder (S9).

Eu gostaria que fosse mais organizado, igual nesse sentido que você falou de carteira assinada, como uma empresa, né. Se é uma empresa, porque não funciona como um empresa? (S15).

Portanto, o reconhecimento, portanto, dos donos ou gerentes do circo é inferior ao do público – que paga, elogia, aplaude, e dá um retorno positivo para os artistas – o que acaba por gerar uma insatisfação por parte dos trabalhadores.

A esse respeito, os depoimentos são enfáticos:

Porque o público ele te dá valor, já entrando, já pagando, ele ta te dando valor, quando aplaude já é outro valor... Agora outro reconhecimento é quando o dono do circo diz: nossa, parabéns, como você é bom, como você trabalha bem, como você é profissional, já é um reconhecimento que você fica mais orgulhoso ainda (S7).

Não, não... é uma coisa tão rotineira que ninguém presta atenção... a única coisa que eles prestam atenção é que eu dou lucro (S5).

Hoje em dia tá meio difícil do patrão reconhecer que você merece um bom salário (S9).

Tem os que valorizam, outros não (S3).

Ao serem perguntados *o que lhes traz sofrimento* (P29), revelam-se núcleos de pensamento: as *mudanças constantes*, que têm como conseqüências a constante montagem e desmontagem do circo; a *parte física* – sofrem com as marcas no corpo, dores e o treinamento pesado quando retornam à atividade ou quando estão aprendendo algo novo. Em relação *ao ambiente*, apontam as chuvas que atrapalham e causam sofrimento, e às pessoas, a *discriminação e o preconceito* que os faz sofrer; e à organização do trabalho, ter que *cumprir horário* de espetáculo independentemente de suas condições, o que causa sentimentos desagradáveis.

Seguem-se trechos das entrevistas que ressaltam os fatores que desencadeiam sofrimento nos trabalhadores circenses:

Em relação assim, a meu filho, quando ele era pequeno, né. Muitas vezes tava maior tempo de chuva, de temporal, e eu, tinha que, ir, tinha que levar, às vezes tirar ele no vento, na chuva, no frio... Porque ta sol ou ta chuva, a gente tem que trabalhar (S6).

Acho que o único sofrimento é que, cada um que tem seu aparelho tem que montar e desmontar (S8).

Ai eu não gosto do tal de cumprir horário. Eu odeio... assim, eu cumpro, tem 33 anos que eu cumpro o horário, mas eu odeio (S5).

Ah,, às vezes você vai na prefeitura e fica lá quatro horas esperando alguém te atender. Isso ai deixa a gente meio grilado sabe (S1).

Pra mim, é uma discriminação muito grande. Ai eu fico revoltado, traz sofrimento, porque se não pode, não pode fazer nada, porque que pode fazer o carnaval, porque pode fazer a feira de veículos, porque o circo que tem atividade cultural, não pode (S1).

Ah, assim, quando uma pessoa se machuca, né, no trabalho, quando alguém se machuca, alguém sofre um acidente, é chato ver isso com um artista (S4).

Olha eu sou toda marcada né [risos], é a nuca... , é calo na mão, onde pega a estátua no pé que fica tudo preto... é horrível, eu num gosto de usar roupa aberta que mostra, queimadura nas costas... então eu sou toda marcada do trabalho (S15).

As figuras a seguir apresentam os indicadores de vivências de sofrimento no circo:

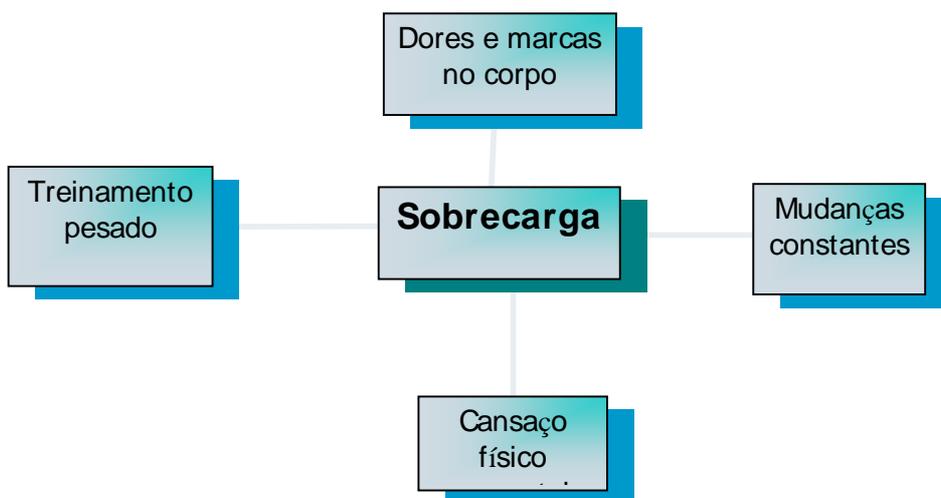


Figura 7 – sobrecarga como indicador de vivência de sofrimento

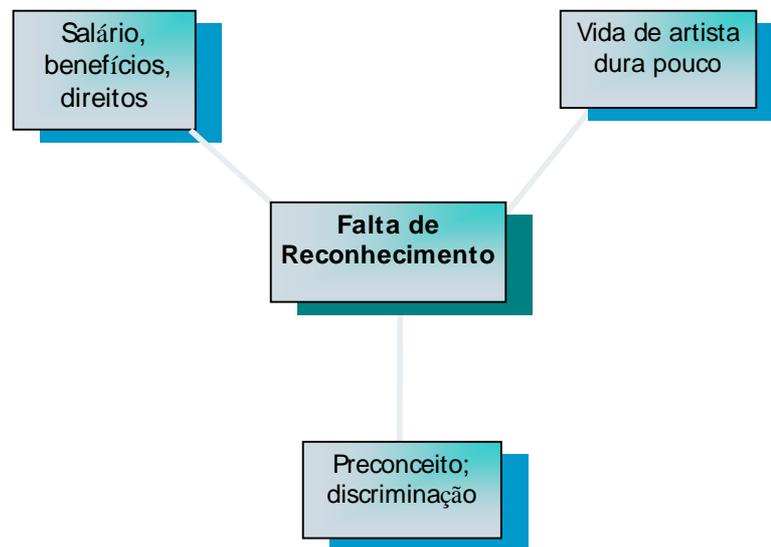


Figura 8 – falta de reconhecimento como indicador de vivência de sofrimento

4.2.3 Estratégias defensivas

A respeito do relacionamento com os colegas e superiores, surgem núcleos de pensamentos relacionados às estratégias defensivas, uma vez que para terem um bom relacionamento com os colegas, os trabalhadores relatam a busca constante de estarem bem com todos, para que não haja problemas, assim como buscam não dar motivos para serem repreendidos pelo chefe, para manterem com ele um bom relacionamento também.

Alguns trechos das entrevistas esclarecem estas estratégias:

Só tem colega. Não tenho nada contra ninguém. Se me cumprimenta, cumprimenta, se eu cumprimento e me dá as costas, tudo bem (S7).

Eu ainda num tive problemas com ninguém aqui... e eu também quando tenho problema, eu gosto de chamar e conversar com a pessoa... (S15).

Normal. Não tenho muito papo, não tenho muita conversa. Conversa estritamente o necessário. Profissional (S5).

É um relacionamento bom, tranquilo. Dá condições de trabalho, é um ambiente bem legal (S13).

Só converso o necessário também, com patrão eu só converso o necessário, não fico fazendo amizade com patrão não (S12).

Eu acho que com o meu chefe o relacionamento é, é, é normal também, porque eu também não procuro ele pra muita coisa e nem também não dô motivo dele procurar (S9).

Quando ocorrem situações difíceis, os trabalhadores procuram algumas formas de lidar com elas. Essas formas tanto podem ser individuais como coletivas. As individuais aparecem nas expressões “manter a calma para não piorar”, “ter jogo de cintura”, “utilizar outros recursos”, etc. As coletivas surgem quando procuram se comunicar entre os colegas para resolver a situação.

Alguns depoimentos apontam essas estratégias:

A gente tenta parar o mais rápido possível e a gente comunica um com o outro (S8).

Olha, às vezes, você não consegue atuar bem. Aí o que acontece, você tem que usar outro recurso... Mas este recurso você tem com vários anos de pista. Porque nem sempre a pista esta uma mesa de bilhar. Às vezes ta caída... então este recurso você tem com muitos anos de pista. A gente é obrigado lá dentro, a se desdobrar (S2).

Manter a calma. Ir fazendo devagarinho que ai... não adianta apavorar que é pior, porque tudo ali dentro você tem que ter cabeça pra saber o que tá fazendo (S11).

Tem que ter jogo de cintura, né. Corre na frente, ai dá uma apertadinha ali, atrasa um pouquinho ali, adianta mais ali (S13).

Ah, nós procura ficar tranqüilo, né, pra não piorar a situação que já tá ruim. Então nós procura ficar tranqüilo e sair daquela situação, assim, chata (S4).

Ah, eu procuro uma maneira mais fácil de resolver alguns probleminhas que rolam de vez em quando no dia-a-dia aí (S9).

Nas entrevistas, aparece a necessidade de os trabalhadores terem que se adaptar a determinadas situações, e eles encontram estratégias defensivas de adaptação e de proteção para lidar com as situações desagradáveis no trabalho que realizam.

Nesse sentido, a negação e/ou racionalização aparecem como estratégias de defesa. Segundo Ferreira e Mendes (2003), uma forma de racionalização que representa a eufemização da angústia, do medo e da insegurança vivenciadas no trabalho e caracteriza por comportamentos de apatia, resignação, indiferença, passividade ou conformidade em relação a

peças e situações que podem ameaçar a estabilidade. Outra forma de racionalização caracteriza-se por invocar justificativas socialmente valorizadas, causas externas que expliquem situações de trabalho desconfortáveis, por exigirem elevado índice de desempenho e produtividade e ritmos acelerados.

As estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores circenses são ilustradas na figura a seguir:

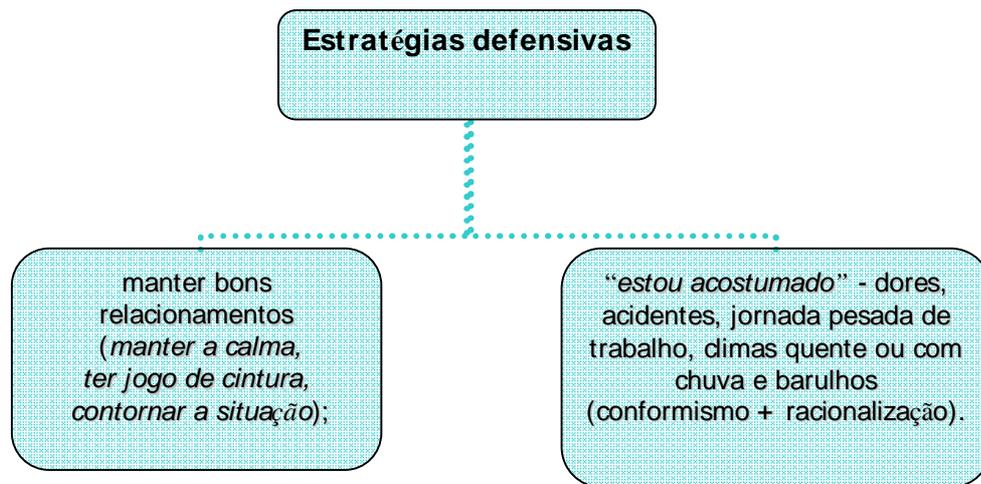


Figura 9 – principais estratégias defensivas utilizadas pelos circenses

4.2.4 Os sentidos do trabalho no circo

Essa categoria diz respeito ao sentido que o trabalhador atribui ao seu trabalho. Percebe-se que alguns sentidos são comuns a outras organizações, todavia também são apontados sentidos próprios e específicos da organização circense.

Em relação ao sentido comum, foram apreciados, nas categorias anteriormente citadas, aspectos que refletem a atribuição de sentidos ao seu trabalho. Serão retomados e realçados aqui, os aspectos relacionados aos fatores motivadores que configuram um trabalho com sentido, pesquisados por Morin (2001).

Como foi visto no relato dos participantes, as condições de trabalho caracterizadas pelo salário, carteira assinada, estrutura da empresa, caráter de empresa, são fatores que influenciaram os trabalhadores a trabalharem no circo. Eles dão uma credibilidade à empresa, o que possibilita aos trabalhadores sentirem-se seguros, estáveis financeiramente, além de

terem uma autonomia em relação às suas vidas. Desta forma, eles percebem condições favoráveis e satisfatórias e que acabam por instituir sentido ao trabalho. Morin (2001) assinala a importância de as condições de trabalho serem adequadas, capazes de proporcionar ao trabalhador um ambiente em que possa exercer autonomia e segurança necessários para seu desenvolvimento.

Retomam-se alguns trechos das entrevistas:

Acho que o circo A tem uma estrutura melhor que os outros circos... funciona como uma empresa... tem estabilidade (S2).

É uma empresa grande, carteira assinada, tudo bem organizado (S11).

A segurança e a estabilidade no trabalho são fatores relevantes em pesquisas relativas aos sentidos do trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). São evidenciadas, nessas investigações, a garantia de segurança e possibilidade de autonomia, as quais dizem respeito ao trabalho associado à noção de emprego e de recebimento de um salário que permita a sobrevivência, atenda às necessidades básicas, provendo segurança e independência. Trata-se de fatores associados ao sentido ao trabalho para os trabalhadores, sendo, portanto, geradores de prazer.

Ainda na categoria das condições de trabalho, percebe-se que os trabalhadores consideram como vantagem de trabalhar no circo a variedade nas tarefas a serem realizadas e a distribuição de funções diferentes a um mesmo trabalhador, o que lhes dá a oportunidade de enfrentarem novos desafios, receberem um melhor salário, e terem novas oportunidades. Para alguns autores, como Morin (2001) e Hackman e Oldham (1975), o trabalho deve ser variado e desafiador para ter sentido.

Na subcategoria vivências de prazer, percebe-se que, muitas vezes, o trabalho foi visto como satisfatório, gratificante, sugerindo o alcance de objetivos, conquista, prazer, orgulho. Um dos fatores que motivam a atribuição de um sentido ao trabalho, ser prazeroso em si mesmo e levar a algum resultado. Ao longo das entrevistas, emergiram relatos que realçam essa satisfação implícita no trabalho. Os trabalhadores circenses, portanto, gostam de trabalhar no circo, sentem prazer e orgulho em fazer parte do circo pois a organização circense contribui para o desenvolvimento da identidade dos trabalhadores. Para Morin (2001) a execução das tarefas permite exercer talentos e suas competências, a realização pessoal, a atualização de seu potencial, e a conquista da autonomia. O prazer e o sentimento de realização dão um sentido ao trabalho.

A esse respeito, seguem-se trechos das entrevistas:

Meu trabalho, significa quase tudo. E onde eu consigo meus objetivos, eu comprei minha casa, meu carro, e dele onde eu tiro meu sustento, da minha família (S13).

Ah, significa, assim, conquista, né (S4).

Ele significa quase tudo pra mim na minha vida, porque você sem trabalho, você não é quase nada também (S9).

O reconhecimento que emerge relaciona-se sobretudo com o público, com os próprios trabalhadores que reconhecem a importância do seu trabalho, e, em alguns casos, com os superiores, o que parece demonstrar uma aceitação, do trabalho. Segundo Morin (2001), é importante considerar as implicações que o trabalho traz para o trabalhador, para os outros e para a sociedade em geral. Configura-se assim, um trabalho moralmente aceitável, que traz um sentido.

Trechos dos depoimentos tratam do reconhecimento do trabalho:

O que eu mais gosto é quando eu termino, que eu faço bem feito, que agrada o público... você ser aplaudido (S2).

Mostrar aquilo pras pessoas e as pessoas gostarem (S4).

O sentido que os trabalhadores circenses dão ao seu trabalho relaciona-se com a existência de condições de trabalho que lhes proporcionem segurança e estabilidade; haver uma variedade de tarefas; ter prazer no próprio trabalho, aprendendo, conquistando objetivos e se orgulhando do que fazem, além do reconhecimento de si mesmo, confirmado pelos superiores e, sobretudo, pelo público.

O circo é caracterizado por suas especificidades. Assim, sentidos próprios são atribuídos pelos circenses ao seu ambiente de trabalho, e que dizem respeito, especialmente, ao caráter familiar da organização circense. O circo apresenta valores que devem ser transmitidos de geração em geração para manter a tradição, o que confere um sentido único ao trabalho.

4.2.4.1 O significado de família no circo

Além dos fatores levantados nas entrevistas e relacionados com as categorias citadas acima, destacam-se outros que são de grande relevância e interesse para a pesquisa, e se referem à família dos entrevistados.

Destaca-se, nas entrevistas, o desejo de os trabalhadores realizarem o aprendizado de seu trabalho de geração em geração, ensinando a seus filhos, sobrinhos e outras crianças, como se vive e se trabalha no circo.

Outro aspecto diz respeito à escolha de trabalhar no circo pesquisado, ressaltando que ela muitas vezes fora motivada pela presença de familiares no circo.

Ter alguém da família que trabalhava ou ainda trabalha no circo, influencia os parentes a trabalharem no circo. A maior parte dos entrevistados relata ter sido criada no circo, levar em consideração os ensinamentos que foram passados de geração em geração, o encanto que o circo causa nas crianças criadas no circo, além de considerar a continuação da arte como uma “coisa que está no sangue”.

Trechos das entrevistas evidenciam a presença familiar no contexto circense:

Meu pai já trabalhou em circo, casou com minha mãe e tiveram seis filhos no circo (S6).

Eu sou a terceira geração, meus avós já eram de circo (S2).

Meus irmãos mais velhos moram aqui no Brasil e também no circo. Um tá no Circo Di Roma e outro no Circo Portugal (S7).

Tem meus filhos, né?! (S5).

A esposa no mesmo circo e os filhos em outros circos. Meu pai era trapezista e minha mãe era trapezista também. Minha mãe teve circo, há trinta e poucos anos atrás. E eu nasci no circo (S1).

Meus pais, né, os dois no circo, meu pai fazia trapézio também, já foram donos de circo, meu vô tem três circos, né... (S10).

Quando perguntados se ter família no circo os influenciou a trabalharem no circo, surgem somente afirmações de concordância:

Ah influenciou, né?! Porque pega gosto, né?! (S8).

Ah, eu nasci em circo, né?! Aquela coisa que passa de pai pra filho, né?! Não tem jeito. Os avós ensinam o teu pai, o pai ensina vc, e vc ensina seu filho (...) Tá no sangue, né. Essa coisa de geração (S2).

Influenciou, sem dúvida. Normalmente as pessoas de circo... eu, por exemplo, tenho dois filhos, aqui do lado tem duas filhas, normalmente acaba casando com o pessoal de circo mesmo (S1).

Ah, influenciou muito. Eu já, eu brinquei muito quando eu era criança de circo, com minhas primas. Nossa, tanto. Aí minha mãe me ensinou, eu tinha uns cinco anos de idade, ela foi me ensinando, aí, eu aprendi (S14).

É, porque quando eu tinha, assim, oito anos, nove anos, praticamente dentro do circo. Quando chega oito anos, você começa a apresentar, a ter, a criar gosto pelo picadeiro, é, assim, ter aquela paixão pelo circo desde criança que, depois que você pega uma idade mais avançada é muito difícil de largar (S4).

Eu acho que sim, porque assim, criança de circo, já brinca de circo... ontem mesmo depois de três sessões, terminou o espetáculo as crianças montaram o espetáculo completo, imitando o espetáculo do circo, as próprias crianças, os adolescentes, imitando quem fazia as coisas, outro, o mágico. Teve até globo da morte com bicicleta. Então criança de circo brinca de circo, e aquilo já vem de consequência... (S16).

A família, portanto, exerce muita influência ao transmitir os conhecimentos às gerações seguintes, mantendo os valores da instituição circense, suas tradições, rituais, etc.

O conhecimento é transmitido no dia-a-dia, sendo assimilado de forma natural. “O conhecimento, transmitido dentro das próprias organizações, pelos núcleos familiares pertence a todos os membros do grupo e é exclusivo do universo ao qual pertencem”, afirma Costa (2000, p.8). O indivíduo reconhece-se no grupo e passa a fazer parte dele.

Nesse sentido, a trajetória de aprendizagem dos trabalhadores do circo acontece com base em suas próprias habilidades, ou *dons* que foram adquiridos pela herança familiar, além do aprendizado que é realizado pelos familiares. Assim, a convivência desde criança no circo proporciona o desenvolvimento, ao longo de suas vidas, dessas habilidades. Dessa forma, as técnicas são aprimoradas com ensaios e criação de novos números.

De acordo com Silva (1996), ser tradicional, para o circense, significa pertencer a uma forma particular de fazer circo, significa ter passado pelo ritual de aprendizagem do circo, que inclui tanto os números quanto os aspectos da manutenção. É receber e transmitir, através das gerações, os valores, conhecimentos e práticas, resgatando o saber circense dos seus antepassados. Não se trata somente de lembranças, mas de memória das relações sociais e de trabalho, e a família é o mastro central que sustenta toda essa estrutura.

No mesmo sentido, ao serem perguntados *se foram preparados para executar suas funções no circo* (P26), os entrevistados relataram:

*Durante minha vida toda... meus pais me ensinando, meus primos, tios (...)
Meus pais me ensinando. Tive professores muito bons, que eram meu pai e meu tio e um outro rapaz que tinha uns trinta anos também e me passou*

tudo que ele sabia. Isso é assim, é de pai pra filho. O que o pai sabe ele passa pro filho.. (S2).

Foi brincando”[desde criança] (S14).

Bom, no meu caso foi meu pai que me passou, meu pai foi meu professor, e eu sou a professora da minha filha...(S16).

Ah, meu pai era trapezista, né, meu pai, meus tios, desde pequenininho né... (S10).

Percebe-se, portanto, que há no circo a necessidade e a prática de transmitir conhecimentos de geração a geração, incluindo números, valores, saberes, todo um contexto, que passa de pais para filhos. O treinamento, a preparação para a função, é feita durante toda a vida do circense.

O sentido especial de família, com valores enraizados em sua essência, como a tradição e a transmissão de conhecimento de geração em geração, presentes no campo estudado, é respaldado por pesquisas relativas ao circo no Brasil (SILVA, 1996; TORRES, 1998; COSTA, 2000; LOBO; CASSOLI, 2006).

A vida de circo inclui rotina de viagens, e conseqüentemente, a distância dos familiares (para aqueles que não possuem familiares no circo ou que tem outros familiares distantes) o que causa certas reações, diretamente ligadas a terem ou não parentes trabalhando no mesmo circo. Os trabalhadores que possuem parentes em circo recebem o seu apoio, uma vez que eles compreendem e vivenciam também a vida de circo. Por outro lado, os trabalhadores que não possuem familiares em circo recebem uma cobrança deles que sentem falta do seu ente querido, como revelam alguns depoimentos:

Como minha família já é quase toda de circo, ela já esta acostumada. Lógico que eles sentem falta, que eu esteja lá com eles o tempo todo, mas, eles sabem da rotina do circo, né, sabem das dificuldades (S2).

É, porque a minha família é tudo de circo, então eles viaja junto, trabalha também, exerce a função no horário e na norma do circo (S4).

Bom, eles tão acostumados, né, porque não tem outro jeito, eles trabalham também. Meu filho trabalha, minha mulher também trabalha no bailado, né, aí... (S12).

Ah, eles reagem, eles reagem numa, eles sentem muita falta mesmo, eles cobram mesmo pra mim voltar pra casa, porque na minha família não tem ninguém de circo, ninguém nunca foi de circo e eu saí pro mundo, né, e até hoje tô aí há onze anos, no meio do mundo, trabalhando em circo (S9).

O tempo de que os trabalhadores do circo dispõem para ficarem com sua família também encontra consonância com o fato de a família morar no circo ou não. Os trabalhadores que vivem com a família no circo relatam passarem bastante tempo com ela, e que procuram curtir o dia com seus familiares.

Já os trabalhadores que moram longe da família tentam se encontrar com elas nos intervalos de viagem de uma cidade para outra, mas, no dia-a-dia, sentem falta de carinho e acabam encontrando algumas formas de aliviar essa falta, unindo-se aos demais trabalhadores, para um churrasco, prática de esportes, etc.

A família ocupa lugar central na vida das populações ocidentais seguida do trabalho, segundo Bastos (1995), Santos (1994) e os estudos do grupo MOW. Esse tema é priorizado na vida dos trabalhadores circenses.

Os trabalhadores circenses, em sua minoria⁴, precisam deixar suas famílias para trabalhar com o circo e viver no circo. Em contrapartida a maior parte dos trabalhadores mora com suas famílias no circo. Em decorrência, os circenses sentem necessidade de transmitir seus conhecimentos a seus filhos para que haja uma continuidade da tradição circense.

Assim, o sentido de estar com a família é muito mais que simplesmente aproveitar os momentos afetivos com seus familiares, mas também dar continuidade à tradição, o que confere um sentido próprio à vida no circo.

⁴ Somente 12,5% dos entrevistados relatam não terem familiares no circo. Além disso, outras pesquisas demonstram o caráter ainda familiar (são várias famílias) do circo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso realizado permitiu compreender a vida no circo visando responder ao problema de pesquisa e os objetivos propostos de investigar a percepção dos trabalhadores circenses em relação ao seu trabalho no circo.

O método utilizado mostrou-se adequado, pois permitiu, com base na fala dos participantes, acessar conteúdos que revelaram características da gestão do trabalho, aspectos subjetivos do trabalho e seus sentidos.

Os resultados encontrados indicam que, apesar de ser uma empresa de entretenimento/lazer, o circo proporciona aos trabalhadores experiências tanto de prazer como de sofrimento. A coexistência das vivências de prazer-sofrimento revelam-se interligadas ao longo das entrevistas, realçando o caráter dinâmico dessas vivências.

As análises feitas evidenciam o circo como uma empresa que, em seu contexto, é caracterizada por organização, relações e condições de trabalho semelhantes a organizações de outras áreas. Entretanto, existem aspectos das organizações ligadas ao entretenimento/lazer que são específicas dessa área. E, ainda, algumas características específicas do circo. O quadro a seguir ilustra as especificidades:

Quadro 1 - Especificidades da área de entretenimento/lazer e do circo

Aspectos semelhantes a organizações de outras áreas	Aspectos específicos da área de Entretenimento/lazer	Aspectos específicos do CIRCO
<ul style="list-style-type: none"> • Divisão do trabalho; • Trabalho variado e de certa forma livre (cumprindo normas); • Sobrecarga e pressão; • Segurança e estabilidade; • Tempo fora do trabalho – vínculo com o trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como fator gerador de muito prazer, satisfação e orgulho. • Viagens constantes; • Distância da família; • Horários de trabalho diferenciados; • Desgaste físico – dores e marcas no corpo; • Fatores geradores de medo e insegurança; 	<ul style="list-style-type: none"> • Tradição • Sentido de família • Continuar a tradição é um orgulho de família; • Convívio (morar e trabalhar); • Adaptação (itinerância,

	<p>envelhecimento; acidentes; habilidade somente em uma área; desgaste; exigências da tarefa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Família que se forma a partir do convívio diário; • Valorização do próprio trabalho; • Reconhecimento do público; • Preconceito. 	<p>convívio, mudanças no mundo do trabalho)</p>
--	---	---

No circo, a organização do trabalho é relativamente livre, pois existe certa autonomia, porém é controlada pelas regras e normas da empresa. As relações de trabalho são mantidas de forma amigável, tanto com chefes e colegas, existindo também relações consideradas familiares (de família consanguínea ou não). As condições de trabalho mostram-se satisfatórias, proporcionando aos trabalhadores do circo segurança e estabilidade. Ao mesmo tempo, o risco de acidente e falhas, a pressão e sobrecarga geradas pelo nome da empresa, pela exigência do público e pelo avanço da idade, são considerados como fatores que levam ansiedade, insegurança e medo aos circenses.

