



**PUC** GOIÁS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA (PSSP)  
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

ROSELI VIEIRA PIRES

**“EU SUPORTO TUDO PARA ME SENTIR ARTISTA”  
AS VIVÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE UMA COMPANHIA DE TEATRO EM  
RELAÇÃO AO SEU TRABALHO: UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA**

GOIÂNIA  
2011

ROSELI VIEIRA PIRES

**“EU SUPORTO TUDO PARA ME SENTIR ARTISTA”  
AS VIVÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE UMA COMPANHIA DE TEATRO EM  
RELAÇÃO AO SEU TRABALHO: UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás para obtenção do grau de Doutora.

Orientadora: Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

GOIÂNIA  
2011

ROSELI VIEIRA PIRES

**“EU SUPORTO TUDO PARA ME SENTIR ARTISTA”  
AS VIVÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE UMA COMPANHIA DE TEATRO EM  
RELAÇÃO AO SEU TRABALHO: UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás para obtenção do grau de Doutora.

Orientadora: Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Goiânia, 14 de dezembro de 2011. Resultado: Aprovado

Banca Examinadora:

---

Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo (Presidente/Orientadora)  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

---

Prof. Dr. Pedro Fernando Bendassolli - Membro Convidado Externo  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

---

Profa. Dra. Daniela Sacramento Zanini - Membro Convidado Interno  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

---

Prof. Dr. Alexandre Silva Nunes - Membro Convidado Externo  
Universidade Federal de Goiás (UFG)

---

Prof. Dr. Luc Marcel Adhemar Vandenberghe – Membro convidado Interno  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

---

Prof. Dr. Lauro Eugênio Guimarães Nalini 1º Suplente  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

---

Prof. Dr. Cristiano Coelho – 2º Suplente  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

Dedico este trabalho ao meu amigo e companheiro Jaci Rodrigues, que sempre me apoiou e incentivou na busca e conquista de meus sonhos. Aos meus filhos, Hilton e Rodrigo, que dão sentido à minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, pela compreensão e apoio.

Aos meus filhos, pelo apoio e companheirismo para concretização deste trabalho.

Ao meu filho Rodrigo, em especial, por tantas noites acordado, a me fazer companhia para a realização deste sonho.

Ao meu eterno amigo, companheiro e médico Dr. Jaci Rodrigues Pereira, pelo seu apoio incondicional.

À companhia de teatro que colaborou, abrindo espaço e informações para que este trabalho fosse realizado, e aos profissionais de teatro participantes.

Aos membros integrantes das bancas de qualificação e defesa, pelas suas contribuições.

Aos professores do Programa de Doutorado em Psicologia, que, de forma direta ou indireta, participaram deste trabalho.

Aos meus colegas do grupo de estudo, Alessandra, Diógenes, Edward, Fabiana, Marcos, Sólon, pelo apoio e parceria.

E, como não poderia deixar de agradecer, à minha orientadora Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo, que, com sua sabedoria, soube suavizar e, nos momentos certos, exigir para que este trabalho findasse com a qualidade esperada.

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo geral analisar as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho e às suas estratégias para enfrentar o sofrimento e transformá-lo em prazer, com base na Psicodinâmica do Trabalho, no que diz respeito às relações entre identidade profissional e arte, à organização no contexto do trabalho e à mobilização subjetiva do trabalhador. Trata-se de um estudo de caráter descritivo exploratório, desenvolvido com profissionais de uma companhia de teatro da cidade de Goiânia, Goiás. Seus objetivos específicos foram: 1) analisar as vivências do indivíduo no trabalho, no que diz respeito à sua identidade profissional e a sua relação com a arte; 2) analisar as vivências dos trabalhadores de teatro em relação à organização, às condições e as relações de trabalho; 3) analisar as estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores de teatro. As técnicas de coletas de dados foram análise documental e entrevistas semiestruturadas individuais e coletivas, que foram avaliadas pela análise gráfica do discurso. Quanto às vivências relacionadas à identidade profissional e arte, no grupo pesquisado há um sentimento de orgulho dos profissionais, sentimento de felicidade em fazer o que gosta, de estar sempre participando de um processo criativo. Em relação à categoria relacionada à organização no contexto do trabalho, os dados indicam que, mesmo ao se tratar de uma companhia de teatro profissional, não existe um contrato de trabalho formal, porém existem normas informais. As condições de trabalho são boas, os participantes trabalham em local adequado e acolhedor. Na categoria mobilização subjetiva do trabalhador, os dados indicaram que as vivências de prazer se caracterizam pela coesão e integração da equipe. O fato de se fazer o que gosta gera prazer. No entanto, as vivências de sofrimento relacionam-se à sobrecarga na realização das tarefas, ao medo, à insegurança e à falta de reconhecimento, de autonomia, de liberdade e de tempo. Foram registrados, ainda, problemas atribuídos à falta de incentivo financeiro, sobretudo de políticas públicas para que os espetáculos aconteçam. Para minimizar seu sofrimento, alguns participantes reagem com choro, ou riso; já outros veem na discussão com o grupo uma forma de buscar novas alternativas de trabalho. O grupo está sempre usando a criatividade, elaborando estratégias, unindo e buscando um consenso para que as coisas aconteçam a contento.

Palavras-chave: Profissionais do teatro. Psicodinâmica do Trabalho. Trabalho. Arte. Teatro.

## **ABSTRACT**

This study aimed at analyzing professionals' experiences of a theater company in relation to their work and their strategies to face suffering and turn it into pleasure, based on the Psychodynamics of work, with regard to the relationship between professional identity and art, the organization of the work context and the subjective mobilization of workers. This is an exploratory descriptive study, developed with professionals at a theater company in Goiânia, Goiás. Its specific objectives were: 1) examine the experiences of the individuals at work, regarding to their professional identity and relationship with art, 2) analyze the experiences of theater workers about the organization, working conditions and, 3) examine the strategies of suffering coping used by theater workers. The techniques of data collection were documental analysis and semi-structured individual and group interviews, which were evaluated by graphical analysis of the speech. As for the experiences related to professional identity and art there is a feeling of pride, happiness in doing what it is loved and being always engaged in a creative process coming from that researched group. Towards the category related to organization in the work context, the data indicate that, despite being a professional theater company, there is not any formal employment contract, however there are informal rules. Working conditions are good; the participants work at a proper and cozy place. In the category subjective mobilization of workers, the data indicated that the experiences of pleasure are characterized by cohesion and team integration. The fact that they do what they love generates pleasure. However, the suffering experiences are related to the overload in performing the tasks, fear, insecurity and lack of recognition, autonomy, freedom and time. Problems attributed to lack of financial incentive, especially of public policies for the realization of the shows were also included in this study. To minimize their suffering, some participants react with tears or laughter, whereas others see in the discussion with the group a new way to look for employment alternatives. The group is always using creativity, developing strategies, uniting and seeking a consensus to get things done properly.

Keywords: Theater professionals. Psychodynamics of work. Work. Art. Theater.

## RÉSUMÉ

Le présent étude a objectif général analyses las expériences du professionnels d'une compagnie du théâtre en relation a son travail et ses stratégies pour affronter le souffrance et les transformer en plaisir, avec base psychodynamique du travail, tout cequi concerne les relations parmi identité professionel et l'art, à l'organisation du contexte du travail a la mobilisation subjective du travailleurs. s'occuper d'une étude de caractère descriptif et explorationnaire a developpé avec les profissioneles d'une compagnie du théâtre de la ville de Goiânia, Goiás. Ses objectifs especifiques ont été: 1) analyser les expérience du individu au travail on que concerne a sa identité professionel et sa relation avec l'art; 2) analyser les expériences aux travailleurs du théâtre en relation a l'organisation et a conditions et les relations professionnels du travail; 3) analyser les stratégie de affrontement du souffrance utilisées pour les ttravailleurs du tréatre les technique ramassage du données ont été analyse du papier et entretien semistru turées individuelles et colletives que ont été évaluées pour analyse graphique du discours. Quant à les expérience relatives à identité proffisionels et l'art en groupe recheché il ya un sentiment du orgueil du proffisionels sentiment du bonheur on se fait on que se aime, être toujours participantd'un procédé créatif . Avec relation a catégorie relationnée avec organisation au contexte du travail les donnés indiquent que, même étant une compagnie du théâtre proffissionelle, il y a pas un contrat formel du travail cependant il y a des normes courantes. Les conditions du travail sont bonées, les participant travaillent en lieu adéquat et accueillant à la catégorie mobilisation subjective, du travailler, les donnés indiquent que les expériences du plaisir se caractérisent pour la union et intégrerecion de l'équipe. Le fait quand se faire ce que aime engendre plaisir. Cependant les expérience du souffrance se rapportent au pesant peur a dangereuse, et de manque, au se connaissance de l'autonomie de la liberté, et du temps ont été enregistré encore, les problèmes attribuée le manque le prime financier, surtout des politiques publiques pour les spectacles arrivent. Pour minimiser son souffrance quelques participants réagissent avec pleurer ou éclater de rire, tout de suit autres voient a la discussion avec le groupe une forme de chercher nouvelle alternative de travail. Le groupe est toujours utilisent la créativité, elaborant les stratégies, joignant et cherchant un accord pour les choses se réalisent satisfaisant.

Mots-clés – Professionnel de théâtre. Psychodynamique de travail. Travail. Art. Théâtre.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|   |     |
|---|-----|
| Figura 1 – <i>Carte postale</i> de 1913, de Paris para a Cidade de Goiás, que destacava os artistas e suas cenas românticas ..... | 20  |
| Figura 2 – Capa, de 1923, do <i>Programa Lyrico do Theatro Municipal de São Paulo</i> .....                                       | 38  |
| Figura 3 – Fundação da Sociedade Brasileira dos Artistas de Teatro (SBAT) .....   | 53  |
| Figura 4 – Lei Getúlio Vargas, de 10 de julho de 1928 .....   | 54  |
| Figura 5 – Panfleto do que seria o prédio da Agremiação Goiana de Teatro (AGT).....   | 58  |
| Figura 6 – Primeiros alunos do Curso de Artes em Goiânia (nos anos de 1940) desfilando pela Praça Cívica. ....                    | 60  |
| Figura 7 – Profissionais que trabalham para a montagem de um espetáculo teatral.....  | 65  |
| Figura 8 – O ator de teatro e suas habilidades e funções.....   | 70  |
| Figura 9 – Principais grupos e companhias de teatro que atualmente desenvolvem pesquisas no Estado de São Paulo .....             | 79  |
| Figura 10 – Principais grupos e companhias de teatro que atualmente desenvolvem pesquisas no Estado do Rio de Janeiro .....       | 79  |
| Figura 11 – Categorias da Organização no Contexto de Trabalho (OCT) .....   | 94  |
| Figura 12 – Segunda grande categoria: mobilização subjetiva do trabalhador .....  | 105 |
| Figura 13 – Pesquisas desenvolvidas com trabalhadores que atuam na área artística .....   | 120 |
| Figura 14 – Definição das categorias .....  | 127 |
| Figura 15 – Modelo de organograma do discurso dos participantes .....   | 131 |
| Figura 16 – Resultados da subcategoria “Identidade profissional e arte” .....   | 142 |
| Figura 17 – Resultados da subcategoria “Organização do trabalho” .....  | 170 |
| Figura 18 – Resultados da subcategoria “Vivências de prazer” .....  | 182 |
| Figura 19 – Resultados da subcategoria “Vivências de sofrimento”.....   | 200 |
| Figura 20 – Resultados da subcategoria “Estratégias de enfrentamento” .....   | 201 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|  |     |
|--|-----|
| Gráfico 1 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente um artista?” .....  | 133 |
| Gráfico 2 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “É possível ensinar arte?” .....   | 135 |
| Gráfico 3 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que sente quando pensa no trabalho aqui?” .....                         | 138 |
| Gráfico 4 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Como é trabalhar na Companhia?” .....                                     | 145 |
| Gráfico 5 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há divisão de tarefas?” .....   | 147 |
| Gráfico 6 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que você sente em relação ao horário de trabalho?” .....                | 151 |
| Gráfico 7 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Qual a reação da família?” .....  | 153 |
| Gráfico 8 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais as vantagens e desvantagens da companhia?” .....                    | 156 |
| Gráfico 9 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Existem normas e regulamentos?” .....                                     | 160 |
| Gráfico 10 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O salário é compatível?” .....   | 162 |
| Gráfico 11 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais as condições do local de trabalho?” .....                          | 165 |
| Gráfico 12 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há riscos de acidentes de trabalho?” .....                               | 168 |
| Gráfico 13 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que seu trabalho significa para você?” .....                           | 172 |
| Gráfico 14 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que você mais gosta no seu trabalho? Ele é importante? Por quê?” ..... | 175 |
| Gráfico 15 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há liberdade? Há autonomia?” .....                                       | 177 |
| Gráfico 16 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há reconhecimento no trabalho?” .....                                    | 179 |

|   |     |
|---|-----|
| Gráfico 17 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais as dificuldades do trabalho?” .....   | 184 |
| Gráfico 18 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, como faz para reagir diante desta situação?” ..... | 187 |
| Gráfico 19 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você sente cansaço ou fadiga no trabalho? Como percebe?” .....  | 189 |
| Gráfico 20 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?” .....  | 192 |
| Gráfico 21 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais os motivos mais comuns para as pessoas saírem da Companhia?” .....  | 194 |
| Gráfico 22 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você possui planos para o futuro?” .....  | 196 |
| Gráfico 23 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há algum aspecto do ambiente de trabalho que deva melhorar para mudar a qualidade de vida?” .....                                 | 198 |

**LISTA DE QUADROS**

|   |     |
|---|-----|
| Quadro 1– Constituição histórica do teatro no mundo .....   | 41  |
| Quadro 2 – Cursos superiores, no Brasil, em artes cênicas .....                                       | 76  |
| Quadro 3 – Distribuição dos principais grupos e companhias de teatro nos estados brasileiros<br>..... | 78  |
| Quadro 4 – Pesquisas sobre teatro na Unicamp (Campinas, SP) .....                                     | 79  |
| Quadro 5 – Histórico sobre a Psicodinâmica do Trabalho .....  | 86  |
| Quadro 6 – Pesquisas em Psicodinâmica no Brasil .....   | 119 |
| Quadro 7 – Pesquisas, em Psicodinâmica do Trabalho, defendidas.....                                   | 121 |
| Quadro 8 – Identificação dos participantes .....  | 125 |

## SUMÁRIO

|   |            |
|---|------------|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>15</b>  |
| <b>1 O DESENVOLVIMENTO DO TEATRO ATRAVÉS DO TEMPO</b> .....                   | <b>20</b>  |
| 1.1 Arte .....  | 21         |
| 1.2 A Profissão Artista .....   | 25         |
| 1.3 O Ser Artista e Profissional: Desafio Complexo .....                      | 27         |
| 1.4 O Processo de Criação Artística .....                                     | 32         |
| 1.5 A Profissionalização do Artista .....                                     | 35         |
| 1.6 A História do Teatro .....  | 39         |
| 1.7 O Desenvolvimento Histórico do Teatro pelo Mundo.....                     | 39         |
| 1.7.1 O Teatro Moderno .....  | 46         |
| 1.7.2 O Teatro Contemporâneo .....  | 48         |
| 1.8 A História do Teatro no Brasil.....                                       | 51         |
| 1.9 A História do Teatro em Goiás.....  | 56         |
| 1.10 O Trabalho e suas Implicações Sociais .....                              | 61         |
| 1.10.1 Os Trabalhadores do Teatro .....                                       | 64         |
| 1.10.1.1 O dramaturgo .....   | 66         |
| 1.10.1.2 O diretor .....  | 67         |
| 1.10.1.3 O ator.....  | 68         |
| 1.11 O Ator de Teatro: Requisitos e Atividades .....                          | 69         |
| 1.12 A Formação do Artista de Teatro .....                                    | 70         |
| 1.13 Pesquisas Atuais sobre o Teatro: o Estado da Arte.....                   | 77         |
| <b>2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO</b> .....                                      | <b>84</b>  |
| 2.1 O Trabalho Como Fator Constituinte da Identidade .....                    | 90         |
| 2.2 Categorias da Psicodinâmica do Trabalho.....                              | 91         |
| 2.2.1 Organização do Trabalho .....   | 94         |
| 2.2.2.1 A organização do trabalho e a Teoria da Ação Comunicativa.....        | 96         |
| 2.2.2 Condições de Trabalho .....   | 100        |
| 2.2.3 Relações de Trabalho .....  | 102        |
| 2.3 Mobilização Subjetiva do Trabalhador.....                                 | 105        |
| 2.3.1 As Vivências de Prazer-Sofrimento em Relação ao Trabalho .....          | 106        |
| 2.3.1.1 As Vivências de Prazer.....   | 109        |
| 2.3.1.2 Vivências de Sofrimento .....   | 110        |
| 2.3.2 Estratégias Defensivas ou de Enfrentamento .....                        | 113        |
| 2.4 Superação do Sofrimento no Trabalho, na Perspectiva da Psicodinâmica..... | 115        |
| 2.5 Estado da Arte em Psicodinâmica, no Brasil e no Mundo.....                | 118        |
| <b>3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....                                      | <b>123</b> |
| 3.1 Tipo de Pesquisa .....  | 123        |
| 3.2 Campo.....  | 124        |
| 3.3 Participantes da Pesquisa .....   | 125        |
| 3.4 Técnicas de Coleta de Dados .....   | 126        |
| 3.5 Técnica de Análise de Dados .....   | 128        |
| <b>4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....               | <b>132</b> |
| 4.1 Categoria 1: Identidade Profissional e Arte.....                          | 132        |
| 4.2 Categoria 2: Organização do Trabalho.....                                 | 144        |

|                                  |  |            |
|----------------------------------|--|------------|
| <b>4.3</b>                       | <b>Categoria 3: Mobilização Subjetiva do Trabalhador .....</b> | <b>170</b> |
| 4.3.1                            | Vivências de Prazer .....                                      | 171        |
| 4.3.2                            | Vivências de Sofrimento .....                                  | 183        |
| 4.3.3                            | Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento .....               | 200        |
| 4.3.4                            | Validação dos Dados .....                                      | 203        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b> |  | <b>206</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>         |  | <b>213</b> |
| <b>ANEXO .....</b>               |  | <b>231</b> |

## INTRODUÇÃO

A arte é uma atividade que exige não só do corpo, mas também do imaginário, da criatividade e da pesquisa. É preciso inovação acima de tudo, pois o artista não se prende à rotina, como a maioria dos profissionais de outras áreas.

Essa liberdade, para muitos profissionais, é benéfica, porque a diferencia das demais atividades rotineiras que existem na sociedade capitalista. A matéria e a substância do trabalho artístico é que são diferentes, já que estas manipulam o sentimento do profissional da área e o efeito delas – matéria e substância – sobre ele nem sempre é imediato. Esses efeitos serão estudados, na presente pesquisa, com base na teoria de Dejours (1990).

Do profissional artista cobram-se os efeitos estético e individual, assim como a atuação no coletivo. A sua performance também é avaliada, seja pelas ações, pelas interpretações, pela postura, mas ao mesmo tempo é a obra final que recebe os louvores em muitos casos. O papel do artista fica em plano secundário. Esta atividade tão ampla também provoca efeitos no profissional.

Diversas outras dimensões, ao se analisar o profissional, devem ser apontadas, como a expressão artística, o efeito de verossimilhança que se conseguiu, na criação ou interpretação, assim como na realização, apontada pelos menores detalhes, como o gesto, a fala, o olhar, a caracterização.

É inegável a presença de uma tensão entre trabalho, arte e profissão, justamente pela negação de todo esforço pessoal para conquista de um espaço profissional, pois no imaginário popular, qualquer pessoa pode ser artista, já que arte não é vista como esforço, conquista e trabalho (HELIODORA, 2007). Essa banalização pelos outros não corresponde ao sentimento do profissional da área. Nas entrevistas, notaremos o seu orgulho em fazer algo diferente das demais profissões.

Nesse caso, a questão do reconhecimento do artista como profissional resvala para o fator financeiro, que será analisado no capítulo concernente ao teatro, assim como no dedicado à arte.

Algumas vezes considerado pelo senso comum como brincadeira e diversão, o trabalho artístico, em geral, em pleno século XXI, ainda suscita muitas questões, em especial sobre o reconhecimento do trabalho artístico, sobre se o trabalhador do teatro se sente um artista, se gosta do seu trabalho, sobre o significado do trabalho para ele; sobre as dificuldades oriundas do seu trabalho e várias outras questões que serão respondidas no capítulo de resultados desta pesquisa.

O ideário que se tem na sociedade é que o artista trabalha por amor à profissão (HELIODORA, 2007). Retorno financeiro não é o seu ideal. Arte é sacrifício, sacerdócio e doação. Por isso há tantos artistas, principalmente os que atuam no teatro, em sérias dificuldades financeiras, ou, conforme afirma Garcia (1967, p. 06) “com o caneco na mão, pedindo esmolas”.

O teatro foi e continua sendo a expressão do homem em suas várias características, com múltiplas emoções em evidência. Nesse aspecto, está vinculado ao tempo-espaço-emocional de uma sociedade, muito embora não encontre o reconhecimento para sua articulação e seu exaustivo empenho para que o espetáculo saia a contento. A atuação artística muitas vezes não tem valor como trabalho. Esta é uma das problemáticas da presente pesquisa.

Ao produzir e inspirar sentimentos, o artista de teatro vive o desequilíbrio de uma sociedade de múltiplas formas. O texto e a apresentação de uma peça de teatro vêm impregnados de diferentes linguagens, significados, signos, símbolos, que são ampliados pela atuação de atores. Mesmo com todas estas dificuldades, com essa dedicação exaustiva, o profissional não é visto como sério, causando sofrimento.

Tendo em vista todas as adversidades da profissão artística voltada à área do teatro, é importante ressaltar que, apesar de todas as dificuldades, há prazer na profissão teatral. Tal fato estará evidente na história do próprio labor artístico e também na evocação diacrônica do teatro dentro da história e, ainda mais, comprovado por meio das entrevistas com profissionais de uma companhia de teatro de Goiânia, Goiás. O gosto pelo público, pelas sensações, pelo aplauso, pela análise do trabalho e pela própria representação está inserido no bojo das mais íntimas sensações de um profissional de teatro.

É conhecido que o espetáculo teatral faz uso tanto da palavra quanto de todos os sistemas de significação linguística em termos de sentimento, de beleza e de intencionalidade. Mesmo assim, o profissional que aqui se estuda, desdobra-se, articula, sofre com o descrédito, com a falta de apoio financeiro, com a insegurança e com a burocracia que permeia toda a produção de seu trabalho.

O conceito ou preconceito que se tem no universo artístico é de que, se contratado na rotina de uma organização, o artista se acomoda, e isso interfere em sua criatividade. O fazer artístico não pode ser atrelado a uma função rotineira. A criatividade e a inovação devem ser os mediadores da liberdade e da necessidade de não se manterem vínculos para que haja uma boa performance. Liberdade e expressão são palavras cruciais

para que o profissional artista libere sua autonomia e sua criatividade para o efeito de consistência e sucesso do empreendimento.

Como há poucos estudos acerca do profissional do teatro em Goiás e, sobretudo, que investigue os profissionais artistas sob a égide da Psicodinâmica, esta pesquisa justifica-se. Por meio dela pretende-se, ainda, abrir campo para posteriores e maiores investigações no setor teatral no Estado de Goiás.

Este projeto compõe um projeto maior, denominado “O trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem psicodinâmica”, coordenado pela Prof<sup>a</sup> Dra. Kátia Barbosa Macêdo, cujos principais objetivos são: a) investigar as relações entre trabalhadores que atuam com lazer e arte e as organizações onde atuam, considerando suas condições, organização e relações de trabalho; b) investigar indicadores de vivências de prazer e sofrimento; c) descrever estratégias de enfrentamento individuais e coletivas que estes desenvolvem para lidar com as vivências de sofrimento em seu trabalho.

A importância deste tema surgiu a partir de vários estudiosos, como Araújo (1978), Berthold (2006), Boal (1990; 2007; 2008), Fo (2004), Gaeta (2008), Guinsburg, Faria e Lima (2006), Guinsburg (2001), Heliadora (2003; 2007; 2008), Lima (2009), Magaldi (2004; 2006), Meicher e Fernandez (1999), Oliveira (2008), Pavis (1999) Prado (1978; 2001; 2008), Pupo (2009), Reis (2004), Roubine (1998), Santos (2004), Shumaker e Brazil (2000), Stanislavski (2008), Uta (2007), Valle (2005), Vasconcelos (2006), Vasconcelos (1987), Veneziano (2008), Zorzetti (2005), dentre muitos outros que têm pesquisado sobre o tema teatro. Não encontramos outros estudos com os trabalhadores do teatro utilizando a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho.

Na pesquisa que neste âmbito se introduz, formula-se a tese de que as vivências dos trabalhadores de teatro em relação ao seu trabalho incluem uma predominância de vivências de prazer em relação às vivências de sofrimento, e, ainda, que os profissionais utilizam estratégias para minimizar esse sofrimento, transformando-o em prazer.

O presente estudo teve como objetivo geral analisar as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho e suas estratégias para enfrentar o sofrimento e transformá-lo em prazer, ao partir da Psicodinâmica do Trabalho, no que diz respeito à relação entre identidade profissional e arte, organização do contexto do trabalho e mobilização subjetiva do trabalhador.

Os objetivos específicos da pesquisa foram a) analisar as vivências do indivíduo no trabalho quanto a sua identidade profissional e a sua relação com a arte; b) analisar as vivências dos trabalhadores de teatro em relação à organização, às condições e as relações de

trabalho; c) analisar as estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores de teatro.

Para alcançar os objetivos descritos, o estudo buscou esclarecer se os profissionais de teatro conseguiam superar e transformar o sofrimento psíquico, por meio de estratégias de enfrentamento.

Este estudo aborda as vivências que os trabalhadores de uma companhia de teatro, da cidade de Goiânia, Goiás, atribuem ao seu trabalho, partindo das categorias da Psicodinâmica do trabalho: organização, condições e relações do trabalho, mobilização subjetiva do trabalhador.

O complexo e difuso universo do teatro, desde a Antiguidade Clássica, constituiu campos de estudos na busca incessante por sua compreensão. Nesta busca, foi discutido por vários pesquisadores, como Araújo, (1978), Berthold (2006), Barthes (2008), Carvalho (2009), Daskal (2009), Faria (2008), Fo (2004), Guinsburg, Faria e Lima (2006), Guinsburg (2001), Heliodora (2003), Magaldi (2006), Osborne (1974), Pupo (2009), Ribeiro (2004), Roubine (1998), Serroni (2002), Souza (1985), Tchekhov (1986), Vasconcelos (2006), Viana (2009), entre outros.

Sobre essa arte milenar renderam longas discussões, que abarcam temas históricos, sociais, políticos, culturais e psicológicos, os quais envolvem as contradições e os desacertos da vida humana, conforme discutido por Dejours desde os anos de 1970 e estudado por vários outros pesquisadores, como Assis (2008), Brant, (2001), Brant e Minayo-Gomez (2004), Brasileiro (2008), Dias (2007a), Ferreira e Mendes (2001), Heloani e Lancman (2004), Hernandes (2003), Lancman e Sznelwar (2004), Lima (2009), Macêdo (1999; 2008; 2010), Macêdo e Mendes (2004), Mendes (2004; 2007; 2010), Mendes e Abrahão (1996), Mendes e Morrone (2002), Mendes e Tamayo (2001), Merlo (2006), Moreau (2008), Potiron, Dejours, Bégue (2011), Rossi (2010), Santos (2008), Silva (2005), Souza (2010) e outros.

O texto está estruturado em quatro capítulos. No primeiro foram analisadas as diversas atividades ligadas ao campo da arte e da produção artística em geral, no âmbito da história, ao correlacionar a concepção de arte e de trabalho artístico, com enfoque na profissão artística ligada ao teatro.

Apresenta, ainda, um breve desenvolvimento histórico, desde a Antiguidade Clássica, ao verificar as conotações que a profissão artística teatral recebeu e constatando que raramente foi vista como trabalho sério e consistente, o que ocasionou sofrimento e tensão nos trabalhadores.

Em razão das problemáticas abordadas no primeiro capítulo, o segundo abordou a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, com base na concepção de Dejours e de seus seguidores, no sentido de compreender as tensões provenientes do labor diário, que afetam o profissional, notadamente o do teatro.

O terceiro capítulo apresenta o delineamento metodológico utilizado para a coleta e a análise de dados, apoiado nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho. Como instrumentos de pesquisa foram utilizadas entrevistas individuais e coletivas semiestruturadas. O campo da pesquisa foi uma companhia de teatro profissional da cidade de Goiânia. A técnica de análise de dados utilizada foi de análise gráfica do discurso.

No último capítulo serão analisados e discutidos os resultados da pesquisa de campo desenvolvida na referida companhia e a ele seguem-se as considerações finais do estudo.

## 1 O DESENVOLVIMENTO DO TEATRO ATRAVÉS DO TEMPO



Figura 1 – *Carte postale* de 1913, de Paris para a Cidade de Goiás, que destacava os artistas e suas cenas românticas. Fonte: acervo de Alcenor Cupertino de Barros.

## 1.1 Arte

Todo artista é vagabundo:  
músico e poeta, ator e autor.  
Todo artista é no fundo  
inválido e louco – mas lutador.

Úmero Card'osso  
(2007, p. 28)

O termo arte possui diversos significados que foram sendo modificados ao longo dos séculos. “Com a raiz semântica latina em *ars* ou *artis*, tem ressonância na linguagem grega em *tékne*, com abordagens sobre o fazer centrado no belo, na beleza e na criatividade” (COLI, 2000, p. 12).

A arte está recriando e revivendo, com olhar diferente, desde a sublimação da vida monótona e rotineira do ser humano, em seu imensurável destino de existir e de persistir diante de tantos problemas, até as ações mais grandiosas da humanidade. O cotidiano, as dores e misérias dos homens constituem pano de fundo para a criação artística.

Na Antiguidade Clássica, sobretudo na visão de Aristóteles, a arte tinha ligação semântica com a denominação de *poiesis*, resvalando para uma definição mais literária. Durante o desenrolar da história, a concepção de arte passou por modificações, censuras, diferentes posturas, que se agregaram ao *modus vivendi* específico de cada povo (ELIOT, 1995).

É preciso conceber a arte como algo que confere diálogo entre o carnal e o espiritual (BOSI, 1999), que seja capaz de induzir novas formas de ver o mundo não somente pela lógica do lucro imediato, mas pela visão mais profunda, no que tange ao sentido da própria existência.

Ideologicamente, o sentido de existência da arte confere ao ser humano uma postura diferenciada dos demais seres do universo, ou seja, o homem é o único animal capaz de criar sentido e significado diverso ao próprio existir, situando-se numa relação conflituosa com a sua própria imagem ou com o mundo que o cerca (ARDOIN, 2005).

Assim como todas as coisas que constituem o universo humano no avançar das gerações, a arte também, ao longo do tempo, sofreu diferentes imposições e recebeu diversificados valores que caracterizaram determinadas épocas e culturas.

A arte resvala para a capacidade humana de perceber, sentir, pensar, analisar, interpretar os fatos e as coisas por um ângulo mais sensível. Permite múltiplos olhares, diversas sensações e diferentes formas de compreender a essência humana ao longo da

caminhada do homem sobre a terra. O artista busca que alguém desfrute da sua produção em determinado tempo da história (BURNIER, 2008).

Essa capacidade que o homem possui de realizar algo, conforme lhe confere o olhar sensível, aguçado e anímico, distante do olhar cotidiano da maioria das pessoas que vivem os conflitos existenciais e os problemas ligados ao corpo – comer, vestir, comprar –, é o que o diferencia, como homem artista, do homem comum.

O artista se posta numa situação acima das imposições rotineiras do dia a dia e consegue criar outra atmosfera para observação da vida, de forma menos imediatista (HUTCHEON, 2002).

Por sua diversidade, é preciso sensibilidade e perspicácia para senti-la e, conseqüentemente, compreendê-la. O fazer artístico vem imbuído de saberes e sofrimentos que são inerentes à alma humana (COLI, 1998).

Popular ou erudita, o sinônimo que mais se adéqua ao termo arte é atemporal. A arte erudita é aquela demanda estudo e aprimoramento longos, exaustivos, para a perfeição, baseada em determinada teoria. Já a arte popular nasce em meio ao povo, com seus saberes tradicionais, que vão sendo repassados por gerações.

Macêdo (2010, p. 20) afirma que “O discurso sobre a arte exprime unicamente a relação da cultura do autor com o objeto cultura que é a obra de arte. [...] A arte escapa às definições. Seu domínio, movente e fugidio, estende-se além da razão, além das determinações racionais e lógicas”. Ainda na visão de Macêdo (2010), há no labor artístico sempre uma renovada possibilidade de transformação da realidade. Uma vez que a arte denuncia suas contradições, revela outras intenções.

A relação entre arte e mercado nem sempre também é justa e igualitária, haja vista que seus interesses são diversos. O mercado visa ao lucro, ao ganho monetário, na exatidão de seus conceitos. A arte busca o efeito estético, o prazer, o gozo das sensações mais profundas, o que não se alia ao “capitalismo selvagem” (ARSLAN, 2006).

No âmbito da arte há uma necessidade premente que se destaca na formação e na produção. A necessidade de mediadores que façam o intercâmbio entre a produção e o público consumidor é, também, um dos grandes problemas do trabalho artístico.

São eles os agentes, produtores, programadores, gestores culturais, críticos, animadores, jornalistas, mecenas individuais e institucionais, organizações artísticas e culturais que viabilizam (ou não) a produção de um determinado artista em seu tempo e em seu meio (BRITO, 1980).

O caráter de diversão atribuído à arte é questionável. A expressão artística é

privada de sua função na ordem capitalista e, ao que parece, o trabalho artístico deve ser feito por amor à profissão, não tendo por objetivo o lucro, como poderemos observar no capítulo que analisa os sentidos que o artista confere ao seu trabalho, já que o idealismo, em geral, permeia essa relação nem sempre justa.