O circo e as organizações de entretenimento/lazer possuem características específicas da área. Estes resultados pode ser observados em trabalhos que seguiram a mesma linha de pesquisa: Santos (2008) e Assis (2008).

O circense tem uma enorme satisfação em seu trabalho, visando alcance de objetivos, conquista e sobrevivência, e é considerado prazeroso, insubstituível, orgulho de família, “tudo na vida”. O reconhecimento é peça-chave para o prazer do circense e, por isso, se ele não existe, ocorre o sofrimento. O aplauso, o circo repleto, a admiração do público e o recebimento do salário proporcionam muita alegria e prazer no trabalho, em virtude do reconhecimento. Há ainda, a valorização do seu próprio trabalho, gerador de prazer e alegria

nas pessoas e lucro para a empresa, além de os circenses demonstrarem orgulho pelo que fazem, sentindo-se úteis e produtivos.

Em contrapartida, alguns circenses relatam a falta de reconhecimento da empresa e o preconceito da sociedade e do governo que consideram a atividade circense como cultura e arte. Esses fatores geram sofrimento, além da dificuldade de instalação nas cidades, por exemplo.

O circense atribui importância ao reconhecimento, que pode gerar, por sua vez, tanto vivências de prazer como de sofrimento.

O sofrimento tanto pode ser físico como mental, o físico, decorrente de ensaios e apresentações constantes, e o mental, em virtude da preocupação em executar bem suas funções. As mudanças constantes de uma cidade para outra, que requer montagem e desmontagem da estrutura do circo e as dores e marcas no corpo em razão das atividades pesadas nos ensaios, provocam também cansaço físico.

Muitas vivências relatadas pelos trabalhadores circenses são semelhantes às encontradas nas pesquisas com outras organizações da área de entretenimento/lazer. A satisfação pessoal, o prazer em trabalhar gerado pelo orgulho e pelo amor ao trabalho, o reconhecimento do público, a valorização do próprio trabalho, e, por outro lado, a falta de reconhecimento pela sociedade do trabalho artístico, o desgaste físico, a distância da família, as viagens constantes e os dias e horários de trabalho diferentes do demais, são vivências encontradas, simultaneamente, nos relatos dos bailarinos de uma escola de dança em Goiás (SANTOS, 2008) e dos músicos de uma banda de *blues* (ASSIS, 2008).

As estratégias defensivas reveladas referem-se ao relacionamento com as pessoas com que convivem e trabalham para evitar desentendimentos. Os circenses assinalam que não permitem dar motivos para serem repreendidos e procuram “manter a calma”, “ter jogo de cintura”, utilizando-se desses meios para contornar a situação. Procuram adaptarem-se às situações, e, ao mesmo tempo, protegerem-se. Além dessas estratégias, utilizam-se do conformismo para negar e/ou racionalizar as situações em que sentem medo, insegurança, ou que ameaça sua estabilidade. Dessa forma, os barulhos e o clima quente ou com chuvas e os acidentes que ocorrem com frequência, são considerados *normais*, sendo aliviados pela frase “estou acostumado”. A banalização do risco de acidentes são também encontrados nas pesquisas de Santos (2008) e Assis (2008).

Para o trabalho ter sentido para os circenses, ele deve proporcionar segurança e estabilidade, ser variado e desafiador, prazeroso em si mesmo, possibilitar aprendizagem,

orgulho e que possa desenvolver a identidade dos trabalhadores, permitindo-lhes serem aceitos, reconhecidos pelos próprios trabalhadores, pela empresa e pelo público.

Confere caráter específico ao trabalho circense o sentido atribuído à família no que diz respeito à permanência de uma tradição cujos valores são transmitidos de geração a geração, e esta é a forma mais importante de aprendizagem, tanto de vida como de trabalho. A maioria dos circenses nasce no circo e crescem com a herança de conhecimentos de seus antepassados também circenses.

É interessante perceber que, apesar das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o circo pesquisado mantém algumas características imutáveis, tais como: os valores, a forma de aprendizagem e a itinerância. O circo adapta-se às novas contribuições do mundo do trabalho sem perder aquilo que possui de maior valor – a tradição.

Essa pesquisa pôde contribuir para o conhecimento acerca dos aspectos do trabalho no circo e, à luz da psicodinâmica do trabalho, compreender o contexto dos circenses além dos sentidos que eles atribuem ao seu trabalho.

Na realização desta pesquisa, a maior dificuldade refere-se ao aspecto itinerante do circo, que prejudicou a obtenção de maiores informações a seu respeito, bem como a realização da entrevista coletiva.

Torna-se importante a realização de futuras investigações a fim de ampliar o conhecimento do contexto de trabalho de circos de diversos tamanhos e portes, para apreender e comparar os fenômenos psíquicos vivenciados pelos trabalhadores assim como os sentidos atribuídos ao seu trabalho. Além disso, ressalta-se a necessidade de realização de pesquisa coletiva, a fim de ampliar os resultados, como sugerido por Dejours (1994).

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986. (Coleção primeiros passos).
- SANTOS, E.A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. 129f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2008.
- ASSIS, D.T. F. **O trabalho em uma banda de blues: uma abordagem psicodinâmica**. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2008.
- BASTOS, A.V. B.; PINHO, A. P. M.; & COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 35, n.6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BARROS, P. C. R. Sofrimento e defesa no trabalho dos operários terceirizados da construção civil de empreiteira e de cooperativa do Distrito Federal. *In*: MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 253-280.
- BOLOGNESI, M. F. **Palhaços**. São Paulo: Unesp. 2003.
- BORGES, L.O. **Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo**. 1998. (Vivência, 12).
- BORGES, L.O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.4, n.1, p.107-139, jan/jun. 1999.
- CABRAL, A. C. A. A análise do discurso como estratégia de pesquisa no campo da administração: um olhar inicial. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (Enanpad), 23. **Anais ...** Foz do Iguaçu, 1999.
- CHANLAT, J-F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996, v.3.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo, Cortez, 1991.
- CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.
- COSTA, M. M. F. O velho-novo circo: um estudo de sobrevivência organizacional pela preservação dos valores institucionais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (Enanpad), 24. **Anais...** Florianópolis, 2000.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

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

_____. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

DEJOURS, C. Addendum, da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004, p.47-104.

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

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIAS, F. R. **As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento: uma abordagem psicossociológica e psicodinâmica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2007.

DUMAZEDIER, J. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1999.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A.M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Fenafisp, 2003.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (orgs.), **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de P. A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

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

LANE, S. T. M. Uma técnica de análise do discurso. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 20. **Anais...** Caracas, 1985.

LOBO, L.; CASSOLI, T. Circo social e práticas educacionais não governamentais. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 62-67; set./dez. 2006.

MELO V.A.; ALVES JÚNIOR, E. D. **Introdução ao lazer**. São Paulo: Manole, 2003.

MENDES, A. M. B. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, n. spe. p. 1-13, 2002.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Trabalho em transição, saúde em risco. *In*: MENDES, A. M.; BORGES, L. O. ; FERREIRA M C. (orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. da Universidade de Brasília, 2002.

_____.; TAMAYO, A. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. *Psico – USF*, Itatiba, v.6, n. 1, p. 39-46, jun. 2001.

_____.; MORRONE, C.F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *In*: Mendes, A.M.; Borges, l.; Ferreira, M.C. (org). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.

MORAES, G. T. B; PILATTI, L. A. Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho. *In*: IX SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR, 9. **Anais...** Ponta Grossa, 2005.

MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A. L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v.19, n. especial, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 20 dez 2007.

MORIN, E.M. Os Sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41 n.3, p.8-19, jul./set. 2001.

MEANING OF WORKING RESEARCH TEAM (MOW), **International Research Team. The meaning of working**. New York : Academic Press, 1987.

NASSIF, L.F. A. Origens e desenvolvimento da psicopatologia do trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum**, n.8, p.79-87, 2005. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos08/nassif01.htm>> Acesso em: 1 mar. 2006.

PERES, F.F; BODSTEIN, R.; RAMOS, C.L.;MARCONDES, W.B. Lazer, esporte e cultura na agenda local: a experiência de promoção da saúde em Manguinhos. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v.10, n.3, p.757-769, jul./set. 2005.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Thomson/Pioneira, 2002.

ROCHA, S. R. A. **“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda”:** **sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários**. 2003. 126f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília. 2003.

SANTOS, J.P.F. **As relações supervisor-subordinado e o significado do trabalho: um estudo psicossocial das atividades dos chefes de gabinete dos senadores da república**. 1994. Dissertação – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 1994.

SANTOS, C. A. **Significado do trabalho e conduta ético-profissional**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2006.

SAWAIA, B (org). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da**

desigualdade social. Petrópolis:Vozes,1999.

SILVA, E. **O circo – sua arte e seus saberes – O circo no Brasil do final do século XIX a meados do XX.** 1996. Dissertação. Departamento de História do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 1996.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade.** Porto Alegre, v. 19, n. especial, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 20 dez. 2007.

TORRES, A. **O circo no Brasil.** Rio de Janeiro: Funarte, 1998.

TRIGO, G. G. **Entretenimento:** uma crítica aberta. São Paulo: Senac, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1999.

ZANELLI, J. C. *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A

Carta convite para a participação da pesquisa

Prezado Senhor,

Venho por meio desta apresentar o projeto de pesquisa **Psicodinâmica no trabalho de trabalhadores de entretenimento**, 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 com relação ao trabalho de entretenimento.

O referido projeto está cadastrado na Universidade Católica de Goiás, onde sou professora e pesquisadora há mais de quinze anos, tendo apoio de alunos bolsistas.

É importante comentar que para a montagem da amostra, serão necessários alguns dados relativos aos trabalhadores do circo. Esses dados deverão ser fornecidos pelo responsável pelo grupo. Os dados serão coletados por meio de entrevistas individuais e/ou grupais e observações.

É importante salientar que os resultados serão apresentados 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,

Profª. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Juliana Evangelista Brasileiro

Aceite por:

Data:

APÊNDICE B**Modelo da declaração de aceite para participar da pesquisa**

Eu, _____ declaro que estou ciente de minha participação voluntária no projeto de pesquisa **Psicodinâmica no 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 DE ENTREVISTA

IDENTIFICAÇÃO

- 1- Nome: 2- Idade: 3- Sexo: 4- Cargo: 5- Escolaridade:
6 - Turno: 7 - Tempo na empresa:

Como você poderia explicar a vida no circo? E em relação às viagens? A família? A escola?

Categoria 1 – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO/ RELAÇÕES DE TRABALHO

- 1 - Quando você pensa no seu trabalho no circo, o que você sente?
2- Por que escolheu trabalhar no circo beto carrero? Já trabalhou em outros circos antes? Como era? Quais as diferenças em relação ao beto carrero?
3- O que você faz durante o trabalho?
4 - Como vocês dividem o trabalho (na sua área)?
5- O seu horário de trabalho é suficiente para concluir as atividades? Se não, o que você faz para terminar?
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 no circo?
10 – Você gosta de trabalhar no circo? Por quê?
11 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar no circo? Por quê?
12 – Você conhece as normas e regulamentos da empresa? O que você acha? As normas mudam com frequência?
12.1- Tem alguém de sua família que trabalhou ou trabalha (foi ou é) do circo? Quem? Acha que isso te influenciou para escolher a vida de circo?
12.2- Você tem carteira assinada? Quais os direitos (férias, 13º, etc) enquanto trabalhador tem? Você usufruiu desses direitos?
12.3 - Como é seu salário? É fixo? Recebe por apresentações? Tem benefícios como plano de saúde, previdência?

Categoria 2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

13 – O que você acha do local onde trabalha, e onde mora, trailers, em relação a:

- Iluminação; Ruídos; Temperatura e ventilação; Higiene; Máquinas e equipamentos.

14 - Há risco de acidentes? Quais?

Categoria 3 – HORÁRIO DE TRABALHO

15 – Qual é o seu horário de trabalho? No circo há algum rodízio ou escala para horário?

15.a- 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 este horário?

19 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar neste horário?

20 – Você pretende continuar trabalhando neste horário? Por quanto tempo?

Categoria 4 – PRAZER NO TRABALHO

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

22 - O que você mais gosta no seu trabalho?

23 - Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?

24 - Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?

25 – As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho?

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 trás de sofrimento?

30 – Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante desta 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 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 o circo dispensou a essa pessoa? Tem algum convenio ou médico, departamento específico?

35.1- No caso de aposentadorias, como acontece no circo?

36 - Qual o tempo que você tem para a família e lazer? E isto 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) no circo?

CONCLUSÃO

39 – Como você gostaria que fosse o circo?

40 - Que planos possui para o futuro?

41- Você gostaria de dizer alguma coisa que eu não perguntei?

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

A VIDA NO CIRCO: PSICODINÂMICA E SENTIDOS DO TRABALHO

JULIANA EVANGELISTA BRASILEIRO

**GOIÂNIA-GO
2008**

A VIDA NO CIRCO: PSICODINÂMICA E SENTIDOS DO TRABALHO

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

Área de concentração: Psicologia Social.

Orientadora: Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo.

GOIÂNIA-GO
2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autora: Juliana Evangelista Brasileiro

Título: A vida no circo: psicodinâmica e sentidos do trabalho

Data da defesa: 18/06/2008

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Kátia Barbosa Macedo – presidente
Universidade Católica de Goiás

Profª. Dra. Ana Raquel Rosas Torres – Membro interno
Universidade Católica de Goiás

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani – Membro externo
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)/ Fundação Getúlio Vargas (FGV)

Profª. Doutora Sônia Margarida Gomes Sousa - Suplente
Universidade Católica de Goiás

Dissertação defendida e aprovada em: 18/06/2008

Aos meus pais e irmãs, às pequenas Ana Clara e Gabriela e ao dedicado companheiro Tonhão.

AGRADECIMENTOS

À professora Kátia pela dedicação, orientação, competência e carinhosa presença por pelo menos oito anos da minha vida.

Às professoras Sônia Margarida e Ana Raquel por suas valiosas contribuições no projeto e qualificação desta dissertação.

Ao professor Heloani por aceitar participar da banca e por sua carinhosa receptividade.

À organização e aos trabalhadores por aceitarem falar sobre seu trabalho.

À Darcy por sua competente revisão do texto.

À Martha, atual secretária do mestrado de psicologia, pelo carinho e competência.

À minha família e amigos pelo carinho e compreensão.

Ao meu pai, com meu amor, admiração, gratidão e respeito por ser quem ele é, e que sempre, com sabedoria, sabe me conduzir aos melhores caminhos.

À minha mãe que, com sua presença e amor, sempre me apóia e me dá força.

Às minhas irmãs que sempre caminham ao meu lado.

Às minhas sobrinhas, meus amores, Ana Clara e Gabriela, que, com seus sorrisos alegrem minha vida e me fortificam a cada momento.

Ao meu fiel companheiro e amado Tonhão, que, durante este mestrado foi namorado, noivo e marido, e esteve sempre ao meu lado, me dando força, com sua alegria, humor, carinho e cumplicidade.

RESUMO

O presente estudo é resultado de uma pesquisa realizada em uma organização que atua no ramo de entretenimento e lazer. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório com o objetivo geral de investigar a percepção dos trabalhadores do circo em relação ao seu contexto de trabalho com base em seu discurso. Tem como objetivos específicos: apreender o contexto de trabalho dos trabalhadores do circo e investigar os sentidos que os trabalhadores circenses atribuem ao seu trabalho. O embasamento teórico da pesquisa é a abordagem psicodinâmica do trabalho que abrange as seguintes categorias: organização do trabalho, condições de trabalho, relações intersubjetivas estabelecidas no interior da organização, vivências de prazer e sofrimento e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento. Para a coleta de dados, utilizaram-se entrevistas semi-estruturadas individuais com dezesseis trabalhadores de um circo. Após transcrição literal, elas foram analisadas conforme a análise de discurso. Os dados indicam que a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho abarcam características semelhantes a outras organizações, foram aglutinadas em uma categoria denominada nesta pesquisa de gestão do trabalho. O relacionamento e a liberdade no trabalho são percebidos tanto como vantagens como desvantagens para os trabalhadores do circo. Consideram o relacionamento com colegas e chefes satisfatório, porém a convivência (morar e trabalhar) com as pessoas do trabalho torna-se uma dificuldade. Existe uma liberdade/autonomia em relação à realização de números e aos ensaios, porém, é necessário o cumprimento de regras e de normas, além da necessidade de estar à disposição do circo a maior parte do dia, aos finais de semana e feriados. As condições de trabalho são satisfatórias, apesar de exigir uma constante adaptação durante as viagens (clima, barulho, etc.). Trabalhar em uma empresa de renome no mercado, ter carteira assinada (para alguns) e salários satisfatórios, geram segurança aos trabalhadores do circo pesquisado. O nome da empresa e as exigências do público, por outro lado, provocam pressão e sobrecarga, além da variedade de tarefas que produz tanto satisfação por agregar novas funções e salários como sobrecarga no trabalho. As vivências de prazer, as de sofrimento, as estratégias defensivas e os sentidos do trabalho, formaram a segunda grande categoria denominada de aspectos subjetivos do trabalho. Há uma grande satisfação dos participantes por trabalharem no circo, pois consideram o trabalho gratificante e que proporciona o alcance de objetivos, conquista e sobrevivência, além de provocar prazer e ser um orgulho para a família circense. O reconhecimento do público e da empresa, e a valorização do seu próprio trabalho também são indicadores de prazer ao trabalhador circense. Por outro lado, os participantes relataram cansaço físico e mental no trabalho. Existe também relatos de insatisfação em relação ao salário, direitos e benefícios, além da falta de reconhecimento do circo como cultura e arte por parte da sociedade e do governo, o que resulta em dificuldades de instalarem-se nas cidades, por exemplo. As estratégias defensivas utilizadas indicam a negação e/ou a racionalização representadas por determinados comportamentos, tais como: a busca de bom relacionamento com colegas e chefes, levando em consideração a convivência diária com eles; o conformismo relativo ao ambiente de trabalho e outros, também se caracterizam como estratégias defensivas. Abordando todas as categorias anteriores, os sentidos que os trabalhadores atribuem ao seu trabalho possuem fatores em comum com outras organizações, tais como: segurança e estabilidade, variedade de tarefas, prazer e orgulho no trabalho e reconhecimento do trabalho. Porém, existem sentidos específicos do circo, em virtude do estilo de vida circense. As relações familiares estabelecidas no circo encontram lugar central na vida dos circenses o que norteia as formas de trabalho, de vida, de aprendizagem, de valores e tradições adquiridos por herança familiar.

Palavras-chave: circo, trabalho, psicodinâmica do trabalho, sentidos do trabalho.

ABSTRACT

The present study is the result of research carried out in an organization that Works in the field entertainment and leisure. It is a descriptive exploratory case study whose main objective was to investigate the perception of the workers in the circus in relation to their work environment based on the speech of the circus workers. The specific objectives of the study are: to understand the work environment of the circus workers and investigate the meanings that they attribute to their work, The theoretic base of the research is a psychodynamic approach to the work that includes the following categories: work organization, work conditions, inter-subjective relationships established within the organization, experiences of pleasure and suffering as well as strategies used by the workers in order to minimize the suffering. For the collection of data, semi-structured individual interviews with sixteen circus workers were used. After the literal transcription, the interviews were analyzed in accordance with the discourse analysis. The data indicate that the work organization, the work conditions and the work relations have similar characteristics to other organizations, forming, in this study, a category called administration of the work. The relationship and the liberty in the work are perceived as much as advantages as disadvantages to the circus workers. The workers consider the relationship with colleagues and bosses satisfactory, however the living and working together with the people from the job became a difficulty. There is a liberty/autonomy in relation to the presentation and rehearsals, however, it is necessary to the rules and norms, in addition to the need to be at the disposal of the circus most of the day, weekends and holidays. The working conditions are satisfactory, taking into consideration the adaptation during the trips (climate, noise, etc.). Working for a well-known name in the market, having your work card signed (for some) and satisfactory salaries were factories to represent security for the circus workers studied. The name of the company and the demands of the public, on the other hand, cause pressure and overwork. A variety of tasks which produce satisfaction by accumulating new functions and better salaries also cause overwork. The experiences of pleasure, those of suffering, the defensive strategies and the meaning of work, formed the second category denominate as subjective aspects of work. There is great satisfaction for those who participate in the work of the circus, for they consider the work to be gratifying and permits them to reach their objectives, fulfillment and survival, as well as bringing about a great deal of pleasure and being the pride of the family. The recognition of the public and the press, and the appreciation of their own work also brings pleasure to the circus worker. On the other hand the workers claim physical and mental fatigue with the work. There is also dissatisfaction in relation to the salary, rights and benefits, besides the lack of recognition of the circus as culture and art, by society and the government which, for example, result in difficulties to install themselves in cities. The defensive strategies used indicate denial an/or rationalization represented by certain behaviours, such as: the search for a close relationship with colleagues and bosses, taking into consideration their daily living; the conformity in relation to the work environment, accidents, etc. Considering all of the previous categories, the meaning that the workers attribute to their work have factors in common with other organizations, such as: security and stability of tasks, pleasure and pride in the work and recognition of the work. However, there are the meanings that are specific to the circus in virtue of their life style. The family's relationships established in the circus plays a central role in the life of circus workers, which guide the forms of work, of living, of learning, of values and traditions acquired by family inheritance.

Key Word: circus, work, psychodynamic of work, meaning of work

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Significados e sentidos do trabalho.....	26
Figura 2 – Gráfico de análise do discurso relativo a duas perguntas	50
Figura 3 – Principais indicadores da organização do trabalho	56
Figura 4 – Principais indicadores das relações de trabalho.....	56
Figura 5 – Principais indicadores das condições de trabalho	61
Figura 6 – Principais indicadores de vivências de prazer no trabalho	65
Figura 7 – Sobrecarga como indicador de vivência de sofrimento	69
Figura 8 – Falta de reconhecimento como indicador de vivência de sofrimento	70
Figura 9 – Principais estratégias defensivas utilizada pelos circenses	72
Quadro 1 - Especificidades da área de entretenimento/lazer e do circo	79

SUMÁRIO

FOLHA DE APROVAÇÃO	3
RESUMO	6
ABSTRACT	7
LISTA DE FIGURAS E QUADROS	8
CAPÍTULO I - O TRABALHO NO CIRCO	15
1.1 O circo chegou...	15
1.2 O trabalho e seus sentidos	24
CAPÍTULO II - A CONTRIBUIÇÃO DA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	31
2.1 Organização e condições de trabalho	32
2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho	35
2.3 As relações de trabalho	40
2.4 As estratégias defensivas	41
CAPÍTULO III - DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO	44
3.1 Método	44
3.2 Campo de investigação	45
3.2.1 Participantes	46
3.3 Coleta de dados	46
3.3.1 Instrumentos e procedimentos	46
3.4 Análise dos dados	47
CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	51
4.1 Categoria 1 – A gestão do trabalho no circo	51
4.1.1 Organização do trabalho e relações de trabalho	51
4.1.2 Condições de trabalho	57
4.2 Categoria 2 – Aspectos subjetivos do trabalho	61
4.2.1 Vivências de prazer no trabalho	61
4.2.2 Vivências de sofrimento no trabalho	65
4.2.3 Estratégias defensivas	70
4.2.4 Os sentidos do trabalho no circo	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	83
APÊNDICE A	87
APÊNDICE B	88
APÊNDICE C	89

APRESENTAÇÃO

As tendências econômicas indicam que o setor de serviços é o que mais crescerá no século XXI, e já movimenta mais de vinte bilhões de dólares em todo o mundo. A maior ênfase está exatamente nos serviços relacionados a entretenimento, lazer e arte, pois há um aumento significativo no tempo do não-trabalho, que deve ser *empregado* em atividades de lazer e arte.

Alguns fatores favorecem o aumento do tempo do não-trabalho. De um lado, há aumento da expectativa de vida, com mais pessoas acima de 65 anos do que em toda a história da humanidade. De outro lado, as mudanças nas relações de trabalho, o desemprego estrutural, o aumento dos aposentados, também contribuem para que haja um aumento das horas de não-trabalho.

Para Trigo (2003), o ser humano tem a necessidade de fugir da rotina e compensar seus sofrimentos diários com atividades de lazer, em um ritual que se repete desde os tempos mais remotos. A nova dinâmica da sociedade, que aparentemente surgiu no final do século XX e se tornou evidente no início do século XXI, e o ritmo diário acelerado motivam a sociedade a buscar qualidade de vida.

Apesar da área de entretenimento, lazer e arte ser apontada por vários autores como o setor de maior crescimento, não há ainda uma delimitação específica em relação ao perfil do profissional de lazer – como se denomina, como deve ser formado, em que condições atua – o que constitui um campo fértil para investigações. Alguns estudos começam a pesquisar questões relacionadas a esse campo específico, mas a psicologia ainda não o tem abordado de modo privilegiado.

Dessa forma, considerou-se importante pesquisar os profissionais que atuam em grupos que possuem como objetivo construir arte ou promover diversão e lazer. Com essa proposta que envolve um projeto mais amplo do Programa de Pós-graduação da Universidade Católica de Goiás (UCG), foram pesquisadas, até o momento, três empresas da área de entretenimento/ lazer: uma boate (DIAS, 2007), um grupo de dança (SANTOS, 2008) e uma banda de *blues* (ASSIS, 2008). A questão tratada pelo projeto é como os trabalhadores dessas empresas percebem os respectivos trabalhos.

No mesmo sentido, este estudo teve como empresa pesquisada o circo, que se dedica ao entretenimento, sendo caracterizado como uma atividade de lazer a serviço do alívio de tensões do cotidiano. Configura-se como seu tema de interesse, o contexto de trabalho de uma empresa que tem por objetivo promover a alegria, a diversão, o descanso, o riso, o

relaxamento, e outros sentimentos agradáveis, ou seja, uma empresa de entretenimento/lazer.

Dentre as artes cênicas, a circense não tem tradição de pesquisas pelos estudiosos brasileiros, porém, a partir da década de 1980, o circo começou a ser mais pesquisado (BOLOGNESI, 2003).

Trata-se, portanto, de um estudo que pode trazer contribuições para o campo da psicologia e áreas afins. Investigam-se as vivências de trabalhadores do circo à luz da abordagem psicodinâmica do trabalho de Dejours (1994, 2001, 2004). Trata-se de uma abordagem que surgiu no final dos anos 1980, como uma vertente crítica da abordagem francesa referente à relação homem-trabalho. Ela está apoiada nos conceitos psicanalíticos, possui uma metodologia própria, e se volta para questões coletivas entre os trabalhadores e as organizações, envolvendo temas como vivências de prazer, sofrimento, estratégias de enfrentamento e outros relacionados à subjetividade dos sujeitos.

Em se tratando de trabalhadores do circo, no imaginário do público, é um lugar no qual a vida é prazerosa com exclusão das vivências de sofrimento que permeiam o estilo de vida dos demais trabalhadores. Conforme Bolognesi (2003), “no espetáculo, o artista não apresenta ‘interioridades’, ele é puro corpo exteriorizado, sublime ou grotesco, que se realiza e se extingue na dimensão mesma do seu gesto” (p.14).

Debates recentes acerca das possibilidades de acesso ao lazer deixam entrever as diversas representações e valores atribuídos ao termo, resultando entendimentos diferenciados e, às vezes, divergentes. O próprio uso indiscriminado da palavra *lazer* suscita significados – por vezes contraditórios – que se reduzem apenas às suas manifestações e aos conteúdos da ação, como, por exemplo, *jogar bola, distração, prazer, ir ao teatro, descanso, ver um filme*, dentre outros (PERES *et al.*, 2005). Por outro lado, observa-se uma concepção tradicional, em que o lazer é concebido exclusivamente em oposição ao trabalho. Como tempo totalmente alienado e alienante, contraditoriamente o lazer aparece também representado como tempo da absoluta liberdade e motor de profundas mudanças sociais (MASI, 2000).

A palavra *lazer* deriva do latim: *licere* – ser lícito, ser permitido. De acordo com Peres *et al.* (2005), o lazer, sem dúvida, ocorre em um tempo específico caracterizado pela ausência de um certo gênero de obrigações e deveres profissionais, familiares, religiosos, dentre outros. Conseqüentemente, é caracterizado como o espaço do lúdico e do prazeroso, vinculado à satisfação pessoal sem fins funcionais, expressando a cultura de um grupo ou sociedade (MELO; ALVES, 2003; DUMAZEDIER, 1999).

Para Dumazedier (1999), *lazer* é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode se entregar de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se,

ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou exercer a sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais. Trigo (2003), ressalta que o ser humano, em virtude do ritmo acelerado dos dias atuais, tem a necessidade de fugir da rotina e compensar seus sofrimentos diários com atividades de lazer, em um ritual que se repete desde os tempos mais remotos.

As atividades de *lazer*, portanto, têm como aspecto intrínseco o *entretenimento*. Etimologicamente, a palavra *entreter* tem origem latina (*inter* – entre – e *tenere* – ter). Entretenimento é a arte ou técnica de entreter alguém ou um grupo.

De forma a tornar menos pesadas as dificuldades do cotidiano, o entretenimento trouxe para a realidade atual opções capazes de aliviar o *stress* diário. Trigo (2003) apresenta uma perspectiva pontual a respeito da contribuição do entretenimento para o mundo atual:

O que se pode ressaltar em uma análise inicial é a importância social, cultural e econômica do entretenimento na vida das pessoas, especialmente as que habitam os bolsões pós-industriais do planeta. Há muitos exemplos que demonstram como o entretenimento permeia a nossa sociedade e se torna uma força econômica, uma referência cultural e um estilo em vários segmentos sociais. (p.35).

Além de caracterizar-se como uma atividade de lazer, o circo apresenta uma série de particularidades que realçam seus valores e tradições.

De acordo com a história do circo, observa-se que uma das suas principais características é a transmissão do saber de geração a geração, colocando a família como base sustentadora do circo.

A partir do século XIX, registra-se no Brasil a chegada de famílias circenses européias. Muitas delas vieram como artistas, saltimbancos, trazendo a *tradição* da transmissão oral dos seus saberes. O processo de aprendizagem no circo caracteriza-se desde então, como único e permanente, garantindo a continuidade de um modo particular de vida, a circense.

Segundo Silva (1996), do final do século XIX à metade do seguinte, é possível observar que o circo desenvolveu relações sociais e de trabalho específicas, como resultado das várias formas de adaptação entre o artista imigrante e a consolidação do circo como uma escola, além das ligações entre as várias famílias circenses.

O circense do século XX, na sua maioria, já nasceu no circo, o que lhe garante o início do processo de aprendizagem desde o nascimento. No ensinar e aprender, está a chave que garante a imortalidade do circo.

Entendendo as especificidades do circo, o presente estudo teve como objetivo geral investigar como os trabalhadores do circo percebem seu contexto de trabalho que traz representação de pura alegria e no qual se estabelecem relações de trabalho e de vida pessoal.

Levando em consideração que um dos objetivos específicos é apreender o contexto de trabalho circense, foram utilizadas as seguintes categorias: organização do trabalho, condições de trabalho, relações intersubjetivas estabelecidas no interior da organização, vivências de prazer e sofrimento e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para minimizar o sofrimento. O segundo objetivo específico diz respeito à compreensão do sentido atribuído pelos trabalhadores circenses ao trabalho no circo, considerando o circo como uma organização com algumas especificidades e, conseqüentemente, com sentidos próprios.

Verifica-se em vários estudos relativos ao sentido do trabalho, que é um construto psicológico multidimensional e dinâmico e que resulta da interação entre as variáveis pessoais e do ambiente de trabalho, a função central que ele exerce na vida das pessoas (MORIN, 2001; TOLFO; PICCININI, 2007; SANTOS, 2006). Assim, optou-se por focar neste estudo o sentido que os circenses atribuem ao seu trabalho.

Trata-se de um estudo de caso, e a técnica utilizada para coleta dos dados foi a entrevista individual que permitiu uma investigação do contexto organizacional considerando as categorias apresentadas por Dejours (1994, 1997, 2004).

A análise das entrevistas foi feita com base na técnica de análise do discurso de Sílvia Lane (1985).

A dissertação está subdividida em quatro capítulos, os quais apresentam primeiramente a parte teórica considerando a dinâmica do mundo atual do trabalho, suas transformações e conseqüências e a abordagem psicodinâmica do trabalho, e posteriormente, é apresentada a pesquisa empírica, sua metodologia, análise e discussão dos resultados e as conclusões encontradas.

O primeiro capítulo aborda o histórico do circo, suas bases sustentadoras e a relação deles com as transformações ocorridas no mundo do trabalho. Segue-se um breve histórico relativo às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo entre os séculos XX e XXI. Estas mudanças ajudam a compreender como têm sido estabelecidos os sentidos do trabalho para os trabalhadores.

No segundo capítulo, é apresentada a abordagem psicodinâmica do trabalho, bem como seu itinerário histórico, seus pressupostos teóricos e as categorias pré-definidas, com base nos estudos realizados por Dejours (1992, 1993, 1994, 1999, 2004).

O terceiro capítulo apresenta o delineamento metodológico do estudo, descrevendo a organização pesquisada, as técnicas de coleta e de análise dos dados. O quarto capítulo reserva-se à descrição e análise dos dados encontrados, bem como a discussão das categorias que surgiram. A seguir são apresentadas as considerações finais do trabalho desenvolvido.

CAPÍTULO I

O TRABALHO NO CIRCO

O circo é a arte do corpo que é reverenciado durante todo o espetáculo. O herói através da beleza dos seus gestos na superação da morte, da moral e dos limites humanos nos traz para o mundo o corpo como obra de arte, como matéria de trabalho para o artista de circo. A perfeição do movimento do corpo e o domínio de si mesmo nos números se fazem como uma obrigação de trabalho, pois um pequeno erro pode ocasionar a morte de si e do outro (LOBO; CASSOLI, 2006, p. 65).

A vida do artista dentro do circo é uma obra de arte em andamento, um devir constante que faz do artista senhor de si e do seu corpo durante sua obra, o espetáculo. A vida enquanto obra de arte exige dele uma tomada de posição, um *ethos*, (Ortega, 1999) para tomar seu corpo, sua vida como material para a obra de arte (LOBO; CASSOLI, 2006, p. 65)

Este capítulo irá contextualizar o circo, abordando sua história e os valores nela impressos. Posteriormente, serão discutidas as diversas abordagens e aplicações da palavra *trabalho* em diferentes momentos históricos, bem como os sentidos que lhe podem ser atribuídos.

1.1 O circo chegou...

Para um maior entendimento da arte circense, cabe descrever a história do circo e as bases que o constituem.

Segundo Torres (1998), pode-se dizer que as artes circenses surgiram na China, onde foram descobertas pinturas de quase 5 mil anos, em que aparecem acrobatas, contorcionistas e equilibristas. A acrobacia era uma forma de treinamento para os guerreiros, de quem se exigia agilidade, flexibilidade e força. Com o tempo, a essas qualidades somaram-se a graça, a beleza e a harmonia.

Em 108 a.C., houve uma grande festa em homenagem a visitantes estrangeiros, que foram brindados com apresentações acrobáticas surpreendentes. A partir de então, o imperador da China decidiu que todos os anos seriam realizados espetáculos do gênero durante o Festival da Primeira Lua. Até os dias atuais, os aldeões praticam malabarismo com espigas de milho e brincam de saltar e equilibrar imensos vasos nos pés (TORRES, 1998).

O Circo Máximo de Roma apareceu por volta dos anos 60 a.C., mas foi destruído em um incêndio. Em 40 a.C., foi reconstruído por ordem de Júlio César, que o transformou em um monumento espetacular de três andares, com pórticos e colunas – era o Coliseu, com capacidade para 87 mil espectadores. Lá eram apresentadas excentricidades, como homens

louros nórdicos, animais exóticos, engolidores de fogo e gladiadores, dentre outros. O Império Romano entrava no primado do *pão e circo*. No entanto, entre 54 e 68 d.C., as arenas passaram a serem ocupadas por espetáculos sangrentos, com a perseguição aos cristãos, que eram atirados às feras, o que diminuiu o interesse pelas artes circenses (TORRES, 1998).

Segundo Torres (1998), os artistas começaram a improvisar suas apresentações em praças públicas, feiras e entradas de igrejas. Durante séculos, em feiras populares, exibiram fenômenos, habilidades incomuns, truques mágicos e malabarismo.

A partir de 1768, o inglês Phillip Astley, sub-oficial da Cavalaria, que se apresentava com sua companhia em provas eqüestres, desenhou uma pista circular rodeada por tribunas de madeira, instalando-a ao ar livre em um terreno baldio. Após fazer apresentações apenas eqüestres, o que ficou conhecido como circo de cavalinhos, Astley introduziu números de saltimbancos nas apresentações, com o objetivo de imprimir ritmo e dar um entretenimento ao público, o que constitui a base do circo moderno (SILVA, 1996; BOLOGNESI, 2003).

Astley começou a construir, em 1779, em Paris, um local permanente, de madeira e coberto, o *Real Anfiteatro Astley de Artes*, inaugurado em 1782 (SILVA, 1996).

Posteriormente, surgiram novos locais de apresentações na Europa, expandindo-se para os Estados Unidos da América, onde surgiu ainda a idéia de passar do edifício à estrutura de lona. Essas lonas podiam ser montadas e desmontadas facilmente, permitindo uma melhor locomoção, podendo percorrer as longas distâncias do país. No início de 1820, a maioria dos circos norte-americanos adotava essa forma, e em 1830, ela foi apresentada na Inglaterra (SILVA, 1996).

No século XVIII, portanto, vários grupos de saltimbancos percorriam a Europa, especialmente na Inglaterra, França e Espanha. Eram freqüentes as exhibições de destreza a cavalo, combates simulados e provas de equitação (TORRES, 1998)

Segundo Silva (1996), dentre os imigrantes que chegaram ao Brasil no século XIX, alguns eram artistas, em sua maioria saltimbancos, os quais se apresentavam em praças públicas, feiras e festividades. Nesse século, ainda não havia no Brasil, espaços cobertos para suas apresentações. Os saltimbancos chegavam e apresentavam a sua destreza de serem contorcionistas e acrobatas, e alguns números com animais.

Alguns desses saltimbancos eram ciganos, que tiveram presença marcante na origem das famílias circenses, o que é visível no modo de locomoção da moradia, na transmissão oral e na organização familiar dos trabalhadores de circo até os dias atuais (SILVA, 1996).

Torres (1998), comentando Castro, afirma que sempre houve ligação entre os ciganos e o circo. Dentre suas especialidades inclui-se a doma de ursos, o ilusionismo e as exhibições

com cavalos. Há relatos de que antigamente eles usavam tendas, e nas festas sacras, havia bebedeira e exposições artísticas, incluindo teatro de bonecos. Eles viajavam de cidade em cidade, e adaptavam seus espetáculos ao gosto da população local. Números que não faziam sucesso na cidade eram retirados do programa.

O circo, com suas características, e em geral itinerante, existe no Brasil a partir dos fins do século XIX (TORRES, 1998). Os imigrantes desembarcavam em um porto importante, faziam seu espetáculo, partiam para outras cidades, descendo pelo litoral até o Rio da Prata, dirigindo-se para Buenos Aires. “Estes circos eram assistidos até por imperadores”, assinala Torres (1998, p.19).

Instalando-se assim, na periferia das grandes cidades e voltado para as classes populares, sua modernização não ocorreu em termos de espaços e equipamentos, mas investindo no elemento humano, suas destrezas, habilidades e criatividade. Por isso, os palhaços são as figuras centrais, e deles depende o sucesso do circo.

O circo brasileiro tropicalizou algumas atrações. O palhaço brasileiro fala muito, ao contrário do europeu, que é mais mímico. No Brasil, palhaço é mais conquistador e malandro, seresteiro, tocador de violão, com um humor picante.

Para os artistas poderem apresentar-se surgiu, também, a necessidade de uma melhor estrutura física para o circo. Para sair das praças e se apresentarem em espaços fechados nos quais pudessem cobrar ingressos, têm como referência o conhecimento técnico da estrutura física de um circo europeu. Assim, as primeiras formas de apresentação, em recinto fechado, foram denominadas sucessivamente de circo de tapa-beco, circo de pau-a-pique, circo de pau-fincado e circo americano (o mais conhecido atualmente) (SILVA, 1996).

Silva (1996) afirma que

o conhecimento e as adaptações tecnológicas utilizadas na construção das estruturas físicas do circo e de seus aparelhos pelos circenses, bem como a forma de transporte do conjunto de seus equipamentos, utilizada do final do século XIX até a primeira metade do século XX, fazem parte da formação do circense brasileiro. A dimensão tecnológica é indissociável da dimensão cultural e revela como este grupo construiu a sua relação de adaptação (p.96).

O material necessário para a apresentação e para a montagem do circo era produzido pelos próprios circenses, desde a roupa de trabalho e aparelhos, até o aparato para garantir a segurança e conforto do público (SILVA, 1996).

A primeira escola que se instalou no Brasil chamava-se Piolin, em São Paulo, no estádio do Pacaembu (1977). Em 1982, surgiu a Escola Nacional de Circo, no Rio de Janeiro, e jovens de todas as classes sociais começaram a ter acesso às técnicas circenses. Formados,

os ex-alunos trabalham em circos brasileiros ou no exterior, ou formam grupos que se apresentam em teatros, ginásios e praças.

Nas últimas décadas do século XX, por uma mudança de valores, muitos circenses fizeram seus filhos estudarem e até mesmo realizar um curso universitário. As novas gerações descendentes dos antigos circenses estão trabalhando mais na administração dos circos (TORRES, 1998). O novo movimento foi denominado de circo contemporâneo. Não há uma data precisa do seu surgimento, mas pode-se dizer que o movimento começou no final de 1970, em vários países simultaneamente.

No início do século XXI, existem mais de 2 mil circos espalhados pelo Brasil, aproximadamente 80 são médios e grandes, com trapézio de vãos, animais e grande elenco. Estima-se um público anual de 25 milhões de espectadores. Dentre os problemas enfrentados há os terrenos para instalação do circo com aluguéis caros, e algumas cidades não permitem a montagem de circos, pois seus prefeitos temem esses *forasteiros* (TORRES, 1998).

Desde o início deste processo de desenvolvimento do circo, percebe-se que

são básicos e essenciais os saberes mobilizados para promover mudanças e adequações a situações diversas, muitas vezes “adversas”. O organizador prioritário destas mudanças é a forma com que os usos e costumes se travestem em tradições e alargam o âmbito das experiências culturais peculiares dos circenses (Silva, 1996, p. 112).

A característica marcante do desenvolvimento circense é baseada em uma estrutura que a autora denomina de *circo-família*.

De acordo com Costa (2000), ao falar de circo, destaca-se a sua aparente imutabilidade estrutural durante dois séculos. O circo continua sobrevivendo e com seus alicerces inalterados, mesmo após diferentes modelos organizacionais que se sucederam desde a Revolução Industrial, quando já se caracterizava o circo moderno.

Costa (2000) ressalta que

em quase todo o mundo o circo continua sendo um dos mais bem sucedidos negócios na área de entretenimento em espetáculos ao vivo, atendendo às mais exigentes expectativas do mercado de diversão em função de sua competência em utilizar-se de todas as possibilidades tecnológicas disponíveis para o embelezamento e a magia dos grandes shows (p.1).

O circo, portanto, sobrevive, há séculos, em diferentes realidades, encontrando formas de articulação para superar as crises. Para isto, o circo resiste sustentado por valores, tradições, séculos de experiência no enfrentamento de adversidades do mundo, permanecendo em dia com seu tempo.

O circo está vivo e totalmente inserido no mundo contemporâneo. Apesar de fortemente vinculado às suas origens, ele se inclui nas organizações modernas do século XXI, no qual o tempo livre passa a ser foco do mercado de entretenimento e diversões, que se encontra em expansão (COSTA, 2000). Para o autor,

o circo é o exemplo típico de uma organização que concilia em seu interior elementos organizacionais pré-fordistas, herdados das corporações de ofício, das troupes de saltimbancos do início da Era Moderna, dos tempos anteriores à Revolução Industrial, com toda a tecnologia necessária hoje aos grandes espetáculos de entretenimento. Concilia os dois paradigmas – pré e pós fordista – sem desmerecer sua matéria prima de maior valor: o ser humano, detentor do conhecimento, aprendiz permanente de sua arte e mestre dos que o sucederão (p. 2).

Costa (2000) trata o circo como uma instituição, levando em consideração as dimensões valorativas que compõem sua identidade (a imagem que veicula, formas de agir e reagir, o significado que dá ao mundo). Dessa forma, independentemente das formas adquiridas pelas organizações (as empresas), a instituição circense sobrevive, sendo reconhecida por suas dimensões institucionais preservadas que se concretizam nas organizações, e que são a identidade e os valores.

O circo tem sua identidade marcada pela forma e por um sistema de autopreservação peculiares. A forma foi caracterizada desde que Philip Astley, em Londres em 1742, cercou com arquibancadas o picadeiro no qual treinava cavalos e associou essas apresentações às peripécias acrobáticas dos saltimbancos. A forma circular facilita a montagem e desmontagem do circo, a cobrança de ingressos, o conforto da visão completa do espetáculo. O circo tem, ainda, um sistema, uma forma de viver que inclui mudanças constantes, que não constituem problema. Faz parte do dia-a-dia circense, tornar o circo sempre um *circo-novo*, que repensa seus espetáculos, que transforma sua trilha sonora, que incorpora a sonoplastia, o coreógrafo, o iluminador. “O circo é novo sempre porque não para de mudar. Este é o estado permanente de ser”, afirma Costa (2000, p.6).

A segunda dimensão institucional diz respeito aos valores do circo. São eles: a tradição, a família, o conhecimento, a maestria e a itinerância.

A tradição permeia a história de diferentes grupos de uma determinada sociedade. O circo também possui elementos baseados em sua tradição, porém é importante compreender o que significa ser tradicional para o grupo, ou seja, para os circenses (SILVA, 1996).

Ser tradicional para o circense envolve uma necessidade de contrapor diferenças entre elementos *não-tradicionais* e *tradicionais* que distinguem o circo atual do circo antigo, com certa nostalgia de uma determinada forma de organização que existiu em uma determinada

época, além de valorizar os atributos tradicionais. Ser tradicional para o circense não significa somente representação do passado, mas pertencer a uma forma particular de fazer circo.

Segundo Costa (2000), é necessário compreender o conceito de tradição para a compreensão do universo circense. A tradição permite ao circo pertencer a um mundo em que determinado conhecimento constitui a essência do grupo. Essa essência expande-se por meio da vivência e da prática daqueles que por origem sanguínea ou não, constituem seu maior patrimônio: os indivíduos.

Silva (1996) descreve as características circenses marcantes

tratava-se, mais do que morarem juntos, de um compromisso com seu “mundo” e tudo o que nele estava envolvido. Somente os circenses eram conhecedores na arte de armar e desarmar um circo, ou um “aparelho”. Eles mesmos garantiam a sua segurança e a do público que assistia o espetáculo. Assim, era “natural” que tanto proprietários quanto contratados fizessem parte da montagem de cada detalhe do circo. Como se diz na linguagem circense “todos tinham que ser bons de picadeiro e bons de fundo de circo”. No entender dos circenses brasileiros, a referência aos “tradicionais de antigamente”, ou àquele que dizia “sou um artista de circo”, explicitava que saber executar um número de picadeiro representava uma das fases da construção de um artista circense “verdadeiro” (p.70).

De acordo com Silva (1996), ser tradicional para o circense significa pertencer a uma forma particular de fazer circo, significa ter passado pelo ritual de aprendizagem, que inclui tanto os números quanto os aspectos da manutenção. É receber e transmitir, através das gerações, os valores, conhecimentos e práticas, resgatando o saber circense dos seus antepassados. Não se trata de lembranças, mas de uma memória das relações sociais e de trabalho, e a família é o mastro central que sustenta toda essa estrutura. Bolognesi (2003) expõe que essa é a forma de manutenção e continuidade dos laços sociais e de preservação das formas culturais.

Segundo Silva (1996), a família circense, no sentido mais estrito, não difere conceitualmente da família da sociedade ocidental, ou seja, é uma rede de pessoas que possuem um nome, um patrimônio material e simbólico, os quais são herdados e transmitidos, e que se fundamenta no casamento monogâmico. Porém, as relações entre os papéis de homem, mulher e criança obedecem a uma lógica familiar distinta, determinada pela singularidade da constituição do grupo social circense.

As mulheres circenses do século XX já eram preparadas, desde o nascimento, para desempenhar uma atividade, que requer mais que o cumprimento de sua jornada de trabalho como mãe e doméstica, pois à noite ela seria uma artista de circo. Seu corpo e sua mente já eram trabalhados para esse estilo de vida (SILVA, 1996).

Já as crianças, representavam a continuidade da *tradição*, pois seriam as portadoras do saber presente na memória familiar. Não havia muitas formas de fugir do *destino*, pois os

filhos representavam o futuro daquele tipo de circo. Seus pais, e na falta desses, algum parente próximo, eram os que ensinavam às crianças os primeiros passos para se tornarem artistas. Ensinava-se a toda criança com idade suficiente, no entender dos circenses, executar os primeiros movimentos do corpo.

Para Costa (2000), “o circense soube valorizar a família, reunir-se em torno dela e preservá-la, mas jamais a entendeu apenas a partir do parâmetro da ligação por laços de consangüinidade” (p.7). Dessa forma, a família ampliada exerce tanto um papel de preservação quanto de transmissão do conhecimento.

Silva (1996) ressalta que a formação e a aprendizagem do circense deve ser compreendida como a reprodução de um modo de vida. O circense, na sua maioria, nasceu no circo, e os processos de socialização, formação e aprendizagem iniciam-se com seu nascimento. No ensinar e no aprender estava a chave que garantia a continuidade do circo, estruturado em torno da família.

As crianças eram de responsabilidade de todos. Era costume chamar de *tio* os companheiros que tinham idade de pai e mãe, e de *sobrinhos* todas as crianças que pertenciam ao circo. A relação de parentesco legal certamente ocorreria em algum momento, pois geralmente as famílias circenses interligavam-se.

As famílias circenses eram numerosas. A maioria dos circos brasileiros dessa época era formada por integrantes da mesma família. A própria família bastava para a formação do espetáculo bem como para a manutenção geral. (SILVA, 1996)

Nos casos em que somente a família consangüínea trabalhava, a divisão do trabalho era móvel, todos faziam tudo. O pagamento não consistia em um salário convencional, mas em um tipo de *mesada*.

As famílias que se dedicaram à atividade circense no Brasil envolveram todos os seus membros na realização do espetáculo. Familiares também eram as formas de ensino e aprendizagem que, ao longo do tempo, consolidou-se como tradição circense (BOLOGNESI, 2003)

No final do século XIX, alguns circos podiam contratar famílias-artistas. Os contratos firmavam-se por um acordo verbal e coletivo relativo ao salário e às obrigações da família no do circo. Mesmo contratados, todos continuavam fazendo tudo, constituindo-se mais em uma relação de pertencimento do grupo circense do que propriamente a relação de patrão *versus* empregado, o que não impedia o surgimento de situações de conflito.

Segundo relatos de Silva (1996), conflitos internos, de qualquer ordem – trabalhista, familiar, acidente – eram resolvidos no âmbito familiar, do circo como *assuntos de família*, não sendo necessário explicitá-los ou revelá-los.

Assinala a autora,

os problemas advindos de contratações verbais, rompimentos familiares e de contratos, acidentes físicos ou da relação entre proprietários e artistas contratados, no circo família, eram tratados de maneira a não comprometer o conjunto formado pela organização do trabalho e o processo de socialização/formação/aprendizagem (p.68).

Entretanto, em consequência dos conflitos, alguns formavam outro circo, outros procuravam contrato com outro proprietário, e se o proprietário perdesse o circo, tornava-se artista de um outro.

A organização da empresa circense, portanto, estruturou-se com base nas famílias, porém, segundo Bolognesi (2003), nas últimas décadas do século XX, já foram transformadas as formas de organização do circo, levando a um contrato de mão-de-obra especializada, tendo imperado as idéias e a prática capitalistas.

De um modo geral, no entanto, os artistas ainda se organizam em trupes familiares, as quais foram, em sua maioria, são proprietárias de circos. Abandonando a iniciativa empresarial para dedicar-se somente à prática artística, as famílias ainda mantêm os vínculos nos quais se formaram.

O conhecimento é o maior valor existente no circo. Nada substitui ou supera a importância de cada indivíduo ser detentor de um saber herdado de uma família à qual pertence por laços sanguíneos ou não (COSTA, 2000). Ao falar de conhecimento no circo, a autora refere-se “a um tipo específico de conhecimento, artístico e técnico, próprio do contexto circense gerado e transmitido nos seios das próprias organizações” (p.8).

Conforme Bolognesi (2003), “desde cedo a criança era iniciada nas lides circenses, de modo que sua formação (como artista e cidadão) se dava, prioritariamente, debaixo da lona” (p.47). Não se tratava de uma aprender um determinado número, era um aprendizado que englobava a totalidade do circo, desde o montar e desmontar a lona, até as proezas dos números artísticos. Na transmissão do saber circense então, incluía os ensinamentos necessários a sobrevivência do espetáculo e da família.

O profissional de circo, seja artista ou técnico, é dono de seu trabalho e do conhecimento que possui, isto lhe confere uma maestria que o torna um artista respeitado e disputado pelo mercado de trabalho e o espetáculo valorizado (COSTA, 2000). A maestria revela o caráter único de cada artista e de cada número.

Os circenses buscam sempre figurar entre os melhores, o que se torna necessário em virtude da competição existente entre as companhias de circo. Ser o maior, o melhor, é ter reconhecimento, fama, respeito, ser lembrado, é tornar-se referência.

Em relação ao nomadismo, o circense encontra nesse modo de viver, uma forma de sobrevivência, visto que a permanência de um circo em um lugar depende das relações com as vizinhanças e com a cidade, além das condições climáticas, aceitação do público, etc. (BOLOGNESI, 2003).

Mudar constantemente é um pressuposto básico para a vida do circo, e

estas mudanças constantes não determinam apenas sua estrutura, seus processos administrativos, suas estratégias de sobrevivência mas a relação com as pessoas que nele trabalham porque nele elas vivem. A convivência estreita determina padrões de comportamento muito difíceis de serem administrados (Costa, 2000, p.9).

Apesar das dificuldades que implicam as mudanças, o circo é reconhecido mundialmente por sua capacidade em enfrentar situações diversas e adversas. Por meio da itinerância,

o circo redefine suas estratégias de viver e produzir e adequa-se a novas situações porque para ele a mudança não significa um momento crítico e eventual em sua existência. É essencial para sua sobrevivência. Oxigena sua estrutura e lhe permite ocupar novos espaços na sociedade (Costa, 2000, p.9).

Assim, o circo, como organização, revela-se de forma especial. Ele faz parte do mundo globalizado, sobrevivendo às inovações, tendências e exigências do mercado; Porém, o seu modo de produzir parece não abalar seus valores, enraizados em sua essência, os quais se caracterizam como verdadeira estrutura familiar, de transmissão de saberes, de tradição, da prática do nomadismo.