De um lado existe a arte institucionalizada em museus, galerias, salas, espaços culturais, exposições, teatros e outros, que ainda vivencia uma cultura paternalista, amparada nos nomes que de destacaram em tempos mais remotos.

O investimento em depositário para a arte que acontece cotidianamente, principalmente nas grandes cidades, e que fica relegada a um ostracismo, é pouco expressivo. Tal fato é fruto de um processo cultural injusto e excludente, que já vem de séculos (SUASSUNA, 2004).

Segundo Ashton (1979), ao que se pode perceber, numa visão diacrônica, a arte sempre foi mantida, configurada e consumida por uma elite tradicional, social e econômica, na busca de reconhecimento e de *status*, daí arte pode ser confundida com futilidade e ação de gente ociosa.

Arte erudita e arte popular passaram a ser o vínculo dado a manifestações distintas para públicos distintos. A arte passou a ser processo e produto, consumo e devaneio, e o artista, tanto o popular quanto o erudito, esteve no fornecimento de uma arte contextualizada, direcionada e engajada, de rápido consumo, também facilmente esquecida pelo seu caráter de superficialidade, o que lhe tira o aspecto de universalidade (GIDDENS, 1990).

Há mais refinamento no apreciar artístico erudito. A arte popular exige menos reflexão, e nem por isso é menos importante, porque tem uma abordagem direcionada e atinge o público a que se destina de uma maneira mais rápida e eficiente.

Motivada por uma nova economia, a procura pela arte passa por um processo de disseminação peculiar ao estilo de vida pós-moderno. Conde alerta:

Assiste-se agora a uma preocupação de diferenciação, a um esforço no sentido de responder de forma mais individualizada à diversidade das novas procuras, estimulada pelo esbatimento de tradicionais clivagens sócio-culturais, o qual se verifica em consequência de fatores como a elevação das classes médias, alargamento do sistema escolar, democratização dos acessos ao consumo cultural e disseminação estética produzida pelos *médio* e por novos suportes 'distintivos' (publicidade, moda, design) porque estatutariamente requalificados (CONDE, 1992, p. 146).

A arte centra-se na construção e desconstrução do mundo. Está fortalecida nos

mistérios do mundo e do sentimento humano, ao abrir questionamentos para os inverossímeis do dia, os dramas e tropeços da caminhada dos homens. “Ver com os olhos livres”, conforme destacou Andrade (1966, p. 25).

Por seu inconsciente dinâmico ativo e por sua articulação com a sublimação, a arte possui intensa relação com a psicose. Ao trabalhar com diferentes modalidades de caráter, o artista passa a ser premido por uma fantasia inconsciente, já que quebra os limites reais e passa a vivenciar algo que jamais existiu, mas poderia existir, sendo por isso um precursor da ciência do inconsciente.

Adorno (1986, p. 276) destaca:

A discussão sobre o que é arte ocupa os homens desde a Antiguidade. As formas de sua manifestação, os pontos de vista acerca do assunto e seus conceitos e abordagens se modificaram ao longo da história da humanidade. [...] arte, neste sentido, consolida-se como intercâmbio ente sujeito e objeto, exigindo o diálogo do sujeito com o seu outro, processo pelo qual é possível simbolizar o mundo.

Esse diversificado sentido da arte, ao longo da história, criou motivações diferenciadas para a sua efetivação. Na Antiguidade Clássica, deveria copiar modelos do mundo inteligível, na efetivação da imitação. Na Idade Média, essa produção tinha um elo religioso, no sentido de louvor.

A Renascença defendeu a imitação da realidade por meio da beleza clássica. No Renascimento, a arte tinha o fim único de fazer algo bem feito e de acordo com a intencionalidade do artista. Os séculos XIX e XX abandonaram a questão da imitação e apostaram na subjetividade, segundo Benjamin (1990).

Os componentes do jogo de realização do sentido da obra de arte e da arte em si são a obra, o autor, o espectador e o sentido de prazer em relação ao objeto artístico. Cada qual, nesse processo, tem um papel especial e fundamental e que confere nova dimensão ao ser humano, retirando-o do cotidiano simplório das condições apenas físicas de sobrevivência.

Um universo plural constitui o mundo imensurável de palavras que passam a permear o sentido da arte ao longo dos séculos, em especial no século XX.

A arte traz para a contemporaneidade uma maneira completamente atípica de observar o mundo, fruto de indagações e pesquisas no campo artístico que se disseminaram pelo mundo. Cada país e cada povo, no processo de criação artística, compilaram da alquimia das coisas, o sentido estético para a arte.

## 1.2. A Profissão Artista

O trabalho artístico exige muito não só do corpo, mas também do imaginário, da criatividade e da pesquisa, é preciso inovação acima de tudo, pois o artista não se prende à rotina como a maioria dos profissionais de outros segmentos. Por esta razão, muitas vezes recebe rótulos. A esse respeito, comentam Segnini e Lacman:

O trabalho artístico remonta aos primeiros registros da história da cultura; no entanto, até o presente momento histórico é pouco analisado na perspectiva das relações que os artistas vivenciam no processo de construção do trabalho. Os artistas são frequentemente representados de forma pré-conceituosas e plena de estereótipos: egocêntricos, caricaturais, nervosos, indisciplinados, instáveis, debochados, extravagantes, obcecados por sua obra e extremamente difíceis na convivência (SEGNINI; LACMAN, 2010, p. 289).

Do profissional artista cobra-se o efeito estético e individual. A expressão artística revela-se na verossimilhança, na criação ou interpretação, assim como na realização, apontada pelos menores detalhes, como o gesto, a fala, o olhar, a caracterização.

É indiscutível a presença de uma tensão entre trabalho, arte e profissão, justamente pela negação de todo o esforço pessoal para a conquista de um espaço como profissional, pois, no imaginário popular, qualquer pessoa pode ser artista, já que arte não é vista como esforço, conquista e trabalho, conforme constata Heliadora (2007).

Uma tênue e quase inexistente porta começou a ser aberta para o reconhecimento do trabalho artístico, por meio da privatização dos bens culturais, das políticas públicas de incentivo via lei, dos grupos e dos profissionais que integram programas financeiros e desenvolvem projetos para financiamentos, que, pouco a pouco, propiciaram uma melhor qualidade de vida a quem vive de arte. Foi um suporte necessário para que a arte pudesse sobreviver. (BRITO, 1980).

No Brasil, o Ministério da Cultura, por intermédio da Lei Rouanet ou Lei de Incentivo à Cultura (n. 8.813/91), desenvolveu uma política de relações entre o Estado e os recursos privados, no sentido de propiciar investimentos empresariais em cultura, em troca de abatimentos em impostos.

Tais incentivos deveriam universalizar o acesso aos recursos para os artistas, no entanto, criaram-se grupos fortalecidos, com expressão midiática, com demandas qualificadas, que conseguem as verbas em detrimento de outros que ficam marginalizados, principalmente fora do eixo Rio/São Paulo, ou da Região Sudeste.

Tal fato fere a Constituição de 1988, que proclama em seu artigo 215: “O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais”. Assim, em discordância com a Lei máxima, os incentivos culturais no que tange ao setor privado, são para poucos.

Também essa situação não é apenas no âmbito do Brasil. Na França, o que predomina é a ação do Estado, que em 1997 baixou uma medida provisória prevendo 100% de abatimento em Imposto de Renda para incentivos em cultura. Notadamente, a “Ópera de Paris” recebeu incentivos vultosos, em detrimento de outros espetáculos que não foram beneficiados. (BRITO, 1980).

A lógica dos custos e das receitas cada vez mais tem estado presente na elaboração e na produção de diferentes espetáculos, ao se buscarem, principalmente, o capital privado, pois os grupos artísticos não recebem incentivo real do setor público, que beneficia apenas poucos, e, por isso, têm de buscar na iniciativa privada a viabilização de eventos artísticos.

Ainda de acordo com Brito (1980), o conceito que se tem no universo artístico é de que, se contratado, “fichado”, na rotina de uma organização, o artista se acomoda, e isso interfere em sua criatividade.

O fazer artístico, em geral, não pode ser atrelado a uma função rotineira. A criatividade e a inovação devem ser os mediadores da liberdade e da necessidade de ausência de vínculo, para que haja uma boa performance.

Poucos artistas, em relação ao índice populacional do Brasil, trabalham com arte de forma registrada. O registro formal de trabalho na área artística ainda é pequeno, desvalorizado e desprezado, e, geograficamente, se concentra na Região Sudeste.

Cursos superiores na área, em várias instituições por todo o país, têm possibilitado uma pequena reversão no quadro, mas ainda está longe do que deveria, em virtude de que o Brasil é um país de desigualdades sociais e que necessita de bens culturais para o aprimoramento da inteligência e o acesso a outras informações. Cursos de dança, música e teatro têm se sucedido em instituições de ensino superior no Brasil.

A flexibilidade que se conferiu ao mercado de trabalho a partir dos anos de 1990 possibilitou que muitos artistas sobrevivessem como autônomos, com pequenas subvenções e/ou cachês, ou com vários empregadores simultâneos e carga horária excessiva. Essa é uma desumana visão do esforço de quem tenta sobreviver de arte no Brasil (CASTEL, 1995).

O que se pode perceber claramente é uma insuficiente fonte estatística que revele

a verdadeira ligação do profissional artista no Brasil, com seus contratos temporários, demissões injustas por razões políticas; a pulverização de direitos básicos, como licença maternidade, 13<sup>o</sup> salário, férias, adicional noturno e tantos outros. Como se concebe um trabalhador que nada disso possui?

### **1.3. O Ser Artista e Profissional: Desafio Complexo**

É imperioso destacar o papel exercido pelo artista na sociedade atual e seu verdadeiro espaço como profissional e como trabalhador. Quando inserido nas benesses do governo ou engajado no processo de profissionalização, é preciso discutir a questão da formação e também do mercado.

Viver a arte pela própria arte, no sentido estético da observação de sua concretude na realidade é impossível ao profissional nela inserido. Mostra-se como profissão inoperante, desnecessária, já que quase ninguém no Brasil reflete a arte como forma de pensamento e de criação estética. Pouca ou quase nenhuma pesquisa existe na área e a busca pela produção rentável e massificante passou a preencher o ideário dos produtores de arte, razão da ascensão do cinema atualmente (HELIODORA, 2007).

O artista precisa de formação, já que a criação requer um conhecimento holístico do mundo. Desde a aprendizagem com os velhos mestres, passando pelas escolas de arte e hoje universidades de arte, o caminho do artista como profissional formado, nem sempre foi fácil. É preciso uma inquietação estética e tal fato nem sempre foi possível, dada as dificuldades do mundo, da luta pela sobrevivência, e esta é uma das complexidades maiores da profissão do artista (SUASSUNA, 2004).

O artista é capaz de extravasar, ir além, ele busca a apuração e não se preocupa com as necessidades imediatas. Aí reside uma das grandes dificuldades de ser artista; apurar demanda tempo e tempo é dinheiro na lógica do mundo capitalista.

O fazer artístico, em geral, não pode ser submetido a regras, normas, convenções sociais, embora as regras sejam necessárias no âmbito da profissão, explica Bourricaud (1980).

Como veremos de modo mais detalhado, Dejours (1992; 1994; 2004; 2005), pesquisador que trata da interpretação e flexibilização das práticas de organização do trabalho no mundo moderno, já que a Psicodinâmica abrange o conceito de que é preciso ocorrer uma retribuição por parte do indivíduo, de cunho simbólico, antevendo gratidão pelo labor que desempenha, discorre sobre a satisfação de o indivíduo realizar algo que o promova não só

emocionalmente, mas financeiramente, ao permutar o sofrimento pelo prazer.

Dessa forma, amparados na concepção de Dejours, veremos que, no trabalho artístico, muitas vezes tal realidade não se configura. Há muito sofrimento no escopo de toda a realização de arte que, em geral, é muito desvalorizada.

A ideia de limitação não se aplica ao artista. Ele não pode ser limitado pelo espaço físico de uma sala, de um departamento, pelo espaçamento de um papel, pelo cumprimento de uma carga horária rígida, registrada por um relógio de ponto.

O artista definitivamente não se enquadra nesta condição de serviço. Com isso foi criada uma dicotomia entre o moderno e o retrógrado dentro da concepção do mundo artístico.

A partir do iluminismo francês, a idéia de ser ‘moderno’, olhando para o passado e para a antiguidade mudou. Inspirada em uma crença que se apoiava na ciência moderna, a sociedade passou a acreditar no progresso do conhecimento e no avanço rumo à melhoria social e moral. O conceito de ‘clássico’ também perdeu a referência histórica ao passado e passou a ser aplicado para distinguir a época moderna e os autênticos cânones modernos, o clássico, moderno (HABERMAS, 1998, p.3-4).

O artista não combina com o padrão social imposto desde as distantes eras no rigor da normatização e nivelamento de todos. Não há tempo, espaço, medida, regra, convenção, método ou norma que engesse o poder criativo de um artista. Por isso, muitas vezes este parece alheio ao mundo convencional imposto pela regra social.

É importante frisar que o próprio conjunto de agentes definidores de cultura e de espetáculos é que estabelece a primeira dificuldade enfrentada no setor, a de ser ou não considerado artista. Ter um nome, uma marca, um distintivo dentre os demais, constitui o grande desafio ao profissional artista (BRITO, 1980).

Por ser este mesmo conceito do profissional artista, socialmente elaborado, plurissignificativo e aberto a várias definições, de fato constitui grande dificuldade definir alguém como artista ou não. A própria caracterização do estilo do artista é muito aberta a divagações.

O próprio termo “artístico” em determinados momentos da história foi utilizado como definição de algo bem feito, bem elaborado, bem construído. Um trabalho hábil era considerado “ofício de artista”.

Conforme Dejours (1994; 1997; 2004), as condições de trabalho definem-se pelo ambiente ou ambientes em que ele é executado, ou seja, pelas condições físicas de

desempenho desse trabalho, pela segurança, pela estrutura da organização, enfim pelas condições ergométricas do local de trabalho.

Essas condições, na função artística, quase sempre são precárias, como observaremos em nossa abordagem histórica do trabalho dos artistas.

A indefinição conceitual da profissão artista foi mola propulsora, também, para a dificuldade de inserção destes no mercado de trabalho, para os justos efeitos fiscais e estatísticos, no que tange aos aspectos financeiros, que, segundo Dejours (1999; 2007), geram o conflito em relação ao trabalho e às perspectivas de melhoria das condições de vida, fato também propiciador de doenças relacionadas à insatisfação e insegurança no ambiente de trabalho.

A carreira do artista é feita de atividade, de concentração e, muitas vezes, ele “paga para trabalhar”. Divide-se em várias atividades, em vários locais de trabalho, somando um míngua rendimento. Mas aposta em sua arte e sempre busca o estrelato. Esse anseio pelo sucesso é o que consome o seu ideário de crescer, embora sofra sacrifícios pecuniários para tal.

Mesmo com todos os sacrifícios, o número de artistas é crescente, não só no Brasil como em todo o mundo. O que decresce são os recursos financeiros, sobretudo nos casos de verbas e subvenções.

Tal fato prova, também, que o artista não se preocupa com o retorno financeiro imediato, mas sim com o imaterial, com o psicológico e com o reconhecimento, advindo da satisfação pessoal e do *status* adquirido, embora muitas vezes este seja ilusório (HELIODORA, 2007).

Parece ser bela a devoção que se confere ao trabalho artístico, em busca de um reconhecimento futuro, um nome na história, como se comprova em tantas biografias de artistas em todo o mundo. Parece ser nobre o artista sofrer, viver por diletantismo.

Assim, nessa definição de diletantismo, ou seja, o trabalho apenas por amor ao fazer e não ao lucro, conforme caracterizado por Dejours, Dessors e Desraux (1993), ainda devem ser consideradas organizações do trabalho livres e flexíveis, em que a divisão do trabalho é reduzida, em que há maior possibilidade de mudança nos conteúdos significativos do trabalho.

Desse modo, aumentam-se as vivências de prazer e o equilíbrio psicossomático. Contudo, no trabalho artístico, muitas vezes, a flexibilidade também está imbutida na insegurança, haja vista não haver garantia pela falta de “divisão de trabalho” na concepção tradicional.

Para o artista é importante construir um nome e nele procurar se sustentar. Ele se utiliza de vários recursos para que o nome “emplaque” e se torne uma referência, aproveitando todas as possibilidades de ascensão, pois o momento é muito válido à obra e ao próprio artista (HELIODORA, 2007).

Carreira para o artista é, na maioria das vezes, percurso áspero. Pela sucessão de atividades, o artista muitas vezes se vê extenuado pela adaptação brusca a diferentes realidades e cobranças em curto espaço de tempo (BRITO, 1980).

O profissional do meio artístico pode estar filiado a uma estrutura organizada, como grupo de teatro, orquestra, companhia de dança, de ópera, ou universidade da área de arte. Essa múltipla possibilidade é um fator positivo para a profissão do artista, embora tal fato só ocorra em grandes cidades.

Nesse caso, conforme elucidada a Psicodinâmica do Trabalho, existem dois tipos de satisfação, aquela concreta, relacionada à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, no caso a saúde do corpo e a satisfação simbólica que trata da vivência qualitativa da tarefa, conforme Dejours (1992).

Assim é o sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo, e, no caso do artista, muitas vezes nenhuma dessas satisfações ocorre, já que faltam meios físicos que encerram o simbólico.

Ainda para Dejours (1992), mesmo as precárias condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável, pois essa situação não permite que o trabalhador faça uma adaptação do trabalho ao seu estilo de personalidade e nem ao seu estilo físico.

Ser um artista, portanto, mesmo vivenciando situações de conflito e instabilidades várias, propicia uma sensação, embora equivocada, de que se faz algo imorredouro, permanente e que está ligado às forças bem maiores que as triviais atividades exercidas por outros profissionais.

Há grupos que funcionam de modo improvisado, nas residências dos seus membros, sem espaço físico adequado, ou em algum local cedido por entidade pública ou particular, pois não podem cobrir os débitos habitacionais de aluguel e os encargos de água, luz e telefone, por falta de dinheiro para a própria manutenção.

Muitos desses grupos promovem espetáculos voluntários em escolas, associações de bairro, igrejas, comunidades carentes, como forma de marcar domínio e, também, para levar algum entretenimento cultural àqueles que a este não têm acesso.

As políticas culturais promovidas pelo Estado estão ainda a serviço de critérios

políticos e de apadrinhamentos, privilegiando certos grupos em detrimento de outros.

Mesmo o uso de espaços culturais públicos são cerceados pela lógica do poder, em que espetáculos não conseguem adesão por falta de apoio ou incentivo de mecenas e de dirigentes de órgãos da Secretaria de Cultura. Já os espaços privados dependem de uma propaganda e de um relativo sucesso de público para garantir algum contrato de apresentação em eventos.

A atual estrutura cultural do Estado passa por um relativismo cultural, ou seja, a percepção de que cada cultura tem o seu valor e seu modo específico de realização, cumprindo em geral, um papel relevante na sociedade, como explica Heliodora (2007).

Essa concepção vem se reafirmando ao longo da história, em todo o mundo, desde 1960, na busca de uma inclusão de determinadas manifestações, antes relegadas ao ostracismo, como se percebia notadamente na cultura popular e folclórica, hoje em ascensão (OSBORNE, 1977).

O que se busca é que a cultura deixe de ser um bem, um patrimônio e um privilégio destinado a poucos, aproximando o que se observou por séculos, o fosso abissal entre populismo e elitismo, ou seja, cultura para ricos e cultura para pobres.

Reitera-se ao longo dos tempos uma visão equivocada de que cultura para pobre deveria ser apenas lazer, futebol e televisão, centrando-se no ideário de que as camadas menos favorecidas economicamente não teriam percepção nem tato para apreciar uma obra de arte mais clássica ou erudita.

Buscou-se, assim, criar uma cultura social que se aproximasse das camadas mais pobres, o que, de modo geral, não foi positivo, em virtude da banalização da arte, numa sociedade extremamente consumista e norteadas por valores imediatistas de ter e possuir.

Criou-se, a partir dessas concepções, nos anos de 1970, uma vertente de “arte para a comunidade”, que procurava desvencilhar-se do formalismo artístico e cultural das décadas anteriores, em que cultura era só para poucos.

Segundo Dejours (1992), é a partir do “olhar do outro” que o sujeito se reconhece como tal, ou seja, é na relação com o outro que, dentro de um processo de busca de semelhanças e diferenças, nos constituímos como sujeitos. O artista, nesse sentido, opera com emoções várias a partir da aferição do público. Sucesso e fracasso estão neste mesmo patamar.

O mundo externo à atividade intelectual sempre impôs regras e valores determinantes de ações e produções. Para aceitação do artista há vínculos sociais que são essenciais. Segundo Michel de Certeau, há uma intrínseca relação, não hierárquica, entre

ideias e sociedade, pois “é um mesmo movimento que organiza a sociedade e as ideias que nela articulam” (CERTEAU, 2007, p.70).

Mesmo as biografias dos grandes nomes da arte mundial aparecem recheadas de histórias de sofrimento e superação para sobreviver. Exemplo notório é Vincent Van Gogh, que, a princípio, queria ser pastor protestante como o pai, mas foi impelido pelo seu dom. Passou por várias agruras financeiras, foi financiado pelo irmão e viveu em Paris, todavia pela penúria. Acabou acometido de acessos psicóticos, chegando a ponto de cortar a própria orelha. Se a sua existência foi de misérias e desilusões, suas obras após a morte ganharam valor extraordinário e hoje são avaliadas em bilhões. Este parece ser o destino dos artistas na preparação de uma obra que se torna eterna (CERTEAU, 2007).

#### **1.4. O Processo de Criação Artística**

O trabalho na arte não é qualquer trabalho que se alia à rotina, ao contrário, é um labor que exige constante renovação de ideias, criatividade e inteligência a serviço do imaginário. E o processo exige constância, dinâmica, evolução, estudo e afinco, conforme atesta Coli (1998).

O processo de criação artística é múltiplo, variado, complexo e prima pela valorização da criatividade e da inteligência em saber transformar a realidade, impondo-lhe uma nova dimensão, marcada, justamente, pela riqueza dos detalhes e pela técnica.

Nesse processo contínuo de criação está inserida, sobretudo, a capacidade humana de transposição da realidade e das experiências, na busca do sentido estético, na emoção e no sentimento, criados por meio das novas relações de significado estabelecidas. Há dimensões conscientes e inconscientes no fazer artístico, conforme assevera Dufrenne (1982).

Outro sentido da obra de arte é a sua capacidade de comunicação, que se abre em vieses diferenciados como apelação, protesto, defesa, esclarecimento, sublimação, escandalização, na busca de uma tomada de consciência.

Nesse processo de criação, a arte fundamentalmente estuda o sentido mais profundo da beleza, dos gostos e das tendências. Nesse âmbito, tem por objetivo primordial o cultivo do belo, que é um dos seus mais importantes requisitos. Assim, na criação, o artista vai recriando a beleza lírica ou trágica que há nas relações humanas.

Dessa maneira, trabalhar com arte confere um sentido de existência da própria técnica, arte que revive a arte. Ela confere ao ser humano uma postura diferenciada dos demais seres, ou seja, o homem é o único animal capaz de criar sentido e significado diverso

ao próprio existir, situando-se numa relação conflituosa com a sua própria imagem ou com o mundo que o cerca. O artista é responsável por este repensar da postura humana diante de todos os fatos.

O processo de criação artística é histórico. Desde a sublimação da vida monótona e rotineira do ser humano em seu imensurável destino de existir diante de tantos problemas, até as ações mais grandiosas da humanidade, a arte está recriando e revivendo, com olhar diferente, esses fatos.

O cotidiano, as dores e as misérias dos homens constituem pano de fundo para a criação artística e uma manifestação dessa criação é a atuação dos profissionais que recriam a existência, conferindo o sentimento de prazer em relação ao próprio fazer estético.

O fazer artístico centra-se na construção e desconstrução do mundo. Está fortalecido nos mistérios do mundo e do sentimento humano, ao abrir questionamentos para os inverossímeis do dia, os dramas e tropeços da caminhada dos homens. “Ver com olhos livres”, conforme destacou Andrade (1966, p. 25).

O profissional da arte carece da experiência e do laboratório onde recria o universo cotidiano. Esse é o combustível que abastece sua alma e o suor com que vivencia dramas e tropeços na difícil vereda da construção de um nome, de uma marca, de um símbolo, conforme pondera Bosi (1999).

O grande diferencial no que concerne ao processo de criação artística é a sensibilidade do profissional. Cabe-lhe reconhecer os diferentes estímulos oferecidos no cotidiano: cores, sabores, palavras, gestos, ações, ocorrências. Seu envolvimento não segue uma temporalidade específica. Há tempos e momentos no processo do fazer estético; as sucessões nem sempre ocorrem dentro de uma linearidade esperada (COLI, 1998).

Novos ideários e novas concepções são fundamentais no processo de criação artística. Isso não significa que haja um descarte total de todas as tendências consideradas ultrapassadas. Ao contrário, constantemente há um reaproveitamento de conceitos ou concepções que amparam o novo remasterizado.

O mundo da arte é um revolver constante para dar ênfase ao que já existe, numa interlocução múltipla. Operar a realidade e conferir a esta dimensão diversificada é o papel do processo de criação artística. Um olhar aprofundado, um mergulho nos fazeres do homem, desde as mais remotas eras, ampara esse recurso, conferindo legitimidade ao processo e à criação.

Processos individuais e coletivos também amparam o recriar da arte e o refazer constante, senão haveria um esgotamento do processo. A arte, por sua característica renovável

e constante, jamais se esgota como um recurso finito.

No labor e na criatividade do artista está amparado o inesgotável elo entre todos os tempos e todos os matizes do saber, na análise de Aranha e Martins (1998).

Um dos segredos no processo de criação artística é interpretar aquilo que não aconteceu, mas que poderia ter ocorrido, conferindo verossimilhança ao fato, numa aproximação entre o que se está expressando e a própria realidade. Por isso, cada encenação ou apresentação artística é um desafio ao profissional.

A tendência a ser seguida é um itinerário no processo de criação artística que se definiu ao longo dos séculos. Nesse sentido, o acaso, segundo Ostrower (1990), constitui importante elemento, já que é uma decorrência da própria vida e percebê-lo, configurá-lo e instituí-lo é o desafio de todo profissional da arte, já que se ampara na permanente subjetividade humana.

O desvendamento do processo de criação artística apresenta sempre novos paradigmas e novos conflitos, valendo-se também de valores, conforme explana Argan:

Os valores são atribuídos, de maneira geral, por toda uma comunidade, que afirma a importância dessa participação. Observar a cidade, vivenciá-la, nos faz mais conscientes dela. Assim, os dados visuais da cidade fazem aflorar em cada indivíduo valores simbólicos diferenciados. Esses valores são engendrados a partir de imagens que atingem nossa percepção, que habitam nossa memória e imaginação. Aí reside a função do artista — registrar essas imagens, elaborá-las, torná-las concretas, para a apreciação e reflexão do espectador. A experiência individual é representativa na medida em que apresenta certos pontos de convergência de uma coletividade. Observamos hoje a necessidade de assegurar um caráter humano às cidades. Assim, devemos estar atentos à necessidade do devaneio e da criação inerentes ao ser humano. Se a tarefa do urbanista é administrar valores, sua atividade caracteriza-se mais por uma ação interpretativa do que deliberante, interpretação que deve ser balizada pela coletividade de tal forma que as pessoas possam reconhecer-se na forma da cidade (ARGAN, 1992, p. 68).

De acordo com Coli (2000), o trabalho de um artista não é qualquer trabalho, com rotinas, padrão, normas, procedimentos, ao contrário, exige constante inovação de ideias, criatividade e inteligência a serviço do imaginário. E esse processo exige constância, dinâmica, evolução, estudo e afino, perseverança.

Assim, o fazer artístico está engendrado no processo histórico da civilização, com períodos diversificados, de declínio ou prestígio, mas sempre evocando o ser humano que há em cada artista, já que a profissão passou, ao longo da história, por diferentes percalços, como veremos no item a seguir.

## 1.5 A Profissionalização do Artista

A profissão artista, como já ressaltado neste trabalho, encontra-se regulamentada pela Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978, que preconiza e arregimenta todos os profissionais de uma área tão extensa em “artista e técnico de espetáculos”, constante na Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, essa lei não abrange os profissionais e técnicos de espetáculos de diversão que prestam serviços a empresas de radiodifusão.

Na Lei, o termo artista agrega o seguinte significado: “profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, por intermédio de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública” (BRASIL, 1978).

Para o efetivo exercício da profissão de artista é necessária a inscrição na Delegacia Regional do Trabalho, órgão do Ministério do Emprego e Trabalho. O documento referente a essa inscrição tem a validade provisória de um ano; a sua validação definitiva dependerá da avaliação de documentos, como o diploma de curso superior de Artes Cênicas, para atuar como diretor, coreógrafo, professor de arte dramática e de outros cursos similares, em nível de Ensino Médio profissionalizante, desde que sejam reconhecidos na forma da Lei.

Por essas prerrogativas iniciais já se percebe cerceada a efetivação profissional da maioria dos artistas, especificamente no caso do Brasil. São poucos os profissionais que tiveram formação superior na área.

Aparentemente, tal fato se deve ao fato de acreditar-se que a arte teatral não necessitaria de esforço e estudo, pois o teatro não era considerado algo que precisasse de aperfeiçoamento técnico ou de mais refinamento. Pouco a pouco esse panorama foi modificado e hoje temos estudos profundos na área teatral.

O profissional da área artística também necessita de Carteira de Trabalho e da Previdência Social, atestado da entidade sindical a que se vincula, abrindo campo para muitos outros profissionais que não estão diretamente ligados ao setor, como aqueles que realizam propaganda e mensagens publicitárias, mais ligadas às áreas do jornalismo e notícias.

Para tanto, é elaborado o contrato de trabalho que deverá, conforme a lei, ser visado pelo Sindicato representativo, conforme qualquer outro contrato feito em âmbito nacional.

O que diferencia o teor do referido termo com os demais tipos de contrato é a questão da exclusividade, já que se trabalha com concorrência e também a autonomia que estes profissionais têm em relação a cumprimento de horário, já que é uma atividade mais

flexível.

A tendência atual consiste em sugerir a inclusão do trabalho artístico num terceiro gênero, isto é, de trabalho parassubordinado, pois nele não se encontra a rígida contraposição de traços característicos da subordinação, tampouco as conotações exclusivas de prestação de trabalho autônomo. [...] Não se delinea nesse trabalho a subordinação socioeconômica, tampouco se pode falar em acentuada direção no desenvolvimento dessa atividade, considerando que permanece a disponibilidade do artista, o qual determina, em certa medida, os modos pelos quais realiza o seu trabalho, principalmente em se tratando de produtor, apresentador, diretor de fotografia, atores principais e dubladores; estes mantêm certa autonomia, preservando a própria individualidade, tendo em vista um objetivo final que representa o interesse comum (BARROS, 2001, p. 58).

Sem o suporte técnico (inscrição numa determinada associação profissional, carteira profissional, salário fixo, segurança, previdência, vales), essas profissões são consideradas “bicos” ou ocupação de gente ociosa, louca, desmiolada, maconheira, estereótipos atribuídos aos artistas tanto no passado como na atualidade.

Em parte, tal pressuposto pode ser atribuído ao fato de o artista, segundo Brito (1980), ter dificuldade de se adaptar à racionalidade burocrática de qualquer profissão comum ao cidadão no mundo inteiro.

No que concerne à jornada de trabalho do artista, é importante ressaltar que estes profissionais não estão sujeitos à carga horária exaustiva, como há em outras atividades. Os profissionais de radiodifusão, cinema, televisão, circo e teatro, em geral, trabalham em torno de seis horas diárias.

Mesmo não sendo um trabalho rotineiro, como veremos na pesquisa de campo, os artistas, ao serem indagados sobre quais as dificuldades da profissão, responderam que são sobrecarga, falta e sofrimento. Sobrecarga por montar espetáculos, apresentar técnicas, fazer projetos e atividades paralelas. Falta de recursos financeiros, patrocínios, recursos técnicos, reconhecimento, legislação. Sofrimento, causado por cansaço físico, insatisfação e preconceitos. Tais situações, à luz da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, evocam as patologias diversas que afetam o meio artístico.

Outra saída para a profissionalização dos artistas são as associações que agregam muitos deles na luta pela garantia de seus direitos. Exemplos dessas instituições são a Associação Brasileira dos Artistas Profissionais e Técnicos em Diversão (ABRAPROTED), com sede em Brasília, no Rio de Janeiro e em Curitiba; o Centro Educacional Técnico em Artes Profissionais, com sede em Belo Horizonte; a Associação Brasileira de Teatro de Bonecos, com sede em Curitiba; a Associação Brasileira de Música e Artes (ABRAMUS), com sede no Rio de Janeiro; o Centro Brasileiro de Teatro para a Infância e Juventude

(CBTIJ), com sede em todo o Brasil; a Sociedade Brasileira de Autores Teatrais (SBAT), com sede no Rio de Janeiro; a Associação dos Produtores de Teatro do Rio de Janeiro (APTR); a Associação Rio de Teatro de Bonecos (ARTB), sediada no Rio de Janeiro; a Federação de Teatro Associativo do Estado do Rio de Janeiro (FETAERJ); o Sindicato de Artistas e Técnicos de espetáculos de Diversão do Rio de Janeiro (SATED\_RJ); a Associação Paulista de Críticos de Arte (APCA), com sede na capital paulista; a Associação de Produtores de Espetáculos Teatrais do Estado de São Paulo (APETESP); a Cooperativa Paulista de Teatro; o Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões no Estado de São Paulo (SATED/SP); a Cooperativa Baiana de Teatro (CBT); a Fundação Nacional de Arte (Funarte), com sede no Rio de Janeiro; o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac); a Escola Nacional de Circo (ENC); o Centro Técnico de Artes Cênicas, com sede no Rio de Janeiro; o Catálogo de Dramaturgia Brasileira, com sede no Rio de Janeiro; Espaço Cenográfico, com sede em São Paulo; Luz e Cena, com sede em São Paulo; Teatro Chick, também em São Paulo, além de outros.<sup>1</sup>

A atuação do artista fica dependente do gosto do público e da aceitação de seu tipo de arte. Isso causa dificuldade, porque o foco de interesse das pessoas é variado.

Nesse sentido, a arte em geral e a profissão do artista passaram a ser vistas como processo. Uma arte que se manifesta simultaneamente, ao abrir campo às discussões de seu tempo e de seu meio. Não apenas uma arte distanciada e contemplativa (SEGNINI, 2004).

É preciso uma aproximação da arte, em qualquer gênero, com o mundo que cerca o artista, para que este não pareça estar alienado ou perdido diante de tanta dificuldade e de tanta opressão que a sociedade vivencia todos os dias. Ser artista também é ser cidadão. Não é possível uma deslegitimação do ser que produz, com o meio em que se insere.

Sente-se também, nessa área profissional, a necessidade de formação daqueles que trabalham nos bastidores e que são, de alguma forma, relegados a um ostracismo.

A arte por sua natureza encerra uma série de divagações importantes, já não se destina a apenas um interlocutor, mas, sobretudo, tem um aspecto mais amplo, de forma unilateral. Ao materializar emoções, possui como substância algo que não pode ser medido ou dimensionado, daí a sua complexidade. De alguma forma a arte é tocante e poucos são os que por ela passam impunes.

A substância do trabalho do artista é a angústia humana, razão pela qual ele está em permanente contato com o sofrimento e com a depressão, haja vista certos personagens

---

<sup>1</sup> Conforme informações disponíveis em: [www.teatrohoje.com.br](http://www.teatrohoje.com.br). Acesso em: 12 out. 2010.

serem muito profundos e marcantes, difíceis de se desvencilharem do mundo real no qual o artista está inserido. Por isso é uma profissão difícil e árdua.

Será possível, na presente pesquisa, observar, no item relativo à história do teatro e sua revivescência histórica, que, ao longo de tempo, o teatro foi a forma de trabalho artístico que mais sofreu discriminação e o profissional dessa área, até os dias atuais, vivencia um período de exclusão e de preconceito sem precedentes, além, é claro, de problemas de ordem financeira.

Dessa maneira, a partir dos pressupostos teóricos acerca do que seja arte em todas as suas dimensões, no próximo item serão abordadas a arte no âmbito do teatro e as principais articulações e conflitos vivenciados por seus profissionais, por meio de uma visão diacrônica acerca de todo processo de “construção” e “desconstrução” do termo artista de teatro como profissão, ao longo da história.



*Figura 2 – Capa, de 1923, do Programa Lyrico do Theatro Municipal de São Paulo*

*Fonte: Revista **Fon Fon** (1927, p. 1, n.2).  
Conforme informações disponíveis em:  
[www.objdigital.bn.br](http://www.objdigital.bn.br). Acesso em: 12 out 2010.*

## 1.6. A História do Teatro

A arte cênica foi, ao longo da história, a que mais sofreu discriminação no que concerne à profissionalização, embora tenha sido a que mais resistiu ao tempo, chegando à atualidade e em diversos locais do mundo como um legado passado de geração a geração na busca por profissionalização.

Segundo Magaldi (2006, p. 7), “A etimologia grega de teatro confere ao vocábulo o sentido de miradouro, lugar de onde se vê. O edifício autônomo, de fins idênticos àquele que se chama hoje teatro, se denominava *odeion*, auditório”.

O pioneirismo no modelo de construção dos prédios coube aos gregos. Entre eles, as edificações dos teatros eram erguidas em declives de montes, para diminuir as prováveis despesas. Já os romanos preferiam os terrenos planos e até a metade do século I a.C. utilizavam construções de madeira, a maioria móveis, o que facilitava a remoção.

A arquitetura do teatro grego era formada em duas partes distintas: o *théatron* e a *skéné*, ligados pela *orchestra* (FERRARI, 1902). Os autores participavam nas atuações e ensaios e na idealização das coreografias.

Em Atenas, o espaço usado para as encenações era um grande círculo. Com o passar do tempo, grandes inovações foram aparecendo, como a profissionalização do artista e a estrutura dos locais cênicos. Houve muito impulso nesse período, conforme se verifica com o surgimento dos Mecenas<sup>2</sup>.

## 1.7. O Desenvolvimento Histórico do Teatro pelo Mundo

A partir de uma contextualização histórica, pode-se afirmar que existem formas primitivas de teatro desde os primórdios da humanidade. Para Berthold (2006), o encanto mágico do teatro está na capacidade de o homem apresentar-se ao público, sem revelar seus segredos, abrindo campo ao seu talento e à sua criatividade.

---

<sup>2</sup> O principal mecenas da construção de teatros na Antiguidade Clássica foi o Imperador Pompeu, que concluiu a construção de um teatro com quarenta mil lugares no ano de 50 a. C, com toda a decoração interna feita em mármore e com projeto do arquiteto Emílio Escauro, que pouco depois fez obras monumentais para os luxuosos espetáculos que faziam parte da rotina daquela civilização. E, dessa forma, as construções, ampliadas pelo desenvolvimento de novas técnicas, foram se tornando cada vez mais sofisticadas e modernas. Também a arte grega teve forte influência sobre os romanos. Foi marcante a influência helenística, que aparece nas principais construções desses povos, como nos arcos triunfais, nos teatros e nas esculturas. Historicamente, os mais antigos textos encontrados, referentes aos Escritos das Pirâmides – denominados em 1882, como Dramas – datam de cerca de 4.000 a.C. Neles foram encontradas diretrizes para a representação e uso de atores, palco, o drama e o emprego de máscaras de animais. Esses textos eram representados por sacerdotes que moravam perto das Mastabas e Pirâmides. Muitas apresentações evocavam a morte e o mistério da eternidade (Disponível em: [www.tguaira.pr.gov.br](http://www.tguaira.pr.gov.br). Acesso em: 12 mar. 2010).

No que concerne ao desenvolvimento histórico do teatro em sua gênese, o quadro demonstrativo a seguir (quadro 1) elucida os seus primórdios desde os anos de 2000 a.C. até o século XVIII – com os grupos de atores ambulantes na Hungria e na Romênia – e coloca em evidência o seu aprimoramento e o seu desenvolvimento no avançar das gerações e, principalmente, a sua resistência ante tantos embates ao longo dos séculos.

O teatro, desde os tempos mais remotos, nos primórdios da Antiguidade, surgiu como a vontade de remeter às forças superiores acontecimentos desse mesmo mundo, até mesmo por falta de uma explicação científica. Tal fato e inquietação seria a primeira manifestação religiosa, conforme Vasconcelos (2006) e Carvalho (2009).

A religião, com todas as suas simbologias específicas, tornou-se fruto de diferentes pensamentos e inteligências, com as necessidades naturais de cada um. À religião aliou-se mais tarde a manifestação artística.

Pelo advento do politeísmo na história antiga, surgiu a criação, a arte e a representação. As manifestações para servir de devoção foram cada vez mais frequentes com o passar dos anos. E na conversão de mais pessoas ao mesmo deus, nasceram os mitos que narravam sua origem e exaltavam suas qualidades. Tais mitos passaram a representar determinadas situações vividas no cotidiano, conforme afirmou Carvalho (2009).

Para convencer sobre a supremacia de um deus sobre o outro, os homens passavam seus mitos sempre adiante, ao compilar ou adicionar fatos sublimes, ao contar ou a imitar o que teria acontecido.

Essa foi, conforme os mais antigos registros, a gênese da expressão teatral (ARAÚJO, 1978). Da observação contínua e constante veio uma tentativa de imitação e, por fim, a encenação para parecer real. Nesse ínterim, já era uma espécie de teatro, mas ainda não era um espetáculo.

De fato, esta é uma das vertentes teóricas para definir essa arte tão antiga, que surgiu quando o homem sentiu a necessidade de representação de suas grandezas e misérias. É uma imitação do humano em suas contradições e desacertos ao longo dos séculos.

Este drama que não estará distanciado das próprias manifestações dos sofrimentos dos próprios profissionais na busca de uma explicação ao ato representativo de si mesmos; homens em busca de reconhecimento e de profissionalização, causa das patologias analisadas na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours (1992).

O teatro é um fenômeno eminentemente social e, como tal, sujeito às leis e dialéticas históricas. Diante de tal fato, é notório salientar que não existe teatro em sentido absoluto, com normas permanentes, mas vários teatros, muito diferentes, de diversas épocas.

Aos poucos, a representação deixou o seu caráter ritualístico (CARVALHO, 2009).

Quadro 1 – Constituição histórica do teatro no mundo

| Eras                                 | Localização                 | Acontecimentos  |
|--------------------------------------|-----------------------------|---|
| 2000 a 3000 a.C.                     | Egito                       | - Representações litúrgicas   |
| Entre 1122 a.C. e 255 a.C.           | China                       | - Proveniente de danças rituais de fecundidade e cerimônias mágicas                         |
| Século VI a.C.                       | Grécia                      | - De raízes religiosas, nasceu no Culto a Dionísio  |
| Século IV a.C.                       | Roma                        | - Representações de atores etruscos que, com suas danças, aplacavam as iras dos deuses      |
| Entre 200 a.C. e 200 d.C.            | Civilizações Indo-Pacíficas | - Representações e recitativos realizados durante festivais religiosos                      |
| Século VI d.C.                       | Roma – Idade Média          | - Unificação dos atos litúrgicos e a fixação do canto antífono pelo Papa Gregório, o Grande |
| Século X d.C.                        | Inglaterra                  | - Mudanças no drama litúrgico   |
| Entre os Séculos XII d.C. e XIV d.C. | Japão                       | - Peças Nô<br>- Peças Kyogen  |
| Século XII d.C.                      | Espanha                     | - Representação dos Reis Magos  |
| Século XII d.C.                      | Portugal                    | - Representações em atos litúrgicos   |
| Século XIV d.C.                      | Bélgica e Países Baixos     | - Farsa rudimentar de origem flamenga   |
| Séculos XIV d.C. e XV d.C.           | Alemanha                    | - Peças religiosas  |
| Século XVI d.C.                      | Brasil                      | - Teatro catequético dos jesuítas   |
| Século XVI d.C.                      | Rússia                      | - Liturgias ligadas à Igreja Ortodoxa   |
| Século XVII d.C.                     | Polônia                     | - Teatro jesuíta  |
| Século XVIII d.C.                    | Países Eslovacos            | - Teatro dramático, música lírica e drama erudito   |
| Século XVIII d.C.                    | Hungria e Romênia           | - Grupos de atores ambulantes   |

Fonte: elaborado pela autora com base em Araújo (1978).

A partir do surgimento da civilização egípcia, os pequenos ritos tornaram-se grandes rituais formalizados e baseados em mitos, constantes na cultura desse povo, que tinha regras e cujos mitos em ação obedeciam a determinados movimentos e estavam ligados ao ciclo de vida, de alimentação, de crenças dos egípcios (VASCONCELOS, 2006).

Este é o berço histórico do teatro na Civilização Ocidental, em que o artista era sempre visto como subversivo; avesso à ordem social estabelecida e alheio às dificuldades vivenciadas na realidade, experienciava o mundo do absurdo, do inovador e do utópico. Não era um profissional, antes, um vagabundo. Grandes casas de espetáculos foram construídas, para abrigar tais “profissionais” e seus diferentes e desconhecidos mundos.

De acordo com Araújo (1978), há registros do teatro da Antiguidade clássica desde os anos de 2000 a.C. a 3000 a.C. , época das representações litúrgicas no teatro egípcio. Entre os anos de 1122 a. C. e 255 a. C. surgiu o teatro na China, proveniente de danças rituais de fecundidade e cerimônias mágicas.

A China tem cinco mil anos de história de teatro. Sobre isso, Berthold (2006, p. 53) comenta: “a herança teatral chinesa atravessou milênios. Ainda hoje na ‘Ópera de Pequim’, a arte dos acrobatas possui um lugar de honra”.

No século VI a.C., com o culto a Dionísio, nasceu o teatro grego. O teatro grego é conhecido como um dos mais aperfeiçoados de seu tempo. Naquela civilização, ele teve importância fundamental para a explicação de fenômenos e atitudes humanas. Sua origem assim foi destacada:

Dezenas de deuses eram cultuados na Grécia, cerca de cinco séculos antes de Cristo. Eram deuses similares aos homens, que possuíam vontades e eram ligados com os elementos da Natureza e da vida. Dentre estes, Dioniso, ou Baco, deus do vinho, do entusiasmo, da fertilidade, foi o precursor do teatro. Grandes festas eram realizadas em sua homenagem em que as pessoas cantavam e narravam em coros uma poesia chamada ditirambo. Nas peças de teatro desse período eram contadas histórias dos mitos gregos, em que, na verdade, os deuses eram muito importantes. Elas passaram a ser representadas em espaços diferentes, arremedo do hoje teatro. Eram construções em forma de meia-lua, cavadas no chão, com bancos parecidos com arquibancadas, chamados teatros de arena. Um dos belos exemplares é *Epidaurus*, até hoje desafiando os séculos (HELIODORA, 2003, p. 24).

A história da tradição teatral grega atribui a Téspis a invenção do ator<sup>3</sup>. Aos poucos, modificações foram inseridas nesse espetáculo com a presença do coro, e este foi se dividindo em duas seções com diálogo, porém, ainda não tinha caráter dramático. Havia presença do Corifeu e dos Coreutas, com narradores dos acontecimentos das peças (SCHAFF, 1978).

No apogeu das apresentações, o teatro passou a ter função mais definida, juntando-se aos outros elementos que surgiam na estrutura da tragédia e, posteriormente, também na comédia. Os participantes cantavam, dançavam e apresentavam diversas cenas das peripécias de Dionísio e, em procissão urbana, se reuniam a aproximadamente vinte mil pessoas, ao passo que, em procissões de localidades rurais (procissões campestres), as festas eram menores.

---

<sup>3</sup> Conta-se que ele criou o ofício da representação, ao assumir a figura de Dionísio (BACO), deus do vinho. Com o passar do tempo, foi aprimorando sua arte, adequando-a às várias regiões por onde passava. Introduziu-se no ditirambo popular um primeiro projeto, constituído de textos líricos sempre em versos. Algumas pessoas travestidas de sátiros (divindades campestres meio homens, meio bodes) compunham um coro e cantavam num tom único (SCHAFF, 1978).

Os principais autores do teatro grego foram Ésquilo (525/524 a.C. - 456/455 a.C.), com *Prometeu Acorrentado*; Sófocles (497 ou 496 a.C.- 406 ou 405 a.C.), com *Édipo Rei*; Eurípedes (Salamina 485 a.C. - Macedônia, 406 a.C.), com *As Troianas*; e Aristófanes (447 a.C. - 385 a.C.), com Comédias. Já a supremacia da arte da representação era dada à tragédia. Só a partir de 486 a.C. as comédias foram valorizadas (BERTHOLD, 2006).

Conforme Berthold (2006) e Guimarães (1998), entre produções divididas em tragédia e comédia o teatro grego viveu todo o seu esplendor e toda a sua criatividade. A decadência chegou após o século I d. C. advinda da supremacia de Roma em toda a parte oriental do Mediterrâneo e o avanço do seu Império.

A expansão romana resultou, inicialmente, da rivalidade entre Roma e outra grande potência, Cartago. Os romanos vieram para a Península Ibérica no intuito de combater os cartagineses e, depois de vencê-los, acabaram conquistando a então Hispânia.

Desse modo, para se defenderem dos gauleses que atacavam constantemente províncias romanas, eles conquistaram a Gália e, dessa maneira, os modelos da cultura grega foram substituídos. As marcas do teatro grego, contudo, se fazem sentir hoje no melhor do teatro do Ocidente. É esse teatro em decadência que será levado para Roma, a partir do século IV a.C. Esse modelo foi reativado por diversas maneiras em épocas diferentes, conforme se pode notar na história do teatro na Europa.

Este mesmo século marcou o início do teatro romano, em que os atores etruscos, com suas danças, aplacavam as iras dos deuses. No teatro romano as formas de maior relevância são o mimo, parte introdutória do gênero literário de origem grega baseado na imitação de costumes de época.

A atelana, tipo de comédia curta, próxima de farsa, crítica política. E a pantomima, teatro gestual que faz o menor uso possível de palavras, ou seja, expressão de ideias e sentimentos apenas por gestos, e segundo alguns autores, surgiria, por extensão, a dança (GUINSBURG; FARIA; LIMA, 2006; VASCONCELOS, 2006).

Entre 200 a. C e 200 d. C., surgem as civilizações indopacíficas, caracterizadas pelas representações e pelos recitativos realizados durante festivais religiosos. Para as civilizações indopacíficas, na Índia clássica o que prevalecia eram a dança e o drama. Durante muitos séculos, as cerimônias iniciais de benção e purificação eram precedidas de apresentação teatral (SERRONI, 2002).

A origem do teatro hindu está na ligação entre a dança e o culto no templo, que deu origem ao termo “teatro templo”. O teatro na Indonésia chegou quando o hinduísmo, vindo da Índia, desenvolveu em Java o “teatro de sombra”. Nesse período e nos seguintes há

predominância da comédia sobre qualquer outro tipo de gênero, devido à predileção dos romanos por esta.

Durante o Império Romano (de 27 a.C. a 476 d.C.), a cena era dominada por exposições acrobáticas, com apenas um ator representando todos os papéis. Havia menos riqueza de detalhes que no teatro grego e menos preocupação psicológica ou trágica. A estrutura social de Roma imprimiu rumo diferente à sua evolução, já que eram culturas bastante díspares. Havia um gosto pelo bélico (GUIMARÃES, 1998).

O que os romanos buscavam no teatro era diversão, emoções violentas. Muitas cenas de morte eram reais. Criou-se e deu-se ênfase ao *ludi scaenici*, os jogos cênicos para efeitos de deslumbramento do público.

Até 150 a.C. era proibido sentar-se durante um espetáculo teatral. Plauto, Terêncio e Sêneca foram os grandes nomes desse teatro que se notabilizaram na história (VALLE, 2005).

Assim, conforme Ciro Mendes (1995), só as últimas peças da tragédia romana sobreviveram completas: as do filósofo Sêneca (Corduba, 4 a.C. - Roma, 65 d.C. ), nas quais a eloquência e os horrores físicos substituem a poesia e a tragicidade do teatro grego; sua influência no decorrer dos séculos também foi muito forte.

No século X, com as mudanças no drama litúrgico, surge o teatro na Inglaterra, que esteve muito próximo ao teatro francês, com uma estrutura especial do século XIII ao XV, quando deixou de estar ligado às igrejas e passou a criar repertórios próprios (ARAÚJO, 1978).

O teatro da Idade Média foi utilizado como veículo de propagação de conteúdos bíblicos, por meio de adaptações de monges, representados por membros da igreja. Desde o século XV, trupes teatrais agregavam-se aos domínios de senhores nobres e reis, constituindo o chamado teatro elisabetano, na Inglaterra (RENAULT, 1974; BERTHOLD, 2006).

Nesse tempo, o trabalho de ator já era considerado uma profissão pela sociedade e seus governantes, inclusive com remuneração justa. Estes eram empregados pela nobreza e por membros da realeza. Shakespeare e Richard Burbage eram empregados pelo Lorde Chamberlain e, mais tarde, foram empregados pelo próprio rei. Teve início, nesse século XV, na Inglaterra, a profissionalização do ator no mundo ocidental.

Já no final da Idade Média, o monarquismo e a cavalaria cederam seus papéis de liderança às classes médias emergentes. A Inglaterra rompeu com o Papa Henrique VIII, o protestantismo espalhava-se por toda a Europa. Com as mudanças sociais que vinham ocorrendo, o teatro medieval religioso entrou em franco declínio a partir de meados do século

## XVI.

Para Grassi (1975) e Berthold (2006), no Oriente também o teatro floresceu, em especial no Japão, com o Nô (em que os atores encenavam com o máximo de realidade possível, aliando poesia e música).

Este tipo de espetáculo foi encenado da mesma forma há mais de mil anos, sempre tendo como tema recorrente a natureza, assim como o folclore, e utilizando roupas ricas e chamativas. O público já era preparado anteriormente e apreciava o desempenho do ator, muito mais do que observar a história em si.

Entre os séculos XII e XIV, a mola propulsora do teatro japonês está no poder do movimento, do gesto e da palavra falada. O dramaturgo japonês Chikamtsu escreveu por volta de 1720: “quando todos os componentes da arte são dominados pela contenção, o resultado é muito comovente...” (*apud* BERTHOLD, 2006, p. 75).

No Oriente, pela tradição de seu povo, era antiga a arte do teatro de sombras, principalmente em países como Egito, Turquia, China e Indonésia. As sombras eram feitas com a(s) mão(s) ou mesmo com papéis e a apresentação era realizada numa sala escura. Sendo uma arte milenar, era muito difundida e preservada entre aquele povo.

A arte dos espetáculos de bonecos prevalece em todo o teatro do extremo oriente. A peça de bonecos foi colocada em um alto nível artístico. Há um lema no teatro japonês que diz: “o teatro é sabedoria para o povo. Cumpre-lhe ensinar a trilha do dever por meio de exemplos e modelos” (BERTHOLD, 2006, p. 95).

Ainda no século XII, o teatro espanhol medieval em língua castelhana despontava-se com a representação dos reis magos. Também neste século houve ênfase no teatro português, que, para Araújo (1978, p. 109), “insere um diálogo entre pastores sobre o nascimento de Cristo, [...] antigo espécimen de drama litúrgico”.

Na Itália, no século XV, floresceu o inovador teatro renascentista, que marcou o declínio do teatro medieval. Este teatro humanista, que tinha o homem como centro da visão, então desenvolvido pelos italianos, influenciou decisivamente outras nações europeias, por meio de caravanas realizadas por companhias de *commedia dell'arte*<sup>4</sup>. Outra novidade italiana foi a participação de atrizes e evoluções cênicas, com o advento da infraestrutura interna de palco.

---

<sup>4</sup> A *commedia dell'arte* foi um gênero teatral que surgiu em fins do século XV, na Itália, perdurando paralelamente ao teatro convencional por cerca de trezentos anos. Sua influência se espalhou por toda a Europa, graças ao caráter extremamente popular das encenações que levava aos palcos. Herdeira das farsas representadas pelos bobos da corte durante a Idade Média, a *commedia dell'arte* fazia da interpretação dos atores seu elemento principal. Da vivacidade e do talento dos atores dependia toda a obra, pois não existia texto (FO, 2004, p. 13).

O teatro renascentista foi do século XV ao XVI, prolongando-se, em alguns países, até o início do século XVII. O crescimento das cortes de reis e de salões de nobres levou as pessoas a apreciarem o teatro como diversão. Era um estilo nobre de conviver em sociedade (RYNGAERB, 2008).

### 1.7.1 O Teatro Moderno

Vários autores abordaram o tema, dentre eles destacam-se Berthold (2006), Fo (2004), Souza (1985), Faria (2008), Viana (2009), Roubine (1998) e Guinsburg, Faria e Lima (2006).

No século XVI, em plena transição para a Idade Moderna, os teatros em palácios assumiram importância, tanto do ponto de vista da história cultural quanto da arquitetura. Fernando de Rojas (1465-1541), autor de peças teatrais na Espanha, é o grande nome desse período, aliado ao teatrólogo português Gil Vicente (1465-1536), com seus autos.

No decorrer do século, o teatro renascentista viveu uma repetição do teatro romano. De acordo com Berthold (2006, p. 323), “o barroco reviveu a abundância alegórica do fim da Idade Média e a enriqueceu com o mundanismo sensual da Renascença”.

Começava a era dos grandes teatros da cidadania burguesa, os teatros nacionais que se propagam por toda a Europa e, dentro de poucas décadas do final do século XVI, esplêndidos teatros e óperas seriam construídos em toda a Europa. Estes continham até cinco fileiras de assentos ou eram em forma de ferradura.

Nesse período, o teatro espanhol chegou ao seu apogeu e ganhou notoriedade. Houve diversas modificações. Atores profissionais trabalhavam independentes e houve um fortalecimento nessa profissão.

Alguns, também, eram empresariados pelos autores de comédia. As regras eruditas na concepção da peça foram desprezadas e as formas originárias das apresentações populares foram incorporadas em peças com novo ritmo. A fusão de temas mitológicos a elementos locais impregnou-se de sentimento religioso, muito comum entre os espanhóis.

Os mais famosos autores desse período foram Calderón de La Barca e Lope de Vega. O espetáculo teatral espanhol surgiu em espaços improvisados – os corrales – pátios ou áreas nos fundos das casas onde se erguia um palco.

Os espectadores ficavam nas janelas das casas vizinhas ou em pé em volta do tablado. O cenário era apenas uma cortina. Foi na forma improvisada que teve notoriedade o teatro na Espanha (FARIA, 2008; SOUZA, 1985).

Na França, o ideário de teatro esteve ligado ao requinte e ao *glamour*. Desde o clássico de Jean de Rotrou, de Corneille, de Racine, a tradição teatral parisiense é marcada pelo luxo. Autores se sucedem em escala de sucesso, como Molière, Crébillon, Jean-François Regnard, Marivaux.

O gênero teatral francês, clássico e requintado, conquistou todo o mundo e ganhou diversos adeptos de sua forma erudita de representação. Dentre estes, a Itália, na qual a atuação de Goldoni esteve muito em voga. O Teatro Alla Scalla, de Milão, foi construído e inaugurado em 1778. Ali se apresentaram artistas, como Rossini e Verdi.

O pleno desenvolvimento da arte no teatro da França teve ascensão no instante histórico da união de todas as regiões do país sob um mesmo governo, em 1792. Consumida por disputas e guerras internas, a França do século XVIII alcança o ápice na política e na cultura.

O clássico francês do século XVII difere-se dos teatros espanhol e inglês da mesma época. Há, nas origens, influências espanholas e da Commedia dell'Arte italiana. A influência espanhola ainda predomina no Venceslas e Saint Genest de Rotrou (1609-1650), mas já devidamente disciplinada. Mas foram logo superadas para agradar ao gosto de seu público culto, sofisticado e disciplinado por rígidas normas de comportamento da sociedade: *La Cour et la Ville*, a Corte de Versailhes e a cidade de Paris. A formação intelectual desse público era humanística. A sociedade francesa, rigidamente hierarquizada, prestigia o estilo que melhor se coaduna com a sua própria organização: o Classicismo, que preconizava a ordem, as leis, as regras estabelecidas. Seu público consistia em nobres da Côte (NUNES, 1994, p. 123).

Historicamente, na Alemanha, coube ao crítico Lessing (1729-1781) o findar com a imitação do classicismo francês, a exemplo de Shakespeare, cuja influência se fez sentir nas obras de Goethe, que mais tarde se converteu a um classicismo *sui generis*, greco-alemão. O *Fausto* é o coroamento desta fase final da vida artística desse grande poeta alemão (FARIA, 2008).

Em 1779, o Teatro Booth de Nova Iorque já utilizava os recursos do elevador hidráulico, o que era uma extrema inovação. Os recursos de iluminação passaram por muitas inovações e experimentações, com o advento da luz a gás.

Em 1881, o Savoy Theatre de Londres foi o primeiro a utilizar iluminação elétrica. Cenários e sessões também sofreram alterações, visando transmitir maior realismo, e as sessões teatrais passaram a comportar somente uma peça. Diante de tal evolução e complexidade estrutural, foi inevitável o surgimento da figura do diretor (BOAL, 1990).

Foi no período do Romantismo, no século XIX, que os artistas de teatro em todo

o mundo tiveram características de profissão, criando estabilidade, profissionalismo, sendo notáveis as companhias como *Comedie française*, de Paris e *Burgtheatther*, de Viena. Foi o estabelecimento de uma profissão de reconhecimento e destaque, com brilhantismo em todo o mundo. Foi uma fase áurea e de apogeu do teatro.

O grande nome mundial dessa fase foi a notável atriz Sarah Bernhardt. Ainda, coube ao escritor Alexandre Dumas Filho (1824-1895) um teatro que emocionou os grandes palcos do século XX, dentro do clássico Romantismo francês, notabilizando-se com a imortal *Dama das Camélias* (GUERRA, 1993; BOAL, 1990; BARTHES, 2008).

Durante o Realismo, no final do século XIX, uma nova concepção foi imposta, criando textos mais condizentes com o trabalho cenográfico, já havendo companhias viajantes, levando a arte em todos os lugares. Era o deslocamento geográfico do teatro.

Durante o século XVIII, as mudanças na estrutura dramática da peças foram reflexos das Revoluções Industrial e Francesa. Novas formas foram difundidas, como o *Kabuki*, melodrama que atendia ao gosto do grande público. Já no século XIX, as inovações cênicas e infraestruturais do teatro tiveram prosseguimento, na visão de Coelho (2007).

Adentrando ao século XX, com todo o seu tecnicismo e automatismo, o teatro ultrapassava fronteiras e continentes. Jean Genet, nesse período, buscava uma dramaturgia mais poética, mas densa, mais profunda. Era a fase do Teatro Expressionista que pautava pelo recurso poético ao extremo, conforme inspiração de seu criador, o sueco August Strindberg.

Já na Índia, o teatro ligava-se profundamente à dança. Havia uma escola de atores e estes estudavam muitos anos, valorizando sobremaneira a expressão do corpo, por intermédio dos gestos que tinham um significado especial. A principal se chamava *Ramayana*, e contava a história do rei Rama.

### 1.7.2. O Teatro Contemporâneo

O teatro no século XX caracteriza-se pelo ecletismo e pela quebra de paradigmas arcaicos. O *design* cênico, a direção teatral, a infraestrutura e os estilos de interpretação não se vincularam a um único padrão predominante.

Porém, as ideias de Bertold Brecht foram as que mais influenciaram o teatro moderno. O Escritor Bertolt Brecht (1898-1956) propôs uma questão dialética: o teatro serve para o entretenimento ou para propostas didáticas? Para Margot Berthold (2006, p. 452), Brecht avalia “meio século de experimentos que levaram o teatro a uma situação em que qualquer ampliação anterior da vivência intelectual, social e política destinava-se a arruinar a

vivência artística”.

Em Paris, na mesma época que em Berlim, no princípio do século XX, a indústria do espetáculo vivia das peças de sala de visita, ao passo que, em Londres, o teatro amador transformara-se repentinamente no centro das atenções. Atesta Margot Berthold (2006, p. 452): “com a Revolução Russa e nos anos imediatamente posteriores a 1917 o teatro assistiu a uma ruptura radical, foi pressionado à mobilização política”.

Depois do advento da guerra, o teatro sofreu modificações estruturais que propiciaram dinamismo, sobretudo outros pontos e focos de observação. Segundo Berthold (2006, p. 502), “a relação entre o teatro e a política tem sido tensa há dois mil e quinhentos anos”.

A partir de 1919, surgiu o teatro com engajamento político e social. Destaca-se Erwin Piscator e Pirandello que, em 1921, buscam uma pluralidade do ser, desintegrando o personagem. São seus discípulos, ao longo do século XX, Samuel Beckett (1906-1989), Arthur Adamov (1908-1970) e Ionesco (1909-1994). Esse teatro passou a buscar uma integração maior com a sociedade, de maneira a formar um novo homem forjado pelo idealismo político que se evidenciaria por todo esse século.

Jerzy Grotovsky (1933-1999) concebeu o teatro laboratório de Wroclan, na Polônia, que recria a trajetória do ator dentro da peça, inovando sob todos os aspectos. O *Bread and puppet theater* em 1961 ganhou as ruas de Nova Iorque e desmistificou que o teatro era só para a elite. Ocorreu a popularização do gênero artístico nos Estados Unidos. Nesta mesma década foi inaugurado o *Living Theater* por Judith Malina e Julian Bech, interagindo com o público popular (UTA, 2007).

Na América, Nova Iorque foi, nas primeiras décadas do século XX, o centro teatral dos EUA, porém a origem do teatro profissional americano foi da cidade de Filadélfia. *A Broadway e o Teatro Marigny* produzem pelo menos dez novos musicais a cada ano.

*O Theatre Du Soleil*, o Teatro Vekhtangov, o *Marquis Theatre* e o *Goodman Theatre* também conferem grande diversidade às atrações no mundo. Há, também, grandes companhias teatrais, como a *Royal Shakespeare Company*, e, mesmo assim, nos anos de 1980, a *Broadway* passava por períodos de decadência e de espetáculos fracos, ou seja, com pouca produção e reduzida atividade dos profissionais do teatro que viveram dias de grandes dificuldades.

Hoje, o teatro mundial tem, graças aos meios de comunicação, uma plateia ilimitada. E, ao menos em países mais ricos, os profissionais passam por uma relativa valorização do seu trabalho (ARNASON, 1986).

Com essas manifestações e diversidades, é possível perceber que, com tantas influências, o teatro de hoje é uma forma rica, múltipla, principalmente em países de cultura mais desenvolvida nesse setor. As experiências dos grupos fundados nas décadas de 1970 a 1990 têm, em comum, a eliminação da divisão tradicional entre o palco e a plateia, além da substituição do texto de um autor único por uma criação coletiva e da participação do espectador na encenação do espetáculo.

No cenário mundial, a figura do diretor tornou-se mais decisiva do que a do autor. O polonês Jerzy Grotowski foi um dos maiores nomes do teatro experimental, marcado por inovações estéticas de toda ordem, ao ampliar fronteiras do imaginário, trabalhando técnicas do absurdo, assim como Bob Wilson e Peter Brook. Todos eles são marcantes para as modificações ocorridas no teatro ao longo do século XX.