As viagens e a maestria fazem parte da organização e condições de trabalho. O conhecimento, a família e a tradição ditam como devem ser valorizadas e tratadas as relações de trabalho que se estabelecem prioritariamente entre familiares, os quais possuem uma grande responsabilidade de transmitir o conhecimento de geração a geração.

Vale, portanto, descrever algumas características do trabalho no circo:

- a) os circenses trabalham e vivem no circo;
- b) geralmente vivem em *trailers* com suas famílias; quem é sozinho no circo, divide um quarto com outros circenses;
- c) viajam constantemente para apresentação dos shows;
- d) as funções são variadas, podendo cada funcionário ter mais de uma função;
- e) normalmente não possuem carteira assinada;
- f) geralmente os circenses possuem família no circo;

- g) o conhecimento é transmitido de geração em geração e por isso o treinamento ou o aprendizado é adquirido desde criança;
- h) o ritual de aprendizagem é uma tradição do circo;

1.2 O trabalho e seus sentidos

O trabalho constitui-se como objeto de estudo de diferentes áreas do conhecimento, dentre elas, a psicologia, a sociologia, a economia, a antropologia. Dessa forma, revela-se com diferentes configurações e é representado de forma distinta para os trabalhadores, subjetiva ou objetivamente, tendo em vista, também, a condição histórica na qual o trabalho é estudado.

Embora a abordagem, referente ao trabalho, utilizada neste estudo seja da psicodinâmica do trabalho, é mister articular diferentes perspectivas a respeito do termo, estudadas pela psicologia do trabalho, de modo a perceber as diferentes concepções de *trabalho*.

Assim, o trabalho é objeto de múltiplas concepções. Há diferentes formas de relações estabelecidas pelo homem com seu trabalho. Desde um significado que associa o trabalho a conteúdos negativos (sacrifício, luta, batalha, obrigação, dor, carga, etc) a uma associação positiva do trabalho (identidade, oportunidade de realização, prazer, interação, contatos sociais, etc).

Atualmente, autores como Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), definem o trabalho como uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano. Por meio do ato e do produto de seu trabalho, o ser humano percebe a sua vida como um projeto, reconhece sua condição ontológica, materializa e expressa sua dependência e poder sobre a natureza, produzindo os recursos materiais, culturais e institucionais que constituem seu ambiente. Apesar desses aspectos, os mesmos autores, ressaltam que a palavra *trabalho* em sua origem reflete um sentido contrário, uma vez que, ela se origina de termos latinos associados à tortura – *tripalium e trubicula*.

Segundo Codo (1993), trabalho é um esforço humano que implica sacrifício e dor: “Chamamos processo de trabalho ao conjunto de operações realizadas por um ou vários trabalhadores, orientados para a produção de uma mercadoria ou realização de um serviço” (p. 104).

O trabalho, portanto, está etimologicamente associado à noção de tortura, sofrimento, refletindo no tratamento que as pessoas dão a atividade laboral como *ir pra luta, ir pra batalha*.

Na Grécia Antiga, o trabalho era concebido como algo obrigatório, como meio de sobrevivência, impositivo, degradante e desonroso, direcionado aos escravos. A dedicação ao trabalho ou ao ócio não era uma questão de escolha, mas um direito político, exclusivo dos cidadãos livres, que podiam decidir como contemplar o tempo livre.

Ao longo dos anos, a religião teve grande influência na transformação dos significados do trabalho. Foi concebido como castigo, punição e penitência no início do cristianismo e posteriormente, com a reforma protestante, passou a constituir um veículo para servir a Deus, sendo considerado uma forma de expiação dos pecados e de busca de salvação.

A partir do Renascimento, surgiu uma nova concepção de trabalho, a de estímulo ao desenvolvimento humano, e não mais como um obstáculo, mas fonte de identidade e auto-realização. O trabalho passou a ter um significado intrínseco, tendo nele as próprias razões para trabalhar (ALBORNOZ, 1986). Assim, a satisfação no trabalho tornou-se consequência do próprio processo auto-expressivo inerente a ele.

De acordo com as idéias de Hegel, Alborno (1986) ressalta a criação de uma nova concepção para o trabalho por meio do qual o homem produz a si mesmo. Dessa forma, ele se reconhece no produto que cria, realizando um processo de autoprodução humana – no que produz, o homem se reconhece e é reconhecido pelo outro. Nesse sentido,

o homem só satisfaz seu desejo, suas carências humanas, quando outro homem seu igual lhe reconhece o seu valor humano. O homem só pode manter-se humano na relação com outros homens. (...) o trabalho que desenvolve e o que produz, em comunidade, lhe geram reconhecimento de outrem como indivíduo humano. Os homens desejam e carecem ser reconhecidos (ALBORNOZ, 1986, p. 64).

Marx, de acordo com Borges (1999), influenciado pelas idéias hegelianas, compartilha a concepção do trabalho que constrói, atribuindo elevada centralidade ao trabalho na vida das pessoas, representando a própria expressividade e autoconstrução do ser humano. Por outro lado, Marx descreve o trabalho na sociedade capitalista como uma mercadoria, alienante, humilhante, repetitivo. Não sendo dono do projeto do que produz, o trabalhador se torna apenas mais um, na produção repetitiva e alienada da produção industrial mecanizada e em série.

Tolfo e Piccinini (2007) afirmam que

o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade. É valorizado tanto pelos defensores tradicionais do capitalismo quanto pelos marxistas. Contudo, há que identificar as diferenças presentes neste consenso. Para os capitalistas, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e obtenção de excedente por meio da maisvalia (o lucro). Já, no pensamento marxista o trabalho mercadoria (Marx, 1993), defendido pelos detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho

exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado. Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (p.5).

Contudo, não se pode negar a grande influência do contexto sócio-econômico-cultural sobre as transformações das concepções de trabalho ao longo da história. Pautada por significados positivos e negativos, a história do trabalho segue sendo estudada a fim de compreender os significados que exerce na vida das pessoas.

É comum os conceitos de significado e sentido serem tratados como sinônimos. Para alguns autores (MOW¹, 1987) não há diferença entre eles. Para outros, o *significado* do trabalho abrange a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador e o *sentido* do trabalho abrange, além do significado, a auto-realização, a satisfação pessoal, o sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional e a liberdade/autonomia para a execução das tarefas (TOLFO; PICCININI, 2007). Desta forma, o significado é mais social e o sentido mais individual conforme a figura a seguir:

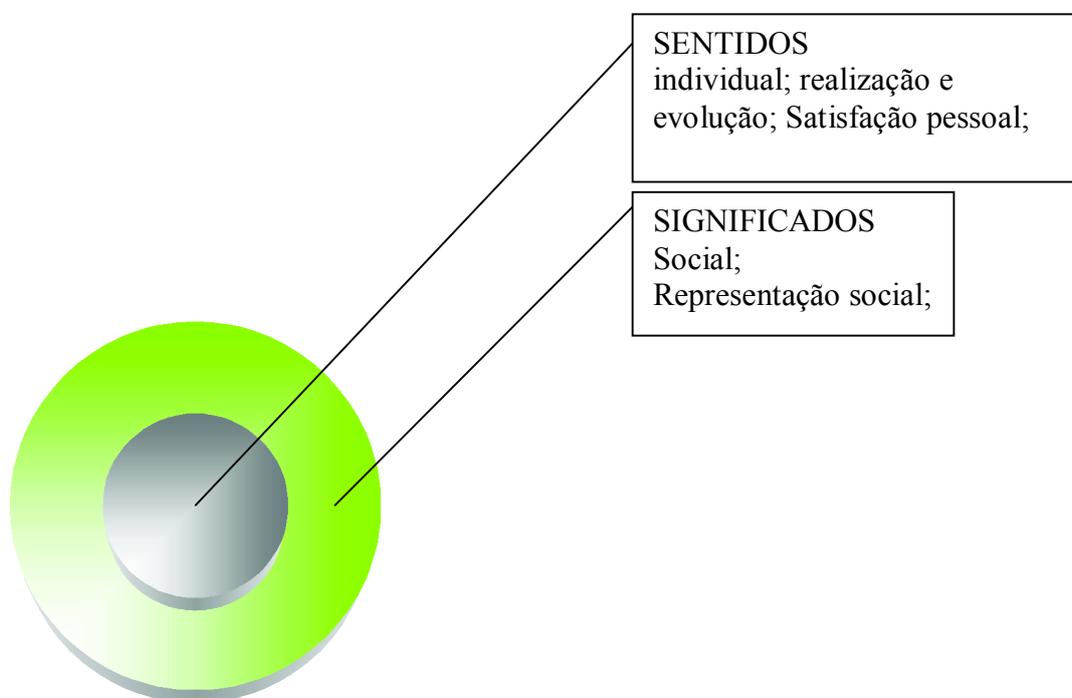


Figura 1 – Significados e sentidos do trabalho

¹ Em inglês: *Meaning of Working Research Team*

Apesar das distinções, os conceitos serão tratados neste estudo tendo como referência o conceito desenvolvido por Borges (1998, 1999) que abrange tanto os aspectos sociais quanto os individuais:

O significado do trabalho é abordado como uma estrutura cognitiva, subjetiva e histórico-social, pois abrange, ao mesmo tempo, aspectos individuais, refletindo a história individual de cada um, e também a construção coletiva e compartilhada dos indivíduos, levando em consideração as condições históricas da sociedade na qual está inserido. (BORGES, 1998, 1999).

Trata-se de um construto inacabado, dinâmico, em permanente processo de construção, e ainda apresenta múltiplas facetas, sendo composto por vários aspectos que levam o indivíduo a atribuir um significado ao trabalho (BORGES, 1998, 1999).

Tendo em vista as divergências assumidas pelas pesquisas sobre o sentido do trabalho, considera-se importante descrever, os dados apontados pelos pesquisadores mais citados na literatura sobre o tema.

Vários estudos já demonstraram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas. Os estudos relativos ao sentido do trabalho iniciaram-se com Hackman e Oldhan (1975), que descrevem as características ou condições que contribuem para que o trabalho tenha sentido: variedade das tarefas (permitindo o desenvolvimento de competências); trabalho não-alienante (no qual o trabalhador se identifica com todo o processo, com autonomia, liberdade e independência na sua realização, aumentando sua responsabilidade em relação às próprias tarefas); retorno, reconhecimento acerca do desempenho das tarefas realizadas; possibilidade de aprendizagem contínua, de contribuição social, de um futuro desejável (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007).

Entre 1981 e 1983, o grupo de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW), passou a destacar-se na condução das pesquisas referentes ao significado que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. Esse grupo, em suas pesquisas, descreve os sentidos do trabalho para os trabalhadores: é central na vida das pessoas; acrescenta valor a alguma coisa; é uma atividade que beneficia os outros; uma atividade desagradável; exige esforço físico e mental; e é simplesmente uma atividade regular remunerada (MOW, 1987).

Seguindo os estudos de Hackman e Oldman (1975) e os trabalhos do grupo MOW (1987), Morin (1996, 1997, 2002) apresenta resultados próximos aos deles.

Segundo Morin (2001), o sentido do trabalho pode ser influenciado pela organização do trabalho, capaz de modificar os comportamentos de tal forma que os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas em relação às funções executadas, à organização e a eles próprios. Assim,

a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001, p.9).

Nesse sentido, é importante que haja uma adequada organização das tarefas e das atividades que possibilitem eficiência, e que os objetivos e resultados esperados sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.

Nas pesquisas que Morin (2001) realizou com estudantes de administração e administradores da França e Quebec, os estudantes destacaram fatores da organização do trabalho que contribuem para um trabalho com sentido: boas condições de trabalho (horários convenientes, bom salário, preservação da saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; ser um trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Nessa mesma pesquisa, os administradores de nível médio e superior da França e Quebec destacaram seis características de um trabalho com sentido (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; MORIN, 2002):

- a) ser organizado e levar a resultados úteis – o trabalho deve ser organizado de maneira eficiente, cuja realização conduza a resultados úteis, gastando-se energia de maneira rentável;
- b) proporcionar satisfação e prazer na realização das tarefas – o trabalho tem sentido quando corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos dos trabalhadores; quando permite realização pessoal, dando oportunidade para vencer desafios ou perseguir ideais; quando possibilita o desenvolvimento da autonomia e do senso de responsabilidade;
- c) ser moralmente aceitável – o trabalho deve respeitar as prescrições relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua execução quanto nos objetivos visados e nas relações que ele estabelece; além disso, o trabalho deve contribuir para a sociedade de alguma forma;
- d) ser fonte de relações humanas satisfatórias – o trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas de qualidade, pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar juntos; permite trocas de conhecimento, reconhecimento, ajuda, prestação de serviços,

- e outros; estar em contato com os outros; além de permitir o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, também contribui para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, procurando por vezes a segurança e autonomia pessoal, o que permite ao trabalhador escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade;
- e) possibilitar autonomia e segurança (emprego, salário) – o salário que o trabalho propicia permite prover as necessidades de base, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente; muitas vezes, ganhar a vida é sinônimo de ganhar respeito dos outros, preservando sua dignidade pessoal aos olhos dos outros;
 - f) deve manter as pessoas ocupadas – o trabalho é uma atividade programada; assim, ele estrutura o tempo, dando sentido e legitimando os períodos de descanso e férias; organiza a vida diária, deixando os trabalhadores ocupados, fazendo alguma coisa, dando sentido as suas atividades; por outro lado, ser pago para não fazer nada, não teria sentido, o que caracterizaria uma falta de trabalho.

Morin (2001) destaca, então, que o trabalho que tem sentido deve ter objetivos claros, e os resultados devem ser valorizados por aqueles que o realizam. É necessário que o trabalhador tenha autonomia na administração das suas tarefas, o que possibilita testar suas capacidades, estimulando suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade. O trabalho deve ser realizado segundo as regras do dever e do saber viver em sociedade, seguindo os valores morais, éticos e espirituais. As condições de trabalho adequadas não devem ser negligenciadas, mas serem capazes de proporcionar aos trabalhadores os sentimentos de segurança e autonomia necessários para o desenvolvimento pessoal.

É importante considerar que o trabalho é um fator essencial para o equilíbrio e desenvolvimento das pessoas, apesar de ser cada vez mais constante o relato de pesquisadores apontando a deterioração, o desgaste e o envelhecimento precoce causados pelo trabalho (DEJOURS *et al.* 1993)

De acordo com Nassif (2005), o trabalho pode contribuir para o desenvolvimento psíquico, fortalecendo a saúde mental dos trabalhadores, ou, ao contrário, favorecer a formação de distúrbios que se expressam coletiva e/ou individualmente por meio de transtornos psicossomáticos e psiquiátricos. Transformações da identidade, mediadas pelas experiências do trabalho, podem ocorrer para o enriquecimento dos potenciais do indivíduo.

Lancman e Sznelwar (2004), afirmam que um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade do indivíduo, uma vez que, pelo *olhar do outro*, a pessoa se constitui como sujeito. São as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, com base em trocas materiais e afetivas, fazendo que o sujeito, ao longo da sua vida, constitua a sua singularidade em meio a diferenças.

Uma das formas de que o trabalhador dispõe para construir sua identidade são as relações no trabalho, que influenciam seus valores, representações e sua visão de mundo.

Conforme Sawaia (1999),

identidade é um conceito político ligado ao processo de inserção social em sociedades complexas, hierarquizadas e excludentes, bem como ao processo de inserção social nas relações internacionais. O clamor pela identidade, quer para negá-la, reforçá-la ou construí-la, é parte do confronto e poder na dialética da inclusão/exclusão e sua construção ocorre pela negação dos direitos e pela afirmação de privilégios. Ela exclui e inclui parcelas da população dos direitos de cidadania, sem prejuízo à ordem e harmonia social (p.124).

As vivências no trabalho podem também conduzir o indivíduo para o sentido oposto, gerando conflito entre os mundos externo e interno do trabalhador. Em outras palavras, seu mundo objetivo, com suas lógicas, desafios, regras e valores, entra em conflito com sua singularidade, estabelecendo, de um lado, as relações e a organização do trabalho e, de outro, o mundo interno e subjetivo do trabalhador, o que gera um sofrimento psíquico (LANCMAN; SZNELWAR, 2004).

Assim, o mundo do trabalho gera sofrimento, ao confrontar as pessoas com imposições externas (da organização do trabalho, das relações, etc), mas por outro lado, o trabalho é também uma oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psíquico do adulto.

CAPÍTULO II

A CONTRIBUIÇÃO DA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica desenvolvida pelo francês Christophe Dejours, que investiga a vida psíquica no trabalho, tendo como foco a inter-relação entre o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação do sofrimento e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004). Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho tem como objeto de estudo as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias para mediar o sofrimento, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007).

A Psicopatologia foi inaugurada nos anos 1950-1960 por um grupo de médicos e pesquisadores liderados por L. Le Guillant, os quais faziam referência a um modelo causal, postulando que as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos. Naquela fase, ainda sob denominação de Psicopatologia do Trabalho, focava-se a origem do sofrimento no confronto do trabalhador com a organização do trabalho. Em razão das precárias condições de trabalho e a predominância do modelo taylorista, os estudos voltavam-se para a compreensão do sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas para lidar com ele (DEJOURS, 2004; MENDES, 2007).

A segunda fase é marcada pela transição do termo Psicopatologia para Psicodinâmica do Trabalho, levando em consideração os enfoques de normalidade, de saúde. O foco direcionava-se para as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes ao contexto de trabalho, assim como às estratégias utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho e manter a saúde, evitando o sofrimento.

Na terceira fase, iniciada no final da década de 1990 e que perdura até os dias atuais, o enfoque é no modo como os trabalhadores subjetivam as vivências de prazer-sofrimento, o sentido que elas assumem para o sujeito-trabalhador e o uso de estratégias de defesas, em especial as defesas coletivas. Focalizam-se ainda a dinâmica do reconhecimento e a construção da identidade ante as novas formas de organização do trabalho.

Após uma evolução teórica e empírica da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1994) refere-se ao homem como um ser que pensa sua relação com o trabalho, que interpreta sua

situação e, em decorrência, reage e se organiza. Para o autor, o homem tem uma história singular que faz sentido para a compreensão do significado do seu trabalho. Ele é sujeito, tendo em vista que não sucumbe às pressões do trabalho e luta pela manutenção de sua saúde mental. Ele não é isolado, uma vez que toda vivência subjetiva relativa ao trabalho é construída nas relações entre sujeito ou nos coletivos, privilegiando a intersubjetividade.

Pela via da psicodinâmica, busca-se compreender como a organização do trabalho tem papel significativo na saúde do trabalhador, e o motivo pelo qual altera sua percepção da atividade quando lhe é imposta uma realidade de trabalho que diverge das suas expectativas internas, muitas vezes inconscientes. Os estudos da psicodinâmica têm demonstrado que o trabalho pode ser um elemento tanto de estabilização como de fragilização do homem, dependendo da forma como está organizado e como se processam as relações sócio-profissionais no interior de uma determinada estrutura organizacional (PILATTI; MORAES, 2005).

Assim, é relevante entender as categorias que Dejours (1994, 1997, 2004) menciona para compreender as relações entre o trabalhador e seu trabalho. As categorias descritas pelo autor são: organização e condições de trabalho, relações intersubjetivas, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho e estratégias defensivas.

2.1 Organização e condições de trabalho

Dejours (1994) entende por *organização do trabalho* a forma como se estabelece a divisão do trabalho (divisão de tarefas, repartição, cadência, modo operatório prescrito) e a divisão de pessoas (repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle). De forma diferente, considera as *condições de trabalho* como pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho ligadas diretamente ao corpo e que desencadeiam desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalho.

De acordo com Dejours (1987), condições de trabalho abrangem

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

Ao passo que a organização do trabalho abarca “a 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” (DEJOURS, 1987, p.25).

Segundo Mendes (2002),

a organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual encontram-se envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando uma dinâmica de interações própria às situações de trabalho, enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais (p.28).

Conforme Dejours (1994), levando-se em conta a sua organização, o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à sua livre atividade, ou seja, a descarga de energia psíquica permitida pela tarefa realizada tem como conseqüência o prazer do trabalhador. Dessa forma, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui.

É natural que o trabalhador, ocupando-se de uma tarefa, procure organizá-la em uma determinada ordem, em uma seqüência de gestos, escolhendo os instrumentos adequados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação do modo operatório, que considera as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, em que cada gesto se harmoniza espontaneamente com as defesas comportamentais (DEJOURS, 1987).

Afirma Dejours (1994): “Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento” (p.28).

Assim, a organização do trabalho torna-se essencial para o equilíbrio psicossomático e da satisfação, considerando o trabalho motivador de uma descarga de energia psíquica que proporciona prazer. Em contrapartida, a organização do trabalho rígida e imposta pelas chefias pode entrar em choque com o compromisso operatório favorável, que o trabalhador teria instituído espontaneamente, podendo, assim, comprometer o equilíbrio psicossomático do indivíduo (DEJOURS, 1987).

Percebe-se que o próprio termo *carga* permite apreender apenas o aspecto negativo do trabalho, e, medir vivências qualitativas, como o prazer, a satisfação, a frustração ou a agressividade torna-se uma tarefa muito difícil.

Submetido a excitações vindas do exterior (informações visuais, auditivas, táteis, etc.) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais, inveja, desejo) o trabalhador retém energia. A excitação quando se acumula torna-se a origem de uma tensão psíquica ou tensão nervosa. Para liberar energia, o trabalhador dispõe de três tipos de vias de descarga, a psíquica, a motora e visceral. Quando a via mental e a via motora estão fora de ação, a energia pulsional não pode se descarregar senão por intermédio do sistema nervoso autônomo e pela desregulação das funções somáticas – trata-se da via visceral).

Conforme Dejours (1993),

em se tratando de carga psíquica, o perigo principal é o da subutilização ou o da repressão das aptidões psíquicas, fantasiosas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional. O bem-estar psíquico não provém da ausência de funcionamento, mas, ao contrário, de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio. Se ele se opõe, será fator de sofrimento e de doença (p.103).

Assim, o conflito que opõe o desejo do trabalhador à realidade do trabalho coloca face a face seu projeto espontâneo e a organização do trabalho que limita a realização desse projeto e prescreve um modo operatório preciso.

Dejours (1994) salienta o distanciamento entre a organização do trabalho prescrita e a do trabalho real. A organização prescrita é a que se materializa em manuais de procedimentos, segundo os quais para cada operação a efetuar há uma grade muito detalhada de tarefas elementares a realizar. No entanto, na prática, a organização prescrita do trabalho geralmente se mostra inaplicável. Assim, torna-se necessário transgredir os procedimentos prescritos transformando-os em procedimentos aplicáveis a realidade do contexto de trabalho.

Dejours (1994) denominou de *regras de trabalho* ou de *ofício* a prática de *quebra-galhos*, de invenção de *macetes* do ofício, que possibilitam aos trabalhadores acesso a um melhor domínio da organização do trabalho do que aquele guiado apenas pelos procedimentos e regulamentações ditadas pelos executivos e pela organização. As regras estabelecidas pelos trabalhadores não estão de acordo com a organização do trabalho oficial.

As regras de ofício, portanto, são articulações coerentes, cuja soma conduz à elaboração de verdadeiros princípios reguladores para a ação e para a gestão das dificuldades ordinárias e extraordinárias observadas no curso do trabalho. Essas regras são produzidas pelo coletivo de trabalho e podem gerar conflitos que prejudicam a evolução das relações sociais de trabalho e provocam impacto até na própria organização técnica do trabalho (DEJOURS, 1994).

Portanto, a organização real do trabalho passa fundamentalmente por uma integração humana que a modifica e lhe dá sua forma concreta (DEJOURS, 1994). “A organização real do trabalho é um produto das relações sociais”, asseveram Lancman e Sznelwar (2004, p.64).

A organização do trabalho exerce influência sobre os trabalhadores, sendo geradora de prazer e sofrimento, uma vez que o trabalho livremente escolhido ou organizado permite uma diminuição da carga psíquica, se for um trabalho equilibrante, mas se ele se opõe a diminuição, o trabalho é fatigante (DEJOURS, 1994).

2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Da interação entre trabalhador e organização do trabalho podem decorrer vivências de prazer e de sofrimento no trabalhador conforme a maneira com que é organizado o trabalho.

Segundo Dejours (1994), as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa convergem para satisfação das necessidades do trabalhador, de tal modo que a simples execução da atividade proporcione prazer.

Uma fonte de prazer no trabalho diz respeito à mobilização subjetiva, e ela é um meio de lidar com o sofrimento tendo como foco a ressignificação do sofrimento. Para isso, utilizam-se recursos psicológicos e o espaço público de discussões sobre o trabalho. Por meio da mobilização subjetiva, o “trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento” (MENDES, 2007, p. 43).

Para Mendes e Morrone (2002), a ressignificação do sofrimento ocorre com o resgate do sentido do trabalho, o qual depende da inter-relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho. O coletivo de trabalho é construído com base em regras que não são apenas técnicas. Elas organizam as relações entre as pessoas, com uma dimensão ética do que é justo ou injusto, não constituindo normas ou esquemas de regulação, além de focarem os valores, representados pelo julgamento de estética e da qualidade do trabalho. Surge então a dinâmica do reconhecimento.

De acordo com Lancman e Sznelwar (2004), a confiança e o reconhecimento são fatores que também possibilitam o prazer no trabalho. Para haver uma construção própria e real de organização do trabalho, o trabalhador precisa contar com a confiança dos colegas e de seus superiores, para que os acordos, normas e regras construídos por ele sejam validados e estabilizados. Abre-se então a possibilidade de reconhecimento pelos outros, sendo legitimada a organização real do trabalho.

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos que dizem respeito ao trabalho realizado. Segundo Lancman e Sznelwar (2004), os julgamentos podem ser de *utilidade*, proferidos sobretudo pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados, eventualmente pelos clientes, e de *estética*, proferido pelos colegas, membros da equipe, ou da comunidade. Apesar desses julgamentos fazerem alusão à prática do trabalho, podem ganhar sentido também as expectativas subjetivas do trabalhador e sua realização pessoal, levando à conquista da identidade.

Os julgamentos, tanto de utilidade como de estética, dizem respeito ao trabalho, a tarefa e não ao ser do ego (DEJOURS, 2005). É avaliado o trabalho e não a pessoa. No entanto, o julgamento pode funcionar, no registro da subjetividade, como reconhecimento pelo outro da qualidade de seu trabalho, de sua contribuição à gestão e à evolução da organização do trabalho.

Alguns recursos, portanto, são mobilizados pelos trabalhadores a fim de assegurar a sua saúde, dentre eles, destacam-se dois: a inteligência prática (astuciosa) e a cooperação.

A inteligência prática é a ruptura com as normas ou regras da organização do trabalho prescritas. Seguindo a lógica da produção, utilizam-se instrumentos mais eficazes do que aqueles prescritos pela organização do trabalho. A inteligência prática é caracterizada pela utilização de recursos intelectuais, pelo conhecimento da tarefa pelos trabalhadores, pela inovação (MENDES, 2007).

A inteligência astuciosa pode ter validade social pressupondo o reconhecimento pela hierarquia e pelos pares. Para isso, é construído um espaço público da fala, em que o trabalhador pode ser ouvido, em suas crenças, ideologias, desejos, valores, estratégias de mediação, etc. Constitui-se, portanto, um espaço de compreensão autêntico.

Outro recurso observado no coletivo de trabalho é a cooperação. Caracteriza-se pela construção conjunta e coordenada para produzir uma idéia, serviço, produto comum com base na confiança e na solidariedade (MENDES, 2007). Dessa forma, há a contribuição individual de cada trabalhador a fim de fortalecer a identidade do coletivo.