Dentre os palcos mais famosos em todo o mundo, é possível destacar o *Living Theatre*, de Julian Beck e Judith Malina; o *Open Theatre*, de Joseph Chaikin; o Teatro Campesino, de Luís Miguel Valdez; o *Bread and Puppet*, de Peter Schumann; o *Odin Teatret*, de Eugenio Barba; o Centro Internacional de Pesquisa Teatral, de Peter Brook; o *Théâtre du Soleil*, de Ariane Mnouchkine; o *Grand Magic Circus*, de Jérôme Savary; o *Squat*, de Budapeste; o *Mabou Mines e o Performance Group*, dos EUA; e as companhias dos americanos Bob Wilson, Richard Foreman, Richard Schechner e Meredith Monk, dos italianos Carmelo Bene, Giuliano Vassilicò e Memè Perlini, do falecido polonês Tadeusz Kantor e a do britânico Stuart Sherman.

Na agitada década de 1990, surgem os musicais do alcunhado “teatralismo”, com o retorno à exploração dos recursos vastos da linguagem de palco – encenações elaboradas, estilizadas, ricas em efeitos especiais e ilusões teatrais –, assim como o Teatro de Meyerhold, inovação russa, e Brecht, um dos escritores basilares, por ter revolucionado prática e teoricamente a dramaturgia e o espetáculo teatral, alterando a função e o sentido social do teatro, quando foram abertas novas perspectivas de atuação e também de interpretação da própria peça (UTA, 2007; ARNASON, 1986; BARBA, 2007).

No século XX, no cenário americano, foi fundamental o surgimento do *American Laboratory Theatre*. Outra iniciativa foi a criação do *Civic Repertory Theatre*, em 1926, pela atriz Eva Le Gallienne (1899-1993), com tradição no *show business*.

O *Group Theatre*, criado por profissionais do *Guild Theatre*, é responsável pela consolidação da dramaturgia americana, fenômeno que só aconteceu no século XX e teve como ator pioneiro, na primeira década do século, Elmer Rice (1892-1967), e como dramaturgo Eugene O'Neill (1888-1953).

Em 1947, foi fundado o *Actors' Studio*, pelos dramaturgos Cheryl Crawford, Elia Kazan e Robert Lewis. Esses dois últimos começaram como estudantes do *Group Theatre* – mas Bobby Lewis já fizera parte do elenco do *Civic Repertory Theatre* – e foram identificados como os principais representantes americanos da Escola de Stanislavski.

Neste século XXI, em todo o mundo, o teatro tem passado por profundas modificações temáticas e estruturais, no sentido da amplitude de seus significados e também na busca de profissionalização, formação intelectual e científica de novos atores. No Brasil, em especial, isso se percebe com a expansão dos cursos de graduação em artes cênicas.

A partir da visão histórica do teatro no mundo, é possível destacar a sua evolução no Brasil, ao buscar elucidar seus primórdios e influências recebidas no avançar do tempo.

### **1.8. A História do Teatro no Brasil**

A gênese histórica do teatro no Brasil data do século XVII, com o teatro catequético dos jesuítas e com a encenação da invasão de França e Holanda (MAGALDI, 2004). As peças eram escritas procurando meios de traduzir a crença cristã para a cultura indígena.

As representações eram realizadas em drama e com poucos efeitos cênicos. Aos poucos, as peças foram representando os acontecimentos históricos que atendiam ao gosto de todos. Os nomes em destaque desse período foram os teatrólogos Manuel Botelho de Oliveira e o Padre José de Anchieta (MAGALDI, 2004).

O período colonial, marcado pela luta pelas posses de bens materiais, e o ciclo do ouro nas Minas Gerais foram praticamente nulos em produções teatrais. Entretanto, nesse período foi construído o Teatro Municipal de Ouro Preto, inaugurado em 1770, o mais antigo da América Latina.

O teatro só renasceu no Império, a partir de 1838, com as peças escritas pelo escritor Gonçalves de Magalhães, seguidas das magistras comédias de costumes de Martins Pena, o consagrado autor de *O Noviço* e *O juiz de paz na roça*. Nesse período, surgiu o primeiro profissional brasileiro da área do teatro, o ator João Caetano. Também alguns destacados romancistas enveredam-se pela dramaturgia, como José de Alencar e Joaquim Manoel de Macedo, além do poeta Castro Alves.

Vários teatros e casas de espetáculos foram inaugurados no Brasil daí por diante, como o Teatro São José, construído em 1864 e destruído num incêndio em 1898; o Teatro da

Paz, construído em 1878, na cidade de Belém do Pará; o Teatro Amazonas, construído em 1896, em Manaus; o Teatro Santa Isabel, construído em 1850, na cidade de Recife; o Teatro José de Alencar, construído em 1910, na cidade de Fortaleza; o Teatro São Pedro, construído em 1911, em Porto Alegre; o Teatro Provisório, inaugurado no Rio de Janeiro em 1852, antecedido um ano antes pelo Teatro São Januário, também na antiga Capital Federal, segundo Magaldi (2004), Cattalo (2007) e Prado (1978).

Já no final do século XIX, marcado pelo Realismo, aparecem importantes produções de dramaturgia com autores como Machado de Assis, com sua ironia sempre ferina; França Júnior, com seu estilo anedótico, e Arthur Azevedo, com suas burletas (pequenos espetáculos cômicos), destacando-se a conhecida *A Capital Federal*.

Em toda a obra de Arthur Azevedo, é possível perceber uma visão panorâmica da sociedade carioca da *Belle Époque*, com as cortesãs, as cocotes, as mulatas falantes, os cafés concertos, as músicas alegres, todas as liberalidades e desfrutes da nova metrópole republicana, que se deslumbrava diante do mundo.

A luta pelo fim da abolição deu ênfase ao teatro brasileiro. No decênio de 1880, tornaram-se comuns os espetáculos cuja renda devia se reverter na alforria de um escravo, conforme atestam Guinsburg, Faria e Lima (2006) e Prado (1978).

A virada do século XX trouxe algumas produções já marcadas pela modernidade que se verificava na literatura. Alguns autores se tornaram famosos, principalmente no Rio de Janeiro, com suas produções: João do Rio, Goulart de Andrade, Coelho Neto, Gastão Tojeiro. Houve, ainda, a organização do primeiro grupo de artistas do Brasil, ligados à arte e ao espetáculo, como Itália Fausta, Chiquinha Gonzaga, Apolônia Pinto, Leopoldo Froes, Jaime Costa, Conchita de Moraes, Abigail Maia, Iracema de Alencar, Procópio Ferreira e Dulcina de Moraes.

Datas importantes do princípio do século XX foram 1914, quando foi fundada a “Casa dos Artistas”; 1915, pela fundação do Ciclo Teatral; e 1916, pela criação da Sociedade Brasileira de Autores Teatrais (SBAT), que provocou grande evolução na profissionalização e no direcionamento de verbas pagas aos artistas, havendo aqueles que viviam do próprio ofício, mas que eram muito explorados (CATTALO, 2007; DINIZ, 1999).



Figura 3 – Fundação da Sociedade Brasileira dos Artistas de Teatro (SBAT). Fonte: Diniz (1999).

O teatro pouco foi divulgado durante as comemorações da Semana de Arte Moderna, em fevereiro de 1922, inovação estética nas artes. Nesse período, há destaque para o profissionalismo da atriz Eugênia Álvaro Moreyra (1898-1948), que funda o “Teatro de brinquedos”, e, em 1938, vence o primeiro concurso de projetos de teatro no Brasil, levando ao subúrbio do Rio de Janeiro famosas peças de teatro só então vistas no Teatro Municipal (PRADO, 2008).

Nessa época, Oswald de Andrade inovou o texto teatral em *O rei da vela* e Joracy Camargo (1898-1973) enveredou-se pelo teatro social em *Deus lhe pague*. Além destes, Renato Viana (1912-1980) tratou de temática erótica na peça *Sexo*, precursora no gênero.

O teatro brasileiro, a partir da década de 1920, passou por uma nova estruturação quanto aos prédios. Surgiram salas de espetáculos alcunhadas de “cine-teatros”, com a implementação e melhoria do cinema no país. Nesses espaços, geralmente predominavam as comédias (MAGALDI, 2004).

Na história da profissionalização do teatro em nosso país, destacam-se nomes de grandes empreendedores da área, como Procópio Ferreira (1898-1979), com mais de 500 apresentações por todo o Brasil, e Pascoal Carlos Magno (1906-1980), que criou em nosso país a função do diretor de teatro, que até então não existia. Como agitador cultural no governo JK, criou a Aldeia de Arconzelo e a Barca da Cultura, que revolucionaram o teatro como profissão no Brasil.

Na década de 1930 ocorreu o período de formação dos primeiros grupos teatrais

no Brasil. Em 1938, foi fundado o “Teatro de Estudantes do Brasil”, pelo intelectual e dramaturgo Pascoal Carlos Magno, que incentivou a profissionalização de futuros artistas.

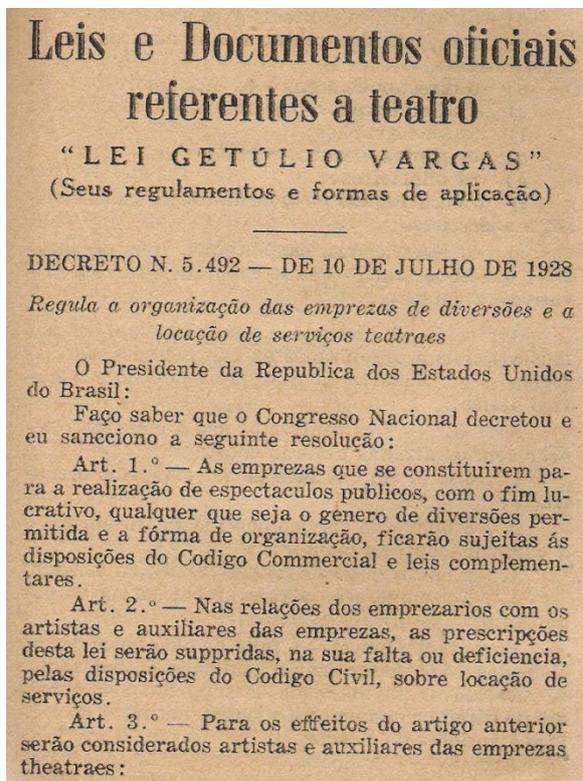


Figura 4 – Lei Getúlio Vargas, de 10 de julho de 1928  
Fonte: arquivo do IPEHBC-PUC.

Desse embrião nasceu o Teatro Brasileiro de Comédia (TBC). O teatro desse período foi significativamente marcado pela influência de Karl Marx e Sigmund Freud. A partir de então, surgiram companhias e teatros específicos de artistas e grupos como Nídia Lícia e Sérgio Cardoso; Tônia Carreiro e Paulo Autran; Teatro Cacilda Becker; Teatro dos Sete; Teatro Popular de Arte; Teatro Jovem; Teatro do Rio; Teatro Duse; Teatro do Adolescente e Teatro do Tablado, onde Maria Clara Machado abriu seu universo teatral infantil, de inegável valor.

O conceito de teatro moderno, no início dos anos 1940, era constituído de um espetáculo que obedecia à visão unitária do encenador e não o da exibição do astro, por mais talentoso que ele fosse.

O moderno compreendia também uma qualidade básica do texto, independente de seu gênero. *Vestido de noiva*, de Nelson Rodrigues (1912-1980), representou o divisor de águas da história do teatro moderno no Brasil, abrindo campo para outros grandes autores, como Zbigniew Ziembinski e Gianfrancesco Guarnieri, conforme comentam Duarte (1978),

Bivar (2008) e Souza (1960).

Mais tarde, quando nos anos de 1950 foi criado em São Paulo o Teatro de Arena, que revelou talentos como Oduvaldo Viana Filho (1936 – 1972), Jorge Andrade (1922-1984), Flávio Migliaccio, Milton Gonçalves, Nelson Xavier e Dias Gomes (1923-1999). Em 1957, houve o primeiro “Festival de Amadores Nacionais” no Rio de Janeiro, incentivando novos nomes. Bivar (2008), Souza (1960) e Duarte (1978) atestam que se tratava de uma iniciativa da Fundação Brasileira de Teatro, que culminou com uma feliz apresentação da peça *O auto da compadecida*, de Ariano Suassuna.

Uma das maiores transformações proporcionadas pelas concepções modernas ao teatro brasileiro diz respeito à integração entre texto e espetáculo, ainda que pensar em integração de dois planos implica também a ideia de separação.

A criação, em âmbito oficial, do Serviço Nacional de Teatro (SNT) deu impulso à profissionalização dos trabalhadores da área, embora estivesse distante a sua devida valorização. Prova disso é que, na década de 1980, ele se transformou em Instituto Nacional de Artes Cênicas e ficou subordinado ao MEC.

Segundo Veneziano (2008), em determinados setores do teatro brasileiro, a partir dos anos 1960, a instância do espetáculo parece oferecer outros rumos, que se distanciam das relações propostas inicialmente pelo projeto moderno, liderando o encenador, e a cena, em uma hierarquia baseada na relação texto/cena, ou do texto à cena.

Data desse período o “Grupo Oficina”, com a atuação persistente de atores e produtores teatrais como José Celso Martinez, Chico Buarque de Holanda, Renato Borghi, Armando Bógus, Augusto Boal, Lauro César Muniz.

Mas, em toda a história do teatro no Brasil, houve fluxo e refluxo. A ditadura militar impôs sérias restrições ao teatro no Brasil, pelo impiedoso crivo da censura. Mesmo assim, surgiu o teatro marginal de Plínio Marcos (1935-1999), que trazia ao palco a escória social, em peças de profunda crítica à miséria humana, como *Dois perdidos numa noite suja e Navalha na carne* (VENEZIANO, 2008).

Com a abertura política, o teatro ampliou suas fronteiras e passou a ser compreendido em sua importância, tanto que, em 1979, foi criada a Cooperativa Paulista de Teatro. Mesmo assim, o profissionalismo só se ampliou no eixo Rio de Janeiro e São Paulo e muito polidamente em Brasília.

A criação do Centro de Pesquisas Teatrais (CPT) por Antunes Filho, em 1978, ampliou mais acentuadamente a questão da escola teatral, a formação de novos atores e de experimentalismos, principalmente do teatro vertigem, abrindo campo para novos produtores

pelo Brasil, como Antonio Nóbrega, de Pernambuco, e Gabriel Vilela, de Minas Gerais (DUARTE, 1978).

A partir dos anos de 1980, apareceram novas dramaturgas que fizeram estreias notáveis nos palcos dos grandes centros, como Maria Adelaide Amaral, Consuelo de Castro, Leilah Assunção e Bia Lessa.

Outros nomes já engajados na televisão apostam na comédia e no besteirol como uma nova fórmula de sucesso depois dos anos de 1990 e no novo século, como Miguel Fallabella, Naum Alves de Souza e Mauro Rasi, além de Flávio de Souza. Ser teatrólogo, dramaturgo, ator e profissional do teatro no Brasil ainda não tem o devido reconhecimento como categoria profissional (VIANA, 2009).

Assim, segundo a teoria de Dejours (2004), por meio do desenvolvimento teórico e empírico, a Psicodinâmica do Trabalho concebe o modelo de homem como um ser que pensa em sua relação com o trabalho, interpreta sua situação e, em razão dela, reage e se organiza.

Ele possui uma história singular que constrói sobre o sentido do trabalho. No trabalho com arte, no decorrer da história, será possível aquilatar esse aspecto da teoria da Psicodinâmica do Trabalho de forma abalizada e consistente.

### **1.9. A História do Teatro em Goiás**

O berço do teatro em Goiás é a extinta cidade de Thraíras, hoje distrito de Tupiraçaba, município de Niquelândia, uma das mais opulentas do ciclo do ouro e que foi registrada pelo trabalho de pesquisa de Paulo Bertran. A segunda cidade com tradição teatral foi Pirenópolis, com seu antigo teatro, fazendo apresentar, ainda no século XIX, grande número de peças (BERTRAN, 1987).

O Teatro São Joaquim, na Cidade de Goiás, é o mais antigo do Estado, considerado o primeiro teatro do Centro-Oeste. Inaugurado, em 1857, no Beco da Lapa, no início exibia peças dos grandes centros. O antigo prédio foi destruído em 1928 e, depois, reconstruído como cinema em estilo mais moderno, que destoa do patrimônio cultural da cidade.

As primeiras exhibições ali realizadas eram programadas por pessoas da alta sociedade vilaboense, que produziam os próprios espetáculos e tinham um público definido. As primeiras foram damas eruditas, que trouxeram ao palco o brilho de suas personalidades invulgares, como Maria Angélica da Costa Brandão, Virgínia da Luz Vieira, Augusta Faro,

Rita Bressane, Josefina de Bulhões Baggi e Araújo. A primeira grande intérprete foi Maria Henriqueta Pèclat que, inclusive, apresentava óperas ao lado de Benjamim da Luz Vieira, segundo Britto (1974). Na antiga capital, portanto, não houve teatro profissional.

Com a mudança da capital e a transferência dos funcionários para Goiânia, a casa entrou em decadência. Nos anos 1980, o Estado adquiriu o prédio, onde existia o Cine Anhanguera. Em 1992, foi reativado o velho teatro, que, hoje, voltou à antiga condição de cineteatro, como importante espaço para o Festival Internacional de Cinema Ambiental (FICA), conforme observou Monteiro (1938).

O “Teatro de Pompeu de Pina” representa parte importante da história e da cultura de Goiás. Foi construído em 1899, em Pirenópolis, por Sebastião Pompeu de Pina e sua esposa. Após a morte de Sebastião Pompeu, foi vendido pelos herdeiros e transformado em residência.

O governo de Henrique Santillo adquiriu o prédio e resgatou-lhe a função de teatro de 1990 até 1997. O teatro foi tombado como patrimônio cultural, a partir da Lei do Mecenato, com a supervisão do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), da Sociedade dos Amigos de Pirenópolis (SOAP) e da Agência Goiânia de Cultura Pedro Ludovico (JAYME, 1999).

O Cineteatro Goiânia foi inaugurado em 14 de julho de 1942; a construção foi elaborada no estilo *art déco* pelo engenheiro Jorge Félix. Na época, o espaço exercia a função de cinema e teatro, quando a nova capital vivia o auge da arte cinematográfica como atração de entretenimento popular.

No entanto, estava longe ainda a questão da profissionalização. Eram instituições a cargo de pequenos grupos de elite que mantinham a tradição por conta de vaidades familiares ou, em certo ponto, como resistência à modernidade.

Em Goiás, por vários anos, no final do século XIX e princípio do século XX, os artistas que sofriam abandono eram recolhidos pela dama vilaboense, amante das artes, Virgínia da Luz Vieira, que lhes fornecia abrigo e comida em seu aristocrático casarão do século XVII, na antiga capital, Cidade de Goiás.

A virada histórica em Goiás, no tocante ao teatro como escola e profissão, viria com a Agremiação Goiana de Teatro (AGT) e a luta do trindadense Otávio Zaldivar Arantes. A AGT foi fundada em 01<sup>o</sup> de maio de 1946, há exatos 65 anos.



Figura 5 – Panfleto do que seria o prédio da Agremiação Goiana de Teatro (AGT). O sonho do trindadense Otavinho Arantes – a AGT – passou por intensas dificuldades na luta em prol da profissionalização do teatro no Estado de Goiás. Fonte: acervo de Elza Arantes Ludovico de Almeida.

O objetivo inicial de Otávio Arantes era a difusão do teatro em Goiás, com a construção de um teatro e de uma escola de arte dramática. Havia, no currículo dessa Agremiação, leitura e encenações de peças, exposições, conferências e excursões. Era a vontade de se criar em Goiás uma tradição de bons artistas e bons espetáculos.

Com o término da construção (o teatro nunca foi oficialmente inaugurado), os artistas pensavam, a partir dali, contar com o sonhado espaço, para trabalhar com melhor sentido de paz e liberdade nas suas produções, mas, tão logo terminaram a curta temporada da primeira peça encenada (*O Pagador de Promessas*, de Dias Gomes), muitos pedidos surgiram para a ocupação do espaço (ZORZETTI, 2005).

O Inacabado, a princípio, era teatro recém-construído e sem destino comercial, mas as companhias e os grupos teatrais do Rio de Janeiro, de São Paulo e de outros estados solicitaram o espaço, a todo custo, para as suas encenações.

Mesmo sem se sujeitar a “vestir a roupa” de empresários, os membros da AGT terminaram por ceder e o teatro viveu dias gloriosos, pisando no seu palco os nomes mais famosos da ribalta brasileira.

O Cineteatro Goiânia, inaugurado em 1942 pela Cia. Eva Todor, com a peça “Colégio Interno”, de Luiz Iglésias, já se tinha transformado num autêntico “poeira”. O que os artistas solicitavam dos governadores era que restaurassem o Cineteatro, adaptando-o com instalações técnicas completas, dignas das melhores casas de espetáculos do país, pois o clima de descontentamento naquele tempo era geral.

Coube ao governador Irapuan Costa Júnior essa façanha que, num gesto digno,

resolveu levar avante a empreitada. E, em 15 de março de 1978, inaugurava-se o novo Teatro Goiânia.

Em 1965, por imperícia de um operário de uma empresa que mudava o seu telhado, o Teatro Inacabado incendiou-se.

Em julho de 1969, totalmente reformado, ele foi reaberto, com a peça “Condenada ao Inferno, de René de Olbadia”. Mas a missão de Otavinho Arantes tinha começado muito tempo antes, em 1929, em Trindade, Goiás, como encenador de peças na Igreja do Divino Pai Eterno. Otavinho seguiu seu destino sempre glorioso em favor dos espetáculos e da profissionalização dos artistas da área.

Em 1991, com a morte de Otavinho Arantes, o grande mentor, o Teatro Inacabado virou abrigo de marginais e entrou em ruínas. Dois anos depois, um grupo de artistas goianos tentou reviver o velho teatro à luz de velas, em 06 de janeiro de 1993 (ARANTES; FLEURY, 2001).

Com toda a saga de Otavinho Arantes pela profissionalização do teatro em Goiás, observa-se o quanto árdua é a profissão no Estado e quantas dificuldades o setor enfrenta até a atualidade.

Em 1978, o Cineteatro Goiânia foi restaurado, com a preservação de suas características originais. Dez anos depois, o prédio passou por reforma geral, que transformou o teatro em um dos mais modernos e aconchegantes espaços para teatro e música no País. Inesquecíveis são também, dentro da história do teatro goiano, os nomes de Cici Pinheiro e Norma de Alencar, duas atrizes e produtoras.

Em Goiânia, atualmente, existem diversas salas de teatro e teatros propriamente ditos que evidenciam um crescimento do setor, embora todas as dificuldades de profissionalização no Estado. São elas: Teatro Goiânia, Teatro Zabriskie, Goiânia Ouro, Teatro Inacabado (em término de reformas), Teatro da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Teatro do Centro Cultural Martim Cererê (Yguá, Piguá e Itaquá), Teatro Madre Esperança Garrido do Colégio Santo Agostinho, Teatro do Colégio Marista, Teatro do Centro de Convenções de Goiânia, Teatro do IFG, Teatro Casa das Artes, Teatro SESI.



Figura 6 – Primeiros alunos do Curso de Artes em Goiânia (anos de 1940) desfilando pela Praça Cívica. Tentativa de fundação da Escola Goiana de Belas Artes, hoje Instituto de Artes da UFG. Fonte: arquivo de Regina Lacerda.

Entre os principais grupos que atuam em Goiânia, em termos de teatro profissional, podem ser destacados: Cia. Martim Cererê, Cia. Teatral Nu Escuro, Teatro Ritual, Cia. Teatral Arte e Fogo, Anthropos Cia. de Arte, Sertão Infinito Teatro e Cia., Cia. Ops de Teatro, Cia. Benedita de Teatro, Cia. Carlos Moreira de Teatro, Cia. Luis Pinheiro de Teatro, Cia. Bastet de Teatro, Grupo Zabriskie Cia. de Teatro, Teatro que Roda, Cia Rhema de Teatro e Dança (CRTD) e vários outros.

No entorno da capital do Estado, tem destaque o Grupo de Teatro Desencanto de Teatro, que existe há 23 anos e que encena a Paixão e Morte de Jesus há 17, na “Caminhada de Fé”, que acontece na Rodovia dos Romeiros, um espetáculo grandioso e conhecido em todo o Brasil.

Os principais teóricos e estudiosos do teatro em Goiás são Hugo Zorzetti, Marcos Fayad e Carmelinda Guimarães.

Na história do teatro em Goiás, cabe com louvor o nome de Marietta Telles Machado (1935-1987), a precursora do teatro infantil e a primeira dramaturga nesse gênero em nosso Estado.

Quanto a investimentos do setor público, houve por várias décadas o Instituto Goiano de Teatro junto à Fundação Cultural de Goiás, que hoje é AGEPEL, da qual esteve à frente por muitos anos a teatróloga Cici Pinheiro.

Em um antigo edifício na Avenida Anhanguera, defronte ao Teatro Inacabado,

funciona hoje, de forma ainda precária, a “Casa das Artes”, agregando artistas e promotores de teatro na capital.

Também significa avanço a Escola de Música e Artes Cênicas da UFG, com o curso de Teatro em nível superior e a admissão do cargo de Profissionais de Artes Cênicas para o concurso de professores da Secretaria de Estado da Educação, no ano de 2009, servindo de estímulo a muitas pessoas que desejam trabalhar nessa área, no Estado de Goiás. (ZORZETTI, 2005).

Foi possível reafirmar – a partir da história do teatro em todas as suas épocas, estilos, lugares e gêneros –, de maneira categórica, a dedicação, o sofrimento, a doação e os anseios em que vivem os profissionais que atuaram e atuam nesta área.

Desde o seu surgimento, os profissionais do teatro são vítimas dos mais diversos preconceitos no exercício de suas funções. Discriminados, marcados como “vagabundos”, distanciados do lucro, vivenciam várias formas de segregação, sobretudo no contexto de um mundo capitalista e imediatista, centrado no consumo.

Será possível avaliar, conforme a teoria de Dejours (1990; 1992; 1994; 1997; 2004; 2005), que esses profissionais são marcados por patologias relacionadas ao estresse do trabalho, mas conseguem, na maioria das vezes, sublimar tal situação, por apego à arte.

No teatro há inúmeras categorias de trabalhadores, tais como dramaturgo, diretor, figurinista, camareiro, câmara, coreógrafo, assistente, bilheteiro, maquiador, cabeleireiro, dentre outros, e o próprio ator de teatro, objeto de estudo desta pesquisa.

### **1.10. O Trabalho e Suas Implicações Sociais**

Buscou-se, posto que “trabalho”, com todo seu ideário desde a origem imemorial de todos os tempos, é o grande tema da presente pesquisa, a origem do termo “trabalho”, considerando-se que aqui o enfoque maior está na função do trabalho, da atuação e da vivência profissional dos trabalhadores de teatro.

A raiz semântica latina do termo resvala-se para *Labor*, *-oris* como substantivo masculino, com sentido acessório de esforço cansativo, fadiga, carga, tal qual aparece em trechos de grandes clássicos, como Virgílio, Cícero e Plutarco.

Em certos contextos, labor adquire a conotação de “empresa, plano, trabalho, obra”, como em *labores magnos excipere*; em outros, pode ter o sentido de “solicitude e cuidado”, como em *labore et dilligentia liquid consequi*; em diferente acepção, pode equivaler a “laborioso e suportável”, como em *laborifer*, ou a “supremo esforço”, como em *laboriosius*.

A concepção que se tem do significado de trabalho pode se resvalar para o sentido negativo, às vezes até pejorativo. No período da escravidão, o trabalho era algo vergonhoso para a nobreza. Havia luxo e requinte no ócio. Há, na literatura de todo o mundo, vários exemplos da conotação de inferioridade dada ao trabalho.

De acordo com Astrada (1968), a ascendência etimológica de *trabaja*, no castelhano, de *travailler*, no francês, e de *travagliare*, no italiano, é o vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura formado por três paus, em que, em geral, eram atados os condenados (gladiadores do circo romano e escravos) obrigados a trabalhar.

Portanto, trabalhar significava estar submetido à tortura. Era subserviência: “É sabido que a valorização positiva do trabalho começa na idade moderna, e é Hegel que, na instância filosófica, dá-lhe carta de cidadania” (ASTRADA, 1968, p. 32).

O trabalho era visto como forma de castigo, de sofrimento, e era imposto às classes menos favorecidas da sociedade, que cumpriam suas tarefas de acordo como lhes eram determinadas, sem questionamentos.

A relação homem-trabalho foi definida por Marx no século XIX:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, controlava o seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. A atuar, por meio desse movimento sobre a natureza externa a ele, e ao modificá-lo, ele modifica a sua própria natureza (MARX, 1978, p. 148).

Marx (1978), ao declarar o que parecia absurdo e inverossímil – que o trabalho cria o homem, e que o homem cria a si mesmo pelo trabalho –, causou uma reflexão sobre o tema, mas essa reflexão sobre a questão foi transformada na formação capitalista, com significativas mudanças.

Segundo Marx (1978), o conceito de alienação refere-se a uma situação resultante dos fatores materiais consequentes da sociedade e aparece em toda a história da natureza humana. Todavia, tal conceito rejeita essas explicações e a elas opõe a análise das condições reais do trabalho humano.

Surge uma concepção menos negativa e nefasta do ato de trabalhar, do trabalho como garantia de plenitude de direitos e de luta por cidadania, do trabalho como forma de emancipação.

Na sua obra *O Capital*, Marx realiza uma análise dos períodos de produção no artesanato e na manufatura; nesse caso, o homem se vale da ferramenta; na produção mecanizada, o homem é apenas um servo da máquina, não podendo contemplar o fruto do seu trabalho, ou seja, o homem era obrigado a fazer e obedecer. A contemplação da obra feita seria, nesse caso, um dos maiores prazeres posteriores ao ato do trabalho. Com o tecnicismo tal fato foi abolido.

A concepção sobre o trabalho passou por uma reavaliação dentro do cristianismo. Com a Reforma Protestante, o trabalho, na concepção de algo penoso, tornou-se um meio de salvação. Segundo Weber (1984), sobre esse assunto, o Protestantismo pregava o enriquecimento, fruto do trabalho do homem, como um sinal da escolha divina.

Na Antiguidade, na cultura grega e na romana, o trabalho era considerado uma atividade inferior, desgastante, desvalorizado, porque impedia as pessoas de serem virtuosas. Todo trabalho era feito pelos escravos, vistos como uma raça fadada ao extermínio. Na tradição judaico-cristã, o trabalho era visto como algo penoso. Segundo Albornoz (1986), a crença propagada pela Igreja católica apresenta o trabalho como castigo e sofrimento.

Antunes (1995, p. 123) assegura que, “na formulação marxiana, o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social. Também é verdade que tal como se objetiva na sociedade capitalista, o trabalho é degradado.”

O processo de trabalho se converte em meio de subsistência; a força de trabalho torna-se uma mercadoria. Marx denomina esse processo de fetichismo da mercadoria e discute a conversão do trabalho em mercadoria. Em outras palavras, é a partir dele que o homem torna-se um ser social.

Para Zanelli e Silva (1996), de maneira abrangente, o trabalho pode ser entendido como todo esforço humano que intervém em seu ambiente com um determinado fim, criando formas de desenvolvimento pessoal e coletivo. É engrenagem do progresso.

Para Dejours (1999), o trabalho é para o trabalhador uma forma de afirmar sua identidade. O trabalho coletivo é visto como fator de desenvolvimento, de progresso, e o individual, como fator de realização pessoal, como forma de realizar experiências de superação, de abertura de pensamento, de completude.

Segundo Santos (2000, p. 43), o termo trabalho teve sua origem no século XI, ainda do termo *tripalium*, mas não assume só essa significação de aparelho de tortura. Para esse autor, refere-se, também, ao lugar onde se colocavam os bois para serem ferrados e, ainda, era um “instrumento feito de três paus aguçados, munidos, algumas vezes, de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e

esfiapá-los.” Era a flagelação. Buril que lapidava o homem para a sua perfeição. E toda perfeição tinha raiz no sofrimento e não havia maior sofrimento que trabalhar.

Zanelli e Silva (1996), Dejours (1999) e Santos (2000) trazem concepções a respeito do trabalho e de suas origens, e de trabalhador como parte do processo de desenvolvimento pessoal e profissional. Para esses pesquisadores, embora o trabalho tenha significado de sofrimento, ele faz que o trabalhador possa superar esse sofrimento e transformá-lo em fonte de prazer.

Portanto, o trabalho, desde sua origem remota e etimológica, referia-se ao sofrimento do indivíduo; logo, uma acepção negativa, segundo Santos (2000): “o trabalho teve como significado primeiro o de *castigo, tortura, tormento, sofrimento*”. A valorização positiva emerge primordialmente na Europa, já na modernidade. Belas foram as denominações do termo, no casto português lusitano: “ocupar-se de um mister” e “exercer teu ofício” (SANTOS, 2000, p. 22).

Segundo Medeiros (2006), há a ideia de que o homem se faz a si mesmo e eleva-se como ser humano por meio do trabalho, transformando o mundo material. A essa forma de pensar, acrescentam-se a consolidação de um aparato legal e a aparente conversão do trabalho social em trabalho assalariado e, por intermédio dessa nova forma de compreensão do termo, surgem políticas públicas na área do trabalho, que, até nos tempos hodiernos, levantam polêmicas questões em todo o mundo.

#### 1.10.1. Os Trabalhadores do Teatro

A expressão emocional do homem, que agrega os vários traços comportamentais no sentido de revelar a emoção (sorrisos, choros, mímicas, atitudes, posturas), tem, no cenário evocativo do teatro, várias e distintas ações padronizadas e codificadas, as quais destacam comportamentos que se identificam e que, por sua vez, geram situações psicológicas e dramáticas que estabelecem a tessitura da representação. Só assim o teatro acontece em sua concepção mais pura.

No âmbito do teatro, há várias manifestações de emoções distintas: “graças a uma retórica do corpo e dos gestos, nos quais a expressão é sistematizada, ou mesmo codificada. Quanto mais as emoções são traduzidas em atitudes ou ações físicas, mais elas se liberam das sutilezas psicológicas do indizível e da sugestão” (PUPO, 2009, p. 12).

Dessa forma, o teatro, como gênero literário dialogado, traz consigo grandes modificações contextuais, pois

engloba a instituição inteira, como o autor, diretor de cena, atores, cenógrafos e demais colaboradores. Por existir apenas com a cooperação de um público, o teatro tem um profundo cunho social desde os seus primórdios, sendo assim, sujeito a leis e dialéticas históricas. É um gênero em profunda e constante modificação desde sua gênese ocidental, na antiguidade clássica (PUPO, 2009, p. 13).

Como já foi comentado nesta pesquisa, fazem parte do teatro vários profissionais: o profissional do som, a camareira, os assistentes de direção, o cabeleireiro e outros, conforme demonstra a figura 7. São vários os tipos de profissionais que trabalham em um espetáculo teatral..

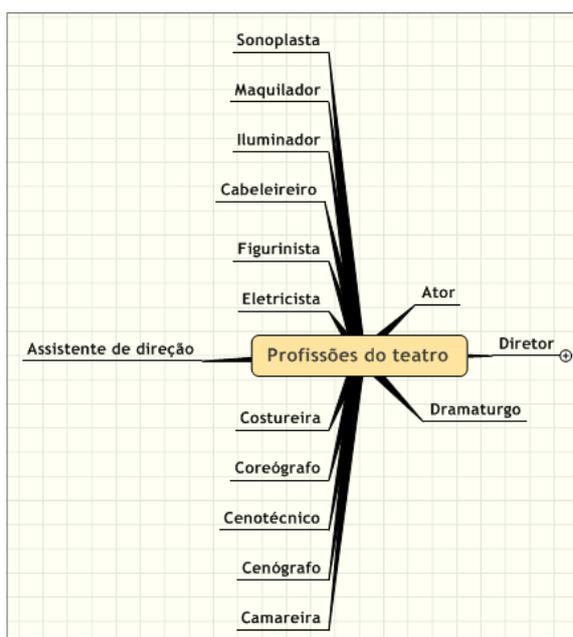


Figura 7 – Profissionais que trabalham para a montagem de um espetáculo teatral. Fonte: desenvolvido pela autora.

Os trabalhadores de teatro, que serão enfocados na presente pesquisa são o ator, o dramaturgo e o diretor, profissionais que fazem parte do grupo de teatro pesquisado.

A profissão de ator de teatro demorou séculos para ser respeitada e aceita. No Brasil, foi reconhecida pela Lei Federal n. 006533, de 24/05/1978, que regulamentou o exercício da profissão. O Decreto Federal n. 082385, de 05/10/1978, regulamentou a mencionada Lei. O Decreto Federal n. 095971, de 27/04/1988, alterou o Decreto acima. Só a partir daí é que o ator passou a ser visto como profissional, tendo inclusive direitos previdenciários (OLIVEIRA, 2008).

Nas principais cidades brasileiras há dezenas de casas de espetáculos, assim como também centenas de profissionais vivendo da arte da representação. A principal metrópole do teatro no Brasil é São Paulo.

Somente na capital paulista existem 57 casas de espetáculos, algumas promovendo cursos para novos atores, como Teatro municipal, Teatro Alfa, Teatro Abril, Sala São Paulo, Satyros, Galpão das Folias, Teatro Popular do SESI, Teatro Arthur de Azevedo, Teatro Laboratório da ECA/USP, Espaço Parlapatões, Teatro Escola Macunaíma, Tucarena, Espaço Guarnieri, Teatro Procópio Ferreira, Teatro Itália, Centro Cultural Jabaquara, Teatro Arena, TBC, Teatro Escola Brasil, Cooperativa Paulista de Teatro, Teatro Alfredo Mesquita, Teatro Bibi Ferreira, Teatro Cacilda Becker, Teatro Escola Célia Helena, Teatro Fernando de Azevedo, Teatro João Caetano, Teatro Ruth Escobar, Teatro São Pedro, Teatro da USP (TUSP), além de outros<sup>5</sup>.

Com o fomento da profissão nessas cidades, foi possível ensejar o surgimento de diversas categorias profissionais do teatro, abaixo descritas, em carreiras promissoras e tantas vezes emperradas pelo pouco incentivo em nosso país aos que se dedicaram a esse trabalho tão importante.

#### 1.10.1.1 O dramaturgo

O dramaturgo é considerado, dentro de uma hierarquia, o mais importante componente de um trabalho na área do teatro, haja vista que, sem o seu texto, não haveria nenhuma história a ser dramatizada. Nesta sua área de atuação, ficam evidenciadas as formas de criatividade, de lirismo, de simbologias que, doravante, enriquecerão o espetáculo.

Em seu verbete “dramaturgo”, Pavis (1999, p. 35) identifica dois sentidos para o termo: “O primeiro deles, como sentido tradicional, seria o de autor de dramas; [...] o costume francês prefere o termo autor dramático”. O segundo designa o conselheiro literário e teatral (por intermédio de uma tradução do termo alemão *dramaturg*) agregado a uma companhia teatral. O alemão distingue o *Dramatiker do Dramaturg*, sendo que as duas atividades são às vezes desenvolvidas pelo mesmo sujeito.

A dramaturgia clássica examina exclusivamente o trabalho do autor e a estrutura narrativa da obra. Ela não se preocupa diretamente com a realização cênica do espetáculo: tal fato explica certo descaso da crítica atual por essa disciplina, ao menos em seu sentido tradicional.

Pavis (1999) descreve a dramaturgia com base nas teorias de Brecht sobre o teatro dramático e épico, quais sejam o dramaturgo como a consciência que designa o

---

<sup>5</sup> Conforme informações disponíveis no endereço eletrônico <<http://www.teatroguaira.pr.gov.br>. Acesso em: 07/05/2011.

conjunto de escolhas estéticas e lógicas que a equipe de realização, desde o encenador até o autor, realiza, quais sejam: escolha do espaço cênico, a interpretação do ator, a representação ilusionista ou distanciada do espetáculo.

Tal noção de dramaturgia parece se confundir com o próprio discurso da cena, como afirma Patrice Pavis. É como se englobasse todos os passos de uma dinâmica crescente e motivadora (GAETA, 2008; PAVIS, 1999).

O dramaturgo é importante no âmbito do teatro, justamente porque cria toda a estrutura para efetivar o espetáculo, ao qual se alia outro importante profissional na condução e direção de tudo.

#### 1.10.1.2 O diretor

Para Torres Neto (2009), ao diretor cabe conduzir a transposição da matéria ficcional engendrada pelo autor, dando-lhe uma leitura que não subverta seu conteúdo. O diretor deve ser fiel porta-voz da palavra do autor, afinando-se com ele. Ao afirmar o valor do texto, o diretor elaboraria, com seu espírito e sua arte, a perfeita tradução cênica do universo simbólico do autor.

Desdobrando o conceito de teatralidade e as relações entre texto e cena, o encenador, como função teatral, em linhas gerais, seria uma espécie de coordenador geral da encenação (DORT, 1977), chegando, até mesmo, a apresentar um estatuto autoral, até então “inérito”. Não somente a estrutura da equipe de trabalho sofre modificações, mas a linguagem do teatro também sentirá os efeitos desta nova função, o encenador, ao longo do século XX.

Foi no Realismo que o papel do diretor passou a ter estaque. André Antoine, em 1887, fundou o seu Teatro e tornou-se diretor de diversas peças. Esse intrépido artista foi, ao que se sabe, o primeiro diretor da história do teatro mundial.

Também ainda sob a égide do Realismo, Stanislavski foi renomado diretor, seguindo-se de outros nomes de relevo, como Copeau, Max Reinhardt, Erwin Piscator, Louis Jouvet e Jean Villar.

Há uma considerável inversão dentro da estrutura de criação do espetáculo, com o advento do conceito moderno de encenação. O diretor (até os anos 1950, muito mais um ensaiador) passou a ter um *status* ainda não visto no teatro brasileiro, pois seria, a partir de então, a função teatral mais indicada para organizar e dar a desejada unidade à encenação, e, mais do que isso, a “ler” a obra do dramaturgo (o autor dramático) em termos cênicos.

O diretor, então, é responsável por propiciar a leitura cênica da obra, o que

aponta para a necessidade de uma melhor formação intelectual do “profissional em direção de espetáculos” (DORT, 1977).

Quando escrita pelo dramaturgo e dirigida pelo diretor, a peça precisa de um profissional que irá vivenciar as cenas, conferindo aspectos emocionais à encenação: o ator.

### *1.10.1.3 O ator*

São vários os conceitos que procuram definir o ator de teatro, dentre eles, destacam-se os de Magaldi (2006), Heliadora (2008) e Roubine (1998).

Para Magaldi (2006, p. 24), “ator é um instrumentista que usa como instrumento o próprio corpo. Voz, expressão, autoridade cênica – tudo ele conjuga para alimentar o público”.

Portanto, é uma criação mediada pelo corpo humano; assim, diferenciada das demais, pois o ator é incumbido de corporizar (dar cor e voz), fiscalizar (em atitudes, gestos, posturas, ações), de representar (em linguagem teatral) a interface entre o épico e o dramático. Neste ato, o ator tem seu temperamento, seu talento e sua aptidão revelados, pelo simples fato de não ter metamorfose completa no papel que representa.

Para Heliadora (2008, p. 181), “o teatro é uma porção de coisas diferentes, mas ele sempre tem, para as suas mais variadas manifestações, a mesma base, que é a observação do comportamento humano”.

Roubine (1998, p. 169) ressalta a importância do papel de um ator: “basta conservar o cara-a-cara entre um único ator e um único espectador para que o fenômeno teatro se produza”. Tal fato implica dizer que a representação não se define diretamente pela imitação, mesmo abandonando a noção de real, de verdade, de cópia, haverá sempre representação.

A função do ator foi criada pelos gregos, como um jogo permanente de opostos entre os heróis, protagonistas, e os vilões, antagonistas. No século XIX, essa concepção deixou de ser individual e passou ao coletivo, ou seja, o teatro com engajamento social, buscando denunciar a crise de valores que grassava na época.

A linguagem e a alocação, para o ator, são imprescindíveis. Em muitas peças houve a música na apresentação, ou seja, como recurso extra na complementação das ideias. Brecht insistiu na importância orgânica da música na peça, rompendo com o diálogo, estabelecendo um contínuo jogo dialético na representação.

O instrumento do ator, como foi dito, é o próprio corpo, pois ele conjuga voz,

expressão e presença cênica para comunicar-se. Assim, busca o equilíbrio no sentido de se fazer convencer.

Um bom ator é aquele que representa tão bem que assistentes e plateia, mesmo cientes de que aquilo nunca aconteceu, ainda se emocionam como se de fato fosse verdade. A *mimese* é, assim, a prerrogativa do próprio homem no cenário de uma ilusão. Segundo Aristóteles, foi Téspis o primeiro ator da tradição grega.

### **1.11 O Ator de Teatro: Requisitos e Atividades**

Um ator empenha-se em constituir uma obra, dotada de determinadas características que traduzem melhor um mundo ou uma proposta endereçada ao público espectador. No trabalho do ator se traduz todo um processo que harmonizou e lapidou diversas partes de um todo. Tal fato significa que o ator interpreta, camufla a si mesmo, estiliza-se, enfim, transfigura-se (FERNANDES; MEICHES, 1999).

O ator é, também, um permanente e latente criador de tipos. Está sempre compondo e recompondo caracteres similares ou não à sua personalidade própria, daí a dificuldade da profissão. A composição artística surge do “formar de várias partes”; inserir-se na constituição de, constituir, arranjar, dispor.

O criar, na perspectiva do ator, está ligado à memória e aos sentidos. Por isso, o ator deve desenvolver seu “ouvido interior” e fazer a memória de suas experiências uma matéria que pode ser trabalhada.

Devido às modificações das ações físicas que ocorrem constantemente, a imaginação também está passível de sofrer transformações e, conseqüentemente, provocar novas situações.

A imaginação é uma modificação em termos de prática. “Se no início a atividade de imaginação se dava exclusivamente num plano mental através das circunstâncias dadas, ela sofre modificações do mesmo modo que as ações físicas” (BONFITO, 2007, p. 31).

O ator é ainda a pessoa que propicia vida ao personagem, incorporando-o, personificando-o. Conforme Aslan (2007, p. 63), o problema do ator não é imitar, nem se identificar com “alguém”, pois a personagem não existe em termos biológicos: “cada um toma da personagem apenas os traços que o interessa de acordo com a utilização que ele quer fazer dela”.

Esse mesmo autor ressalta que é preciso oferecer meios ao ator de ser igual toda noite, para que ele possa voluntariamente fazer brotar dentro de si emoções para que assim

esteja apto a expressá-las livremente. “O ator deve alçar-se a um tipo de herói, sua palavra deve mostrar, desnudar a alma de uma personagem que aspira uma hipnose” (ASLAN, 2007 p. 67).

Guinsburg, Faria e Lima (2006) complementam que a denominação de ator de teatro foi empregada pelos historiadores do teatro brasileiro, em que a atividade teatral gira em torno de um artista dotado de características para exercer uma função.

O ator experiente pode operar uma transformação do efeito, segundo uma proposta de trabalho. O que ele pode também desempenhar em diferentes propostas de trabalho, como um profissional de interpretação.

No decorrer da atuação, sua capacidade de representação se automatiza e se mistura às ideias, emoções, ao jogo teatral, transformando ações por meio das diversas cenas.

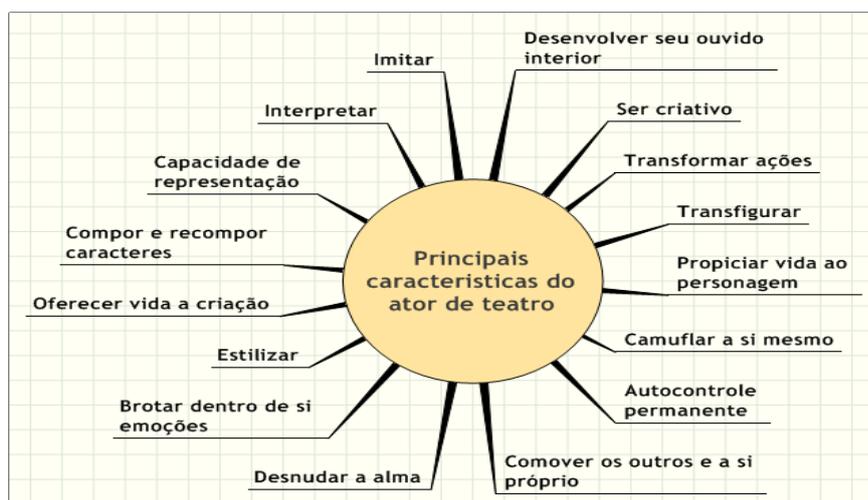


Figura 8: O ator de teatro e suas habilidades e funções. Fonte: desenvolvida pela autora.

A profissão de ator é registrada no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) sob o número 2625-05 e apresenta uma descrição básica que se fundamenta no Ministério do Trabalho, tendo, segundo a fonte eletrônica acessada em 2009, a seguinte característica: “interpreta e representa um personagem, uma situação ou ideia, diante de um público, a partir de improvisação ou de suporte de criação e com o auxílio de técnicas gestual ou vocal”.

## 1.12. A Formação do Artista de Teatro

No Brasil, não se forma profissional pesquisador permanente de arte, haja vista não haver, inclusive, mercado. Tudo passa pelo viés da sobrevivência. Como sobreviverá um

crítico de arte, por exemplo, no âmbito do Estado de Goiás?

A Universidade de São Paulo foi uma das pioneiras na criação de um curso de graduação em Artes Cênicas em nosso país. Criado em 1971, o Departamento de Artes Cênicas tem se destacado pela investigação da prática e da teoria teatral. Dez anos depois foi criado, na área, o curso de Pós Graduação, com 18 professores, 14 doutores e três mestres, conforme notícia o endereço eletrônico da instituição<sup>6</sup>:

O Departamento de Artes Cênicas oferece Pós-graduação desde a década de 70, ainda enquanto setor de teatro do CTR-ECA, e, nessa medida, foi o programa pioneiro no país, tendo titulado a grande maioria dos mestres e doutores que se formaram nas décadas de 70, 80 e início de 90. Mas o seu feito mais importante para a consolidação da Pós-graduação na área, foi sediar e organizar, em 1999, o 1<sup>o</sup> Congresso da Associação Brasileira de Pós Graduação em Artes Cênicas - ABRACE. Com esse Congresso pioneiro, o CAC manteve-se na liderança dos programas de Pós-Graduação brasileiros e colaborou para a consolidação da pesquisa em Artes Cênicas no país. Ainda que nos últimos dez anos alguns programas, em outros Estados, tenham se expandido, nosso programa ainda é o que tem formado mais mestres e doutores em teatro em nível nacional. As atividades da Pós-graduação têm sido crescentemente integradas com as atividades da graduação, incluindo-se desde aí o estímulo aos alunos de graduação à pesquisa (Disponível em: <http://www.usp.br>. Acesso em: 12 mar. 2011.).

Dentre as disciplinas que compõem o currículo do curso podem ser destacas: História da Cenografia e Indumentária, Teatro de Animação, Projeto Interpretação Teatral, Direção Teatral, Crítica Teatral, Interpretação, Dramaturgia, Mímica. Eram professores do curso no ano de 2011: Felisberto Sabino da Costa, Luiz Fernando Ramos, Armando Sérgio da Silva, Maria Lucia de Souza Barros Pupo, Antonio Carlos de Araújo Silva, Marcos Aurélio Bulhões Martins, Elisabeth Silva Lopes, Sergio Ricardo de Carvalho Santos, Elizabeth Ferreira Cardoso Ribeiro Azevedo, Silvia Fernandes da Silva Telesi, Maria Thais Lima Santos, Rogério Luiz Moraes Costa, Cibele Forjaz Simões, Flavio Augusto Desgranges de Carvalho, Karen Astrid Muller Pinto, Fabio Cardoso de Mello Cintra, José Batista Dal Farra Martins, Yedda Carvalho Ribéra, Maria Helena Franco de Araújo Bastos, Eduardo Tessari Coutinho, Fausto Roberto Poço Viana, José Eduardo Vendramini, Clovis Garcia, Marcelo Denny de Toledo Leite, dentre outros.

Estão em andamento, na área de Artes Cênicas, os seguintes Projetos de Pesquisa na USP: “O dialogismo na obra romanesca de Diderot: Jacques”, “O fatalista e o sobrinho de Rameau: Jacó Guinsburg”; “As ideias teatrais no Brasil: o século XX (2<sup>a</sup> Parte: 1943-1978) ; João Roberto Gomes de Farias”, “INERTE - Instável Núcleo de Estudos de Recepção Teatral: Flávio Augusto Desgranges de Carvalho”; “O Teatro de Georg Büchner: experimento com o

<sup>6</sup> Conforme o endereço eletrônico: <http://www.usp.br>, acesso em 12 mar. 2011.

drama de farrapos: Ingrid Dormien Koudela”.

Na Universidade de Campinas, Estado de São Paulo, o Curso de Artes Cênicas foi reconhecido pela Portaria Ministerial n. 000961, de 24/06/1992, renovado pela Portaria CEE/GP n. 000505, de 03/12/2002. O currículo do curso se baseia em Fundamentos Teóricos das Artes Cênicas, Práticas Interpretativas e Processos de criação artística<sup>7</sup>.

Na cidade de Curitiba tem destaque o teatro Guaira, com renomados espetáculos semanais, além do Curso de Teatro oferecido pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), que forma atores profissionais. Muitos deles atuam como diretores, produtores, cenógrafos e iluminadores bem requisitados em Curitiba.

O curso técnico de Artes Cênicas – Ator é oferecido pela Escola Técnica da UFPR (ET-UFPR), com duração de dois anos e meio e oferece formação com aulas práticas e teóricas de improvisação, maquiagem e expressão vocal, além de história da arte, história do teatro e português<sup>8</sup>.

No final do século XIX, com a fundação de Belo Horizonte, essas atividades artísticas ganharam notável impulso, chegando à formação de atores no Curso de Artes Cênicas da UFMG, que atualmente conta com dois cursos, o Teatro Universitário, da Universidade, e o curso no Palácio das Artes<sup>9</sup>.

Desde 2005, na UFMG, várias pesquisas têm sido feitas na área do teatro, sendo as principais delas: “Repercussões de Brecht, o pós-dramático e as novas tecnologias em *Máquina de Pinball*”, de Gil de Medeiros Esper e Antonio Barreto Hildebrando; “Música e cena: uma proposta de delineamento da musicalidade no teatro”, de Jussara Rodrigues Fernandino e Ernani de Castro Maletta; “Grupo Galpão: a arquitetura teatral e o lugar na construção do espaço cênico”, de João Marcos Machado Gontijo e Fernando Antonio Mencarelli; “Paralelos entre ação teatral e direcionalidade musical”, de Ernesto Gomes Valenca e Ernani de Castro Maletta; “Teatro idealizado, teatro possível: uma estratégia educativa em Ouro Preto (1850-1860)”, de Carolina Mafra de Sá e Ana Maria de Oliveira Galvão; “De sonho & drama a Zap 18: a construção de uma identidade”, de Maria Aparecida Vilhena Falabella Rocha e Maurilio Andrade Rocha; “*La Ilíada* por César Brie: um canto de memória, luto e história”, de Raquel Franca Abdanur e Sara Del Carmen Rojo de La Rosa; “O espaço do jogo: espaço cênico teatro contemporâneo”, de Cristiano Cezarino Rodrigues e Stephane Denis Albert Rene Huchet; “O épico e o popular: nas cenas da paixão segundo

---

<sup>7</sup> Conforme disponível em: <http://www.unicamp.br>. Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>8</sup> Conforme disponível em: <http://www.ufpr.br>. Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>9</sup> Conforme disponível em: <http://www.eba.ufmg.br>. Acesso em: 12 mar. 2011.

Congonhas”, de Junia Cristina Pereira; Antonio Barreto Hildebrando; “Peste e Estrangeiridade em *Estado de Sítio* de Albert Camus”, de Sandra de Pádua Castro e Márcia Maria Valle Arbex; “Dramaturgia na dança: teatro de Pina Bausch”, de Juliana Carvalho Franco da Silveira e Mariana de Lima e Muniz; “A Música-Gestus nos espetáculos: esta noite mãe coragem, um homem é um homem e nossa pequena Mahagonny”, de Davi de Oliveira Pinto e Maurílio Andrade Rocha; “Encenação em Wagner na contemporaneidade”, de Alexandre Sobreira Martins e Sara Del Carmen Rojo de La Rosa; “Movimento expandido: confluência entre a dança e o teatro na criação do bailarino”, de Gabriela Cordova Christofaro e Luiz Otavio Carvalho Gonçalves de Souza; “O jogo dos papéis: um estudo sobre a personagem dramática em *Seis personagens à procura de um autor*, de Luigi Pirandello”, de Sinesio da Silva Bina e Leda Maria Martins; “A rubrica como literatura de cena: semiologia da didascália em *Querô* (Uma Reportagem Maldita), de Plínio Marcos, e *El Coordinador*, de Benjamin Galemiri”, de Jose Maria Lopes Junior e Sara Del Carmen Rojo de La Rosa; “Um compositor brasileiro na Broadway: a contribuição de Heitor Villa-Lobos ao teatro musical americano”, de Rosane Viana e Lucas Jose; “*Os sertões*, de Euclides da Cunha, e a engenharia espetacular do Teat(r)o Oficina de José Celso Martinez Corrêa; “Quebra-cabeça: o teatro pós-moderno de Ramón Griffero”, de Ludmila Scarano Coimbra e Sara Del Carmen Rojo de La Rosa; Ludmila, Macário, ou, Do drama romântico em Álvares de Azevedo de Andrea Sirihal Werkema; Leda Maria Martins; “Entre a precisão e a espontaneidade: Grotowski e os princípios pragmáticos do trabalho do ator”, de Alexander Evaristo Araújo de Moraes e Fernando Antonio Mencarelli; “Um olhar sobre a performatividade na cultura contemporânea: a performance como conceito e a produção artística de Diamela Eltit”, de Denise Araújo Pedron e Graciela Inês Ravetti de Gómez, além de outros<sup>10</sup>.

Com a construção de Brasília, na década de 1960, houve grande impulso da cultura teatral da nova cidade, principalmente graças ao empenho de Dulcina de Moraes, conforme salientou Schumacher e Brazil (2000).

Outro grande pioneiro na nova capital do país foi João Antonio de Lima Esteves, fundador do Departamento de Artes Cênicas da UnB. Havia desde a década de 1970 a Federação Brasiliense de teatro Amador com muita participação popular. Com a fundação da Escola de Teatro Dulcina de Moraes, essa atividade em Brasília passou a ser mais fortalecida. Desde 1969 existe o Curso de Artes Cênicas na UnB, com grande ingresso de candidatos.

---

<sup>10</sup> Conforme disponível em: [www.ufmg.com.br](http://www.ufmg.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

Várias pesquisas anualmente são realizadas nessa instituição<sup>11</sup>.

Em Goiás, a escola de música e artes cênicas da Universidade Federal de Goiás, UFG, foi fundada em 1960, com a criação do conservatório de música; em 1968 o conservatório e a faculdade de artes visuais fundiram-se e formou o Instituto de Artes da UFG. Havia um único Departamento em que todas as manifestações artísticas ficavam reunidas, mas não havia campo ainda para o teatro de forma específica.

Em 1996, após reforma administrativa que culminou no desdobramento do Instituto de Artes em duas unidades: a escola de música e a faculdade de artes visuais. A escola de música implantou a partir do ano de 2000 habilitações destinadas a formar bacharéis em interpretação teatral e licenciatura em artes cênicas, passando a ser denominada Escola de Música e Artes Cênicas da UFG – EMAC<sup>12</sup>.

No Estado de Santa Catarina, há 150 anos existe o Teatro Carlos Gomes (TCG), fundado em Blumenau pela Sociedade Teatral da cidade, em 1860. Atualmente, esse Teatro conta com aproximadamente 800 alunos em suas três escolas – de dança, música e teatro. Ali também abriga a Orquestra Prelúdio, projetos de inclusão social, como bolsas de estudo, Coro Infante-Juvenil e Grupo de Percussão. O TCG também é sede de uma média de 600 eventos ao ano, com a participação de 200 mil pessoas<sup>13</sup>.

No ano de 2007 foi criado o curso de Artes Cênicas na UDESC, contando atualmente com grande número de acadêmicos e iniciando o processo de pesquisas científicas na área, haja vista que neste ano irão formar as primeiras turmas de graduação<sup>14</sup>.

No Estado de Mato Grosso do Sul surgiram diversos grupos de teatro, como o Grupo de Teatro Amador Campo-grandense (GUTAC) e o Grupo teatral infantil campo-grandense (GUTIC), pioneiros no gênero. Desde 1924 existe o Teatro Palma, com célebres apresentações.

Em 1974, foi criado o Teatro Universitário de Dourados (TUD) e, dois anos depois, em 1976, foi criado, em Aquidauana, o Grupo Bataclã, que foi seguido, na década de 1980, pelo Grupo do CERA (Centro de Educação Rural de Aquidauana). No início dos anos de 1980, o professor Luís Eduardo Ramos Borges dirigiu o Grupo de Teatro da Universidade Federal, mola propulsora para a criação, em 1979, da Federação Sul-mato-grossense de Teatro Amador, que anualmente realizava eventos no Estado. Na década de 1990, Clovis Levi da Silva oferece grande impulso ao teatro em Campo Grande. Não existe

---

<sup>11</sup> Conforme disponível em: [www.unb.com.br](http://www.unb.com.br). Acesso em 12 mar. 2011.

<sup>12</sup> Conforme disponível em: [www.ufg.edu.br](http://www.ufg.edu.br). Acesso em 12 mar. 2011.

<sup>13</sup> Conforme disponível em: [www.teatrocarlosgomes.com.br/historico.asp](http://www.teatrocarlosgomes.com.br/historico.asp) acesso em 12 mar. 2011.

<sup>14</sup> Conforme disponível em: [www.ufsc.com.br](http://www.ufsc.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

na UFMS o curso de Artes Cênicas<sup>15</sup>.

Em 1963, foi criada a Escola de Teatro da Universidade Federal do Pará. Em seus mais de quarenta anos de existência, a Escola de Teatro e Dança produziu uma centena de espetáculos teatrais, compondo um considerável panorama da cultura teatral.

Na Escola Técnica de Artes da UFAL, desde 2006 existe o Curso de Formação de Atores, com atuação em expressão corporal, técnicas de dança técnicas de canto e/ou instrumental, voz, improvisação e interpretação<sup>16</sup>.

No ano 2007, a Universidade Federal de Sergipe (UFS) abriu o curso de Licenciatura em Teatro no município de Laranjeiras. Este e os demais cursos eram lecionados num ambiente precário para as necessidades de ensino. Em 2009, os cursos foram transferidos para o “Quarteirão dos Trapiches”, que faz parte do conjunto arquitetônico histórico da cidade<sup>17</sup>.

Na Universidade Federal de Pernambuco, há o Curso de Artes Cênicas com autorização de funcionamento e criação pelo CCEP em 23/05/1978, formando já centenas de atores e profissionais da arte teatral, além de diversos pesquisadores<sup>18</sup>.

No Acre, as manifestações teatrais tiveram impulso no final da década de 1980, com a fundação do Teatro Barracão, pelo teatrólogo José Marques de Souza. Neste espaço desenvolveu-se o teatro estudantil e de temática social, até que foi criada a Federação de Teatro do Acre, que defende a categoria, num Estado que pouco valorizou, ao longo do tempo, os seus artistas. Um grande impulso no Acre foi a criação, em 2007, do curso de graduação em Artes Cênicas pela Universidade Federal. Em 2010, formou-se a primeira turma de novos profissionais atores<sup>19</sup>.

Em Rondônia, existe, desde 2008, o curso de graduação em Artes Cênicas da Universidade Federal (UNIR)<sup>20</sup>.

No Estado do Piauí, o teatro teve grande repercussão desde ainda o século XIX, mas foi no século seguinte que o impulso maior foi dado, com a fundação da Escola Técnica de Teatro Gomes Campos, em Teresina, onde já existia a Federação de Teatro Amador. Os anos de 1980 foram efetivos para a luta para a estruturação do curso de Artes Cênicas neste Estado. Em 1990 foi criado o curso de Formação Teatral, de modo insipiente, no Teatro 04 de setembro. Somente em 2006 iniciaram-se as aulas do Curso Superior de Formação em Artes

---

<sup>15</sup> Conforme disponível em: [www.campogrande.com.br](http://www.campogrande.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>16</sup> Conforme disponível em: [www.ufal.com.br](http://www.ufal.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>17</sup> Conforme disponível em: [www.teatrosergipano.com.br](http://www.teatrosergipano.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>18</sup> Conforme disponível em: [www.ufpe.com.br](http://www.ufpe.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>19</sup> Conforme disponível em: [www.ufac.com.br](http://www.ufac.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>20</sup> Conforme disponível em: [www.unir.com.br](http://www.unir.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

Cênicas do Piauí<sup>21</sup>.

Na Bahia o curso de artes cênicas – direção teatral foi fundada em 1956, na escola de teatro da UFBA, foi um passo de grande importância para o desenvolvimento cultural do Estado, neste mesmo ano com a fundação das escolas de música e dança, incorporou à universidade a Escola de Belas Artes, quase centenária.

A primeira turma de formandos constituiu o Teatro dos Novos em 1959 que resultou no Teatro Vila Velha em 1964, importante marco na consolidação do teatro na cultura dos baianos<sup>22</sup>.

Licko Turle<sup>23</sup> elaborou um panorama (ver quadro 2) em que destaca, de maneira geral, os cursos superiores em artes cênicas em nosso país, a saber:

Quadro 2 – Cursos superiores, no Brasil, em artes cênicas:

| Região       | Instituição   |
|--------------|---|
| Norte        | Universidade Federal de Rondônia (UNIR)<br>Universidade Federal do Pará (UFPA)<br>Universidade Federal do Acre (UFAC)<br>Universidade Federal do Piauí (UFPI)   |
| Nordeste     | Universidade Federal do Maranhão (UFMA)<br>Universidade Federal de Alagoas (UFAL)<br>Universidade Federal da Paraíba (UFPb)<br>Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)<br>Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)<br>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)<br>Universidade Federal do Sergipe (UFS)<br>Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)<br>Universidade Federal da Bahia (UFBA)   |
| Centro-Oeste | Universidade de Brasília (UnB)<br>Universidade Federal de Goiás (UFG)<br>Faculdade de Artes Dulcina de Moraes (FA-FMT)<br>Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD-MS)   |
| Sudeste      | Universidade Federal de Uberlândia (UFU)<br>Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES-MG)<br>Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)<br>Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)<br>Universidade do Rio de Janeiro (UNIRIO)<br>Universidade Estácio de Sá (UES)<br>Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGG)<br>Universidade de São Paulo (USP)<br>Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)<br>Universidade Estadual Paulista (UNESP)<br>Universidade do Sagrado Coração (USC)<br>Universidade São Judas Tadeu (USJT)<br>Universidade de Sorocaba (UNISO) |

<sup>21</sup> Conforme disponível em: [acicampelo.blogspot.com](http://acicampelo.blogspot.com). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>22</sup> Conforme disponível em: [www.ufba.edu.br](http://www.ufba.edu.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

<sup>23</sup> Conforme disponível em: [lickoturle@tanarua.com.br](mailto:lickoturle@tanarua.com.br). Acesso em: 12 mar. 2011.

|     |   |
|-----|---|
|     | Faculdade Paulista de Artes (FPA-SP)  |
| Sul | Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)<br>Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)<br>Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)<br>Faculdade de Artes do Paraná (UFPR)<br>Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) |

Fonte: desenvolvido pela autora.

Existem cinco cursos de Pós-graduação *stricto sensu* em Teatro, com mestrado e doutorado, em nosso país: os dos programas da USP, da UNIRIO, da UFBA, da UDESC e da UnB. Além destes, existem quatro programas que contam apenas com mestrado, a saber, os da UFRGS, da UFRN, da UFMG e da UFU.<sup>24</sup>

### 1.13. Pesquisas Atuais sobre o Teatro: o Estado da Arte

Várias pesquisas científicas vêm sendo feitas a respeito do teatro. Pécora (2008) realizou um inventário, no qual faz uma retrospectiva de tudo que foi produzido e estudado em determinado setor, garantindo a consistência da pesquisa nesse início de século.