Outro fator que possibilita ao trabalhador a vivência do prazer é a liberdade ao realizar seu trabalho. Conforme Chanlat (1996), em todo sistema social, o ser humano dispõe de uma autonomia relativa. Considerando seus desejos, aspirações e possibilidades, ele utiliza uma certa liberdade para escolher seu caminho, sabendo o que quer e pode atingir e qual a responsabilidade que terá no plano social.

O ser humano, portanto, está sempre em busca de autonomia, de uma liberdade individual a fim de ser dono de sua própria vida, colocando suas necessidades e desejos em primeiro lugar, em vez das necessidades e desejos de outros, ou mesmo, da organização. O alcance de vivências de prazer, portanto, pode ocorrer com a autonomia na realização do trabalho.

Por outro lado, quando a organização do trabalho é rígida, e o trabalhador não consegue ajustá-la às suas necessidades, ocorre o sofrimento psíquico. O trabalhador reage a ele tentando transformá-lo ou, ao menos, minimizá-lo. Se nenhuma das alternativas funcionar, o trabalhador pode adoecer (DEJOURS, 2001).

O sofrimento surge, para Dejours (1994), em uma perspectiva dinâmica (conflitos intersubjetivos e intrapsíquicos) dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação entre as necessidades do indivíduo e da organização do trabalho.

Segundo Dejours (1994), “o sofrimento implicará, sobretudo, um *estado de luta* do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental” (p.127). Este processo consiste na busca constante de modificar o *sofrimento patogênico* favorecendo sua transformação e não sua alienação. O sofrimento patogênico emerge quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, a fim de colocá-la em acordo com seu desejo, foram utilizadas, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada.

Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade (*sofrimento criador*), traz uma contribuição que beneficia a identidade, aumentando a resistência do sujeito em relação à desestabilização psíquica e somática. Assim, o trabalho torna-se um mediador para a saúde.

A psicodinâmica do trabalho procura apreender o que o trabalho significa para o trabalhador, ou seja, qual o significado do trabalho no tocante a valores, expectativas e trajetória existencial de cada um. Entende-se, então, que o sofrimento mental pode conduzir o trabalhador à doença, ao anular os *comportamentos livres* (tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos do próprio sujeito) ou, ao contrário, à criatividade, conforme sejam as possibilidades de haver um acordo entre os desejos do trabalhador e as exigências da organização do trabalho (NASSIF, 2005).

O reconhecimento é uma das categorias que compõem as vivências de prazer. Lancman e Sznelwar (2004) ressaltam que, na falta dele, o sofrimento não é transformado em prazer, gerando acúmulos que podem levar o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. O sujeito pode então utilizar estratégias defensivas para evitar a doença mental, que tem sérias conseqüências para a organização do trabalho.

Dejours (1987) descreve a ansiedade e a insatisfação como sintomas constantes na vivência dos trabalhadores, os quais revelam o sofrimento.

A insatisfação pode estar relacionada ao conteúdo significativo da tarefa, a qual engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa, o qual se relaciona com as exigências de ordem física e psicomotora.

No primeiro, o sofrimento mental revela-se a falta de significação humana do trabalho ou de inadequação do conteúdo das atividades às potencialidades do trabalhador, surgindo assim, sentimentos de inutilidade, indignidade, desqualificação ou vivência depressiva. Em

um trabalho rigidamente organizado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é permitida. A inadaptação entre o conteúdo significativo do trabalho e as potencialidades e necessidades da personalidade desencadeia frustrações que levam a grandes esforços de adaptação.

O sofrimento mental começa quando a relação homem-trabalho é bloqueada, quando o trabalhador, após usar sua capacidade intelectual, psicoafetiva, de aprendizagem e de adaptação e, mesmo assim, não conseguiu mudar a tarefa, percebe esgotados os meios de defesa contra a exigência física.

O segundo tipo de sofrimento refere-se à inadaptação ao conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas e biológicas). Essa insatisfação está na origem de numerosos sofrimentos somáticos, além de outras doenças do corpo que ocorrem por meio de algo que atinja o aparelho mental.

Dejours (1987) esquematiza a relação entre o conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade, levando em consideração três componentes do trabalho: as exigências de ordem física e psicomotora, de ordem psicossensorial e de ordem intelectual. O ponto de impacto do sofrimento proveniente do conteúdo ergonômico da tarefa às aptidões e às necessidades do trabalhador é, primeiramente, o corpo e não o aparelho psíquico.

O conteúdo ergonômico da tarefa resume-se às exigências da tarefa. A inadaptação entre o conteúdo ergonômico e a estrutura da personalidade nada mais é que uma carga de trabalho psíquica. Essa carga ocasiona desordens corporais colocando o trabalhador e sua personalidade à prova de uma realidade material. Dessa forma, instala-se o conflito entre o homem e a organização do trabalho, tendo em vista que o conteúdo ergonômico resulta da divisão do trabalho.

Em relação à ansiedade, Dejours (1987) esquematiza seus componentes em três itens: ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental, a ansiedade relativa a degradação do organismo e ansiedade gerada pela *disciplina da fome*. A ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental resulta da desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas ou de sua implicação forçada nas relações de violência e agressividade com a hierarquia. Na ansiedade relativa à degradação do equilíbrio psicoafetivo, as exigências da tarefa provocam auto-repressão do funcionamento mental individual e no esforço para manter os comportamentos condicionados. A ansiedade relativa à degradação do organismo leva em consideração os riscos que pairam sobre a saúde física, e assim, esse tipo de ansiedade resulta da ameaça que as condições de trabalho impõem ao corpo. A ansiedade gerada pela disciplina

da fome leva em consideração o enfrentamento do trabalhador às ameaças de seu trabalho, por uma razão maior, a sobrevivência.

Os riscos relativos à integridade física, segundo Dejours (1987), possuem ainda, em algumas fábricas, peso majoritário em relação à saúde mental. Esses riscos, normalmente, são claramente apontados pelos trabalhadores como fonte de perigo para o corpo. O autor ressalta ser muito comum pesquisas ressaltarem o que está imediatamente expresso, porém, não se pode negligenciar em geral a própria palavra, o momento em que ela é pronunciada e o todo no qual se expressa, pois esta palavra é repleta de ansiedade. O medo relativo ao risco pode, por exemplo, ficar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos eficazes de prevenção.

Em alguns setores ainda, como a indústria química, os trabalhadores expõem espontaneamente a ansiedade em seus discursos, uma vez que na empresa tudo lembra a possibilidade de ocorrência de um acidente (DEJOURS, 1987).

No entanto, de acordo com Dejours (1987), a ansiedade provém muito menos das condições físico-químicas do trabalho do que do rendimento exigido, ou seja, do ritmo, da cadência e das cotas de produção a serem cumpridas, o que normalmente ocorre com trabalhadores iniciantes em um posto de trabalho. No entanto, mesmo após a aquisição de habilidades da tarefa, a incorporação de hábitos, o resultado obtido é sempre colocado em xeque pelo aumento do ritmo imposto, ou em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho pela hierarquia, para *quebrar o galho* na ausência de trabalhadores por licença-saúde ou acidente.

Assim, a ansiedade responde aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, em decorrência desses aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. Dessa forma, o trabalho é impregnado pelo risco de, ao acompanhar o ritmo imposto, *perder o trem* da saúde.

As relações de trabalho (relações com a hierarquia, chefias, supervisão, colegas, etc) também podem gerar ansiedade. No caso das empresas em que o trabalho é submetido a um ritmo imposto, as relações hierárquicas podem ser fonte de uma ansiedade que se superpõe àquelas em relação ao ritmo. A supervisão visa manter a ansiedade em relação ao rendimento dos trabalhadores. Para tanto, repreendem, usam táticas de comando, descobrem os segredos dos trabalhadores a fim de estabelecer uma manipulação psicológica, tendo como efeito principal envenenar as relações entre os empregados, criar suspeitas, criando um conflito horizontal, em vez do esperado conflito vertical. “A rivalidade e a discriminação asseguram um grande poder a supervisão”, salienta Dejours (1987, p.76).

Resumindo as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, Dejours (1994) afirma que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica (fenômenos afetivos e relacionais) do trabalho. Se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se, ao contrário, as aptidões fantasmáticas não são utilizadas, a energia psíquica acumula-se, tornando-se fonte de desprazer, fazendo surgir a astenia e a fadiga.

Conforme o sofrimento aflige os trabalhadores, eles criam e estabelecem formas de amenizá-lo, construindo assim, com seus colegas de trabalho, defesas coletivas, a fim de organizar o trabalho de acordo com suas necessidades pessoais. Surgem, então, as chamadas estratégias defensivas, a serem descritas posteriormente.

2.3 As relações de trabalho

As relações de trabalho abrangem as relações que os trabalhadores estabelecem com os outros em seu trabalho. Podem ser, segundo Dejours (1994), relações de hierarquia (com seus chefes, superiores e gerentes, na busca do reconhecimento da utilidade de sua habilidade; e com seus subordinados, na busca do reconhecimento de sua autoridade e de suas competências); relações com os outros trabalhadores (colegas de trabalho), construindo estratégias de enfrentamento em comum; relações com os pares, na tentativa de reconhecimento de sua originalidade, de sua identidade ou de sua pertença a um coletivo. O trabalhador nunca pode ser considerado um indivíduo isolado.

As relações que o trabalhador estabelece em seu ambiente de trabalho, até mesmo aquelas que são técnicas, envolvem um contexto intersubjetivo. Para Dejours (1994), “a relação com a técnica é sempre secundária e mediatizada pelas relações hierárquicas, relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais” (p.138).

A organização do trabalho, portanto, é construída por meio de uma influência humana, um compromisso entre homens, determinada pelas relações sociais de trabalho. O compromisso firmado entre os trabalhadores recebe o nome de regras defensivas ou estratégias defensivas.

2.4 As estratégias defensivas

Para regular o sofrimento advindo do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas que, conforme Rocha (2003), constituem as possibilidades de adaptação, ajustamento à organização do trabalho ou sua transformação para colocá-la em concordância com o desejo deles. Quando fracassam, abre-se espaço para o adoecimento no trabalho.

As estratégias defensivas são formas de mediações individuais ou coletivas que levam à eufemização da percepção da realidade de trabalho. O foco da psicodinâmica são as estratégias defensivas construídas coletivamente, tendo em vista que, no campo do trabalho, o coletivo se sobrepõe ao privado.

Desse modo, Dejours (1994) salienta que

não conhecemos sofrimento nem prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade. Prazer e sofrimento são *vivências subjetivas*, que implicam um ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor, etc (p.128).

Entretanto, a união dos indivíduos, cada um com seu sofrimento subjetivo, pode desencadear uma força para a construção de uma estratégia defensiva comum.

Para Dejours (1994), os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização para enfrentar a pressão patogênica.

A diferença fundamental entre o mecanismo de defesa individual e a estratégia coletiva, é que o primeiro está interiorizado, persistindo mesmo sem a presença física de outros, ao passo que a estratégia defensiva não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim de condições externas.

As estratégias defensivas funcionam, portanto, como regras, supondo um consenso ou acordo partilhado. São necessárias para a continuação do trabalho e para a adaptação às pressões organizacionais irredutíveis, minimizando a percepção que os trabalhadores têm dessas pressões, evitando a loucura e contribuindo para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho (NASSIF, 2005).

Existe uma característica importante das estratégias defensivas, em relação à alienação. De acordo com Dejours (1994),

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 a alimentar uma resistência à mudança (p.130).

Assim, as estratégias defensivas podem tornar-se tão preciosas para o trabalhador, que elas são capazes de promover o alcance dos objetivos da empresa. Dessa forma, as estratégias defensivas podem transformar-se, segundo estudos, em *comportamentos produtivos*. Percebeu-se que, “para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico” (DEJOURS, 1987, p.103).

No trabalho repetitivo das telefonistas, por exemplo, a única saída para eliminar o nervosismo e a agressividade causados pelas exigências e proibições consiste em fazer aumentar a produtividade. Assim, no trabalho de informações telefônicas, o sofrimento psíquico é o próprio instrumento para a obtenção da produção.

Em pesquisa realizada com trabalhadores de uma indústria nuclear, Dejours (1994) identificam diversas estratégias de defesa, como o desvencilhamento de responsabilidades, o fechamento em si mesmo, em uma atitude de autonomia máxima, o silêncio, o isolamento. Há, ainda, rivalidade entre equipes e retenção de informações, exploradas pelo empregador para aumento de produtividade e manutenção de configuração da organização do trabalho.

Segundo Dejours (1994, 2001), as estratégias defensivas coletivas são modalidades de adequação às pressões, constituindo-se em um acordo partilhado pelo grupo. Elas fortalecem a coesão e a construção do coletivo de trabalho e também a cooperação, com o objetivo de atender aos objetivos de produtividade. A garantia de sua eficácia simbólica depende da participação de todos. As estratégias defensivas têm caráter inevitável, tornando-se obrigatórias. Embora sejam importantes estabilizadoras psíquicas na confrontação do sujeito com a organização do trabalho, alimentam resistência à mudança. Os trabalhadores hesitam em questionar suas defesas pelo importante papel que elas assumem na continuidade do trabalho.

Outra estratégia de defesa, assinalada por Dejours (2001), refere-se à *distorção comunicacional*. Baseada na negação do real do trabalho e do sofrimento no trabalho, implica a supervalorização da concepção do gerenciamento e os fracassos do trabalho, entendidos como conseqüência de incompetência, falta de seriedade ou de preparo, negligência, má vontade, incapacidade ou erro humano, em detrimento da situação ideal de trabalho.

Como os trabalhadores não falam sobre o real do trabalho, o vazio deixado por essa negação dá lugar a mentiras, que são produzidas nos discursos dos dirigentes ao basearem-se apenas em resultados e/ou dados positivos sobre a produção. Esses discursos tornam-se oficiais no interior da organização e passam a servir de veículo de propaganda, até mesmo

com o intuito de ajustar a organização do trabalho e de sua produção às exigências do mercado, mediante sua valorização no próprio contexto de trabalho.

Conforme Dejours (2001), além da eliminação das principais fontes de reconhecimento da mentira, os antigos funcionários, uma forma de mantê-las em sigilo é a simplificação e a deformação dos documentos ou meios de comunicação na organização.

A distorção comunicacional completa-se mediante o uso abusivo de imagem, que não exige tanto da reflexão e da análise e da crítica para sua decodificação. Para Dejours (2001), os boletins e os folhetos informativos da organização servem como uma forma de concretizar a racionalização, um mecanismo de defesa utilizado pelos trabalhadores para conceber a *mentira*. Esse mecanismo permite a justificativa de seus atos, mediante argumentos lógicos, como os de cunho econômico, além de livrar os trabalhadores do sofrimento do outro e de seu próprio sofrimento.

As pessoas que participam desse processo, muitas vezes, adotam uma *conduta viril*, que é sobretudo evidenciada na ordem do discurso. O discurso viril é aquele do domínio, que se baseia no conhecimento técnico-científico para a realização do trabalho feito sem espaço algum para a discussão crítica ou contestação. Uma vez que existe a negação do conhecimento do real do trabalho, fruto da racionalização, instala-se, então, a alienação.

Quando existe uma pressão para superar o medo, Dejours (2001) afirma que “os processos psíquicos individuais e coletivos apelam mais para a virilidade defensiva de que para a coragem moral” (p.102). A situação de medo diz respeito tanto às organizações de trabalho em que há risco, quanto às gestões nas quais existe ameaça de precarização do trabalho. Portanto, as estratégias coletivas mobilizam as condutas que propagam o mal, especialmente em ambientes em que a pressão de dominação é muito forte.

Portanto, as estratégias defensivas favorecem a transformação das condições que geram o sofrimento e se constituem em importantes elementos na manutenção da saúde psíquica. Se a utilização das estratégias defensivas fracassar, o trabalhador pode adoecer. No entanto, além do recurso defensivo, o sofrimento pode ser subvertido, transformando situações adversas em geradoras de prazer, evitando as defesas e sua patologização, mediando o sofrimento de uma forma mais saudável.

CAPÍTULO III

DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

3.1 Método

Este estudo segue uma linha de investigação fundamentada na abordagem qualitativa, utilizando o método de estudo de caso.

Trabalhar com pesquisa qualitativa, segundo Rey (2002), significa aceitar uma natureza diferenciada do objeto de pesquisa das ciências sociais e humanas, pois envolve um sujeito interativo, motivado e intencional, que adota uma posição diante das tarefas que enfrenta. Assim, não se pode ignorar, quando se investiga esse sujeito, suas características gerais, uma vez que esta investigação constitui um processo de comunicação entre pesquisador e pesquisado, em um diálogo permanente que toma diferentes formas.

Para Chizzotti (1991), a abordagem qualitativa vale-se do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência, um vínculo indissociável entre mundo objetivo e a subjetividade do sujeito.

A pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa (compreensiva) do objeto de estudo que busca compreender o fenômeno em sua totalidade, tendo como objetivo descortinar os sentidos e significados que as pessoas utilizam ao se depararem com o mundo (LANCMAN; HELOANI, 2004).

Dentre os métodos utilizados pela pesquisa qualitativa, optou-se pelo estudo de caso, que, segundo Triviños (1987), “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa aprofundadamente”. Assim, estuda-se um objeto a fim de compreendê-lo de forma ampla e detalhada em todos os seus aspectos. Segundo Lancman e Heloani (2004), o objeto estudado é tratado como único, como representação particular da realidade.

No caminho epistemológico deste trabalho, insere-se, ainda, a abordagem psicodinâmica do trabalho, a qual, conforme Dejours (1992, 1993, 1994, 2001), seu precursor, utiliza conceitos da psicanálise e da sociologia. Inspirada na psicanálise, interessa-se acima de tudo *pelo que é* dito pelo paciente, mais do que pela realidade, geralmente deturpada, do que é relatado. Assim, de acordo com Mendes (2002a), busca enfatizar os processos intrapsíquicos e o inconsciente considerados fundamentais na determinação dessa dinâmica, que envolve relações simbólicas indivíduo-organização, além de considerar o não-dito como um referente para interpretar os dados e entender os fenômenos organizacionais.

O dado empírico em si mesmo é o ponto de partida para a dúvida, e, na interpretação dessa dúvida, instalam-se uma epistemologia construtivista-subjetiva e uma metodologia abrangente e lógica em suas próprias especificidades.

Para Mendes (2002a), portanto, ao usar o referencial psicanalítico, busca-se a interpretação dos fenômenos organizacionais com base em uma rede de significados, considerando a organização como uma entidade psicológica. Significa entender a relação simbólica indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica em que esse objeto está inserido. Para realizar uma pesquisa com base na psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (1994), por meio da qual se pretende investigar a relação homem-trabalho, é necessária uma ruptura inicial com modelos médicos e psiquiátricos clássicos, os quais retiram o indivíduo de seu contexto psicossociológico.

A psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (1994), trabalha um campo de investigação diferenciado, levando em consideração que os indivíduos, apesar das pressões que devem enfrentar, conseguem evitar a doença e a loucura. Trata-se de estudar a normalidade, a saúde, o que não implica a ausência de sofrimento. E o sofrimento, além disso, não exclui o prazer.

Assim, a abordagem psicodinâmica faz uso da técnica de coleta de dados qualitativa, utilizando-se entrevistas individuais e coletivas, tendo na fala a unidade de análise.

3.2 Campo de investigação

Objetivando avaliar e investigar as vivências das relações de trabalho que os trabalhadores circenses estabelecem em seu ambiente de trabalho, propôs-se um estudo de caso tendo como campo de investigação o circo, o qual se caracteriza como uma empresa que promove o entretenimento/lazer às pessoas.

A organização escolhida, então, foi um circo conhecido nacionalmente, criado desde o início da década de 1990, que possui cinco unidades que se deslocam pelo Brasil, as quais fazem espetáculos em várias regiões do país. Os espetáculos são apresentados durante um ou dois meses, aproximadamente, em capitais ou cidades com número maior de habitantes, e durante um ou dois finais de semana em cidades menores.

A unidade do circo utilizada como universo da pesquisa conta em média com oitenta funcionários fixos no circo, o que significa referir-se a trabalhadores que vivem, trabalham, viajam, ou seja, que estão constantemente no circo.

Buscou-se, então, investigar as vivências de trabalhadores que têm como área de trabalho *shows* e apresentações, que visam divertir, entreter e proporcionar momentos de lazer a outras pessoas.

3.2.1 Participantes

A seleção dos participantes foi feita de forma intencional, levando-se em consideração o entrevistado que vive no circo, como trabalhador e morador, e a sua disponibilidade e interesse em participar da entrevista. O número de participantes considerou a disponibilidade de horários que os gerentes do circo e os funcionários propuseram, chegando a uma amostra de 20% dos trabalhadores que vivem no circo, ou seja, dezesseis participantes.

Para montar a amostra, foram feitas visitas aos *traillers* dos moradores do circo com a autorização dos responsáveis do circo. Apesar do respaldo da autorização, alguns moradores se recusaram a participar da pesquisa. Desta forma, a amostra foi montada com os participantes que além de autorizar, aceitaram receber a pesquisadora em suas moradias.

3.3 Coleta de dados

3.3.1 Instrumentos e procedimentos

A pesquisadora entrou em contato por telefone com os responsáveis pelo circo, agendando horários para apresentação da pesquisa, entrega de uma carta-convite (apêndice a - Carta convite para a participação da pesquisa) e autorização para realização da pesquisa (apêndice b - Modelo da declaração de aceite para participar da pesquisa).

Como instrumentos para coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores do circo.

Mendes (2002a) descreve as estratégias de coleta de dados que podem ser usadas na pesquisa em organizações: observações, entrevistas, questionários e documentos. Cada uma dessas estratégias deve ser considerada em suas especificidades, estarem ligadas a determinados objetos de investigação, que, no caso, visam o entendimento da dinâmica organizacional, como objeto de investigação.

“Nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada”, declara Gaskel (2002, p.64). O autor afirma como pressuposto dessa metodologia que o mundo social não é um dado natural, sem problemas e

sim um mundo ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas próprias estabelecem. Essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial.

Com esse pressuposto, a utilização da entrevista qualitativa fornece dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre o indivíduo e seu contexto, buscando compreender detalhadamente suas crenças, atitudes, valores e motivações, em um contexto social específico.

De acordo com Mendes (2002a), para obter uma entrevista produtiva no referencial psicanalítico, é necessária uma grande habilidade de ouvir; deve-se estar livre para ouvir o que excede a expectativa. A concentração e envolvimento emocional são fundamentais para a realização da entrevista.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com dezesseis funcionários do circo, abrangendo, dentre outros, bailarinos, trapezistas, palhaços, malabaristas, gerentes, capatazes e familiares dos artistas que trabalham no circo em outras funções.

As entrevistas tiveram duração média de cem minutos, abrangendo primeiramente dados do funcionário – nome, idade, tempo de empresa, cargo, etc. – e, posteriormente, conteúdos preestabelecidos pela psicodinâmica do trabalho, levando em conta as categorias de organização do trabalho, condições de trabalho, prazer e sofrimento no trabalho e estratégias defensivas. Estes temas nortearam a entrevista e outros temas puderam ser abordados, de acordo com a livre verbalização do participante (apêndice c – roteiro de entrevista).

As entrevistas foram gravadas em gravador digital com autorização prévia de cada participante, transcritas e revisadas em sua íntegra pela pesquisadora. As questões foram agrupadas de acordo com o tema, com o levantamento de núcleos de pensamentos e sua consequente análise gráfica.

3.4 Análise dos dados

O estudo das entrevistas com os trabalhadores de uma organização privilegia técnicas como análise de conteúdo e/ou de discurso.

Justifica-se a escolha da técnica de análise gráfica do discurso proposta por Silvia Lane (1985) para a realização da pesquisa em questão, uma vez que essa técnica, parte do pressuposto de que um sentido oculto deve ser captado como afirma Cabral (1999). Para o autor, esse tipo de análise considera essencial a relação da linguagem com a exterioridade

(condições de produção do discurso). Assim, estão incluídos o falante, o ouvinte e o contexto histórico-social e ideológico da comunicação.

Segundo Lane (1985), a proposta de análise de discurso vem percorrendo um longo trajeto histórico, desde a realização de análises estatísticas de frequência de palavras empregadas, até a interpretação com base em temas e/ou categorias emergentes no discurso, buscando sempre apreender, como um todo, questões de fragmentação, de interpretação e de pensamento real do sujeito que articulou o discurso.

Alguns pressupostos nortearam a construção dessa técnica de análise, tais como: não fragmentar o discurso, pois qualquer critério já possibilita uma interpretação interna; em consequência, as relações entre os *significantes* devem ser constantes; o discurso, produto da interação entre pensamento e linguagem, processa-se em espiral, retornos e avanços, semelhanças e diferenciações, e esse movimento em espiral caracteriza significações centrais e periféricas.

Esses pressupostos e de outros trabalhos, ao elaborar *árvores* de representações, sugerem a possibilidade de encontrar um esquema gráfico semelhante àqueles elaborados nos sociogramas, pelo menos no processo de disposição gráfica.

Em uma primeira pesquisa, foi feita a transcrição das entrevistas gravadas, definiram-se e enumeraram-se as unidades de significação e se assinalaram as palavras repetidas que foram destacadas, sem deixar de manter assinalada a relação. Assim, o discurso foi reproduzido graficamente, mantendo-se as setas e os números indicadores da relação e da seqüência de forma a permitir a leitura da entrevista tal qual fora produzida.

Conforme os gráficos foram sendo configurados e os núcleos se destacavam, pôde-se detectar núcleos de pensamentos, ou seja, o pensado em torno do qual o discurso se articula. Percebeu-se, então, que o discurso se processava em uma seqüência de temas ou momentos, com poucas ligações entre eles. Assim, houve a possibilidade de dividir o discurso sem perder as relações, desde que se mantivesse a indicação da relação estabelecida entre um momento e outro e dos núcleos que se repetiam em momentos diferentes, tais como assinala Lane (1985)

Contudo, por meio da descrição dos núcleos encontrados e das unidades significativas que se relacionam com eles, Lane (1985) afirma que existe a representação que o indivíduo elaborou, com suas contradições, com suas rupturas, o que permite detectar elementos ideológicos que permeiam essas representações e assim constatar a consciência do indivíduo em processo.

Portanto, o tratamento gráfico do discurso dos entrevistados neste estudo possibilitou detectar a existência das categorias predefinidas pela psicodinâmica de Dejours (1994, 1997, 2004), além de apresentar outras categorias próprias do objeto em estudo.

A análise gráfica do discurso, dessa forma, foi feita de forma fidedigna, preservando as falas dos entrevistados, apontando categorias à luz do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho e relacionando os objetivos da presente pesquisa.

Os gráficos refletem, em suma, os núcleos de pensamento levantados, ou seja, palavras e frases que se repetem e mostram grande influência nas respostas, relacionados aos núcleos indutivos da pergunta, ao que foi questionado, permitindo apreender, assim, os principais pensamentos que norteiam as respostas.

O gráfico a seguir (figura 2) exemplifica a análise gráfica do discurso feita com base nos núcleos induzidos: “*Alguém na família é do circo?*” ; “*Como isto influenciou na escolha de trabalhar aqui?*”. Foram levantados primeiramente dois núcleos de pensamento, levando em conta que alguns circenses possuem família no circo e outros não. Os participante que possuem familiares o circo, responderam quem são esses familiares (pais, tios, filhos, irmãos, primos, avós) além de direcionarem a resposta para a influência que eles tiveram na escolha da profissão.