No que concerne às concepções do Estado da Arte na área Teatral, há variadas e múltiplas fontes de pesquisa, tais como livros, catálogos de grandes casas de espetáculos pelo mundo todo, resumos de trabalhos disponíveis em universidades que possuem Faculdade de Teatro, entre outras. Portanto, uma variada leitura sobre a concepção, a realização e a emancipação da profissão teatral através do tempo está acessível.

Na atualidade, o teatro, tanto no Brasil quanto no mundo, passa por um momento de inovação. Atores de renome, com suas múltiplas possibilidades de atuação, ao longo dos anos e das décadas, foram capazes de recriar a vida por meio de variadas formas de compreensão e de interpretação da realidade.

Uma inovação digna de nota foi a questão do teatro itinerante pela América Latina, encetado desde 2003 por iniciativa do “Conservatório Itinerante de Teatro pela América Latina” do *Théâtre-du-rond-point* de Paris, levando aos demais países as mais destacadas pesquisas de estudiosos da arte de representar em todo o mundo, a partir do século XXI (JANUZELLI, 2007).

Os principais pesquisadores da área de teatro no mundo moderno são Mohamed Rouabhi, Michel Azama, Marie-Christine Soma, Virginie Rosseti, Michel Vinaver, Myrian

<sup>24</sup> Conforme disponível em: [www.teatrohoje.com.br](http://www.teatrohoje.com.br). Acesso em: 12 out. 2010.

Desrumeaux, Christophe Duplech, Giorgio Stehler, Patrice Chèreau, Lea Dant, Jacques Vincey, Thierry Trémoureaux, Jean-Paul Wenzel e Frédéric Fesbach.

No Brasil, o teatro segue na linhagem histórica, com uma verticalização ainda nos eixos Rio e São Paulo, mas com a busca de interiorização dos grandes espetáculos, embora ainda haja o problema social, posto que a maioria da população não tem acesso aos bens culturais. Em todo o país, são centenas de grupos de teatro que difundem e ainda desenvolvem pesquisas sobre teatro, como se pode conferir no quadro 3.

Quadro 3 – Distribuição dos principais grupos e companhias de teatro nos estados brasileiros

| Nome do grupo ou companhia de teatro  | Localização  | Estado              |
|---------------------------------------|--------------|---------------------|
| Teatro de Seraphin                    | Recife       | Pernambuco          |
| Grupo Imbuça                          | Aracaju      | Sergipe             |
| Companhia Barrica                     | São Luís     | Maranhão            |
| Grupo de Teatro Clowns de Shakespeare | Natal        | Rio Grande do Norte |
| Teatro Vila Velha                     | Salvador     | Bahia               |
| Grupo Teatral Falos & Stercus         | Porto Alegre | Rio Grande do Sul   |
| Depósito de Teatro                    | Porto Alegre | Rio Grande do Sul   |
| Grupo Viramundos                      | Passo Fundo  | Rio Grande do Sul   |
| Cia. de Teatro Anjos da Noite         | Curitiba     | Paraná              |
| Téspis Cia. De Teatro                 | Itajaí       | Santa Catarina      |
| Cia. de Teatro Anjos da Noite         | Tijucas      | Santa Catarina      |
| Companhia de Teatro Zabriskie         | Goiânia      | Goiás               |
| Companhia Carlos Moreira de Teatro    | Goiânia      | Goiás               |
| Grupo Desencanto de Teatro            | Trindade     | Goiás               |

Fonte: desenvolvido pela autora.

Pesquisa efetuada por Hoffmann, Silva e Dellagnelo (2009) mostra a formação dos grupos de teatro em Florianópolis (SC). Segundo as autoras, os grupos de teatro formados por poucos integrantes, máximo cinco – que é o caso do grupo integrante desta pesquisa –, tendem a não apresentar normas em suas práticas organizativas, mas o sistema enfatiza o vínculo com valores e o comprometimento entre os integrantes.

São Paulo, tanto na capital quanto no interior, e Rio de Janeiro agregam grandes nomes de grupos e companhias de teatro, conforme se pode ver nas figuras 9 e 10:

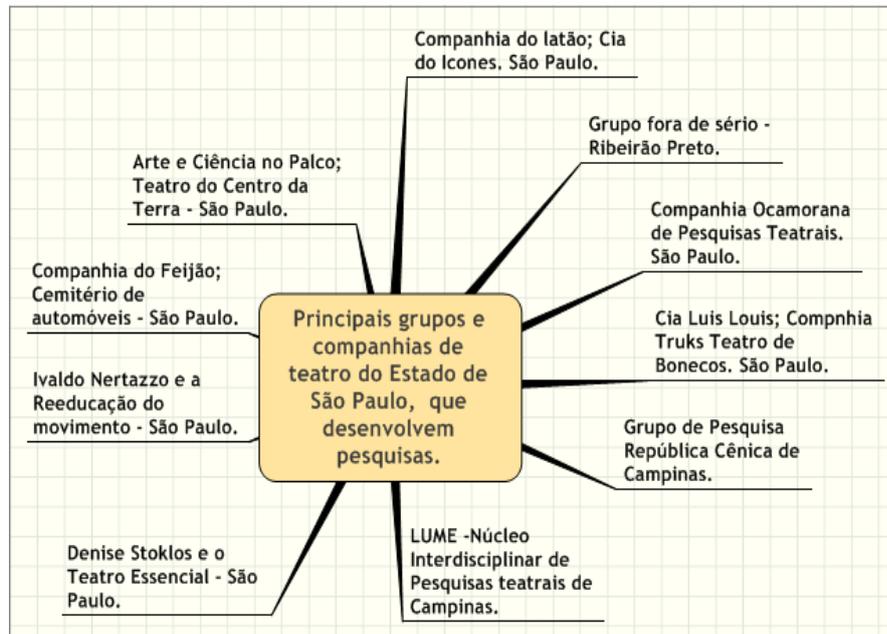


Figura 9: Principais grupos e companhias de teatro que atualmente desenvolvem pesquisas no Estado de São Paulo. Fonte: desenvolvido pela autora.

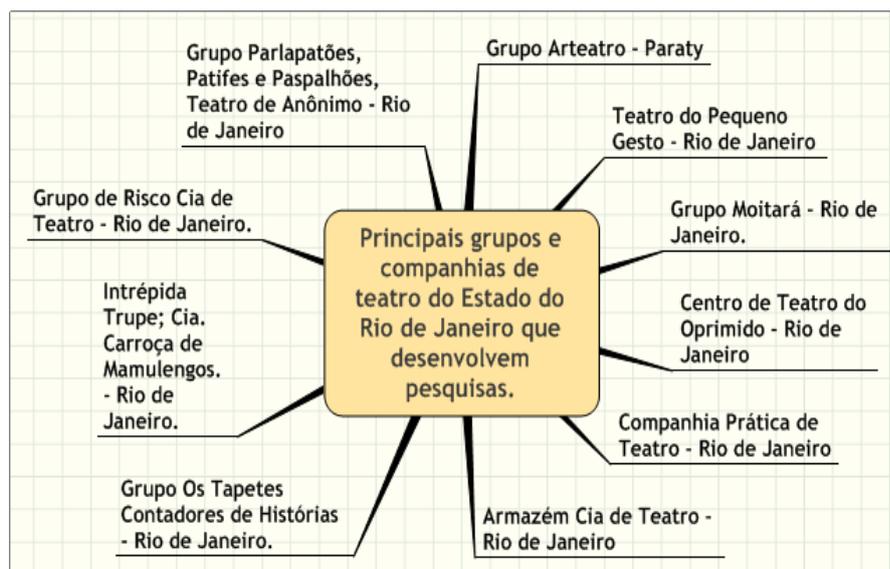


Figura 10 – Principais grupos e companhias de teatro que atualmente desenvolvem pesquisas no do Estado do Rio de Janeiro. Fonte: desenvolvido pela autora.

As principais pesquisas em desenvolvimento na área de teatro na Universidade de Campinas, em Campinas, São Paulo podem ser visualizadas no quadro 4, a seguir:

Quadro 4: Pesquisas sobre teatro na Unicamp (Campinas, SP)

| Temas: teses, dissertações e artigos  | Autores                  |
|---|--------------------------|
| 1- Processo colaborativo: experiências de companhias teatrais brasileiras nos anos 1990 | 1- Stela Regina Fischer  |
| 2- Um teatro buscante (estudo de caso)  | 2- Gerson Praxedes Silva |

|  |  |
|--|--|
| 3- Concerto Barroco: a construção de uma dramaturgia da cena   | 3- Adyr Assis d' Assumpção Junior            |
| 4- Os estúdios do Teatro de Arte de Moscou e a formação da pedagogia teatral no século XX  | 4- Camilo Scandolaro                         |
| 5- Teatro de arena e teatro oficina: o político e o revolucionário   | 5- Sonia Goldfeder                           |
| 6- O teatro como um recurso psicopedagógico para a criança na escola   | 6- Ana Maria Meyer                           |
| 7- O estandarte glorioso da cidade: Teatro Municipal de São Paulo (1911-1938)  | 7- Maria Elena Bernardes                     |
| 8- A dramaturgia circense: conformação, persistência e transformações  | 8- Daniele Pimenta                           |
| 9- Notas sobre as origens do teatro de Gil Vicente   | 9- Alexandre Soares Carneiro                 |
| 10- O trágico no teatro de Federico Garcia Lorca   | 10- Cláudio de Souza Castro Filho            |
| 11- O teatro: Artur Azevedo e as crônicas da Capital Federal (1894-1908)   | 11- Larissa de Oliveira Neves                |
| 12- Teatro experimental: liminaridade e mercado  | 12- Cassiano Sydow Quilici                   |
| 13- No caminho do mito: um olhar sobre o processo de criação de Nonoberto Nonemorto - Grupo Andaime de Teatro Unimep                   | 13- Simone Cristiane Silveira Cintra Silva   |
| 14- Curto-circuito entre o dramaturgo-encenador e o ator: a composição cênica de cantos periféricos                                    | 14- Solange Aparecida Dias                   |
| 15- George Tabori: “ator, ser humano por profissão”  | 15- Mara Lucia Leal                          |
| 16- Abordagem dramaturgical do cafundó   | 16- Waterloo Jose Gregorio da Silva          |
| 17- Alguns aspectos da dramaturgia de Nelson Rodrigues   | 17- Marcelo Mott Peccioli Paulini            |
| 18- Tempo e memória no teatro de Jorge Andrade: uma leitura de <i>Rastro Atrás</i>   | 18- Aparecido José Carlos Nazário            |
| 19- O teatro de José de Anchieta: arte e pedagogia no Brasil colônia   | 19- Paulo Romualdo Hernandez                 |
| 20- Lenço no pescoço: o malandro no teatro de revista e na música popular “nacional”, “popular” e cultural de massas nos anos 1920     | 20- Tiago de Melo Gomes                      |
| 21- Libertários no teatro  | 21- Luiza Faccio                             |
| 22- A mulher no teatro romântico brasileiro  | 22- Sandra Botelho Rosa                      |
| 23- A constelação do zenite: imaginação utópica e histórica em Heiner Muller (anos setenta e oitenta)                                  | 23- José Galisi Filho                        |
| 24- O agudo lugar ameno: retórica e agudeza na composição do cenário bucólico da Fábula de Polifemo y Galatea de Gongora               | 24- Cássio Borges                            |
| 25- Dramaturgia do corpo: protocolos de criação das Artes da Cena: diálogos entre artistas   | 25- Ligia Losada Tourinho                    |
| 26- O trabalho do ator: a preparação que antecede a cena   | 26- Fátima Cristina Monis                    |
| 27- De palhaço e <i>clown</i> : que trata das origens e permanências do ofício cômico e mais outras coisas de muito gosto e passatempo | 27- Conrado Augusto Gandara Federici         |
| 28- Fisicidade e imaginação: a construção do corpo-mente orgânico do ator  | 28- Daniela Varotto                          |
| 29- Alegoria e visão teológica da história em três autos vicentinos  | 29- Tatiane Artioli                          |
| 30- Um auto cabralino em suas vertentes  | 30- Everton Barbosa Correia                  |
| 31- Corpo, Cavalinho e dramaturgia a partir da investigação do Grupo Pelejo  | 31- Carolina Dias Laranjeira                 |
| 32- Um ator em movimento: Renato Borghi  | 32- Manoel Levy Candeias                     |
| 33- Zona do improvisado: uma proposta para o desenvolvimento técnico poético do ator-dançarino e para a criação cênica                 | 33- Marina Fernanda Elias                    |
| 34- A organicidade do ator   | 34- Adriana Dal Forno                        |
| 35- Ideias encenadas: uma interpretação de “O demônio familiar”, de José de Alencar  | 35- Silvia Cristina Martins de Souza e Silva |

|   |   |
|---|---|
| 36- A “vida” da cena: um estudo da corporeidade do ator em estado de expressão cênica | 36- Martha Dias da Cruz Leite                 |
| 37- Nietzsche, Wagner e a época trágica dos gregos                                    | 37-Iracema Maria de Macedo Gonçalves da Silva |

Fonte: desenvolvido pela autora.

No Paraná, o teatro tem início na cidade de Paranaguá, nos albores do século XIX, a partir da chegada da Família Real. O teatro dessa cidade viveu seu apogeu no período do Império. A partir de 1872, com o desmembramento da Província do Paraná, o teatro ali vive período glorioso, para, no Período da República, ser abandonado<sup>25</sup>.

Em Minas Gerais, por sua tradição histórica, desde ainda o tempo da Colônia, as manifestações teatrais foram importantes veículos de cultura, principalmente em Ouro Preto.

É bastante remota a participação teatral no Estado do Pará no século XVII. A primeira Paixão de Cristo realizou-se em 1654 e, em 1677, na portaria do Convento das Mercês, aconteceu encenação de uma comédia, em consonância com as missões evangelizadoras (CASTILHO, 2008).

Já durante o Ciclo da Borracha, o Estado viveu grande ebulição cultural. Em 1878 foi construído o Theatro da Paz. Com o declínio desse ciclo, houve preponderância do teatro popular e, no século XX, do teatro estudantil.

Em 1941, surgiu o Norte Teatro Escola, dirigido por Margarida Schiwazzappa, que deu impulso ao setor. No ano de 1979, surgiu, por intermédio de Waldemar Henrique, o Teatro Experimental, que foi ‘porta aberta’ para o FESAT (Federação de Teatro do Pará). Vicente Ferreira Salles foi o grande pesquisador da área teatral desse Estado. Está em fase de equiparação o curso de graduação em Artes Cênicas pela Universidade Federal do Pará. (CASTILHO, 2008).

No Tocantins, mais novo Estado do Brasil, o Teatro SESC de Palmas possui intensa atividade cultural. Esse espaço possui 260 lugares, moderna estrutura de sonorização e iluminação. Além disso, tratamento acústico de ponta foi inaugurado em 2009, sendo referência na nova capital.

Destacam-se grupos locais como Chama Viva de Teatro, Os Tawera’s, Cia. Casulo de Dança, Trupe Boi do Sol e Cia. Contágios. Em Palmas aconteceu o 1º Festival Internacional de Bonecos de Palmas e o 1º Festival de Rap Popular Brasileiro e Brasil Break Dance, organizados pela Central Única das Favelas (CUFA/TO)<sup>26</sup>. Não existe o curso de

<sup>25</sup> Conforme disponível em: [www.tguaira.pr.gov.br](http://www.tguaira.pr.gov.br). Acesso em: 13 mar. 2011

<sup>26</sup> Conforme disponível em: [www.tocantins.com.br](http://www.tocantins.com.br). Acesso em: 13 mar. 2011.

Artes Cênicas na Universidade Federal do Tocantins.

Em Sergipe, as atividades teatrais têm início ainda no século XIX. Em Aracaju, no ano de 1873, no Teatro São Salvador, são encenadas as primeiras peças, sendo G. Lessa o primeiro nome a despontar. No século XX, tem destaque o Núcleo Dramático Alagoano, o Teatro Santa Cecília, mais tarde o Rio Branco e, finalmente, o monumental Teatro São Cristóvão. Por várias décadas o teatro estudantil destacou-se, culminando com o Centro de Cultura e Arte da Universidade Federal de Sergipe. Em 2002 foi inaugurado o Teatro Tobias Barreto, um dos mais modernos do país.

Em Alagoas o apogeu do teatro acontece no século XX. O palco do Teatro Santana do Ipanema era presença marcante nos círculos culturais. Os pioneiros foram Albertina Nepomuceno Agra, Alberto Agra, Aderval Tenório, Cletrivaldo B. Chagas, Iluminata Farias Ricardo (pastoril), Marcello Ricardo Almeida, Adilson Santos. Notável também foi o Grupo Teatral Shalom ou Teatro-Feijão-Com-Arroz. Mais tarde o Grupo ATA, fundado por Linda Mascarenhas, teve destaque dentro do cenário alagoano.

Em Pernambuco, o Teatro Santa Isabel, construído em 1837, é uma referência histórica para a arte teatral. Ele foi inaugurado em 18 de maio de 1850, em espetáculo que homenageava a Princesa Isabel e, ao longo dos anos, foi palco para centenas de eventos de caráter social, cívico e cultural.

Outro fator importante na história cultural pernambucana é o teatro de bonecos ou mamulengos, que faz parte do folclore local, com uma riqueza que mostra a identidade do povo de Pernambuco, reconhecida no mundo inteiro.

Em Rondônia, a história teatral teve impulso a partir de 1978, com as apresentações no “Centro de Criatividade Uirassu Rodrigues”. Em 1980, foi criada a Federação de Teatro Amador de Rondônia. Os principais grupos profissionais que já atuaram no Estado foram Cuniã, Raízes do Porto, Abstratus, CTB-Teatro de Bonecos, Diz-Farsa, O Imaginário, Êxodo (teatro religioso – *O Homem de Nazaré*) entre outros.

Os principais teatros de Porto Velho são Teatro Municipal de Rolim de Moura, Teatro Cacilda Becker, Cacoal, Teatro Dominginhos, Ji-paraná, Teatro Um, Sesc/Esplanada. Teatro do SEST/SENAT e o Centro de Teatro de Bonecos (CTB).

Estados como Amapá, Roraima, Maranhão e Mato Grosso possuem histórias similares. Alcântara, no Estado do Maranhão, foi pioneira do teatro ainda no século XIX, assim como Cuiabá o foi, graças ao Barão do Melgaço, Augusto de Leverger.

No Ceará, o antigo Teatro de Fortaleza, desde os tempos de José de Alencar, promovia espetáculos. Em João Pessoa, Paraíba, as manifestações tiveram início no começo

do século XX e a Bahia teve destaque com o teatro religioso.

No Rio Grande do Norte, Nísia Floresta, pioneira feminina ainda nos finais do século XIX, promovia grandes espetáculos que fizeram sucesso não só no Brasil, mas também na Europa, conforme salienta Araújo (1993).

No Rio Grande do Sul, nos albores de Porto Alegre, o teatro teve forte influência estrangeira, pelo advento da imigração. No Espírito Santo, o teatro de cunho social foi o grande empreendimento para a formação do povo capixaba e, no Amazonas, no esplendor do Ciclo da Borracha, foi construído o belíssimo teatro Amazonas, em Manaus, um dos mais importantes de todo o país (AMARAL, 2009).

Será possível observar, no capítulo seguinte, a teoria de Dejours e sua pesquisa acerca da vida psíquica no trabalho, tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação da dor em fonte de prazer. Na colimação dos objetivos com a pesquisa de campo, analisaremos como tal teoria se alia à prática em um grupo teatral de Goiânia.

Se, no âmbito da teoria de Dejours, trabalho é a convivência e seus efeitos psíquicos no indivíduo, no trabalho artístico teatral o fator do relacionamento humano e suas problemáticas representa o enfoque mais importante que alia dedicação e, ao mesmo tempo, superação.

É importante salientar que a formação pode ser técnica e informal, por meio das vivências cotidianas, ou pode ser formal, por meio de estudos, de formação superior, pós-graduação *latu sensu* e *stricto sensu*, porém, nem sempre isso garante empregabilidade e sucesso profissional.

## 2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Neste capítulo faz-se uma análise, por meio de revisão bibliográfica, sobre como os profissionais de teatro vivenciam o seu trabalho. Busca-se compreender os conceitos fundamentais da Psicodinâmica do Trabalho e suas principais contribuições.

Serão evidenciadas as noções primordiais da teoria de Dejours em relação à Psicodinâmica do Trabalho e o aprofundamento desta em relação ao trabalho artístico. Outros autores estarão alinhavados à teoria de Dejours, como complemento ao estudo das dificuldades psíquicas advindas do trabalho, enfrentadas por diversas categorias profissionais, ao longo do tempo, no âmbito do prazer e do sofrimento.

O interesse em pesquisar um grupo de teatro advém das poucas publicações e referenciais teóricos a respeito da relevância do tema, um campo rico ainda a ser explorado. Alguns temas que têm despertado interesse entre pesquisadores de Psicologia são prazer e sofrimento no trabalho, exclusão social e trabalho de profissionais que atuam na área do lazer.

O aumento do interesse no campo de estudos relacionados ao lazer, ultimamente, decorreu de dois fatores: as políticas culturais nos países em desenvolvimento, como o Brasil, e o aumento de pesquisas acadêmicas que estudam o lazer.

Este estudo optou pela Psicodinâmica do Trabalho por ela possibilitar a apreensão da subjetividade no trabalho, que aborda o impacto do trabalho nas pessoas, no prazer e no sofrimento, tendo como representante máximo Dejours (1992). Esse impacto, na presente pesquisa, está ligado à ampliação do público, do mercado de bens simbólicos e à importância do setor de entretenimento, lazer e arte para a sociedade.

Essa importância transformou o trabalho em alvo privilegiado de alguns pesquisadores, como Dimatos (1999), Maheirie (2001), Macêdo (2003), Graciolli (2006), Polato (2004), Ramos e Bueno (2001). Formuladas com base em demandas específicas do setor, essas pesquisas transformaram-se em base de informação para as estratégias de atuação no campo da Psicodinâmica do Trabalho (RAMOS; BUENO, 2001). O crescimento sem precedentes da área levou a uma reorganização do mundo da cultura e das artes, implicando também redefinições das formas de gestão pública e privada nesse domínio.

Vários estudiosos têm se debruçado sobre as obras de Dejours, no sentido de reconhecer e validar sua contribuição decisiva no campo da pesquisa da saúde do trabalho. No Brasil, destacam-se as pesquisas da Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes, da UnB, do Prof. Dr. Mário César Ferreira, também da UnB, da Prof.<sup>a</sup> Dra. Marta Rezende Cardoso, da UFRJ, do Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, da UFRS, da Prof.<sup>a</sup> Dra. Kátia Barbosa

Macêdo, da PUC Goiás, orientadora deste trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática, diretor do Laboratório de Psicologia do Trabalho da capital francesa. Dejours pesquisa a vida psíquica no trabalho, tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004).

Assis (2008) ressalta que os estudos de Dejours sobre a psicopatologia do trabalho dos anos 1950 passaram a denominar-se Psicodinâmica do Trabalho nos anos 1990, e, também por isso, é uma disciplina relativamente recente e em fase de construção.

No processo de construção deste conceito, em 1984 Dejours organizou o primeiro “Colóquio Nacional de Psicopatologia do Trabalho”, quando foram apresentados vários indicadores de sofrimento, com a participação de sindicalistas e profissionais da saúde do trabalhador.

Desde essa década, a abordagem da Psicodinâmica sofreu reformulações, vindo firmar-se na comunidade científica, quando, no ano de 1992, foi proposta a atual denominação – Psicodinâmica do Trabalho –, que incorporaria, no seu interior, as questões da Psicopatologia do trabalho.

O desenvolvimento da psicopatologia do trabalho rumo à psicodinâmica do trabalho está alicerçado em uma descoberta essencial, que é, entretanto, tão-somente um reconhecimento da realidade das situações concretas. A pesquisa, em psicodinâmica do trabalho, trata da eficiência do trabalho e da economia do sofrimento e do prazer, surgindo um novo olhar em relação à organização do trabalho (ASSIS, 2008, p. 43).

A concepção dejouriana é bastante diferente do modelo de causalidade positivista e cientificista biopsicossocial do estresse. Na concepção de Hallack e Silva, a Psicodinâmica do Trabalho

dialoga com as correntes de saúde do trabalhador, com a psicologia ergonômica e com a ergonomia socio-técnica francesa, tendo como parâmetro a psiquiatria social; a psicanálise, a fenomenologia, a sociologia do trabalho e se distancia de qualquer aceção behaviorista, quantitativa, estatística ou de padronização comportamental (HALLACK E SILVA, 2005 p. 2).

Assim, seus objetivos são interpelar e flexibilizar as práticas de organização do trabalho contemporâneas, explicitando-as de maneira mais aprofundada. Nessa perspectiva, a proposta da Psicodinâmica do Trabalho é que ocorra uma retribuição por parte do indivíduo

de ordem simbólica, na qual ele represente gratidão pelo serviço que desempenha.

Essa retribuição é responsável pela transformação do sofrimento em prazer, permitindo aos sujeitos construírem sua identidade profissional.

A Psicodinâmica do Trabalho tem como foco de estudo as relações entre organização do trabalho e as mobilizações subjetivas do trabalhador, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de enfiamento para mediar o sofrimento, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 1999).

De acordo com esses pressupostos, o processo de saúde-adoecimento é caracterizado pelo jogo de forças das vivências de prazer e de sofrimento e pela utilização de mediações que viabilizam ou não a mobilização e a construção de sentido no trabalho.

Várias pesquisas hoje, no campo da Psicodinâmica, têm mostrado que o trabalhador não se mostra completamente passivo diante das exigências e pressões exercidas pelas organizações de trabalho, ou seja, que ele tem sido capaz de buscar recursos terapêuticos para a fuga, condição de doente mental, buscando, sobretudo, o equilíbrio.

Quadro 5 – Histórico sobre a Psicodinâmica do Trabalho

| <b>PERÍODO</b>               | <b>ABORDAGEM ENFOCADA</b>   |
|------------------------------|---|
| <b>1970 - primeira etapa</b> | Psicossomática – Estudo do sofrimento psíquico (Inconsciente)   |
| <b>1980 - segunda etapa</b>  | Psicopatologia e Psicodinâmica (Ergonomia)  |
| <b>1990 - terceira etapa</b> | Ampliação da Psicodinâmica, (ARENDDT, 1983) e influências mais críticas, a partir da teoria crítica de Habermas (1989) – a banalização da injustiça social (DEJOURS, 1998). |
| <b>2000 - etapa atual</b>    | Estudos sobre clínica do trabalho, proposta de uma ação transformadora através do espaço de discussão coletiva.   |

Fonte: desenvolvido pela autora.

A primeira etapa do histórico está voltada para o estudo do sofrimento psíquico, sua origem e transformações derivadas do confronto entre o psiquismo do trabalhador e a organização do trabalho. A ênfase, no período, estava na análise da dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas surgidas.

A segunda etapa descreve um período que enfoca a saúde, pois direcionava-se para o estudo do prazer no trabalho, com aprofundamento da análise das estratégias utilizadas pelos trabalhadores para tornar o trabalho prazeroso e mais saudável.

A terceira e quarta etapas do histórico da teoria Psicodinâmica do Trabalho incorpora os estudos de Dejours, de visão mais crítica, com base na teoria de Habermas

(1989), e ao focar a análise do trabalho como fonte de construção da identidade do trabalhador. As pesquisas desta fase baseiam-se nos estudos de prazer e sofrimento no trabalho e no estudo das novas estruturas de sua organização, oriundas das mudanças no mundo do trabalho. Sua proposta é de uma ação transformadora, dando origem ao espaço de discussão coletiva.

De acordo com Lancman (2008, p. 175), “a psicodinâmica do trabalho visa refletir sobre os aspectos psicológicos do trabalho, tendo como foco o seu caráter enigmático do ponto de vista da racionalidade subjetiva das ações, ou seja, da racionalidade prática”.

A respeito da terceira etapa, em especial acerca dos mecanismos a serem tomados no processo de transformação do sofrimento em prazer no trabalho, nota-se a importância de mencionar a Teoria da Ação à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

A abordagem dessa teoria é na perspectiva comunicacional de Habermas,<sup>27</sup> que parte do princípio da interação.

Interação é a esfera da sociedade em que normas sociais se constituem a partir da convivência entre sujeitos, capazes de comunicação e ação. Nessa dimensão da prática social, prevalece uma ação comunicativa, isto é, ‘uma interação simbolicamente mediada’, a qual se orienta ‘segundo normas de vigência obrigatória que definem as expectativas recíprocas de comportamento e que têm de ser entendidas e reconhecidas, pelo menos, por dois sujeitos agentes’ (HABERMAS, 1987, p. 57, grifos do autor).

Nessa perspectiva, a interação permite uma mediação entre os sujeitos de expectativas distintas, mas que podem se fundir ao mesmo tempo, constituindo novas possibilidades de convivência.

A ação social tem dupla dimensão. A primeira é de ordem teleológica e ocorre de maneira individual e instrumental, ou seja, é a escolha racional que busca diagnósticos e prognósticos. A segunda é comunicativa, simbolicamente acordada entre sujeitos, regrada por normas sociais que só têm validade quando reconhecidas como tal. A respeito dessas dimensões, Machado, Leitão e Holanda ponderam:

---

<sup>27</sup> Habermas (1989) privilegia o entendimento da linguagem verbal ou não-verbal como ponto focal do estudo do fenômeno comunicacional. Para ele, a comunicação seria um agir, isto é, um comportamento, uma expressão humana observável e identificável. A aplicação da hermenêutica, tão defendida pelo autor, implicaria buscar os significados dos atos comunicacionais. Portanto, o sujeito observador identifica a ocorrência de determinado agir, o descreve, explica o seu provável conteúdo semântico e avança na direção de compreender o que ele significa no contexto social de sua existência.

A primeira posição, que Habermas chama de realista, parte do suposto ontológico do mundo como produção de um todo para daí explicar as condições de comportamento racional. A segunda posição é a fenomenológica, porque estabelece um giro transcendental e indaga reflexivamente às circunstâncias dos que se comportam racionalmente pressupondo um mundo objetivo. (MACHADO; LEITÃO; HOLANDA, 2005, p. 7).

Vale ressaltar que, no campo da comunicação, os sujeitos que fazem uma afirmação, sendo capazes de defendê-la quando se veem diante de uma crítica, são denominados racionais. A teoria considera também como racional o sujeito que, diante de uma norma vigente, é capaz de justificar sua ação em face de uma crítica, interpretando uma situação a partir de um comportamento legítimo.

A Teoria da Ação Comunicativa é objeto de estudo e crítica de muitos estudiosos que buscam associá-la a várias áreas, principalmente no campo do trabalho contemporâneo.

Habermas irá buscar em Popper a idéia de um mundo social reflexivo, tentando, portanto, propor a idéia da construção da ordem social através da partilha de significados: a definição de uma situação estabelece uma ordem [social]. Através dela participantes em um processo de comunicação atribuem os vários elementos de uma situação de ação a cada um dos três mundos [o objetivo, o social e o subjetivo] e, desse modo, incorporam a situação de ação atual no seu mundo da vida pré-interpretado. A definição da situação por uma outra parte que diverge da definição de um de nós, coloca um problema de tipo peculiar, pois, em um processo cooperativo de interpretação ninguém possui o monopólio da interpretação correta. (AVRITZER, 2000, p. 6).

Nota-se, assim, que Habermas defende a coletividade em detrimento da individualidade, ressaltando que sua teoria tem como principal proposta romper com o monopólio da interpretação correta.

A Teoria da Comunicação foi elaborada a partir de um amplo campo que engloba não somente as pessoas, mas também o ambiente social em que estas vivem. Esse ambiente envolve a cultura, a linguagem e as ações que são desenvolvidas nesse contexto.

Existem três tipos puros de ação comunicativa, que é a conversa, a ação dirigida por regras e a ação dramática. Junto com as atitudes básicas, objetivando, em conformidade com as normas e expressiva atitude performativa, são introduzidas simultaneamente no mundo objetivo, social e subjetivo. As patologias da comunicação são o resultado de uma confusão entre ações orientadas para o sucesso e ações voltadas para o entendimento (HABERMAS, 1987, p. 58).

Nesse sentido, a Teoria da Ação oferece uma importante contribuição no campo da Psicodinâmica do Trabalho, já que envolve: conversa, ação dirigida por regras e ação dramática. Estes três tipos são objeto de estudo deste trabalho e serão discutidos posteriormente.

Laudrière e Gruson (1992), ao apresentarem a teoria de Habermas, comentam como este avança as teorias da ação desenvolvidas por Aristóteles (1978) e Weber (1984), ao acrescentar a elas a ideia de que há também uma racionalidade subjetiva que norteia a ação. E sobre esta, Dejours esclarece:

Existem três racionalidades para se entender a problemática sociológica da ação e, no nosso caso, a ação no mundo do trabalho: a teleológica, voltada ao mundo objetivo, ao agir cognitivo e instrumental e ao agir estratégico, que, embora leve as pessoas em consideração, as entende como instrumentos; a axiológica, voltada ao mundo social, à legitimidade de uma ação, ao agir moral e ético; e, finalmente, a racionalidade subjetiva, voltada ao mundo pessoal, ligada ao agir dramático, à autenticidade, à veracidade e à coerência expressiva do indivíduo (DEJOURS, 1997, p. 67).

A ação, para a Psicodinâmica do Trabalho, está associada à ideia de que a organização do trabalho muitas vezes não considera ou viola a racionalidade subjetiva. Lancman e Uchida afirmam (2003) que o trabalho, apesar de ser uma ação, conforme o modo como for organizado, poderá impedir o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação, o que irá gerar, simultaneamente, uma limitação na capacidade de se pensar.

A quarta etapa do Histórico sobre a Psicodinâmica do Trabalho (quadro 5), que compreende até os dias atuais, refere-se a um período em que a Psicodinâmica utiliza um método específico que liga a intervenção à pesquisa, e é pautado nos princípios da pesquisa-ação. Em virtude de suas características específicas, é intitulada clínica do trabalho.

A clínica do trabalho busca desenvolver o campo da saúde mental e do trabalho, partindo do trabalho de campo e se deslocando e retornando constantemente a ele. Visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis em outros contextos.

A Psicodinâmica do Trabalho é considerada como uma clínica, que se desdobra para um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura.

A Psicodinâmica do Trabalho, segundo Molinier (2001, p. 134), não busca transformar ‘o trabalho’, e sim modificar as relações subjetivas ‘no trabalho’. Ou seja, o que uma enquete modifica não é o trabalho, mas o trabalhar; não modifica ‘o trabalho’, mas ‘o trabalhador’.

Dejours (1993) propõe o exercício da reflexão coletiva, supondo uma ação visando à apropriação de uma inteligibilidade comum, regida pela intercompreensão de acordos e normas, produção de novas regras do trabalho e do *métier*.

A Psicodinâmica do Trabalho, na busca de entendimento sobre o que no trabalho

é fonte de nocividade, propõe que a categoria seja esquematicamente dividida em condição de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho.

Nessa abordagem, o trabalho é estudado de modo a verificar não somente o impacto de sua organização no funcionamento psíquico dos trabalhadores, mas também, em especial no caso deste estudo, as vivências dos profissionais de teatro em relação ao seu trabalho, o que torna a teoria escolhida adequada para esta pesquisa. Assim, seus objetivos são interpelar e flexibilizar as práticas de organização do trabalho contemporâneas, explicitando-as de maneira mais aprofundada.

Nessa perspectiva, a proposta da Psicodinâmica do Trabalho é que ocorra uma retribuição por parte do indivíduo de ordem simbólica, no qual ele represente gratidão pelo serviço que desempenha. Como já comentado, essa retribuição é responsável pela transformação do sofrimento em prazer, permitindo aos sujeitos construir sua identidade profissional.

## **2.1 O trabalho Como Fator Constituinte da Identidade**

Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito e para a sociedade. Conforme esse pesquisador, o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao *sujeito* e o conteúdo significativo em relação ao *objeto*.

O sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o a se identificar com aquilo que realiza.

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

Para Dejours (1999; 2005), trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também *conviver*.

## 2.2 Categorias da Psicodinâmica do Trabalho

Para compreender as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho nos processos de prazer e sofrimento, é necessário pontuar que as categorias de organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho estão articuladas, uma vez que se referem à gestão da organização.

Em relação às condições de trabalho, Dejours e Abdoucheli (1994) admitem que estas têm por alvo, sobretudo, o corpo, e a organização do trabalho atua no plano do funcionamento psíquico.

Segundo os autores, a divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse pelo trabalho, ao passo que a divisão de homens exige, sobretudo, as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança.

Os estudos realizados por Dejours (1994) mostram que tanto as operações a executar, quanto os instrumentos a serem utilizados, assim como as demais verificações, exigem uma parte não-negligenciável de interpretação, pelos trabalhadores, mesmo que recebam programações precisas da organização prescrita do trabalho a ser executado.

Dejours (1992, p. 52) afirma que, “via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.”

Conforme caracterizado por Dejours, Dessors e Desraux (1993), também devem ser consideradas organizações de trabalho livre e flexível, nas quais a divisão do trabalho é reduzida e em que há maior possibilidade de mudança nos conteúdos significativos do trabalho, pois isso aumentará as vivências de prazer e o equilíbrio psicossomático dos trabalhadores.

Esses autores constataam, também, que a organização do trabalho, mesmo transformada, é sempre potencialmente patogênica. A compreensão terapêutica consiste em estimular a dinâmica intersubjetiva de transformação da organização do trabalho.

É a contribuição para esse processo de transformação que permite aos sujeitos fazerem que o sofrimento se transforme em sentido, em inteligibilidade e em ação. Isso não significa anular, apagar o sofrimento, e sim transformá-lo em sentido, eventualmente em prazer: o prazer da reapropriação do vivido pela ação produzida.

Quanto ao conteúdo do trabalho e sua adaptação ao conteúdo da tarefa e às

competências reais do trabalhador, o sujeito pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades, ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de fracasso.

No conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, figura a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação à profissão. Ao considerar o conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto, Dejours (1992) pontua que a tarefa também pode divulgar uma mensagem simbólica direcionada para alguém.

Todas as significações concretas e abstratas organizam-se na dialética com o objeto. A significação em relação ao objeto põe em questão a vida passada e a vida presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal, de maneira que, para cada trabalhador, a dialética do objeto é específica e única. A complexidade do problema provém do fato de que o essencial da significação do trabalho é subjetivo.

Já em relação ao conteúdo ergonômico do trabalho, Dejours (1992) ressalta que existem personalidades que têm aptidões para tarefas que comportam fortes exigências psicossensoriais.

Essas aptidões são, às vezes, acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulhos, músicas a volume alto, imagens visuais, enfim, estímulos psicossensoriais.

Essas pessoas têm necessidade de um trabalho variado. Quanto mais mudanças, menos monotonia e rotina, melhor elas se sentem. Assim, Dejours comprova a importância de compreensão da simultaneidade do prazer e da necessidade.

Dejours (1999) associa a sutileza do conteúdo ergonômico do trabalho à estrutura da personalidade. O primeiro é relativo às exigências de ordem física e psicomotora; a segunda, psicossensorial e intelectual.

A insatisfação proveniente do conteúdo significativo da tarefa produz um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa, em que o ponto de impacto é o corpo.

No que tange às condições de trabalho, Dejours (2005) diferencia os pressupostos relativos ao conceito de tecnologia no encaminhamento relativo à caracterização do fator humano como falha humana e na abordagem que parte de uma caracterização desse fator em termos de recursos humanos.

Para Santos (2008), na abordagem que se vale de uma caracterização do fator humano em termos de recursos humanos, e que é pertinente para as análises da presente pesquisa, o conceito de técnica remete essencialmente às habilidades, ao *savoir-faire*, ao

manejo dos instrumentos e das ferramentas e, portanto, implica essencialmente os usos do corpo no trabalho, estejam esses usos relacionados diretamente a uma intencionalidade do corpo ou a uma atividade de pensamento que passa para o corpo o papel de efetuator.

Nesse caso, a tecnologia não concerne mais ao conhecimento dos objetos técnicos, mas à análise da história das condutas e das habilidades humanas (DEJOURS, 2005).

Dejours (1992) destaca que as relações humanas são profundamente impregnadas pela organização do trabalho e sugere que, com base na organização do trabalho e nas exigências a que ela submete o funcionamento mental (insatisfação e ansiedade), é possível buscar as repercussões nas relações interindividuais, ou seja, em uma modificação das relações que existem entre os trabalhadores.

As relações de trabalho, conforme Fleury (1996), nascem das relações sociais de produção, constituindo a forma particular de interação entre agentes sociais, que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: trabalhadores e empregadores. A relação com o trabalho ou com o lugar do trabalho tende a tornar-se a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional.

Para Lancman e Sznalwar (2004), as relações de trabalho são um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho. Elas asseguram a vontade das pessoas de trabalharem juntas (desejo de cooperar – *orexis*) e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho. Entre tantos aspectos a serem considerados no contexto das relações no trabalho, é importante considerar ainda o reconhecimento. Dejours esclarece:

O reconhecimento é a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. Assim, estamos agora em condições de fechar a dinâmica da visibilidade dos achados da inteligência (DEJOURS, 1997, p. 55-56).

Lancman e Sznalwar (2004) ressaltam que, se falta o reconhecimento, os sujeitos se engajam em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, pois ela corre o risco de paralisia.

A dinâmica do reconhecimento nas situações de trabalho sugere que a cooperação é indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho. Partindo dos postulados de Dejours (1992), a ideia central é de que o sofrimento e o prazer são, em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente.

As categorias da Psicodinâmica do Trabalho estão organizadas em três pilares: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho (ver figura 11). Discutir-se-á sobre essas categorias, separadamente, nos itens 2.2.1, 2.2.2 e 2.2.3, a seguir.



Figura 11 – Categorias da Organização no Contexto do Trabalho (OCT)

Fonte: desenvolvido pela autora.

A categoria de organização do trabalho, conforme demonstrado na figura 11, possibilita perceber as semelhanças e as relações das características de cada uma das categorias que compõem o contexto de trabalho.

### 2.2.1 Organização do Trabalho

Dejours (1997, p. 42-43) apresenta duas definições de trabalho: a primeira delas diz que o trabalho é uma “atividade útil coordenada”, mostrando sua dimensão operacional. Logo em seguida, o autor amplia a definição dizendo que o trabalho “é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita”.

Nessa perspectiva, o trabalho não se limita apenas à criação de valores de troca, mas, também, supõe um estilo de vida, uma posição na sociedade por intermédio do exercício de uma profissão.

A organização do trabalho compreende a divisão deste, a descrição de cargos bem como a “divisão de tarefas entre os trabalhadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito e a divisão das pessoas: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, etc.” (DEJOURS, 1994, p. 125).

Na organização do trabalho, a divisão das tarefas é que conduz os indivíduos aos trabalhos a serem executados, o modo operatório, o ritmo, a sequência. É por intermédio da divisão das tarefas que se caracteriza a divisão dos homens, a hierarquia de supervisão, de comando, que define e codifica todas as relações de trabalho.

Izzo (2005) afirma ser importante que as atividades realizadas tornem-se favoráveis à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros.

Na categoria organização do trabalho, analisam-se as situações de trabalho em que o indivíduo está inserido. Trata-se da divisão dos homens em vários departamentos ou locais de realização de suas atividades e da divisão de suas tarefas dentro da necessidade do contexto organizacional.

A organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual se encontram 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 (MENDES, 2002, p. 28).

Essas relações sociais que se constroem nas organizações do trabalho é que trazem a interatividade nas situações de trabalho.

Dejours (1994), em suas pesquisas sobre o comportamento humano, salienta que há dois tipos de organização do trabalho: aquela em que o trabalho é prescrito (normas e procedimentos) e aquela em que o trabalho é real. A função do trabalho real é dar vida a essas normas e procedimentos.

No trabalho prescrito, a organização dita as regras, as normas e os procedimentos a serem seguidos dentro do contexto, ou seja, dentro da descrição do cargo. Já no trabalho real, o sujeito coloca em prática as normas e os procedimentos do trabalho prescrito. Entra em cena o contrato psicológico, pelo qual o sujeito vai além do trabalho prescrito.

Segundo Dejours (1994), há um distanciamento entre as organizações do trabalho prescrito e do trabalho real. O desafio para a Psicodinâmica é agir sobre o real. O trabalhador, utilizando sua inteligência astuciosa, consegue transformar o prescrito em exequível.

Conforme Lacaz (2000), a organização nos locais de trabalho dever ser elemento norteador das relações de trabalho, diante da introdução de novas tecnologias e da automação cada vez mais intensa que se observa nos setores produtivos modernos.

Na concepção deste autor, ao se abordar a qualidade do produto, por exemplo, é imprescindível considerar a qualidade do ambiente e as condições de trabalho, que causam

impactos nas relações sociais do trabalho.

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

Cada organização possui particularidades, sendo esta corresponsável pelos aspectos subjetivos do prazer e do sofrimento que afetam o profissional. Portanto, entender a dinâmica da divisão do trabalho é de extrema importância, tendo em vista que o espaço do trabalho é constituído por sujeitos distintos, com habilidades e necessidades também diferentes, que incidem diretamente sobre as representações que eles têm do seu trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho considera que a organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho.

Por isso, faz-se importante associar as ações desenvolvidas pela Psicodinâmica do Trabalho com a Teoria da Ação Comunicativa, já que esta se fundamenta no sujeito e no meio em que vive, sendo o espaço do trabalho um lugar permeado de pessoas com pensamentos distintos.

#### *2.2.1.1. A organização do trabalho e a Teoria da Ação Comunicativa*

A contribuição de Habermas para os estudos da organização do trabalho deve-se, sobretudo, ao fato de ele ter estruturado a Teoria da Ação Comunicativa a partir da mediação estabelecida por meio dos atos da fala, com base em três princípios que ele denominou “mundos”.

1. O mundo objetivo das coisas: que corresponde a pretensões de validade referentes às verdades das afirmações feitas pelos participantes no processo comunicativo;
2. O mundo social: corresponde a pretensões de validade referentes à correção e à adequação das normas;
3. O mundo subjetivo, das vivências e sentimentos: corresponde a pretensões de veracidade, ou seja, que os participantes do diálogo estejam sendo sinceros na expressão dos seus sentimentos (HABERMAS, 1989, p. 135).

Esses três mundos apresentados por Habermas propõem que, ao se interagirem por meio da linguagem, as pessoas possam se organizar socialmente e buscar o consenso livre de todo tipo de coação, quer seja interna ou externa. A teoria mostra o discurso como centro da interação linguística, sendo aquele uma das formas de comunicação e/ou da fala, ao

constituir o que Habermas chama de “agir comunicativo ou interação”, que visa fundamentar as pretensões de validade das opiniões e normas dentro de um determinado grupo.

A Teoria da Ação Comunicativa parte da conceituação parsoniana de três grandes âmbitos de análise: sociedade (reprodução social), cultura (transmissão cultural) e personalidade (socialização), em torno do conceito central de sujeito capaz de linguagem e da ação, um sujeito que emerge da intersubjetividade, presente como já dada, no mundo da vida, um sujeito que tem como *telos* de sua ação, o dar conta de seus atos. Neste dar conta, linguagem e ação estão intimamente vinculadas: a aquisição da linguagem, a possibilidade de ter vivenciado interações isentas de coação – únicas que possuem, segundo Habermas, a potencialidade de levar ao entendimento entre as pessoas – e a reflexividade são as características apontadas como fundamentais para a emergência daquele sujeito. Evidentemente, se a meta a ser alcançada por esse sujeito é o dar conta de seus atos, trata-se, no final, de um sujeito adulto, racional, com um domínio razoável da linguagem que lhe possibilite argumentar e com um razoável autoconhecimento ou, pelo menos, valorizado como importante (ARDANS, 2005, p. 4).

O sujeito, nessa perspectiva, move-se na realização de seus atos interseccionando linguagem e ação, com o fito de compreender suas ações não de maneira isolada, mas partilhada com o outro, visando um pensamento comum e/ou que se aproxime do outro, sendo esse exercício mediado pela interação, principal elemento da teoria proposta por Habermas.

Lancman e Uchida (2003) afirmam que a organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho.

Apoiando-se na teoria habermasiana, os autores ressaltam:

A organização do trabalho é frequentemente pensada por cada um dos níveis hierárquicos a partir da compreensão que os trabalhadores têm do seu próprio trabalho sem que um consiga entender as dificuldades e a racionalidade que rege a prática dos outros. O agir comunicacional busca, por meio da intercompreensão, tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e por que (pelo que) eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 9).

Assim, se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem, conforme os autores, a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir.

Lancman e Uchida (2003) complementam que a clínica do trabalho busca desenvolver, por meio do trabalho de campo, a saúde mental e o trabalho, retornando constantemente ao trabalho de campo, ligando a intervenção à pesquisa pautada nos princípios da pesquisa-ação. Visa, ainda, intervir em situações de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis em outros

contextos.

Sobre a Psicodinâmica do Trabalho, Dejours pondera:

a psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela se trata de uma clínica implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo e que a toda a teoria é alinhavada a partir deste campo (DEJOURS, 1993b).

A Psicodinâmica do Trabalho considera que as intervenções devem levar os trabalhadores a um processo ativo de reflexão sobre o próprio trabalho, de modo a permitir sua apropriação e emancipação e a conduzir a uma reconstrução coletiva do trabalho.

Essa intervenção se faz relevante também quando o trabalhador se vê diante da grande quantidade de funções a ele atribuídas, principalmente no que tange aos aparatos tecnológicos, tão comuns e indispensáveis nas empresas contemporâneas. Heloani traz interessante abordagem sobre esse assunto:

Percebe-se um certo fetiche em relação à tecnologia, ou melhor, uma grande fantasia no que concerne à eficácia homem-máquina. Quando o sistema automatizado falha, há uma tendência a se culpabilizar apenas o elemento humano. Isso faz que pessoas que trabalham em terminais, geralmente bastante qualificadas, sejam objeto de constante pressão, que se acentua em caso de alguma falha técnica que ocasione algum “ruído” nos terminais. No afã de procurar eliminar qualquer possibilidade de ocorrência de erros, as pessoas tendem a sobrecarregar-se de atividades intelectuais e suprimir, ao máximo, a “carga afetiva” de suas decisões, privilegiando a esfera racional, e por que não dizer, “racionalizando” suas emoções. Isso pode acarretar um embotamento da afetividade (HELOANI, 2005, p. 5).

Esse embotamento da afetividade desencadeia, por consequência, uma série de outros problemas, como o isolamento, a baixa estima, o sentimento de fracasso entre os outros. Nesse sentido, a Teoria da Ação Comunicativa à luz da Psicodinâmica do Trabalho desempenha papel importante na aproximação das pessoas por meio do diálogo, diminuindo as tensões e melhorando os relacionamentos.

Nesse sentido, Habermas (1987) afirma que a racionalidade dos indivíduos pode ser mediada pela comunicação e por sua linguagem. Esse processo é intitulado pelo autor de discurso comunicativo, a base ontológica no estabelecimento de um instrumento de consenso social da realidade. Heloani (2005, p. 6) analisa que, desse modo, “a razão instrumental, que constitui a ordem sistêmica, passa a afetar o mundo da vida ou da razão comunicativa”.

Nesse sentido, a Teoria da Ação é utilizada como abordagem que estuda a mediação entre os conflitos gerados e as possíveis soluções a que o grupo pode chegar a partir

das discussões levantadas nos espaços coletivos, conforme explana Heloani:

Esses espaços seriam espaços públicos de discussão, isto é, lugares e momentos para que se possa expressar e discutir melhorias em relação aos problemas apontados, com a reflexão de propostas em pequenos ou grandes grupos de pessoas, sem a sonegação de quaisquer informações. E se constituiriam na grande metáfora que propicia a ação dialógica que levaria a um certo controle, por parte do trabalhador, da interface das condições objetivas e subjetivas no e do trabalho (HELOANI, 2005, p. 7).

Ao considerar as pesquisas realizadas na área, é possível conceber a possibilidade de se avançar na constituição de um modelo clínico no campo da saúde mental e do trabalho que subsidie a atuação dos profissionais em situações concretas de trabalho, de modo que possam incorporar os aspectos subjetivos e menos visíveis do trabalho como elementos indissociáveis desse tipo de estudo e atuação.

Tais princípios devem nortear as práticas de tratamento de indivíduos acometidos por doenças ligadas ao trabalho e de retorno à atividade de trabalhadores afastados por restrições laborais.

Nessa perspectiva, conforme Lancman e Uchida (2003), todas as ações – quer sejam voltadas para a transformação de situações de trabalho, quer para a prevenção, o tratamento ou a reabilitação de doenças ligadas ao trabalho – ganham um novo olhar a partir da compreensão de que, se o trabalho é gerador de doenças e sofrimento, “qualquer ação que vise a sua transformação ou vise a amenizar o sofrimento dos trabalhadores adoecidos ou em risco de adoecimento deve se dar a partir de mudanças na relação das pessoas com o seu trabalho, ou seja, com o ato de trabalhar” (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 9).

Dessa forma, a Psicodinâmica do Trabalho assume papel indispensável diante das suas concepções de trabalhador e trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho compreende que o trabalho ocupa um lugar central na construção da saúde do indivíduo.

Na relação entre prazer e sofrimento no trabalho, é possível analisar os efeitos produzidos na construção da subjetividade do sujeito. Para Dejours,

O trabalho tem efeitos muito poderosos sobre o sofrimento psíquico: ou o trabalho contribui para agravar o sofrimento, levando a pessoa progressivamente à loucura, ou, ao contrário, o trabalho contribui para subverter o sofrimento, para transformá-lo em prazer, a ponto de, em certas situações, ser mais fácil para a pessoa que trabalha defender sua saúde mental, do que para a pessoa que não trabalha (DEJOURS, 1999, p. 16-17).

No que tange ao trabalho dos artistas de teatro, tem-se que, frequentemente, eles são descritos de forma preconceituosa e estereotipada. Rudolf Wittkower e Margot Wittkower

(1991, p. 7) salientam que eles são rotulados de “egocêntricos, caricaturais, nervosos, indisciplinados, instáveis, debochados, extravagantes”.

Segundo Dejours (1999), outra dimensão equivocada refere-se ao trabalho de criação considerado como um processo individual e solitário, indiferente à opinião do público e ao sucesso. Menger acrescenta:

A criação da obra artística, nestas representações, é associada a um espasmo de loucura, genialidade e melancolia individual. Trata-se de uma visão distorcida do trabalho artístico. Observa-se que a criação artística, seja ela qual for (dança, música, teatro, cinema, pintura, arquitetura e etc.), é um trabalho realizado coletivamente, implica em pesquisas sociológicas, econômicas, políticas, históricas e psicológicas. Um dos motores fundamentais da criação é a dupla face da incerteza, o lado encantador do aprofundamento e da realização de si - mesmo, mas também o lado sombrio da concorrência, das diferenças espetaculares de sucesso, bem como das desigualdades que produzem estas diferenças (MENGER, 2005, p. 7-8).

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho tem como principal objetivo trabalhar na formação da identidade. Lacmann (2004) afirma que constituição da identidade é um processo que se desenvolve durante toda a vida do sujeito, que está ligada a noção de alteridade. Este processo deixa sempre uma lacuna, nunca preenchida “É a partir do “olhar do outro” que o sujeito se reconhece como tal, ou seja, é na relação com o outro que dentro de um processo de busca de semelhanças e diferenças nos constituímos como sujeitos” (LACMANN, 2004, p. 32).

### 2.2.2. Condições de Trabalho

Como condição de trabalho, define-se o conjunto que envolve o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho), as condições de higiene e de segurança e as características ergométricas do local de trabalho. O alvo é o corpo do trabalhador, o que a ele ocasiona desgaste, envelhecimento e doenças.

Para Dejours (1992), a questão ergonômica do trabalho refere-se, indiretamente, ao conflito existente entre o empregado e a organização do trabalho, uma vez que o conteúdo ergonômico resulta da divisão do trabalho. O objetivo é que a organização do trabalho proporcione satisfação ao trabalhador.

Nesse aspecto, o autor salienta o conflito ente a instituição do trabalho e o funcionamento psíquico do trabalhador. De acordo com Dejours, as condições de trabalho abrangem

o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), o 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 (DEJOURS, 1992, p. 25).

A caracterização do fator humano, em termos de recursos humanos, é pertinente para as análises do trabalho no teatro: o conceito de técnica remete, essencialmente, às habilidades, destrezas; portanto, implica essencialmente os usos do corpo no trabalho, estejam esses usos relacionados diretamente a uma intencionalidade física ou a uma atividade de pensamento que passa para o corpo o papel de executor, o que coaduna com a teoria de Dejours (2005).

Conforme Reynaud (1993), empresas japonesas, não de uma só vez, mas sucessivamente, após a Segunda Guerra Mundial, a partir de materiais heterogêneos, como uma legislação social importada por Mac Arthur, começaram a criar um conjunto de práticas com características específicas dos mercados consumidores.

Para Lombardi (1997), esse modelo de organização da produção e do trabalho assume a forma de distritos industriais. Em suas palavras,

Essas experiências, que não foram induzidas, mas tiveram sua origem espontaneamente e se desenvolveram durante várias décadas até atingirem o estágio atual, adotaram o ‘caminho alto’ de cooperação entre firmas, onde é relevante a cooperação mútua quanto ao crédito, à adoção de inovações como fator de competitividade e ao investimento na qualificação da mão-de-obra. Nelas, também, o governo local e outras instituições públicas e privadas tiveram importante papel, tanto no tocante à obediência das leis trabalhistas, como no amparo ao desenvolvimento de novas tecnologias, na busca de novos mercados, no treinamento de engenheiros e trabalhadores e no levantamento do capital necessário aos empreendimentos locais (LOMBARDI, 1997, p. 4).

Vários são os motivos responsáveis pela criação de um distrito industrial, tais como proximidade geográfica entre empresas, a especialização setorial, a predominância de pequenas e médias empresas, colaboração próxima entre firmas, a competição baseada mais em inovações do que em baixos salários, a identidade sociocultural, entre outros.

No entanto, essa forma de trabalho não oferece aos empregados opções de se mover em busca de mudanças, o que gera insatisfação, tornado este labor puro objeto de obrigação. As indústrias contemporâneas, em nome da produtividade, desenvolvem-se na medida em que os trabalhadores vendem sua força de trabalho a um preço muito inferior ao que ele de fato estaria avaliado.

### 2.2.3 Relações de Trabalho

Segundo Dejours (2004), por meio do desenvolvimento teórico e empírico, a teoria Psicodinâmica do Trabalho concebe o modelo de homem como um ser que pensa em sua relação com o trabalho, interpreta sua situação e, em razão dela, reage e se organiza. Ele possui uma história singular que constrói sobre o sentido do trabalho.

É sujeito, tendo em vista que não sucumbe às pressões do trabalho e luta pela manutenção de sua saúde mental. E, sobretudo, não é isolado: toda vivência subjetiva relativa ao trabalho é construída nas relações entre sujeitos ou entre grupos, privilegiando a intersubjetividade.

Para Heloani e Lancman (2004, p. 12), “Aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que uma simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas evidentes que precisam ser desvendadas”.

Freitas (2000) afirma que um bom ambiente de trabalho é condição fundamental para o desenvolvimento profissional; porém, a identidade social também é uma condição predominante para esse desenvolvimento.

Daí emerge o questionamento em relação ao ambiente de trabalho vivenciado pelos artistas de teatro e pelas organizações teatrais. A instabilidade e a insegurança concorrem para a insatisfação tantas vezes percebida em meio a essas categorias profissionais, principalmente no Brasil e em Goiás.

As relações de trabalho integram as interações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe e de outros grupos de trabalho e, por fim, com as interações externas (clientes, fornecedores, fiscais).

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

Macêdo (2008) pondera que o profissional pensa nas suas relações de trabalho e atribui um sentido às situações, mas depende das condições socioeconômicas oferecidas; logo, em contrapartida, as situações de trabalho modificam as percepções desse trabalhador de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho.

Quando, nesta pesquisa, resvala-se para o trabalho artístico, observa-se que as

condições financeiras e as situações vivenciadas pelos profissionais de teatro promovem um questionamento permanente: “Compensa trabalhar com teatro?”.

Surge um sistema de regras, no qual o profissional se percebe como agente participante e transformador. Neste aspecto, emergem-se comportamentos controladores ou submissos e aspectos subjetivos inerentes a cada um. Para Heloani e Lancman,

Aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que uma simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas meio evidente que precisam ser desvendadas (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 12).

Dejours (1994) afirma que, para encontrar o equilíbrio no trabalho, é necessário que a pessoa execute tarefas que lhe permitam perceber, na sua função, o prazer, uma vez que as pressões existentes no trabalho podem significar desequilíbrio para a saúde mental do trabalhador.

As relações no trabalho podem ser estudadas sob várias vertentes, sendo relevante relacionar saúde mental e trabalho, a partir dos seguintes aspectos:

1. Os indivíduos nascem num contexto no qual o trabalho é à base da sobrevivência do próprio grupo ao qual pertence.
2. Diferentemente da situação que muitas vezes se toma como referência, grande parte dos indivíduos entra no mercado de trabalho sem sequer ter vivido as transformações do corpo próprias da adolescência, a definição da identidade sexual, as primeiras experiências amorosas etc.
3. Quando um indivíduo ingressa no mundo do trabalho, começa a organizar sua vida em função das exigências desse novo lugar, e é lá que deixa a maior parte de suas melhores horas do dia – durante a maior parte de sua vida, daí em diante. (BORSOI, 2007, p. 2).

Nota-se, então, que, quando o trabalho começa a fazer parte efetiva da vida das pessoas, ele se torna tão significativo (ou quase) quanto às relações pessoais que cada pessoa estabelece, posto que é fundamental e necessário ao ser humano.

No trabalho artístico, conforme observado nos estudos anteriormente citados, o profissional de teatro sofre nesse quesito pelo não reconhecimento do seu trabalho como profissão, ou seja, mesmo que ele dedique de forma acentuada as suas energias físicas e, sobretudo, mentais, seu esforço não é reconhecido como deveria, daí o desequilíbrio tantas vezes observado na profissão na área do teatro.

No que tange à saúde mental do trabalhador, deve-se considerar que se trata de um processo que expressa determinadas condições da vida humana e também determinada capacidade dos indivíduos para o enfrentamento dos desafios, conflitos e agressões

apresentados pela realidade na qual vivem.

Acerca dessa questão, Sampaio e Messias (2002) pontuam que sofrimento psíquico e doença mental podem ser tomados como processos qualitativamente distintos: “No primeiro caso, diz respeito a um conjunto de mal-estares que se caracteriza pela dificuldade do sujeito em operar planos e definir sentidos para a vida, aliada a sentimento de impotência e vazio, o eu sendo experimentado como coisa alheia” (SAMPAIO; MESSIAS, 2002, p. 151).

No segundo caso, esses mesmos autores ressaltam:

Modo de reapropriação individual, que revela o fracasso das tentativas de entender, superar, evitar ou tornar suportável os sofrimentos psíquicos, radicalizando o processo de alienação e fazendo o sujeito viver tensões sem expectativa de solução ou abolir aparentalmente os pólos de tensão entre parte/todo, essência/aparência, indivíduo/sociedade, consciência/objetividade (SAMPAIO; MESSIAS, 2002, p. 151).

Os dois processos citados pelos autores revelam a complexidade das relações de trabalho, sendo necessário analisar cada situação em particular, evitando-se, assim, o surgimento de sofrimentos que possam vir incidir sobre a qualidade de vida no trabalho.

Nesse âmbito, segundo Vergara (2005), ainda que continuem as tarefas especializadas, os trabalhadores buscam, também, certa igualdade e desenvolvimento de suas potencialidades.

Na profissão do teatro, essas potencialidades estão latentes em todo momento. Há uma disputa acirrada pela promoção do talento individual. Mesmo que o esforço seja coletivo, como vimos no transcorrer da história, é imperioso ressaltar que cada artista tenta se reafirmar com o seu nome, sua marca, sua identidade.

O trabalho em grupo deve se processar de maneira positiva para seus membros, pois existem casos em que tal processo faz mais mal do que bem, uma vez que envolve a formação de valores morais e éticos no ambiente de trabalho que nem sempre são entendidos por todas as pessoas da organização. Por outro lado, a adoção de grupos criativos pode ser a saída para boas relações no trabalho.

Para a Organização Mundial da Saúde, não apenas a ausência de doença, mas também o bem-estar físico, mental e social constitui saúde. Conforme Dejours (1993), é o reconhecimento que transforma o sofrimento causado pela atividade laborativa em prazer. Esse reconhecimento depende da confiança coletiva, na qual deve prevalecer a cidadania e a democracia (MOREAU, 2008). Dentro do universo do trabalho artístico tal fato é uma constante.

### 2.3. Mobilização Subjetiva do Trabalhador

A categoria Mobilização Subjetiva do Trabalhador está organizada em três pilares: vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias defensivas ou de enfrentamento, neste âmbito discutidas separadamente.

As categorias de mobilização subjetiva do trabalhador (figura 12) possibilitam perceber as vivências do trabalhador com relação a cada categoria e quais estratégias estes trabalhadores utilizam.



Figura 12 – Segunda grande categoria: mobilização subjetiva do trabalhador.  
Fonte: desenvolvido pela autora.

Segundo Dejours (1994; 1999), a mobilização subjetiva é definida como um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho.

A utilização desses recursos depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos seus colegas e pelos superiores hierárquicos.

Essa definição no âmbito do profissional artístico, principalmente o de teatro, como vimos anteriormente, ganha uma conotação diferenciada. Reconhecimento nesse aspecto não aparece como promoção financeira, como provimento pecuniário, mas sob o fortalecimento do nome, da identidade, dos aplausos, de outro papel exercido em determinada

peça. Os valores de reconhecimento constituem outra dimensão.

Para Dejours (1994; 1999), o processo de mobilização subjetiva não é prescrito; é vivenciado por cada trabalhador. Ressalta-se que essa mobilização é fundamental no processo de gestão da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Assim, as atividades realizadas pelo trabalhador em seu cotidiano se constituem dentro do plano da subjetividade, no qual ele utiliza seu corpo e sua inteligência para auxiliá-lo no processo de produção no trabalho.

Enfim, trabalhar define-se como aquilo que o sujeito deve agregar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são assinalados. Ou ainda, aquilo que deve agregar de si mesmo para fazer face ao que não funciona quando se segue escrupulosamente às prescrições (DEJOURS, 2003, p. 14).

Nessa perspectiva, surge em cada trabalhador uma vivência não necessariamente de dor, mas de sofrimento, algo específico a cada ser humano no trabalho que desempenha. O profissional do meio artístico vivencia tal prática cotidianamente; alguns são protótipos da própria dor, o gênero “trágico” permeou o destino de muitos artistas, levando-os a uma configuração de eternos sofredores. Existia, no passado, certo requinte e *glamour* no sofrimento, o que seria absurdo em outra profissão.

Nesse processo, o trabalhador realiza, ainda, a modificação, a transformação e, muitas vezes, a eufemização da percepção de tudo aquilo que no trabalho o faz sofrer, sendo a mobilização em níveis físicos e intelectuais as principais ações buscadas por ele.

### 2.3.1. As Vivências de Prazer-Sufrimento em Relação ao Trabalho

De acordo com Ferreira e Mendes (2001), as vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional.

Ao considerar esse conjunto, o trabalhador estabelece um permanente estado de equilíbrio e tensão, buscando se adequar às situações que a organização lhe impõe e/ou oferece, sendo que as condições de trabalho, bem como sua organização, desencadeiam consequências no corpo e no funcionamento psíquico dos trabalhadores.