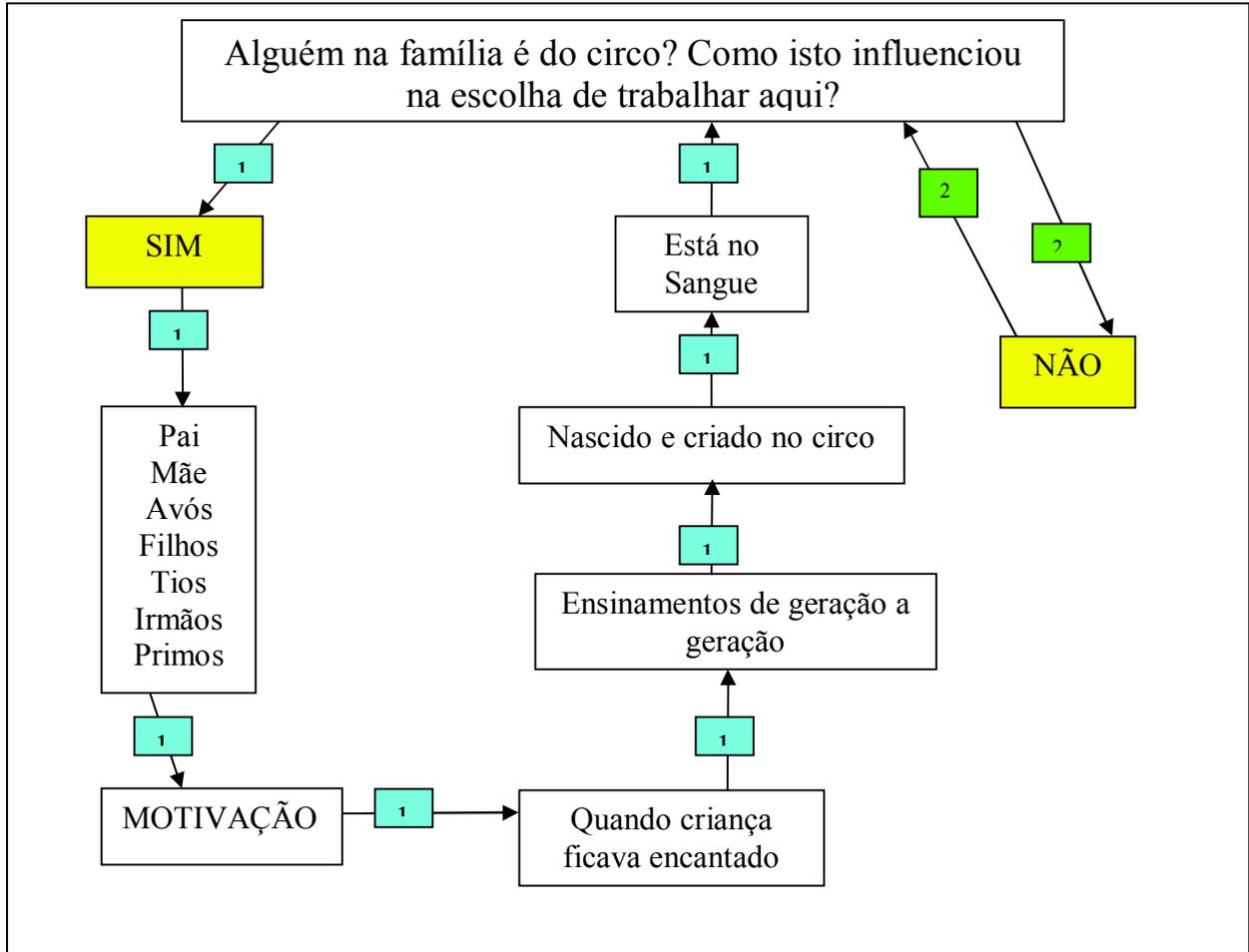


Figura 2 – gráfico de análise do discurso relativo a duas perguntas

Em um segundo momento, surgiram as unidades de significação para a segunda pergunta: “quando criança ficava encantado”; “ensinamentos de geração a geração”; “nascido e criado no circo”; “está no sangue”. Dessa forma, os circenses que possuem familiares no circo relatam que ter familiares no circo, ter nascido e ser criado no circo, os influenciou na escolha da profissão como circense, que faz parte de uma “herança genética” e também ensinada pelos mais velhos.

A análise e a discussão dos núcleos induzidos de acordo com a entrevista semi-estruturada serão objeto do próximo capítulo.

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo visa apresentar os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores do circo, seguidos da sua análise e discussão com base na abordagem da psicodinâmica do trabalho, com suas categorias estabelecidas *a priori* por Dejours (1994, 1997, 2004), bem como de acordo com o referencial teórico de pesquisas relativas ao significado do trabalho. O capítulo foi dividido em três categorias definidas *a posteriori*, abrangendo, primeiramente, a gestão do trabalho no circo, que envolve a organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho. Segue-se a segunda categoria que aborda os aspectos subjetivos do trabalho, que enfoca as vivências de prazer-sofrimento no trabalho e os sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores circenses, abrangendo, sobretudo, o significado de família no circo.

4.1 Categoria 1 – A gestão do trabalho no circo

Essa categoria abrange o modelo de gestão da organização, reunindo a organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho. Nesse contexto, o trabalho no circo parece não se diferenciar do trabalho em outras organizações.

4.1.1 Organização do trabalho e relações de trabalho

A organização do trabalho abrange a divisão do trabalho e suas repartições entre os trabalhadores, levando em conta o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho.

Primeiramente, é importante descrever a divisão do trabalho no circo pesquisado, considerando as funções existentes: acrobatas, comediantes, dançarinos, contorcionistas, palhaços, trapezistas, mágicos, vendedores (de lanches, bebidas, bilhetes), costureiras, técnicos de iluminação, capatazes, gerente, auxiliares, etc.

Essas funções sofrem uma variação de acordo com a necessidade do circo. Quando há necessidade de alguém para executar uma função, muitas vezes os próprios funcionários são treinados e passam a exercer também outra função. De certa forma, o circo proporciona uma liberdade aos trabalhadores em promoverem-se ou exercer outra função; por outro lado, pode haver, pode haver uma sobrecarga de tarefas.

De acordo com as entrevistas realizadas para a coleta de dados, serão traçados fatores relevantes e núcleos de pensamentos para a análise.

Em relação à organização do trabalho no circo, emergiram núcleos contraditórios nos discursos dos participantes. É interessante observar que os núcleos que indicam vantagens são os mesmos que apontam desvantagens de trabalhar no circo.

Das respostas dos participantes relativas às *vantagens de trabalhar no circo* (P11)², surgem núcleos relacionados às relações de trabalho (*relacionamento*) e à organização do trabalho (*liberdade*). Assim, os fatores que atraem os trabalhadores para a vida no circo são: *relacionamento* – bom relacionamento com os colegas, as viagens constantes permitem conhecer vários lugares e pessoas; *liberdade* – em relação a horários. Esses fatores da organização do trabalho do circo mostram-se atrativos para os trabalhadores.

Seguem-se trechos das entrevistas:

Um jovem, por exemplo, ele vai conhecer novos lugares, novas pessoas, e vai ganhar um salário que ele não vai ganhar na cidade (S1)³.

A gente viaja muito, conhece vários lugares (S2).

Você conhece muitas pessoas, você conhece vários lugares, você conhece culturas diferentes, você conhece do Oxente ao UAI (S3).

Você também viaja muito, conhece vários estados no Brasil, uma coisa fantástica e tem oportunidades também de ir pra fora do Brasil (S4).

Eu não tenho horário... não tenho um cartão de ponto... então você tem uma liberdade. Não fico preso atrás de um balcão, acho que ficaria até doente se tivesse que ficar... a vida nossa é nômade, né, então você tem a liberdade... um chega cinco horas da manha, o outro... é tranquilo (S1).

Percebe-se que as relações intersubjetivas se salientam como fator atrativo aos trabalhadores, e relações de trabalho enquadram as interações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho e, por fim, com as interações externas (clientes, fornecedores, fiscais, etc.).

A liberdade na realização da tarefa encontra lugar de destaque na satisfação dos trabalhadores do circo. É natural que o trabalhador, ocupando-se de uma tarefa, procure organizá-la em uma ordem, seqüência de gestos, escolhendo os instrumentos adequados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação do modo operatório, a qual leva em consideração as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, e cada gesto

² P 11 refere-se à pergunta 11

³ S1 refere-se à entrevista 1, a S2 ,a 2, etc.

harmoniza-se espontaneamente com as defesas comportamentais (DEJOURS, 1987). Esse fator contribui para a realização de vivências de prazer no trabalho.

Por outro lado, em relação às *desvantagens de trabalhar no circo* (P11), alguns trabalhadores apontam dificuldades, como *relacionamento e falta de tempo livre*. Assim, são aspectos destacados: relacionamento – “estar longe da família”, “fazer amizades nas temporadas e depois ir embora”, “conviver todos os dias com algumas pessoas de quem não gosta”; *falta de tempo livre* – “estar à disposição do circo a maior parte do dia”, “não ter finais de semana, feriado ou férias”, “não ter tempo pra nada”.

O relacionamento, portanto, também é fator de sofrimento, tendo em vista que, para se enquadrar na organização do trabalho do circo, é preciso que o trabalhador que não possui família no circo se submeta ao afastamento de pessoas queridas e ao convívio com pessoas, em alguns casos, de quem não gosta. O afastamento da família como consequência da organização do trabalho é um gerador de sofrimento, como aparece também nas pesquisas de Barros (2007).

O relacionamento socioprofissional razoável na boa convivência com os pares e a chefia é percebido por Mendes e Tamayo (2001) como minimizador do sofrimento, dando suporte afetivo e social para o enfrentamento do sofrimento, fortalecendo a identidade por meio do coletivo de trabalho. Assim, percebe-se a utilização de estratégias de enfrentamento dos trabalhadores circenses, a fim de manter o ambiente amigável.

O relacionamento entre os trabalhadores circenses, portanto, mostra-se tanto como um relacionamento de amizade, considerando os companheiros como pessoas da família, tendo assim, um bom relacionamento com os colegas, como também, por outro lado, um relacionamento puramente sociável e profissional, para não ter problemas. Com os chefes, os trabalhadores demonstram ter um bom relacionamento, tranquilo e profissional, levando em conta que o chefe lhes proporciona um ambiente confortável, de atenção, assim como condições de trabalho para sua realização.

Alguns trechos traduzem os relacionamentos interpessoais no interior do circo:

O relacionamento com o pessoal do circo é um relacionamento normal. Eu considero amistoso, porque nunca tive discussão com ninguém.(S5).

É mais uma coisa mais profissional. [o relacionamento com o chefe limita-se a:] “bom dia”, “boa noite”, “oi, você está precisando de alguma coisa?” (S6).

Com meu chefe é a mesma coisa. Ele mora no seu canto, eu moro aqui no meu canto. Na hora do espetáculo, como ele apresenta o espetáculo, ele me cumprimenta, eu cumprimento, por educação. Se ele puxa conversa, eu converso, se não puxa, eu também não (S7).

A insatisfação pela falta de tempo livre traduz uma sobrecarga de trabalho, e os trabalhadores reclamam não poder realizar atividades não-relacionadas ao trabalho.

No mesmo sentido, quando perguntados acerca da *liberdade/autonomia que têm em relação ao trabalho que realizam (P24)*, os trabalhadores dizem que apesar de terem liberdade para a realização de suas tarefas, é necessário cumprir algumas regras, como nos trechos seguintes:

Me sinto livre. O circo já tem uma coreografia, mas, às vezes, a gente dá uma opinião, que, às vezes dá, né. E a gente conversa muito entre a gente. “Ah, vamos tentar melhorar”. “Ah, acho que desse jeito vai ficar melhor”. Aí a gente passa do outro jeito e do que a gente falou. E ver qual que bate (S8).

Aqui, eu tô trabalhando pro gerente. Ele que é o chefe, e a gente faz o que ele pede. Mas... inclusive quando ele vai viajar, que ele tem algum treinamento, ele deixa eu como responsável, entendeu. Então eu tenho essa liberdade (S2).

Esse é nosso numero. Nós que ensaiamos, nós que inventamos, nós que queremos renovar, mudar de roupa, e só ensaiar. E é tudo nosso, o gasto é todo nosso (S7).

Tenho total liberdade pra fazer o meu trabalho (S9).

Tenho e não tenho... você tem uma certa liberdade mas tem que cumprir com as normas da casa (S10).

Eles fazem [a coreografia] pra ficar legal, mesmo que a gente não ache, tem que fazer. Então ... até mesmo porque o coreógrafo tá falando: “Faz isso”. E a gente não pode ficar dando opinião (S6).

Percebe-se, assim, que a autonomia que os trabalhadores possuem na realização do seu trabalho no circo acontece em relação à criação e à apresentação dos números, porém, ao mesmo tempo, essa liberdade é relativa, uma vez que precisam cumprir as normas da empresa.

Relacionadas à organização do trabalho, as normas da empresa ditam a organização das tarefas no circo. Assim, as respostas à pergunta – *o que acham das normas da empresa (P12)* – destacam três atitudes diferentes entre os trabalhadores: uma crítica, deixando claro que as normas poderiam ser mais rígidas (“*Aqui eu acho até meio frouxo*”); a outra, de concordância (“*Acho normal*”), e uma última, de submissão, com assimilação das normas

para fazer como a empresa pede (“*Não tem motivo pra mudar*”). A empresa estipula os horários de trabalho. A percepção dos trabalhadores em relação ao horário de trabalho também é ambígua.

Ao serem perguntados sobre *as vantagens e desvantagens em relação ao horário de trabalho* (P19), há dois tipos de respostas: *horários livres*, quando se trata dos ensaios, e, também, *horários fixos* e obrigatórios quando se trata dos espetáculos.

Assim, há dois núcleos: *gostar e não gostar de trabalhar nesses horários*. A maior parte dos trabalhadores afirma *gostar* do horário de trabalho, uma vez que proporciona folgas durante as viagens, durante o dia, e toda segunda-feira. Eles se sentem livres, e com oportunidade de descansar nos períodos de folga. Esses trabalhadores gostam, portanto, de trabalhar nesses horários e pretendem continuar com eles.

Outros trabalhadores *não gostam* da obrigatoriedade de trabalhar em feriados e fins de semana, nos quais o trabalho ainda é mais pesado, pois são apresentados vários espetáculos. Assim, alguns trabalhadores pensam em parar algum dia com essa rotina, e uma das opções seria juntar dinheiro suficiente e poder fixar-se em uma cidade para trabalhar.

É interessante ressaltar que apesar de dizerem que estão de folga nos dias de semana (pois o espetáculo é somente à noite), os trabalhadores relatam realizar durante o dia, atividades relacionadas ao trabalho, como ensaios, manutenção de equipamentos, mudança, etc. Além disso, o trabalho à noite impede-os de realizar atividades como ver televisão nesse horário, descansar, sair, etc.

Segundo Dejours (1992), o condicionamento ao comportamento produtivo pela organização do trabalho afeta o homem inteiro e, fora do trabalho, ele conserva a mesma estrutura de comportamento. Portanto, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formam um *continuum* dificilmente dissociável.

Dessa forma, o trabalhador, em vez de utilizar seu tempo livre para outras atividades, procura desenvolver as que fazem parte de sua vida como trabalhador. Esse comportamento é ainda motivado pelo fato de os trabalhadores do circo, além de nele trabalharem, também nele moram.

Muitos trabalhadores relatam estarem acostumados com essa “vida de circo”, e por isso, não se incomodam com a jornada de trabalho. Até mesmo, dizem dispor do dia inteiro, antes dos espetáculos, e dos dias de folga também para realizar atividades de lazer. Alegam, portanto, disporem de tempo livre e de aproveitá-lo de forma suficiente.

Os principais indicadores da organização do trabalho e relações de trabalho no circo são ilustrados nas figuras que seguem:

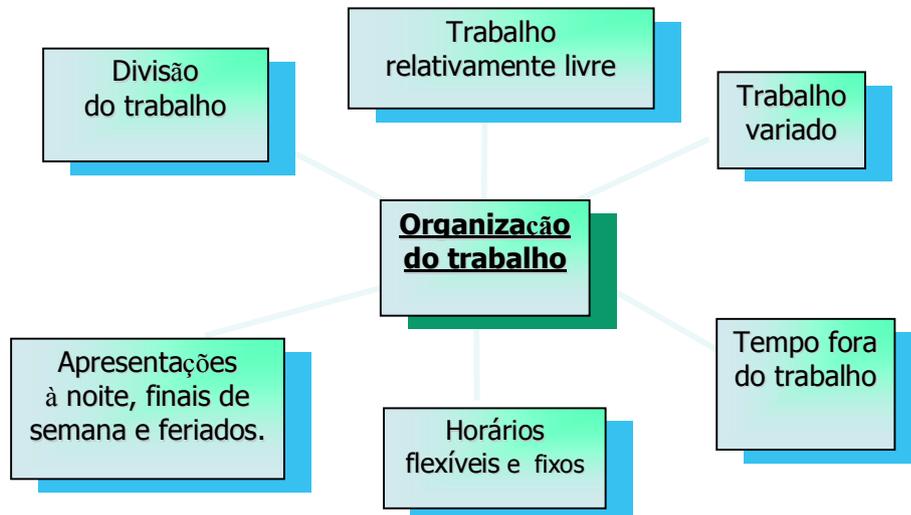


Figura 3 – principais indicadores da organização do trabalho

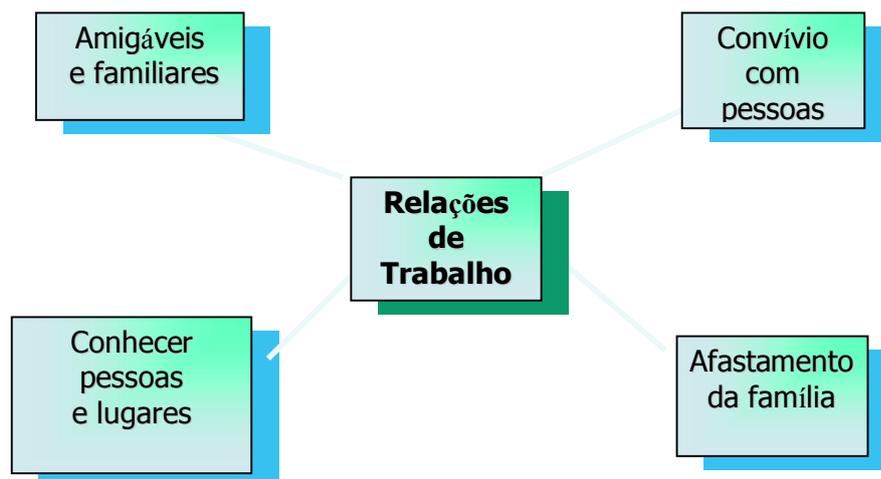


Figura 4 – principais indicadores das relações de trabalho

4.1.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho que o circo proporciona dizem respeito aos aspectos estruturais, como ambiente físico, equipamentos, instrumentos, suporte organizacional e política de pessoal.

Vários aspectos de condições de trabalho que o circo pesquisado proporciona motivaram alguns trabalhadores a escolher esse tipo de trabalho. Das respostas aos motivos *por que escolheu trabalhar naquele circo (P2)*, surgem alguns núcleos de pensamentos relacionados a essas condições: *segurança e estabilidade*. Nesses núcleos, as unidades de significação são: *segurança* – caráter de empresa, carteira assinada (para alguns), ter nome no mercado, melhor pagamento, salário fixo (semanal); *estabilidade* – organização, estrutura, público grande.

Ainda aparecem outras unidades de significação que são conseqüências das primeiras: tranquilidade, respeito e amizades proporcionados pela segurança e estabilidade. Muitos trabalhadores, portanto, sentem-se seguros em trabalhar neste circo.

Apesar de sentirem-se seguros e estáveis, o circo não oferece aos trabalhadores benefícios além do salário, e somente funcionários antigos informam terem carteira assinada.

Seguem-se trechos das entrevistas:

Acho que o circo A tem uma estrutura melhor que os outros circos... funciona como uma empresa... tem estabilidade (S2).

É uma empresa que ele [o marido, que também é funcionário] está registrado (S5).

É uma empresa grande, carteira assinada, tudo bem organizado (S11).

Aqui você ganha bem mais acima do que nos outros (S4).

A única diferença é o nome (S12).

Este circo monta em lugares bons, tem um maior público porque já tem um nome, né? (S10).

Em relação às condições físicas de trabalho (P13), os ruídos provocados pelos vizinhos e a temperatura quente na hora do espetáculo, não parecem incomodar tanto, uma vez que os participantes relatam já estarem acostumados e preparados em relação a esses fatores. A iluminação, a higiene, tanto a realizada pelos trabalhadores quanto pela

administração do circo, são consideradas boas, assim como a manutenção feita pelos trabalhadores em seus próprios instrumentos de trabalho.

No tocante a materiais e equipamentos, é relatada a necessidade de uma constante vigília e manutenção, na hora de montar e desmontar, em virtude do risco que esses equipamentos proporcionam à integridade física do trabalhador.

Alguns depoimentos são ilustrativos:

Em relação à higiene, cada um limpa a sua casa. O pior são os animais, mas aqui não tem tanto animal, só macaco e dois cavalos. Mas eles ficam numa área só deles, são limpos (S6).

Normal. Não incomoda [ruídos]... Ah, se tiver calor a gente tem ventilador, ar condicionado [temperatura] (S8).

Ah, o barulho, é aquele negócio, a gente já tá acostumado (S2).

Já estamos habituados à situação climática (S2).

São sempre verificados [equipamentos e máquinas]... A gente procura verificar. Porque ali é nossa ferramenta... é igual ao corpo, o corpo meu, é minha ferramenta de trabalho, eu procuro tomar cuidado (S2).

Barulho em si, em circo, nós temos barulho no horário do espetáculo. Que é normal e que não vai incomodar. É muito alto. É muito, exageradamente alto. Mas é aquele horário, tem que ser aquele horário, então, todo mundo já tá acostumado (S5).

Barulho não tem não, porque o barulho que tem, quem faz é a gente mesmo. Calor não tem, por que a maioria dos lugares que a gente mora tem ar condicionado, frigobar, que nem uma casa normal (S13).

Tem. Igual eu moro ali naquela carreta, tem um banheiro. Aí os moradores que moram nessa carreta, zelam pelo banheiro... [E em relação ao circo todo?]. É de boa. Porque já tem uma equipe pra isso, pra limpeza (S13).

Ah tem que tá, porque senão na hora de mudar, não muda, né. Tudo certinho, com a manutenção em dia (S13).

O risco de acidentes (P14) também é um fator considerado constante na vida de circo, destacando-se como mais comuns: machucar alguma parte do corpo, como tornozelos, braços e ombros; ocorrência de falhas técnicas, arrebentar um cabo, cair fora da rede de proteção e levar um choque, além de fatalidades, como nos números com facas, ou algum acidente na estrada. Os trabalhadores informam que os acidentes ocorridos no ambiente de trabalhos são cobertos financeiramente pela empresa.

Os entrevistados descrevem algumas situações que podem provocar riscos:

Ah, isso aí tem. Não vou falar que não tem porque... no meu caso, eu trabalho com aparelhos, então, eu nunca vou saber se o aparelho vai dar problema ou não, é máquina, né?! (S8).

O risco é... uma falha técnica, por exemplo, uma falta de luz. Porque numa falta de luz você fica indefeso, né. Você faz um salto, a acrobacia e não sabe onde está. Onde é que eu vou cair? “Tá escuro, onde é que eu vou cair?”. Entendeu? Então faz um salto, né, e é complicado a falha técnica... se tiver molhada a pista, a gente pode escorregar, a falta da luz... estes riscos que tem de se machucar (S2).

No trapézio tem que prestar muita atenção, a sorte é que tem a rede, né! Mas o perigoso também é cair fora da rede, né (S14).

Ah, de repente, no meu caso, pode estourar um cabo, um cabo de aço né, pode estourar, ou sei lá... passar um choque, uma hora uma energia passar choque lá, como uma vez já aconteceu. Então isso abala a pessoa porque você não tá esperando aquilo naquele momento (S15).

Ah, você ter acidente em qualquer lugar. Você andando pode estar sujeita a isso, mas aqui por exemplo, o trapezista pode se acidentar numa rede, o domador de macaco, o macaco pode do nada dar uma mordida nele... então é uma acidente que corre... a bailarina pode cair e se machucar.. então tem... é normal (S3).

Segundo Dejours (1987), o risco relacionado à integridade física pode gerar ansiedade, porém ela provém muito mais do rendimento exigido, ou seja, do ritmo, da cadência e das cotas de produção a serem cumpridas.

Nesse sentido, percebe-se que há pressões e sobrecarga tanto na realização da tarefa quanto na parte técnica da realização do trabalho. Na realização da tarefa, os trabalhadores sentem-se pressionados tanto pelo nome do circo quanto pelo público, refletindo, portanto, uma sobrecarga de responsabilidade sobre o trabalhador. Essa sobrecarga também é percebida por ocasião da realização de várias funções dentro do circo que alguns trabalhadores exercem, além dos vários espetáculos ao longo do mesmo dia em finais de semana.

Ainda no tocante à realização do trabalho, os trabalhadores parecem ter uma preocupação enorme em fazer seu trabalho muito bem feito, uma vez que podem ser mandados embora se não trabalharem bem. Além disto, quando a idade avança, o cansaço fica maior e a insegurança também cresce em relação à possibilidade de demissão. Outro aspecto que leva à insegurança em relação ao trabalho é o risco constante de machucar-se, não podendo, assim, continuar trabalhando.

De acordo com Dejours (1987), mesmo após adquirir as habilidades da tarefa, com os hábitos incorporados, o resultado obtido é sempre colocado em xeque pelo aumento do ritmo imposto que poderá surgir um dia, ou em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho impostas pela hierarquia, para *quebrar o galho*, quando faltam trabalhadores por licença-saúde ou acidente.

A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, ao salário, aos prêmios, às bonificações. Dessa forma, o trabalho é impregnado pelo risco de acompanhar o ritmo imposto, ou então *perder o trem*.

Na parte técnica, a sobrecarga envolve o ritmo pesado dos ensaios, treinos, preparação do espetáculos, de “muita correria”, como dizem. Além da sobrecarga, existe o medo de fracassar nos momentos em que é preciso demonstrar a técnica para o público. Assim, há sempre insegurança por ocasião de apresentações de números novos e nas estréias.

Nesse sentido, o medo acaba por desempenhar papel importante na vida dos trabalhadores circenses – o medo de não dar conta das exigências do trabalho gera ansiedade e resulta no desgaste do trabalho.

Levando em conta as condições de trabalho, percebe-se que, para os trabalhadores circenses, os sentimentos de segurança e estabilidade são aspectos presentes e importantes na escolha de trabalhar em um determinado circo. Os circenses consideram as condições físicas adequadas no circo no qual trabalham, apesar de relatarem que, por muitas vezes, procuram se adaptar, buscando acostumar-se aos barulhos e ao calor, por exemplo. Os materiais e equipamentos mostram-se adequados, mas é necessária uma constante vigília e manutenção para que não haja maiores problemas com acidentes, apesar de eles serem constantes (os acidentes mais corriqueiros e de menor gravidade, como torcer o tornozelo, ombros e braços).

A pressão e a sobrecarga no trabalho também são apontados pelos entrevistados. Consideram-nas uma responsabilidade imposta por trabalharem em uma empresa de renome e da pressão do público na realização satisfatória dos números. Exige-se ainda, dos trabalhadores, uma variedade de tarefas que por, muitas vezes leva, a um acúmulo de trabalho. Na parte técnica, os ensaios e o preparo para as apresentações são considerados pesados.

Além da sobrecarga e da pressão externa, o circense sente medo de perder seu emprego, quando percebe que está ficando mais velho, mais cansado, correndo o risco de sofrer acidentes, o que se configura como uma insegurança no trabalho.

A organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho dão indícios e norteiam a configuração das vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de enfrentamento, assim como os sentidos do trabalho e as relações familiares para os

trabalhadores circenses. Em outras palavras, a categoria *gestão do trabalho* inclui de forma subliminar, o conteúdo das próximas categorias.

As condições de trabalho são ilustradas pelos seguintes indicadores:

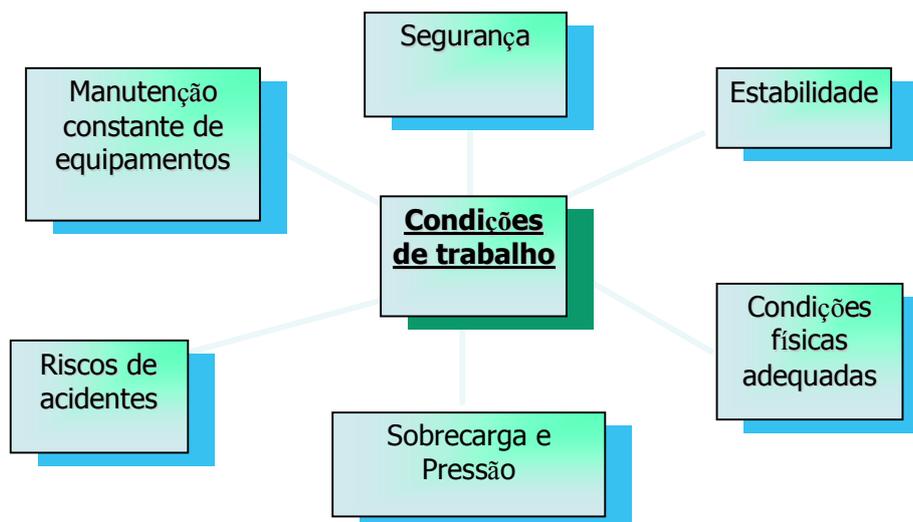


Figura 5 – principais indicadores das condições de trabalho

4.2 Categoria 2 – Aspectos subjetivos do trabalho

Os aspectos subjetivos do trabalho dizem respeito às vivências de prazer-sofrimento e estratégias defensivas encontradas para lidar com o sofrimento. As vivências de prazer-sofrimento coexistem e, em muitos relatos, estão presentes contrastes interligados e que configuram as vivências prazer-sofrimento. Por razões didáticas, descrevem-se separadamente vivências de prazer e sofrimento.

4.2.1 Vivências de prazer no trabalho

Ao referirem-se aos aspectos subjetivos do trabalho, os trabalhadores circenses apontam: amor, paixão, felicidade, diversão, ou seja, sentimentos que exprimem prazer em relação ao trabalho.

Alguns trabalhadores sentem satisfação em trabalhar no circo, e não têm vontade de desvincular-se dele, não se imaginando fora do circo, planejando construir uma família dentro dele, aposentar-se e continuar no circo, “morrer aqui”.

Das respostas à pergunta – *o que o seu trabalho significa pra você e pra sua vida* (P21) – emergiu o núcleo de pensamento relacionado à *gratificação*. Para alguns trabalhadores, o significado gratificante sugere o alcance de objetivos, conquista e sobrevivência. Para outros, o mesmo núcleo indica sentimentos afetivos, como prazer, orgulho de família, insubstituível, ou seja, o trabalho como “tudo na vida”.

Alguns trechos das entrevistas referem-se à gratificação:

Pra mim tudo. Porque é o que eu gosto mesmo de fazer (S8).

É. É minha vida toda, minha vida completa. Se eu saísse agora do circo pra ter outra função, daria um breque na minha vida. Eu não sei fazer outra coisa (S2).

Ah, significa muita coisa, né. Significa sobreviver... (S7).

Significa tudo, significa tudo (S5).

Trabalho pra mim é tudo. Porque eu tenho certeza, que se eu parar vai piorar a situação pra mim. Então, eu tenho que seguir trabalhando (S11).

Meu trabalho, significa quase tudo. E onde eu consigo meus objetivos, eu comprei minha casa, meu carro, e dele onde eu tiro meu sustento, da minha família (S13).

Ah, significa, assim, conquista, né (S4).

Ele significa quase tudo pra mim na minha vida, porque você sem trabalho, você não é quase nada também (S9).

O discurso indica uma grande satisfação dos trabalhadores em trabalhar no circo. Para Dejours (1987), existem dois setores de satisfação: *satisfação concreta e satisfação simbólica*. A primeira diz respeito à proteção a vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. A segunda refere-se à vivência qualitativa da tarefa. É o sentido do trabalho e sua relação com os desejos do trabalhador. Percebe-se que existem nas entrevistas os dois tipos de satisfação.

Ao longo das entrevistas, emergiu um conteúdo relevante e freqüente nos discursos dos entrevistados, relativo ao reconhecimento que os trabalhadores do circo recebem.

Segundo Lancman e Sznelwar (2004), a psicodinâmica sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo é fundamentalmente de natureza simbólica.

Alguns verbalizam:

Ver o circo cheio é satisfatório pra gente (S6).

Quando o circo tá lotado, e tem aquele aplauso (S7).

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos referentes ao trabalho realizado. Nas entrevistas realizadas, os entrevistados mostram-se satisfeitos com o reconhecimento do público. Conforme Lancman e Sznelwar (2004), esse tipo de reconhecimento é um *julgamento de estética*, o qual pode ser proferido pelos colegas, membros da equipe, ou da comunidade. Apesar desses julgamentos fazerem alusão à prática do trabalho, podem também ganhar sentido as expectativas subjetivas do trabalhador e sua realização pessoal, levando à conquista da identidade.

Outro tipo de reconhecimento está relacionado ao salário, o qual corresponde ao reconhecimento dos superiores, da administração do circo. Este tipo de julgamento, de acordo com Lancman e Sznelwar (2004) é o *julgamento de utilidade*, proferido sobretudo pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados e, eventualmente, pelos clientes.

Em relação ao *que os trabalhadores mais gostam no seu trabalho no circo* (P22) surgem dois núcleos de pensamento nas entrevistas, também relacionados ao reconhecimento: *a abertura do espetáculo e o reconhecimento da empresa e do público.*

No início do show, percebe-se que o circo tem um grande prazer em realizar o trabalho de forma satisfatória, uma necessidade de mostrar aos outros o seu próprio trabalho. Outro fator desencadeador de prazer é o reconhecimento do público pelo trabalho realizado, pagando a entrada, aplaudindo, etc. Esse reconhecimento também é percebido pela empresa quando dá ao trabalhador a oportunidade de realização de um número específico, do qual o artista gosta muito. O recebimento do salário no final da semana enquadra-se no reconhecimento tanto da empresa quanto do público.

Seguem-se alguns trechos das entrevistas:

O que eu mais gosto é quando a gente entra... quando abrem as cortinas e entra pra apresentar (S6).

O que eu mais gosto é quando eu termino, que eu faço bem feito, que agrada o público... você ser aplaudido (S2).

Mostrar aquilo pras pessoas e as pessoas gostarem (S4).

Eu gosto é de trabalhar. Quem não gosta de ta mostrando o trabalho (S12).

É de ver duas mil batendo palmas pra mim e ficando abismada com o que eu faço no picadeiro (S9).

Quando perguntados *se eles acham o trabalho deles importante (P23)*, verifica-se que os trabalhadores circenses percebem e reconhecem a importância de seu próprio trabalho com a descrição de características que o trabalho exige, assim como do que é capaz de o trabalho gerar. Para eles, o trabalho exige habilidade, resultado e confiança. E como consequência, gera alegria e prazer para as pessoas, e lucro para a empresa, sendo, dessa forma, indispensável.

Alguns depoimentos realçam esse reconhecimento:

Acredito que a dança, os bailados, são a alma do espetáculo (S6).

Pra quem gosta de circo, quem gosta de acrobacias, pro circo em si, pro empresários, e pras pessoas que sabem que o que você está fazendo é difícil, que dá esse valor, é um trabalho importante (S2).

É importante tanto pra mim quanto pro circo (S5).

Eu acho que é tipo uma terapia pros outros, não so o meu como o de todos os palhaços que trabalham, é terapia (S12).

É importante, por mais que aqui no Brasil não tenha um certo valor (S9).

A gente vê o aplauso, a reação do público... então acho que agrada, que o pessoal gosta (S15).

Ah, porque o que você leva pra fazer uma pessoa sorrir é importante e é isso que o circo espera, que quando você chega na cidade você possa fazer as pessoas sorrirem, então eu acho que isso é importante (S3).

Mendes e Tamayo (2001) corroboram com as considerações relativas ao reconhecimento, mostrando a diferença entre valorização e reconhecimento, identificando-os como fatores geradores de prazer quando experimentados pelos trabalhadores. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor nele mesmo, é importante e significativo para a organização e para a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ter sido aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade.

Desta forma, percebe-se que os trabalhadores do circo, além de terem o reconhecimento do público e, em alguns aspectos, da empresa, também valorizam seu próprio

trabalho, o que reforça positivamente a auto-imagem, ao demonstrarem orgulho do que fazem, ao realizarem-se profissionalmente, ao sentirem-se úteis e produtivos.

A figura a seguir apresenta os indicadores de vivências de prazer no circo:

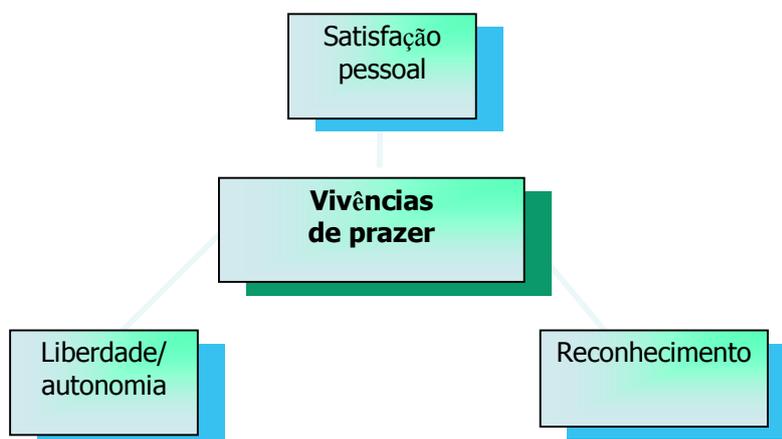


Figura 6 – principais indicadores de vivências de prazer no trabalho

4.2.2 Vivências de sofrimento no trabalho

Em decorrência dos aspectos relacionados à gestão da organização, surgem também como respostas, sentimentos que dizem respeito ao sofrimento no trabalho: sentimentos de cansaço, dificuldade em instalar-se nas cidades, e uma pressão em relação à atuação com o objetivo de satisfazer o público.

Em relação a *como o trabalhador se sente após várias horas de espetáculo* (P32), surgem, além dos sentimentos de *dever cumprido*, o núcleo *cansaço*, tanto físico quanto mental, pois eles se preocupam com a execução, e se sentem aliviados após o espetáculo. No entanto, para aliviar um pouco mais esses sofrimentos os trabalhadores procuram algumas estratégias de enfrentamento, como descansar e repor as energias de seu organismo com vitaminas, como apontam:

A gente cansa, né. Porque um ensaio repete várias vezes. Às vezes, você começa e nem termina, já tem que começar denovo porque não saiu legal. E o espetáculo, são três espetáculos, um atrás do outro, então cansa. É cansativo. Mas... nada do que um dia após o outro, como a gente adora trabalhar domingo, porque sabe que segunda a gente vai ter folga. Então é satisfatório. É cansativo mas... (S6).

Quando você trabalha sábado e domingo, ou na quinta-feira, quarta-feira, que são três espetáculos, você cansa, né, fisicamente, você cansa... mentalmente, fisicamente, o corpo, a cabeça cansa. Você fica preocupado com as coisas que tem que sair bem. Porque você não só trabalha, você tem que tomar conta da casa, filhos... tem várias preocupações (S7).

A gente sente cansado mesmo, acho que é normal, de trabalhar demais e descansar de menos aí o corpo não guenta (S12).

Dejours (1987) afirma que o conteúdo ergonômico da tarefa se resume em exigências da tarefa. A inadaptação entre o conteúdo ergonômico e a estrutura da personalidade nada mais é que uma carga de trabalho psíquica, que pode ocasionar desordens corporais. Na realidade, primeiramente, antes de uma doença somática revelar-se, aparece, com a inadaptação, uma vivência de insatisfação a qual se exprime, sobretudo, pela fadiga.

Desta forma, entende-se que o conteúdo ergonômico da tarefa no circo parece não se encontrar em adequação com a personalidade dos trabalhadores, ocasionando assim, o cansaço, a fadiga. Esses aspectos também foram encontrados em um estudo desenvolvido por Ferreira e Mendes (2003), segundo o qual o sofrimento origina-se dos males que o trabalho causa no corpo e na mente, e uma das suas manifestações é o desgaste no trabalho.

Os entrevistados revelam uma mudança, ao longo dos anos, do sentimento de trabalhar no circo. No início, havia um prazer maior, e eles achavam tanto o circo quanto o trabalho nele realizado, maravilhosos. Atualmente, eles usam os termos *bom* e *legal*, no lugar de *maravilhoso*, e apontam outros sentimentos que exprimem sofrimento, como cansaço, fadiga corporal e a vontade de *parar um dia*.

A expressão *estou acostumado*, de certa forma exprime conformismo, o qual é percebido também em relatos como “não vejo outra coisa pra mim”, “nunca fiz outra coisa”. Ao mesmo tempo, demonstra estratégias de adaptação encontradas pelos trabalhadores para reduzirem a carga de sofrimento.

Trechos das entrevistas são elucidadas:

Antes eu tinha mais prazer no circo. Agora, eu não sei se é a idade também, acho que já to cansada... saturada (S5).

As pessoas confundem muito... vê a pessoa linda, maravilhosa... “Ai, queria tanto ser aquela pessoa..”. mas é uma coisa assim, é desgastante. No caso assim, a gente que é trapezista, com o tempo acaba machucando... é tendinite, problema no joelho e a gente não tem tempo pra recuperar daquilo (S15).

Eu tenho que dar tudo de mim naqueles quatro minutos, mesmo que eu já esteja cansada (S15).

Você vai entrando numa idade... você vai ficando lento, vai doendo o corpo, você sente muita dor. (S7).

A gente acaba se acostumando... mas a gente (ela e o marido) num tira assim da cabeça a idéia de um dia parar (S15).

Eu nunca trabalhei fora... não tem outra vida pra mim (S10).

Gosto, porque é a única coisa que sei (S7).

O conformismo é caracterizado como estratégia defensiva. As estratégias defensivas, apesar de servirem como proteção para o sofrimento, muitas vezes acabam por instalar uma forma de negação do processo de sofrimento, sendo um obstáculo à capacidade de pensar sobre o trabalho, de agir e de lutar contra os efeitos provocados por ele. Desta forma, segundo Mendes (2007), podem surgir patologias como o que a autora chamou de *servidão voluntária*, pautada pelo conformismo que pressupõe uma submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento, das injustiças e do mal.

Percebe-se ainda, nesses trechos, um significado limitante relativo a certos fatores: o tempo, levando em conta que a vida de artista *dura pouco*, e portanto, existe a necessidade do “pensar no futuro”; a idade, pois alguns artistas, com idade acima de cinquenta anos não teriam outras oportunidades de trabalho fora do circo; e a habilidade específica para o trabalho circense e não para outros tipos de trabalho.

Emergiram ainda respostas de insatisfação dos trabalhadores ao serem perguntados *o que gostaria que fosse diferente no circo* (P39). Como unidades de significação apontam: o pagamento, direito e benefícios que não possuem, e que possibilita que os trabalhadores realizem o seu desejo de fixar-se em um lugar, montar um negócio, permitir que os filhos estudem. Outras insatisfações estão relacionadas ao não-reconhecimento e falta de respeito por parte da sociedade e do governo, assim como dos gerentes e donos da empresa.

Alguns trechos das entrevistas ilustram essa insatisfação:

Eu queria que pagasse mais. Porque a gente se arrisca um pouco, né (S2)

Olha eu gostaria que o circo fosse mais puxado para nós. Nós funcionários. Tínhamos que ter uma carteira assinada, como tem que ser. Um INPS [previdência social] que pra gente poder descansar num canto, com sua aposentadoria, você não preocupar com essas coisas (S7).

Eu queria que tivesse mais humanidade, principalmente de superior pra subordinado (S5).

Eu queria que o circo fosse mais bem respeitado, mais bem acolhido (S1).

Ah, eu gostaria que o circo fosse assim, que patrão respeitasse o funcionário igual um ser humano mesmo. Tivesse mais diálogo com o funcionário, assim, tivesse, não tivesse tanto abuso de poder (S9).

Eu gostaria que fosse mais organizado, igual nesse sentido que você falou de carteira assinada, como uma empresa, né. Se é uma empresa, porque não funciona como um empresa? (S15).

Portanto, o reconhecimento, portanto, dos donos ou gerentes do circo é inferior ao do público – que paga, elogia, aplaude, e dá um retorno positivo para os artistas – o que acaba por gerar uma insatisfação por parte dos trabalhadores.

A esse respeito, os depoimentos são enfáticos:

Porque o público ele te dá valor, já entrando, já pagando, ele ta te dando valor, quando aplaude já é outro valor... Agora outro reconhecimento é quando o dono do circo diz: nossa, parabéns, como você é bom, como você trabalha bem, como você é profissional, já é um reconhecimento que você fica mais orgulhoso ainda (S7).

Não, não... é uma coisa tão rotineira que ninguém presta atenção... a única coisa que eles prestam atenção é que eu dou lucro (S5).

Hoje em dia tá meio difícil do patrão reconhecer que você merece um bom salário (S9).

Tem os que valorizam, outros não (S3).

Ao serem perguntados *o que lhes traz sofrimento* (P29), revelam-se núcleos de pensamento: as *mudanças constantes*, que têm como conseqüências a constante montagem e desmontagem do circo; a *parte física* – sofrem com as marcas no corpo, dores e o treinamento pesado quando retornam à atividade ou quando estão aprendendo algo novo. Em relação *ao ambiente*, apontam as chuvas que atrapalham e causam sofrimento, e às pessoas, *a discriminação e o preconceito* que os faz sofrer; e à organização do trabalho, ter que *cumprir horário* de espetáculo independentemente de suas condições, o que causa sentimentos desagradáveis.

Seguem-se trechos das entrevistas que ressaltam os fatores que desencadeiam sofrimento nos trabalhadores circenses:

Em relação assim, a meu filho, quando ele era pequeno, né. Muitas vezes tava maior tempo de chuva, de temporal, e eu, tinha que, ir, tinha que levar, às vezes tirar ele no vento, na chuva, no frio... Porque ta sol ou ta chuva, a gente tem que trabalhar (S6).

Acho que o único sofrimento é que, cada um que tem seu aparelho tem que montar e desmontar (S8).

Ai eu não gosto do tal de cumprir horário. Eu odeio... assim, eu cumpro, tem 33 anos que eu cumpro o horário, mas eu odeio (S5).

Ah,, às vezes você vai na prefeitura e fica lá quatro horas esperando alguém te atender. Isso ai deixa a gente meio grilado sabe (S1).

Pra mim, é uma discriminação muito grande. Ai eu fico revoltado, traz sofrimento, porque se não pode, não pode fazer nada, porque que pode fazer o carnaval, porque pode fazer a feira de veículos, porque o circo que tem atividade cultural, não pode (S1).

Ah, assim, quando uma pessoa se machuca, né, no trabalho, quando alguém se machuca, alguém sofre um acidente, é chato ver isso com um artista (S4).

Olha eu sou toda marcada né [risos], é a nuca... , é calo na mão, onde pega a estátua no pé que fica tudo preto... é horrível, eu num gosto de usar roupa aberta que mostra, queimadura nas costas... então eu sou toda marcada do trabalho (S15).

As figuras a seguir apresentam os indicadores de vivências de sofrimento no circo:

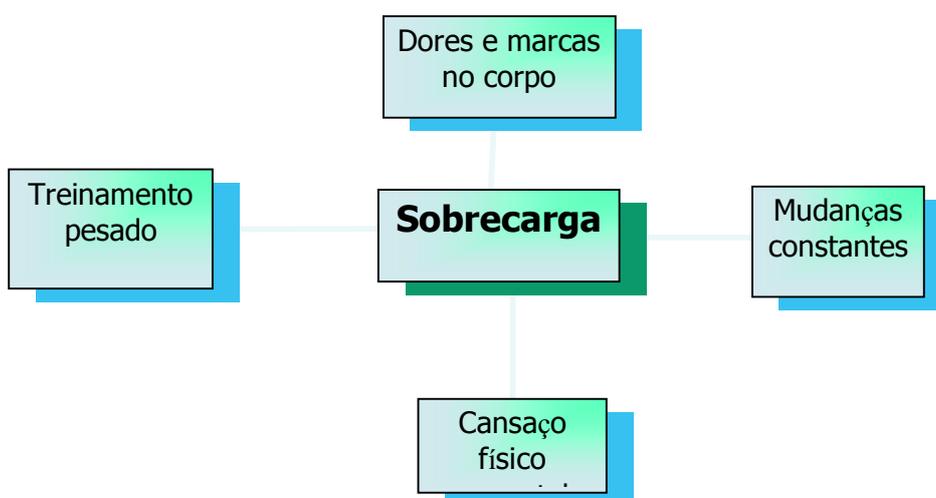


Figura 7 – sobrecarga como indicador de vivência de sofrimento

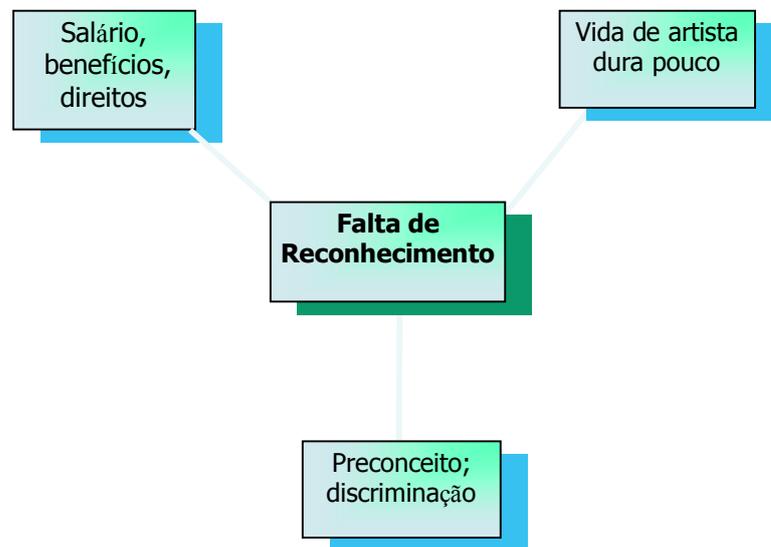


Figura 8 – falta de reconhecimento como indicador de vivência de sofrimento

4.2.3 Estratégias defensivas

A respeito do relacionamento com os colegas e superiores, surgem núcleos de pensamentos relacionados às estratégias defensivas, uma vez que para terem um bom relacionamento com os colegas, os trabalhadores relatam a busca constante de estarem bem com todos, para que não haja problemas, assim como buscam não dar motivos para serem repreendidos pelo chefe, para manterem com ele um bom relacionamento também.

Alguns trechos das entrevistas esclarecem estas estratégias:

Só tem colega. Não tenho nada contra ninguém. Se me cumprimenta, cumprimenta, se eu cumprimento e me da as costas, tudo bem (S7).

Eu ainda num tive problemas com ninguém aqui... e eu também quando tenho problema, eu gosto de chamar e conversar com a pessoa... (S15).

Normal. Não tenho muito papo, não tenho muita conversa. Conversa estritamente o necessário. Profissional (S5).

É um relacionamento bom, tranquilo. Dá condições de trabalho, é um ambiente bem legal (S13).

Só converso o necessário também, com patrão eu só converso o necessário, não fico fazendo amizade com patrão não (S12).

Eu acho que com o meu chefe o relacionamento é, é, é normal também, porque eu também não procuro ele pra muita coisa e nem também não dô motivo dele procurar (S9).

Quando ocorrem situações difíceis, os trabalhadores procuram algumas formas de lidar com elas. Essas formas tanto podem ser individuais como coletivas. As individuais aparecem nas expressões “manter a calma para não piorar”, “ter jogo de cintura”, “utilizar outros recursos”, etc. As coletivas surgem quando procuram se comunicar entre os colegas para resolver a situação.

Alguns depoimentos apontam essas estratégias:

A gente tenta parar o mais rápido possível e a gente comunica um com o outro (S8).

Olha, às vezes, você não consegue atuar bem. Aí o que acontece, você tem que usar outro recurso... Mas este recurso você tem com vários anos de pista. Porque nem sempre a pista esta uma mesa de bilhar. Às vezes ta caída... então este recurso você tem com muitos anos de pista. A gente é obrigado lá dentro, a se desdobrar (S2).

Manter a calma. Ir fazendo devagarinho que ai... não adianta apavorar que é pior, porque tudo ali dentro você tem que ter cabeça pra saber o que tá fazendo (S11).

Tem que ter jogo de cintura, né. Corre na frente, ai dá uma apertadinha ali, atrasa um pouquinho ali, adianta mais ali (S13).

Ah, nós procura ficar tranqüilo, né, pra não piorar a situação que já tá ruim. Então nós procura ficar tranqüilo e sair daquela situação, assim, chata (S4).

Ah, eu procuro uma maneira mais fácil de resolver alguns probleminhas que rolam de vez em quando no dia-a-dia aí (S9).

Nas entrevistas, aparece a necessidade de os trabalhadores terem que se adaptar a determinadas situações, e eles encontram estratégias defensivas de adaptação e de proteção para lidar com as situações desagradáveis no trabalho que realizam.

Nesse sentido, a negação e/ou racionalização aparecem como estratégias de defesa. Segundo Ferreira e Mendes (2003), uma forma de racionalização que representa a eufemização da angústia, do medo e da insegurança vivenciadas no trabalho e caracteriza por comportamentos de apatia, resignação, indiferença, passividade ou conformidade em relação a

peças e situações que podem ameaçar a estabilidade. Outra forma de racionalização caracteriza-se por invocar justificativas socialmente valorizadas, causas externas que expliquem situações de trabalho desconfortáveis, por exigirem elevado índice de desempenho e produtividade e ritmos acelerados.

As estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores circenses são ilustradas na figura a seguir:



Figura 9 – principais estratégias defensivas utilizadas pelos circenses

4.2.4 Os sentidos do trabalho no circo

Essa categoria diz respeito ao sentido que o trabalhador atribui ao seu trabalho. Percebe-se que alguns sentidos são comuns a outras organizações, todavia também são apontados sentidos próprios e específicos da organização circense.

Em relação ao sentido comum, foram apreciados, nas categorias anteriormente citadas, aspectos que refletem a atribuição de sentidos ao seu trabalho. Serão retomados e realçados aqui, os aspectos relacionados aos fatores motivadores que configuram um trabalho com sentido, pesquisados por Morin (2001).

Como foi visto no relato dos participantes, as condições de trabalho caracterizadas pelo salário, carteira assinada, estrutura da empresa, caráter de empresa, são fatores que influenciaram os trabalhadores a trabalharem no circo. Eles dão uma credibilidade à empresa, o que possibilita aos trabalhadores sentirem-se seguros, estáveis financeiramente, além de

terem uma autonomia em relação às suas vidas. Desta forma, eles percebem condições favoráveis e satisfatórias e que acabam por instituir sentido ao trabalho. Morin (2001) assinala a importância de as condições de trabalho serem adequadas, capazes de proporcionar ao trabalhador um ambiente em que possa exercer autonomia e segurança necessários para seu desenvolvimento.

Retomam-se alguns trechos das entrevistas:

Acho que o circo A tem uma estrutura melhor que os outros circos... funciona como uma empresa... tem estabilidade (S2).

É uma empresa grande, carteira assinada, tudo bem organizado (S11).

A segurança e a estabilidade no trabalho são fatores relevantes em pesquisas relativas aos sentidos do trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). São evidenciadas, nessas investigações, a garantia de segurança e possibilidade de autonomia, as quais dizem respeito ao trabalho associado à noção de emprego e de recebimento de um salário que permita a sobrevivência, atenda às necessidades básicas, provendo segurança e independência. Trata-se de fatores associados ao sentido ao trabalho para os trabalhadores, sendo, portanto, geradores de prazer.

Ainda na categoria das condições de trabalho, percebe-se que os trabalhadores consideram como vantagem de trabalhar no circo a variedade nas tarefas a serem realizadas e a distribuição de funções diferentes a um mesmo trabalhador, o que lhes dá a oportunidade de enfrentarem novos desafios, receberem um melhor salário, e terem novas oportunidades. Para alguns autores, como Morin (2001) e Hackman e Oldham (1975), o trabalho deve ser variado e desafiador para ter sentido.

Na subcategoria vivências de prazer, percebe-se que, muitas vezes, o trabalho foi visto como satisfatório, gratificante, sugerindo o alcance de objetivos, conquista, prazer, orgulho. Um dos fatores que motivam a atribuição de um sentido ao trabalho, ser prazeroso em si mesmo e levar a algum resultado. Ao longo das entrevistas, emergiram relatos que realçam essa satisfação implícita no trabalho. Os trabalhadores circenses, portanto, gostam de trabalhar no circo, sentem prazer e orgulho em fazer parte do circo pois a organização circense contribui para o desenvolvimento da identidade dos trabalhadores. Para Morin (2001) a execução das tarefas permite exercer talentos e suas competências, a realização pessoal, a atualização de seu potencial, e a conquista da autonomia. O prazer e o sentimento de realização dão um sentido ao trabalho.

A esse respeito, seguem-se trechos das entrevistas:

Meu trabalho, significa quase tudo. E onde eu consigo meus objetivos, eu comprei minha casa, meu carro, e dele onde eu tiro meu sustento, da minha família (S13).

Ah, significa, assim, conquista, né (S4).

Ele significa quase tudo pra mim na minha vida, porque você sem trabalho, você não é quase nada também (S9).

O reconhecimento que emerge relaciona-se sobretudo com o público, com os próprios trabalhadores que reconhecem a importância do seu trabalho, e, em alguns casos, com os superiores, o que parece demonstrar uma aceitação, do trabalho. Segundo Morin (2001), é importante considerar as implicações que o trabalho traz para o trabalhador, para os outros e para a sociedade em geral. Configura-se assim, um trabalho moralmente aceitável, que traz um sentido.

Trechos dos depoimentos tratam do reconhecimento do trabalho:

O que eu mais gosto é quando eu termino, que eu faço bem feito, que agrada o público... você ser aplaudido (S2).

Mostrar aquilo pras pessoas e as pessoas gostarem (S4).

O sentido que os trabalhadores circenses dão ao seu trabalho relaciona-se com a existência de condições de trabalho que lhes proporcionem segurança e estabilidade; haver uma variedade de tarefas; ter prazer no próprio trabalho, aprendendo, conquistando objetivos e se orgulhando do que fazem, além do reconhecimento de si mesmo, confirmado pelos superiores e, sobretudo, pelo público.

O circo é caracterizado por suas especificidades. Assim, sentidos próprios são atribuídos pelos circenses ao seu ambiente de trabalho, e que dizem respeito, especialmente, ao caráter familiar da organização circense. O circo apresenta valores que devem ser transmitidos de geração em geração para manter a tradição, o que confere um sentido único ao trabalho.

4.2.4.1 O significado de família no circo

Além dos fatores levantados nas entrevistas e relacionados com as categorias citadas acima, destacam-se outros que são de grande relevância e interesse para a pesquisa, e se referem à família dos entrevistados.

Destaca-se, nas entrevistas, o desejo de os trabalhadores realizarem o aprendizado de seu trabalho de geração em geração, ensinando a seus filhos, sobrinhos e outras crianças, como se vive e se trabalha no circo.

Outro aspecto diz respeito à escolha de trabalhar no circo pesquisado, ressaltando que ela muitas vezes fora motivada pela presença de familiares no circo.

Ter alguém da família que trabalhava ou ainda trabalha no circo, influencia os parentes a trabalharem no circo. A maior parte dos entrevistados relata ter sido criada no circo, levar em consideração os ensinamentos que foram passados de geração em geração, o encanto que o circo causa nas crianças criadas no circo, além de considerar a continuação da arte como uma “coisa que está no sangue”.

Trechos das entrevistas evidenciam a presença familiar no contexto circense:

Meu pai já trabalhou em circo, casou com minha mãe e tiveram seis filhos no circo (S6).

Eu sou a terceira geração, meus avós já eram de circo (S2).

Meus irmãos mais velhos moram aqui no Brasil e também no circo. Um tá no Circo Di Roma e outro no Circo Portugal (S7).

Tem meus filhos, né?! (S5).

A esposa no mesmo circo e os filhos em outros circos. Meu pai era trapezista e minha mãe era trapezista também. Minha mãe teve circo, há trinta e poucos anos atrás. E eu nasci no circo (S1).

Meus pais, né, os dois no circo, meu pai fazia trapézio também, já foram donos de circo, meu vô tem três circos, né... (S10).

Quando perguntados se ter família no circo os influenciou a trabalharem no circo, surgem somente afirmações de concordância:

Ah influenciou, né?! Porque pega gosto, né?! (S8).

Ah, eu nasci em circo, né?! Aquela coisa que passa de pai pra filho, né?! Não tem jeito. Os avós ensinam o teu pai, o pai ensina vc, e vc ensina seu filho (...) Tá no sangue, né. Essa coisa de geração (S2).

Influenciou, sem dúvida. Normalmente as pessoas de circo... eu, por exemplo, tenho dois filhos, aqui do lado tem duas filhas, normalmente acaba casando com o pessoal de circo mesmo (S1).

Ah, influenciou muito. Eu já, eu brinquei muito quando eu era criança de circo, com minhas primas. Nossa, tanto. Aí minha mãe me ensinou, eu tinha uns cinco anos de idade, ela foi me ensinando, aí, eu aprendi (S14).

É, porque quando eu tinha, assim, oito anos, nove anos, praticamente dentro do circo. Quando chega oito anos, você começa a apresentar, a ter, a criar gosto pelo picadeiro, é, assim, ter aquela paixão pelo circo desde criança que, depois que você pega uma idade mais avançada é muito difícil de largar (S4).

Eu acho que sim, porque assim, criança de circo, já brinca de circo... ontem mesmo depois de três sessões, terminou o espetáculo as crianças montaram o espetáculo completo, imitando o espetáculo do circo, as próprias crianças, os adolescentes, imitando quem fazia as coisas, outro, o mágico. Teve até globo da morte com bicicleta. Então criança de circo brinca de circo, e aquilo já vem de consequência... (S16).

A família, portanto, exerce muita influência ao transmitir os conhecimentos às gerações seguintes, mantendo os valores da instituição circense, suas tradições, rituais, etc.

O conhecimento é transmitido no dia-a-dia, sendo assimilado de forma natural. “O conhecimento, transmitido dentro das próprias organizações, pelos núcleos familiares pertence a todos os membros do grupo e é exclusivo do universo ao qual pertencem”, afirma Costa (2000, p.8). O indivíduo reconhece-se no grupo e passa a fazer parte dele.

Nesse sentido, a trajetória de aprendizagem dos trabalhadores do circo acontece com base em suas próprias habilidades, ou *dons* que foram adquiridos pela herança familiar, além do aprendizado que é realizado pelos familiares. Assim, a convivência desde criança no circo proporciona o desenvolvimento, ao longo de suas vidas, dessas habilidades. Dessa forma, as técnicas são aprimoradas com ensaios e criação de novos números.

De acordo com Silva (1996), ser tradicional, para o circense, significa pertencer a uma forma particular de fazer circo, significa ter passado pelo ritual de aprendizagem do circo, que inclui tanto os números quanto os aspectos da manutenção. É receber e transmitir, através das gerações, os valores, conhecimentos e práticas, resgatando o saber circense dos seus antepassados. Não se trata somente de lembranças, mas de memória das relações sociais e de trabalho, e a família é o mastro central que sustenta toda essa estrutura.

No mesmo sentido, ao serem perguntados *se foram preparados para executar suas funções no circo* (P26), os entrevistados relataram:

*Durante minha vida toda... meus pais me ensinando, meus primos, tios (...)
Meus pais me ensinando. Tive professores muito bons, que eram meu pai e meu tio e um outro rapaz que tinha uns trinta anos também e me passou*

tudo que ele sabia. Isso é assim, é de pai pra filho. O que o pai sabe ele passa pro filho.. (S2).

Foi brincando”[desde criança] (S14).

Bom, no meu caso foi meu pai que me passou, meu pai foi meu professor, e eu sou a professora da minha filha...(S16).

Ah, meu pai era trapezista, né, meu pai, meus tios, desde pequenininho né... (S10).

Percebe-se, portanto, que há no circo a necessidade e a prática de transmitir conhecimentos de geração a geração, incluindo números, valores, saberes, todo um contexto, que passa de pais para filhos. O treinamento, a preparação para a função, é feita durante toda a vida do circense.

O sentido especial de família, com valores enraizados em sua essência, como a tradição e a transmissão de conhecimento de geração em geração, presentes no campo estudado, é respaldado por pesquisas relativas ao circo no Brasil (SILVA, 1996; TORRES, 1998; COSTA, 2000; LOBO; CASSOLI, 2006).

A vida de circo inclui rotina de viagens, e conseqüentemente, a distância dos familiares (para aqueles que não possuem familiares no circo ou que tem outros familiares distantes) o que causa certas reações, diretamente ligadas a terem ou não parentes trabalhando no mesmo circo. Os trabalhadores que possuem parentes em circo recebem o seu apoio, uma vez que eles compreendem e vivenciam também a vida de circo. Por outro lado, os trabalhadores que não possuem familiares em circo recebem uma cobrança deles que sentem falta do seu ente querido, como revelam alguns depoimentos:

Como minha família já é quase toda de circo, ela já esta acostumada. Lógico que eles sentem falta, que eu esteja lá com eles o tempo todo, mas, eles sabem da rotina do circo, né, sabem das dificuldades (S2).

É, porque a minha família é tudo de circo, então eles viaja junto, trabalha também, exerce a função no horário e na norma do circo (S4).

Bom, eles tão acostumados, né, porque não tem outro jeito, eles trabalham também. Meu filho trabalha, minha mulher também trabalha no bailado, né, aí... (S12).

Ah, eles reagem, eles reagem numa, eles sentem muita falta mesmo, eles cobram mesmo pra mim voltar pra casa, porque na minha família não tem ninguém de circo, ninguém nunca foi de circo e eu saí pro mundo, né, e até hoje tô aí há onze anos, no meio do mundo, trabalhando em circo (S9).

O tempo de que os trabalhadores do circo dispõem para ficarem com sua família também encontra consonância com o fato de a família morar no circo ou não. Os trabalhadores que vivem com a família no circo relatam passarem bastante tempo com ela, e que procuram curtir o dia com seus familiares.

Já os trabalhadores que moram longe da família tentam se encontrar com elas nos intervalos de viagem de uma cidade para outra, mas, no dia-a-dia, sentem falta de carinho e acabam encontrando algumas formas de aliviar essa falta, unindo-se aos demais trabalhadores, para um churrasco, prática de esportes, etc.

A família ocupa lugar central na vida das populações ocidentais seguida do trabalho, segundo Bastos (1995), Santos (1994) e os estudos do grupo MOW. Esse tema é priorizado na vida dos trabalhadores circenses.

Os trabalhadores circenses, em sua minoria⁴, precisam deixar suas famílias para trabalhar com o circo e viver no circo. Em contrapartida a maior parte dos trabalhadores mora com suas famílias no circo. Em decorrência, os circenses sentem necessidade de transmitir seus conhecimentos a seus filhos para que haja uma continuidade da tradição circense.

Assim, o sentido de estar com a família é muito mais que simplesmente aproveitar os momentos afetivos com seus familiares, mas também dar continuidade à tradição, o que confere um sentido próprio à vida no circo.

⁴ Somente 12,5% dos entrevistados relatam não terem familiares no circo. Além disso, outras pesquisas demonstram o caráter ainda familiar (são várias famílias) do circo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso realizado permitiu compreender a vida no circo visando responder ao problema de pesquisa e os objetivos propostos de investigar a percepção dos trabalhadores circenses em relação ao seu trabalho no circo.

O método utilizado mostrou-se adequado, pois permitiu, com base na fala dos participantes, acessar conteúdos que revelaram características da gestão do trabalho, aspectos subjetivos do trabalho e seus sentidos.

Os resultados encontrados indicam que, apesar de ser uma empresa de entretenimento/lazer, o circo proporciona aos trabalhadores experiências tanto de prazer como de sofrimento. A coexistência das vivências de prazer-sofrimento revelam-se interligadas ao longo das entrevistas, realçando o caráter dinâmico dessas vivências.

As análises feitas evidenciam o circo como uma empresa que, em seu contexto, é caracterizada por organização, relações e condições de trabalho semelhantes a organizações de outras áreas. Entretanto, existem aspectos das organizações ligadas ao entretenimento/lazer que são específicas dessa área. E, ainda, algumas características específicas do circo. O quadro a seguir ilustra as especificidades:

Quadro 1 - Especificidades da área de entretenimento/lazer e do circo

Aspectos semelhantes a organizações de outras áreas	Aspectos específicos da área de Entretenimento/lazer	Aspectos específicos do CIRCO
<ul style="list-style-type: none"> • Divisão do trabalho; • Trabalho variado e de certa forma livre (cumprindo normas); • Sobrecarga e pressão; • Segurança e estabilidade; • Tempo fora do trabalho – vínculo com o trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como fator gerador de muito prazer, satisfação e orgulho. • Viagens constantes; • Distância da família; • Horários de trabalho diferenciados; • Desgaste físico – dores e marcas no corpo; • Fatores geradores de medo e insegurança; 	<ul style="list-style-type: none"> • Tradição • Sentido de família • Continuar a tradição é um orgulho de família; • Convívio (morar e trabalhar); • Adaptação (itinerância,

	<p>envelhecimento; acidentes; habilidade somente em uma área; desgaste; exigências da tarefa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Família que se forma a partir do convívio diário; • Valorização do próprio trabalho; • Reconhecimento do público; • Preconceito. 	<p>convívio, mudanças no mundo do trabalho)</p>
--	---	---

No circo, a organização do trabalho é relativamente livre, pois existe certa autonomia, porém é controlada pelas regras e normas da empresa. As relações de trabalho são mantidas de forma amigável, tanto com chefes e colegas, existindo também relações consideradas familiares (de família consanguínea ou não). As condições de trabalho mostram-se satisfatórias, proporcionando aos trabalhadores do circo segurança e estabilidade. Ao mesmo tempo, o risco de acidente e falhas, a pressão e sobrecarga geradas pelo nome da empresa, pela exigência do público e pelo avanço da idade, são considerados como fatores que levam ansiedade, insegurança e medo aos circenses.

O circo e as organizações de entretenimento/lazer possuem características específicas da área. Estes resultados pode ser observados em trabalhos que seguiram a mesma linha de pesquisa: Santos (2008) e Assis (2008).

O circense tem uma enorme satisfação em seu trabalho, visando alcance de objetivos, conquista e sobrevivência, e é considerado prazeroso, insubstituível, orgulho de família, “tudo na vida”. O reconhecimento é peça-chave para o prazer do circense e, por isso, se ele não existe, ocorre o sofrimento. O aplauso, o circo repleto, a admiração do público e o recebimento do salário proporcionam muita alegria e prazer no trabalho, em virtude do reconhecimento. Há ainda, a valorização do seu próprio trabalho, gerador de prazer e alegria

nas pessoas e lucro para a empresa, além de os circenses demonstrarem orgulho pelo que fazem, sentindo-se úteis e produtivos.

Em contrapartida, alguns circenses relatam a falta de reconhecimento da empresa e o preconceito da sociedade e do governo que consideram a atividade circense como cultura e arte. Esses fatores geram sofrimento, além da dificuldade de instalação nas cidades, por exemplo.

O circense atribui importância ao reconhecimento, que pode gerar, por sua vez, tanto vivências de prazer como de sofrimento.

O sofrimento tanto pode ser físico como mental, o físico, decorrente de ensaios e apresentações constantes, e o mental, em virtude da preocupação em executar bem suas funções. As mudanças constantes de uma cidade para outra, que requer montagem e desmontagem da estrutura do circo e as dores e marcas no corpo em razão das atividades pesadas nos ensaios, provocam também cansaço físico.

Muitas vivências relatadas pelos trabalhadores circenses são semelhantes às encontradas nas pesquisas com outras organizações da área de entretenimento/lazer. A satisfação pessoal, o prazer em trabalhar gerado pelo orgulho e pelo amor ao trabalho, o reconhecimento do público, a valorização do próprio trabalho, e, por outro lado, a falta de reconhecimento pela sociedade do trabalho artístico, o desgaste físico, a distância da família, as viagens constantes e os dias e horários de trabalho diferentes do demais, são vivências encontradas, simultaneamente, nos relatos dos bailarinos de uma escola de dança em Goiás (SANTOS, 2008) e dos músicos de uma banda de *blues* (ASSIS, 2008).

As estratégias defensivas reveladas referem-se ao relacionamento com as pessoas com que convivem e trabalham para evitar desentendimentos. Os circenses assinalam que não permitem dar motivos para serem repreendidos e procuram “manter a calma”, “ter jogo de cintura”, utilizando-se desses meios para contornar a situação. Procuram adaptarem-se às situações, e, ao mesmo tempo, protegerem-se. Além dessas estratégias, utilizam-se do conformismo para negar e/ou racionalizar as situações em que sentem medo, insegurança, ou que ameaça sua estabilidade. Dessa forma, os barulhos e o clima quente ou com chuvas e os acidentes que ocorrem com frequência, são considerados *normais*, sendo aliviados pela frase “estou acostumado”. A banalização do risco de acidentes são também encontrados nas pesquisas de Santos (2008) e Assis (2008).

Para o trabalho ter sentido para os circenses, ele deve proporcionar segurança e estabilidade, ser variado e desafiador, prazeroso em si mesmo, possibilitar aprendizagem,

orgulho e que possa desenvolver a identidade dos trabalhadores, permitindo-lhes serem aceitos, reconhecidos pelos próprios trabalhadores, pela empresa e pelo público.

Confere caráter específico ao trabalho circense o sentido atribuído à família no que diz respeito à permanência de uma tradição cujos valores são transmitidos de geração a geração, e esta é a forma mais importante de aprendizagem, tanto de vida como de trabalho. A maioria dos circenses nasce no circo e crescem com a herança de conhecimentos de seus antepassados também circenses.

É interessante perceber que, apesar das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o circo pesquisado mantém algumas características imutáveis, tais como: os valores, a forma de aprendizagem e a itinerância. O circo adapta-se às novas contribuições do mundo do trabalho sem perder aquilo que possui de maior valor – a tradição.

Essa pesquisa pôde contribuir para o conhecimento acerca dos aspectos do trabalho no circo e, à luz da psicodinâmica do trabalho, compreender o contexto dos circenses além dos sentidos que eles atribuem ao seu trabalho.

Na realização desta pesquisa, a maior dificuldade refere-se ao aspecto itinerante do circo, que prejudicou a obtenção de maiores informações a seu respeito, bem como a realização da entrevista coletiva.

Torna-se importante a realização de futuras investigações a fim de ampliar o conhecimento do contexto de trabalho de circos de diversos tamanhos e portes, para apreender e comparar os fenômenos psíquicos vivenciados pelos trabalhadores assim como os sentidos atribuídos ao seu trabalho. Além disso, ressalta-se a necessidade de realização de pesquisa coletiva, a fim de ampliar os resultados, como sugerido por Dejours (1994).

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986. (Coleção primeiros passos).
- SANTOS, E.A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. 129f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2008.
- ASSIS, D.T. F. **O trabalho em uma banda de blues: uma abordagem psicodinâmica**. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2008.
- BASTOS, A.V. B.; PINHO, A. P. M.; & COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 35, n.6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BARROS, P. C. R. Sofrimento e defesa no trabalho dos operários terceirizados da construção civil de empreiteira e de cooperativa do Distrito Federal. *In*: MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 253-280.
- BOLOGNESI, M. F. **Palhaços**. São Paulo: Unesp. 2003.
- BORGES, L.O. **Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo**. 1998. (Vivência, 12).
- BORGES, L.O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.4, n.1, p.107-139, jan/jun. 1999.
- CABRAL, A. C. A. A análise do discurso como estratégia de pesquisa no campo da administração: um olhar inicial. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (Enanpad), 23. **Anais ...** Foz do Iguaçu, 1999.
- CHANLAT, J-F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996, v.3.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo, Cortez, 1991.
- CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.
- COSTA, M. M. F. O velho-novo circo: um estudo de sobrevivência organizacional pela preservação dos valores institucionais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (Enanpad), 24. **Anais...** Florianópolis, 2000.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

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

_____. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

DEJOURS, C. Addendum, da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004, p.47-104.

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

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIAS, F. R. **As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento: uma abordagem psicossociológica e psicodinâmica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiania, 2007.

DUMAZEDIER, J. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1999.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A.M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Fenafisp, 2003.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (orgs.), **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de P. A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

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

LANE, S. T. M. Uma técnica de análise do discurso. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 20. **Anais...** Caracas, 1985.

LOBO, L.; CASSOLI, T. Circo social e práticas educacionais não governamentais. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 62-67; set./dez. 2006.

MELO V.A.; ALVES JÚNIOR, E. D. **Introdução ao lazer**. São Paulo: Manole, 2003.

MENDES, A. M. B. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, n. spe. p. 1-13, 2002.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Trabalho em transição, saúde em risco. *In*: MENDES, A. M.; BORGES, L. O. ; FERREIRA M C. (orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. da Universidade de Brasília, 2002.

_____.; TAMAYO, A. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. *Psico – USF*, Itatiba, v.6, n. 1, p. 39-46, jun. 2001.

_____.; MORRONE, C.F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *In*: Mendes, A.M.; Borges, I.; Ferreira, M.C. (org). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.

MORAES, G. T. B; PILATTI, L. A. Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho. *In*: IX SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR, 9. **Anais...** Ponta Grossa, 2005.

MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A. L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v.19, n. especial, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 20 dez 2007.

MORIN, E.M. Os Sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41 n.3, p.8-19, jul./set. 2001.

MEANING OF WORKING RESEARCH TEAM (MOW), **International Research Team. The meaning of working**. New York : Academic Press, 1987.

NASSIF, L.F. A. Origens e desenvolvimento da psicopatologia do trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum**, n.8, p.79-87, 2005. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos08/nassif01.htm>> Acesso em: 1 mar. 2006.

PERES, F.F; BODSTEIN, R.; RAMOS, C.L.; MARCONDES, W.B. Lazer, esporte e cultura na agenda local: a experiência de promoção da saúde em Manguinhos. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v.10, n.3, p.757-769, jul./set. 2005.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Thomson/Pioneira, 2002.

ROCHA, S. R. A. **“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda”:** **sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários**. 2003. 126f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília. 2003.

SANTOS, J.P.F. **As relações supervisor-subordinado e o significado do trabalho: um estudo psicossocial das atividades dos chefes de gabinete dos senadores da república**. 1994. Dissertação – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 1994.

SANTOS, C. A. **Significado do trabalho e conduta ético-profissional**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2006.

SAWAIA, B (org). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da**

desigualdade social. Petrópolis:Vozes,1999.

SILVA, E. **O circo – sua arte e seus saberes – O circo no Brasil do final do século XIX a meados do XX**. 1996. Dissertação. Departamento de História do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 1996.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, n. especial, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 20 dez. 2007.

TORRES, A. **O circo no Brasil**. Rio de Janeiro: Funarte, 1998.

TRIGO, G. G. **Entretenimento**: uma crítica aberta. São Paulo: Senac, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1999.

ZANELLI, J. C. *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A

Carta convite para a participação da pesquisa

Prezado Senhor,

Venho por meio desta apresentar o projeto de pesquisa **Psicodinâmica no trabalho de trabalhadores de entretenimento**, 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 com relação ao trabalho de entretenimento.

O referido projeto está cadastrado na Universidade Católica de Goiás, onde sou professora e pesquisadora há mais de quinze anos, tendo apoio de alunos bolsistas.

É importante comentar que para a montagem da amostra, serão necessários alguns dados relativos aos trabalhadores do circo. Esses dados deverão ser fornecidos pelo responsável pelo grupo. Os dados serão coletados por meio de entrevistas individuais e/ou grupais e observações.

É importante salientar que os resultados serão apresentados 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,

Profª. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Juliana Evangelista Brasileiro

Aceite por:

Data:

APÊNDICE B**Modelo da declaração de aceite para participar da pesquisa**

Eu, _____ declaro que estou ciente de minha participação voluntária no projeto de pesquisa **Psicodinâmica no 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 DE ENTREVISTA

IDENTIFICAÇÃO

- 1- Nome: 2- Idade: 3- Sexo: 4- Cargo: 5- Escolaridade:
6 - Turno: 7 - Tempo na empresa:

Como você poderia explicar a vida no circo? E em relação às viagens? A família? A escola?

Categoria 1 – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO/ RELAÇÕES DE TRABALHO

- 1 - Quando você pensa no seu trabalho no circo, o que você sente?
- 2- Por que escolheu trabalhar no circo beto carrero? Já trabalhou em outros circos antes? Como era? Quais as diferenças em relação ao beto carrero?
- 3- O que você faz durante o trabalho?
- 4 - Como vocês dividem o trabalho (na sua área)?
- 5- O seu horário de trabalho é suficiente para concluir as atividades? Se não, o que você faz para terminar?
- 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 no circo?
- 10 – Você gosta de trabalhar no circo? Por quê?
- 11 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar no circo? Por quê?
- 12 – Você conhece as normas e regulamentos da empresa? O que você acha? As normas mudam com frequência?
- 12.1- Tem alguém de sua família que trabalhou ou trabalha (foi ou é) do circo? Quem? Acha que isso te influenciou para escolher a vida de circo?
- 12.2- Você tem carteira assinada? Quais os direitos (férias, 13º, etc) enquanto trabalhador tem? Você usufruiu desses direitos?
- 12.3 - Como é seu salário? É fixo? Recebe por apresentações? Tem benefícios como plano de saúde, previdência?

Categoria 2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

13 – O que você acha do local onde trabalha, e onde mora, trailers, em relação a:

- Iluminação; Ruídos; Temperatura e ventilação; Higiene; Máquinas e equipamentos.

14 - Há risco de acidentes? Quais?

Categoria 3 – HORÁRIO DE TRABALHO

15 – Qual é o seu horário de trabalho? No circo há algum rodízio ou escala para horário?

15.a- 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 este horário?

19 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar neste horário?

20 – Você pretende continuar trabalhando neste horário? Por quanto tempo?

Categoria 4 – PRAZER NO TRABALHO

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

22 - O que você mais gosta no seu trabalho?

23 - Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?

24 - Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?

25 – As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho?

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 trás de sofrimento?

30 – Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante desta 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 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 o circo dispensou a essa pessoa? Tem algum convenio ou médico, departamento específico?

35.1- No caso de aposentadorias, como acontece no circo?

36 - Qual o tempo que você tem para a família e lazer? E isto 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) no circo?

CONCLUSÃO

39 – Como você gostaria que fosse o circo?

40 - Que planos possui para o futuro?

41- Você gostaria de dizer alguma coisa que eu não perguntei?