Ferreira e Mendes (2001) pontuam que o sujeito, ao agir direta ou indiretamente (mediação instrumental) sobre o meio pela atividade de trabalho, é, ao mesmo tempo, transformado por ele em função dos efeitos e resultados de sua ação.

Tal interação não se opera ao acaso. O sujeito é guiado por objetivos que estabelece para si, em função das propriedades da situação e de seu objeto de ação (finalismo).

Na concepção de Ferreira e Mendes (2001, p. 5), “a estruturação dos objetivos orienta a interação com o meio e resulta de um processo de apropriação e de releitura do que foi prescrito pela organização do trabalho”.

Nesse processo, o sujeito busca, dentro de suas relações e função desempenhada, os mecanismos que o levarão a vivenciar situações de prazer ou sofrimento no trabalho.

Essa interação, mediada pela atividade, é abordada em termos de estratégias de regulação e compensação do sujeito, e resultam do acúmulo de suas experiências e do conhecimento do seu próprio funcionamento (Weill-Fassina, 1990; Weill-Fassina, Dubois & Rabardel, 1993). Tais estratégias se expressam por meio de modos operatórios que o sujeito constrói (de forma mais ou menos consciente), buscando estabelecer um compromisso (não-estável) de compatibilidade entre os objetivos da produção, a competência que ele dispõe e a preservação de sua saúde. (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 6).

Tais processos são feitos a partir, também, das vivências psíquicas dos trabalhadores:

Assim, a forma como o trabalho é realizado permite a percepção da atividade como significativa ou não, influenciando o sentido particular que ela assume para cada sujeito, sendo a partir da construção deste sentido específico que emergem vivências de prazer e de sofrimento (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 8).

Para Dejours (1992), mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável, pois essa situação não permite que o trabalhador faça uma adaptação do trabalho ao seu estilo de personalidade e nem ao seu estilo físico.

O sofrimento aumenta à medida que a rigidez e a divisão do trabalho aumentam e diminuem o conteúdo significativo do mesmo. Nesse caso, [...] as frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Essa adaptação pode ocorrer com base na utilização das defesas coletivas (DEJOURS, 1992, p. 52).

Conforme a citação supracitada, o sofrimento, oriundo da inadaptação do conteúdo ergonômico, é responsável não somente pelos numerosos problemas somáticos,

como também pelas doenças mentais.

Por essa razão, Dejours (1992) sugeriu que houvesse uma harmonia entre o conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas e biológicas) e a estrutura da personalidade, pois, não havendo essa harmonia, pode emergir uma insatisfação e um sofrimento que pode ser de natureza mental e não somente física.

É importante, desse modo, que haja uma adequação das necessidades e características da estrutura de personalidade do trabalhador à organização e ao conteúdo ergonômico do trabalho. Quando essa adequação não ocorre, surgem os desequilíbrios psicossomáticos. Muitas vezes, as pessoas conseguem manter o equilíbrio recorrendo, fora do trabalho, a atividades que possuam as mesmas características de que necessitam para suprir as fragilidades da personalidade de cada um (HERNANDES, 2003, p. 28).

Caldas (1999) afirma que é necessário que o trabalhador tenha acesso a outros “cenários sociais”, diferentes dos ligados ao trabalho, com o objetivo de melhor atender às suas necessidades que, muitas vezes, não são satisfeitas no espaço do trabalho.

Dejours (1992), ao se referir ao conteúdo ergonômico, ressalta, de maneira indireta, o conflito existente entre a pessoa e a organização do trabalho, já que esse conteúdo resulta da divisão do trabalho: “O objetivo é, pois, que a organização do trabalho proporcione satisfação ao trabalhador” (HERNANDES, 2003, p. 28).

Na Psicodinâmica do Trabalho há dois tipos de satisfação. A satisfação concreta, que “diz respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo”; e a satisfação simbólica, que corresponde à “vivência qualitativa da tarefa”.

É o “sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo” (DEJOURS, 1992, p. 62). Nessa perspectiva, as organizações precisam ser estudadas como um sistema de mediações.

Segundo Dejours e Abdoucheli (1994), a organização é um conjunto dinâmico de respostas a contradições. É realmente um sistema, mas um sistema de mediações que só pode ser compreendido pela referência à mudança das condições da população e das contradições entre os trabalhadores, de um lado, e a empresa e o sistema social, de outro.

Nenhuma parte da organização, nem a organização em si mesma, pode ser considerada como dados, mas como produtos, o produto de contradição entre empresas, entre as empresas e o Estado, a empresa e seus trabalhadores, entre sistemas sociais de desenvolvimento desigual. Não se pode compreender como nasce e se transforma uma organização a não ser por referência a esse fundo negativo, numa perspectiva não positivista, mas dialética.

Dejours (1999) apresenta descrições diferenciadas para as organizações, classificadas como “descrição gerencial” e “descrição subjetiva” do trabalho.

A descrição gerencial é fornecida pelo setor de qualidade, recursos humanos ou de métodos e refere-se à descrição da produção por meio dos resultados e não das atividades. No universo artístico, esses resultados aparecem de forma diferenciada, nem sempre são imediatos. Tal fato gera também o conflito, haja vista que são esses resultados os responsáveis pelo reconhecimento e fortalecimento tanto individual quanto coletivo.

A descrição subjetiva é construída a partir da vivência dos trabalhadores e descreve o trabalho, suas dificuldades e as maneiras de lidar com elas.

### 2.3.1.1. *As vivências de prazer*

O conceito de prazer tem relação direta com o conceito de carga psíquica, pois “o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza; o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 24).

Para obtenção do prazer, é preciso que a forma como o trabalho é organizado proporcione condições para a pessoa relaxar suas tensões, o que normalmente é possível verificar nos trabalhos livremente escolhidos e quando possibilitam o reconhecimento do trabalhador pelo resultado do seu esforço. Desta forma, o trabalho pode ser visto como equilibrante da carga psíquica, sendo que “o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e reconhecimento, especialmente, pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade (MENDES; ABRAHÃO, 2001, p. 5).

Destaca-se que a obtenção do prazer está diretamente ligada às condições do trabalho, no qual se englobam desde os relacionamentos interpessoais até o reconhecimento pelo trabalho prestado.

Tais quesitos, vistos anteriormente, se destacam no trabalho artístico, justamente pela dificuldade de ajustamento aos relacionamentos profissionais. Existe muita vaidade no meio artístico que, no enfrentamento e no entrelaço cotidiano, no labor constante, gera diversos problemas.

Pagès *et al.* (1987) afirmam que a organização tende a se tornar fonte de angústia ou de prazer, dependendo da relação que o trabalhador estabelece com ela. Na visão desses autores, a organização pode ser, ao mesmo tempo, amada e odiada pelo trabalhador, ou seja, pode ser fonte de identificação de prazer, mas também pode ser fonte de sofrimento, na medida em que deixa de oferecer algo que o trabalhador dela espera.

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. No trabalho artístico, tal fato ocorre com frequência.

Há grande prazer em trabalhar com a produção, a apresentação, a elaboração e a estruturação de um espetáculo. Mesmo com as estafantes tarefas de ensaios repetidos, apresentações em série, más condições de acomodação, insegurança quanto a prováveis lucros, o artista gosta do que faz e o realiza com prazer indescritível. E sobre o prazer no trabalho, Silva ressalta:

O prazer está ligado a uma consonância entre os anseios, desejos e aspirações do trabalhador e aquilo que o contexto de produção pode oferecer. Assim, são de fundamental importância para o estabelecimento do prazer no trabalho a flexibilização da organização do trabalho; a possibilidade de ver o começo, meio e fim da atividade; métodos e instrumentos de trabalho mais adequados; identificação com o trabalho a partir da constatação da totalidade dos resultados e objetivos; maior autonomia; uso de competências técnicas e criativas; e relações sociais baseadas na confiança, na cooperação e na participação (SILVA, 2004, p. 38).

Em inúmeras organizações o prazer é identificado quando o trabalhador tem a possibilidade de superar cada um dos princípios citados, pois a ausência de um deles pode se manifestar em sofrimento em detrimento do prazer no trabalho.

Pagès *et al.* (1987) apresentam como fontes de prazer o salário, a carreira, viagens, contatos e a satisfação de identificar-se com o poder da organização. Se há prazer no trabalho, este só pode advir do ganho nele obtido, justamente no registro da construção da identidade e da realização de si mesmo.

“O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 59). Isso significa que, quanto mais o trabalhador está sobrecarregado, menos prazer ele sentirá no trabalho.

Podem-se considerar como principais componentes mais evidentes para o trabalho como vivências de prazer: a satisfação concreta e simbólica, vivências coletivas e individuais, conteúdo do trabalho, reconhecimento, cultura, liberdade e autonomia, que juntos formam um conjunto de fatores extremamente positivos.

### 2.3.1.2. *As vivências de sofrimento*

Para definir vivências de sofrimento, Hernandez (2003) defende que o trabalho pode ser fonte de equilíbrio, se permitir a diminuição da carga psíquica dos sujeitos, ou de

fatiga, se contribuir para aumento da carga psíquica, podendo, em casos extremos, provocar uma patologia. Na função do trabalho artístico essas dimensões estão muito próximas. O prazer e a desilusão caminham juntos, como veremos no capítulo dos resultados da pesquisa.

Vários princípios que podem desencadear o sofrimento no trabalho são considerados por Dejours, a saber:

Sufrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho as normas e procedimentos, horários rígidos, ritmo acelerado, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à 'cultura' ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público, dentre outros (DEJOURS, 1999, p. 28).

Os princípios apontados por ele servem tanto em relação aos trabalhadores, quanto às organizações, pois cada um possui um tipo de produção de normas que atendem às suas especificidades.

É importante reconhecer que o sofrimento não tem uma manifestação única para todos os indivíduos de uma mesma família, cultura ou período histórico. Brant assevera:

O que é sofrimento para um, não é, necessariamente, para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições ambientais adversas. Ou ainda, aquilo que é sofrimento para alguém, pode ser prazer para outro e vice-versa. Um acontecimento, como algo capaz de provocar um espanto, em um determinado momento pode significar sofrimento; em outro, pode ser vivenciado como satisfação. Resta ainda lembrar que no sofrimento é possível encontrar uma mesclagem de prazer e dor, simultaneamente (BRANT, 2001 p. 72).

A assertiva do autor permite compreender o sofrimento como um sentimento inerente a cada ser humano, sendo motivado por uma situação vivenciada ou imposta por outro ou por si mesmo.

Tal fato justifica a situação de algumas pessoas vivenciarem situações extremas de enfrentamentos no trabalho, sem, contudo, se deixarem atingir. Por outro lado, há pessoas que não têm a mesma capacidade de superar problemas, ao realizarem, assim, um autoprocesso de adoecimento.

Brant e Minayo-Gomez (2004) mostram que o sofrimento é o estado de expectativa diante do perigo e da preparação para ele. Tal fato pode significar angústia, diante de um perigo desconhecido; medo, quando ele é conhecido; ou susto, quando o sujeito defronta-se com um perigo sem estar preparado para enfrentá-lo.

O sofrimento, marcado por um 'estado de expectativa diante do perigo', pressupõe a existência de um registro, de um código linguístico que permite identificar, nomear e comunicar determinadas percepções avaliadas como ameaça. Na preparação para enfrentá-lo, é possível encontrar a dimensão que define o sujeito, a sua submissão a determinados discursos. É a inserção num discurso que permite a representação de um acontecimento como perigoso ou não, portanto capaz de desencadear sofrimento ou não. O perigo pode estar, concretamente, no ambiente e ser representado como ameaça, uma mesclagem de experiência e memória, ou pode estar interiorizado, apenas como fruto do imaginário (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p. 5).

Entende-se na assertiva de Brant e Minayo-Gomez que o sofrimento se processa mediante ocasiões de registros de situações que o sujeito identifica como ameaça, e seu grau de intensidade vai depender dos ambientes e eventos vivenciados dentro do trabalho.

As vivências de sofrimento emergem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; e, ainda, pouca perspectiva de crescimento profissional.

Na atividade teatral, tal situação se configura. Apesar de tantas vezes haver a abertura para uma promoção, para o sucesso e o reconhecimento do público, o anonimato ou o ostracismo também podem permear a existência do profissional de teatro. Um fato qualquer pode ofuscar o "brilho" profissional, haja vista que o artista é muito visado.

De acordo com Dejours (1995; 1997; 1998), o sofrimento, além de ter origem na mecanização e robotização das tarefas, nas pressões e imposições da organização do trabalho, na adaptação à cultura ou ideologia organizacional, representada nas pressões do mercado, nas relações com os clientes e com o público, é também causado pela criação das incompetências. Com isso, o trabalhador se sente incapaz diante de situações convencionais ou inusitadas.

Os trabalhadores que trabalham por produção, vivenciam o risco de não conseguirem alcançar as metas impostas ou não acompanharem o ritmo. O medo é o de não conseguir executar o trabalho, resultando no desgaste do trabalhador. Ambos, atividade e sofrimento, são respectivamente realizados de forma solitária, o que incrementa o sofrimento.

Mendes (2007) cita como principais vivências de sofrimento as que podem provocar perturbações nas defesas do organismo e as que podem ser transformadas em criatividade. Estas – manifestadas como tensão, fadiga, ansiedade, difícil adaptação ao ritmo de trabalho – contribuem para a formação da identidade, beneficiando os sujeitos.

### 2.3.2. Estratégias Defensivas ou de Enfrentamento

Para equilibrar o sofrimento advindo do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas que, conforme Rocha (2003), constituem as possibilidades de adaptação à organização, de adaptação à cultura organizacional, de ajustamento às normas e aos procedimentos da 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.

Hernandes (2003) menciona que, na busca da pessoa pela construção de sua existência, o trabalhar, o fazer, o produzir algo reconhecido e utilizado pela sociedade permitem um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência dos outros. Contudo, nem todos vivenciam a relação com o trabalho dessa forma.

O artista concorre para essa assertiva. O sentimento de utilidade, de porta voz de um tempo, de uma época, de um protótipo social concorre para a satisfação e a valorização do artista e de seu sentimento de pertencimento a uma esfera social. As diversas imagens que expõem agregam nesses profissionais as múltiplas possibilidades de seus variados talentos.

Para Dejours (1992), o trabalho também pode ser gerador de sofrimento e este começa quando a relação entre a pessoa e a organização do trabalho está bloqueada e/ou quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação, passando a sentir-se desgastado e sem possibilidades de ver sua realidade de forma a promover o prazer.

Hernandes (2003) destaca que, quando o trabalhador percebe que não há possibilidade de utilizar suas habilidades, suas potencialidades, sua capacidade criativa, e que não existe condição de expansão de si mesmo, insere-se em um processo de automação, ao passar a realizar seu trabalho de forma externa a si próprio, evitando maiores envolvimento com aquilo que faz parte de suas atribuições. Ele acrescenta:

Quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo, correlativamente, o sofrimento aumenta. Portanto, para Dejours (1992), o sofrimento no trabalho está relacionado a três fatores, quando vivenciados de forma inadequada: ao 'conteúdo significativo do trabalho', ao 'conteúdo simbólico' e ao 'conteúdo ergonômico'. Isso significa dizer que o trabalho precisa ser significativo para o trabalhador, para representar algo que ele conheça, não só em partes, mas no todo. Para tanto, as condições físicas e ambientais, ou seja, ergonômicas, devem ser adequadas à saúde, dando condições ao trabalhador de ter como produção algo em que se realize e se reconheça (HERNANDES, 2003, p.25).

De acordo com a autora supracitada, na busca do equilíbrio e da saúde mental, a pessoa utiliza recursos que passam a servir de defesas contra o sofrimento ou que servem como fonte de busca do prazer. Na concepção de Dejours (1994), a descoberta empírica mais surpreendente foi a das estratégias defensivas construídas e organizadas coletivamente.

As estratégias defensivas ativadas para enfrentar o sofrimento podem ser individuais e/ou coletivas. Dejours (1999) assegura que as estratégias coletivas de defesa, para a Psicodinâmica do Trabalho, contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho.

Esse autor afirma que trabalhar não é apenas ter uma atividade, mas também, viver e conviver: viver a experiência da pressão, viver em comum, estabelecer relações com outrem, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento.

Heloani e Lancman (2004) destacam as estratégias defensivas coletivas desenvolvidas em situações de periculosidade, a saber: banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, dentre outras.

Essas defesas explicam, em parte, condutas aparentemente irracionais, quando trabalhadores, submetidos a condições de trabalho altamente perigosas, apesar de orientados, por vezes, não usam ou negligenciam medidas de proteção.

Segundo Limongi e Rodrigues (2005, p. 48), “enfrentamento é o conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades”.

As estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho podem desencadear outros tipos de problemas. Pitta adverte:

Diante das características desfavoráveis à saúde no trabalho, o trabalhador desenvolve defesas, estratégias de enfrentamento, as quais permitem que o sofrimento não seja instalado ou não venha a causar adoecimento. As estratégias de enfrentamento são estruturadas socialmente, e tendem a se tornar aspectos da realidade externa com as quais os membros da instituição acordam (PITTA, 1999, p. 85).

Para Macêdo (2008), as estratégias defensivas cumprem um papel paradoxal: necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, as estratégias podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza aquilo que faz sofrer.

Assim, a proteção da saúde não depende apenas do talento de cada indivíduo, mas passa, também, pelas estratégias coletivas de defesa, as quais desempenham um papel

relevante na capacidade de desenvolver sua resistência aos efeitos desestabilizadores do sofrimento. Ponderam Lancman e Sznelwar:

As estratégias de enfrentamento resultam de uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores para lutarem contra o sofrimento engendrado pelos constrangimentos do trabalho. Dentre estes está o medo do acidente, a angústia de não ser capaz de seguir as cadências ou os limites de tempo impostos, o medo das agressões provenientes dos usuários, o receio da dominação e da autoridade exercida pela hierarquia, entre outros (LANCMAN; SZNELWAR, 2004, p. 5).

Segundo Santos (2008), entre os principais componentes de estratégias defensivas ou de enfrentamento desenvolvidos pelos trabalhadores estão mascarar o sofrimento para não torná-lo patológico e atenuar a consciência do sofrimento.

Assim, no meio cultural, quando resvala-se para a questão profissional, é visível o desgaste. Cada realidade cultural tem a sua lógica interna e, ao mesmo tempo, o seu caráter universal. Há um e há todos. É preciso que o artista reconheça o *locus* cultural para compreender as suas transformações, suas riquezas, suas misérias e sua multiplicidade.

A arte ainda não é vista como uma forma de compreender e superar conflitos. Ela se prende à questão do lazer. Se for só para fazer divertir, não precisa ser pensada, recompensada ou levada a sério.

Há, pois, um imediatismo entre o ganhar e o consumir na sociedade atual. E a arte é substância de consumo rápido, tem valor diminuto, portanto. É efêmera, volátil, não se firma na materialidade do mundo, daí a sua pouca importância num mundo de consumo extremado.

#### **2.4. Superação do Sofrimento no Trabalho, na Perspectiva da Psicodinâmica**

Para compreender os mecanismos de superação do sofrimento no trabalho, é necessário situar o binômio trabalho e saúde/doença mental, estando estes intimamente associados.

Na constituição deste binômio, estão inseridos vários princípios, como a exploração e a inflexibilidade na organização do trabalho, no que concerne ao contexto econômico, às expectativas, ao estigma e à intolerância em relação ao contexto social e à valorização que o trabalho traz, no que diz respeito ao contexto pessoal.

Para Saraceno (1999), a modernidade traz conflitos como a competitividade e a geração de empregos, provocando uma crescente exclusão no mercado de trabalho. Diante

disso, a dificuldade que se coloca antes mesmo de a pessoa pleitear determinado cargo é a incapacidade de lidar com tal cenário, que, segundo o autor, é grande desencadeador de sofrimento.

Nesse sentido, é necessária uma preparação prévia deste trabalhador, entendendo que essa é apenas uma etapa, sendo que, no âmbito do trabalho, outros desafios se manifestarão.

Outro ponto a ser observado no processo de prevenção de sofrimento no trabalho é a forma pela qual a atividade laboral é compreendida. De acordo com Borsoi (2007), quando o trabalho é transformado em atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, retira do indivíduo a sua capacidade criativa. Já no teatro, tal fato não se configura, visto que o alimento do trabalho do artista é a própria criatividade, a superação de limites, a quebra de paradigmas.

Para transformar o sofrimento em prazer, é necessário buscar os sentidos para o trabalho. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade.

O reconhecimento no trabalho é fundamental para permitir a construção de uma identidade pessoal e social. Esse reconhecimento significa a percepção por parte dos pares, dos subordinados e das chefias, o uso da inteligência – a *métis* – no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

É importante destacar que o trabalho assume, para Dejours e Abdoucheli (1994), o sentido de luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida.

A fugacidade da existência, tema recorrente no trabalho artístico, faz vislumbrar a condição humana, a limitação, as impossibilidades. O profissional vivencia e, ao mesmo tempo, expõe.

Nessa concepção, o prazer e a felicidade no trabalho, fundamentais para manutenção da saúde e da normalidade, decorre da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização, ou na sociedade. Esses fatores contribuem para a produção, satisfação e prazer no labor artístico teatral.

Tais transformações precisam ocorrer também em âmbito gerencial, já que muitos gestores, ao detectarem alteração na rotina dos trabalhadores, sobretudo de ordem psicológica, ressaltam que estes devem procurar atendimento médico.

É importante a consulta e o parecer de profissionais da saúde, que deverão estar sempre de plantão para corrigir os excessos e as faltas, além de oferecer prescrições e medidas

de prevenção.

No campo da saúde mental, o exercício da prevenção pode ser considerado historicamente falido. No entanto, as noções de sujeito universal e de predição controlada do comportamento – que sustentam as práticas preventivas – permanecem firmes e continuam fundamentando teorias e intervenções nos campos da saúde e do trabalho. Prevenção implica pré-dizer, imaginariamente, a existência de uma doença no horizonte e dos mecanismos para evitá-la (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p. 8).

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica, pautada nos postulados de Dejours, oferece grandes contribuições, ao considerar a significação e o sentido do sofrimento como dimensões essenciais no entendimento da relação saúde-trabalho, colocando-se à escuta do trabalhador para compreender o que lhe ocorre.

Para a apreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours (1999), inspirado na Psicanálise, propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só à fala individual, mas principalmente à coletiva.

No trabalho artístico, como visto anteriormente, a participação e a polifonia estão presentes, há uma sintonia entre os que trabalham na profissão, o que não há é reconhecimento financeiro e nem satisfação econômica.

Para evitar maior sofrimento no trabalho, Dejours (1994) propõe uma estratégia: chamar a atenção para a dimensão coletiva e desenvolver novas abordagens para a análise e a avaliação da cooperação. Tal fato porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto, é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público, espaço de circulação da palavra coletiva.

É na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade de o sofrimento emergir e de sua solução ser pensada por todos.

Moura e Fonseca (2008) fazem importante consideração acerca da transformação do sofrimento no trabalho em prazer. Os autores partem das relações harmoniosas no trabalho:

No ambiente de trabalho também se estabelecem vínculos, possibilitando situações de convivência e possibilidades de apoio social. O apoio organizacional dependerá de como os empregados percebem as expectativas e crenças sobre a retribuição e reconhecimento dado pela empresa ao seu trabalho. Esta percepção é influenciada pela frequência, intensidade e sinceridade das relações de elogio e aprovação, pelos aspectos ligados à remuneração, vínculos de trabalho e às políticas organizacionais (MOURA; FONSECA, 2008, p. 3).

Acerca das ponderações de Moura e Fonseca, é importante mencionar que a maioria das situações de sofrimento no trabalho são decorrentes da ausência das formas de

apoio organizacional acima assinaladas, tendo em vista que a atual realidade brasileira ainda revela empresas com concepções muito tradicionais, que não consideram o trabalhador como parte integrante dela.

O apoio social também se associa aos aspectos das relações sociais que conferem um efeito sobre a saúde física e a saúde psicológica do indivíduo. Esses aspectos não correspondem tanto às necessidades materiais dos indivíduos, mas sobretudo às mais subjetivas, particularmente no que se refere à intensidade, à confidencialidade, à reciprocidade e à interação.

É fundamental destacar que, ao sentir-se amado e amparado por amigos, os níveis de ansiedade, depressão e doenças somáticas diminuem, proporcionando aos trabalhadores uma melhor adaptação aos efeitos das vivências estressantes, o que possibilita que estas tenham menores consequências negativas sobre o organismo (COSTA; LUDERMIR, 2005).

Dessa forma, nota-se a importante contribuição do apoio social sobre a vida dos trabalhadores. Na concepção de Moura e Fonseca (2008, p. 7), “o valor atribuído pelos trabalhadores ao apoio no trabalho vem da atribuição de características humanas dadas à organização, pois os funcionários muitas vezes enxergam as ações dos agentes da empresa como da própria instituição”.

## **2.5. Estado da Arte em Psicodinâmica, no Brasil e no Mundo**

Nas linhas de pesquisa atual da Psicodinâmica no Brasil e no mundo são conferidas as tentativas de explicação do conflito do ser humano. A Psicodinâmica do Trabalho adota o pressuposto intersubjetivo na relação homem-trabalho. Ela concebe o homem como um ator social que pensa sua situação de trabalho, a interpreta, reage e a organiza mental, afetiva e fisicamente.

Considera também que o homem não é um joguete passivo das pressões organizacionais; ele é portador de uma história singular e de uma subjetividade próprias, participa do processo de construção de uma subjetividade do trabalho no confronto entre o psíquico e o social e resultante da ação-reação diante de uma realidade que transforma e pela qual é transformado no mundo do trabalho (DEJOURS, 1994; FERREIRA; MENDES, 2003).

Muitos pesquisadores, em âmbito mundial, têm contribuído com a Psicodinâmica do Trabalho, principalmente Dr. Christophe Dejours, diretor do Laboratório de Psicologia do Trabalho do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios de Paris, criador da

teoria; Dra. Elisabeth Adsoucheli, Paris; Dr. Christian Jayet, Paris; Dra. Heliete Karan, da Universidade de Paris; Dra. Isabelle Gernet, professora da Universidade de Lille; Thomas Périlleux, professor da Universidade Católica de Louvain, Bélgica. Confirma-se o quadro 6, a seguir:

Quadro 6 – Pesquisas em Psicodinâmica no Brasil

| Local             | Universidade | Pesquisador   |
|-------------------|--------------|---|
| Brasília          | UnB          | Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes<br>Prof. Dr. Mário César Ferreira<br>Profa. Dra. Elisabeth Zulmira Rossi<br>Prof. Dr. José Vieira Leite<br>Profa. Dra. Katia Tarouquella Brasil<br>Prof. Me. João Batista Ferreira<br>Prof. Me. Carla Faria Morrone |
|                   | UniceuB      | Profa. Dra. Magali Costa Guimarães  |
|                   | UCB          | Profa. Dra. Lêda Gonçalves de Freitas<br>Prof. Me. Emílio Peres Facas   |
| Minas Gerais      | PUC-MG       | Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo  |
| Rio Grande do Sul | UFRGS        | Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo<br>Profa. Me. Elisete Soares Traesel  |
|                   | Unisinos     | Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro   |
| Rio de Janeiro    | URFR         | Profa. Dra. Marta Rezende Cardoso   |
|                   | UFF          | Profa. Me. Suzana Canez da Cruz Lima.   |
| Amazonas          | UFAM         | Profa. Dra. Rosângela Dutra de Moraes   |
| São Paulo         | ANPEPP       | Profa. Dra. Soraya Rodrigues Martins  |
|                   | USP          | Profa. Dra. Selma Lancman<br>Prof. Dr. Lerte Idal Sznelwar  |
|                   |              | Prof. Dr. Roberto Heloani   |
| Goiás             | PUC-GOIÁS    | Profa. Dra. Kátia Barbosa Macedo  |

Fonte: desenvolvido pela autora.

Em Goiás, desde 2007, sob a coordenação da Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo, cujo projeto denominado “O trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem psicodinâmica” foram desenvolvidas doze pesquisas relacionadas à Psicodinâmica do Trabalho.

Tais pesquisas buscam ampliar os conhecimentos sobre os trabalhadores e as organizações em que atuam, investigando fatores como organização e condições de trabalho, vivências de prazer e sofrimento e as formas de enfrentamento individuais e coletivas que os profissionais utilizam.

O grupo de pesquisa conta com uma tese de doutorado e oito dissertações

defendidas na área de Psicodinâmica do Trabalho, das quais quatro relacionam-se especificamente à arte. As dissertações desenvolvidas nessa área foram: “As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento: uma abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica”, de Fabiana Ramos Dias (2007a); “O trabalho em uma banda de *blues*: uma abordagem Psicodinâmica”, de Daniela Tavares F. Assis (2008); “O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva Psicodinâmica” da pesquisadora Elise Alves dos Santos (2008); “A vida no circo: Psicodinâmica e sentidos do trabalho”, de Juliana Evangelista Brasileiro (2008); e a tese foi denominada: “As vivências dos designers de moda em relação ao seu trabalho: uma abordagem Psicodinâmica”, de Lucia Kratiz de Souza (2010).

O grupo ainda conta com a presente pesquisa sobre as vivências dos profissionais de teatro em relação ao seu trabalho, uma abordagem Psicodinâmica, e outro estudo focado em escritores literários, desenvolvido por Marcos Bueno. A figura 13 possibilitará uma melhor visualização das pesquisas e de aspectos semelhantes ou não nas organizações pesquisadas no segmento de entretenimento, lazer e arte.

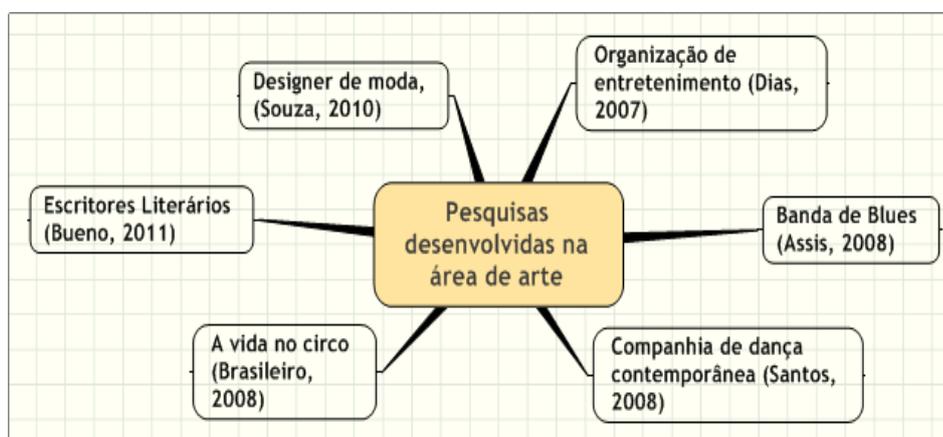


Figura 13 – Pesquisas desenvolvidas com trabalhadores que atuam na área artística

Fonte: desenvolvida pela autora.

Alguns aspectos comuns encontrados nas pesquisas sobre arte foram prazer nas relações socioprofissionais; □ bom relacionamento interpessoal; bom ambiente de trabalho e chefia; segurança e estabilidade; divisão do trabalho; sobrecarga de trabalho; □ pressão interna; boa remuneração salarial; ausência de benefícios (plano de saúde e outros); ausência de tempo livre; falta de autonomia; trabalho individualizado; terceirização.

Aspectos diferentes encontrados nas pesquisas de arte foram liberdade e autonomia; reconhecimento no trabalho, tanto do público interno quanto externo; horário

noturno cansativo; idade limitada; preconceito; ausência de transporte; □ insegurança; condições de trabalho precárias; falta de remuneração; trabalho em equipe; trabalho significa prazer, satisfação e orgulho; tradição; horários de trabalho diferenciados; crença na arte; capacidade de autonomia; realização pessoal; reconhecimento do público.

Todos os estudos do grupo de pesquisa “O trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem Psicodinâmica” demonstram que as organizações relacionadas com arte são semelhantes nas categorias de condições e relações e trabalho, ou seja, gestão do trabalho, com normas e regras, hierarquia, divisão do trabalho.

Ao passo que as vivências indicam liberdade e reconhecimento do público, alguns fatores que diferenciam as organizações estão relacionados às formas de estratégias individuais e coletivas que cada um dos grupos utiliza, como é possível conferir no quadro 7, a seguir.

Quadro 7 – Pesquisas, em Psicodinâmica do Trabalho, defendidas

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
| As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento: uma abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica, de Fabiana Ramos Dias (2007a). | Aspectos semelhantes | Prazer nas relações socioprofissionais; sobrecarga de trabalho; pressão interna para cumprimento das metas de vendas; bom ambiente de trabalho e chefia; boa remuneração salarial; ausência de plano de saúde; contradição estrutural entre um discurso oficial no código de ética e práticas de políticas de pessoal ideologicamente comprometidas com a lógica do capital e geração de lucro. |
|  | Aspectos diferentes  | Liberdade e reconhecimento no trabalho; horário noturno cansativo; ausência de transporte; insegurança ao retornar para casa; condições de trabalho precárias, com ruídos altos, ambiente sem ventilação, temperatura quente, esfumaçado de cigarro e iluminação fraca, gerando desgaste e adoecimento dos trabalhadores; negação da realidade do trabalho.                                     |
| O trabalho em uma banda de <i>blues</i> : uma abordagem Psicodinâmica, de Daniela Tavares Ferreira de Assis (2008).                                  | Aspectos semelhantes | Necessidade de pagamento de contas; necessidade de trabalhar o relacionamento pessoal; emissão de contratos de trabalhos; divisão de tarefas; terceirização.  |
|  | Aspectos diferentes  | Capacidade de autonomia; reconhecimento pelo fato de ser arte; realização pessoal; acúmulo de atividades realizadas pelos músicos; preconceito social; trabalho informal (trabalho formal + informal); ambientes que proporcionam riscos à saúde – ambiente insalubre; demanda de local específico para ensaios; busca por patrocínios.   |
| O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva Psicodinâmica, de Elise Alves dos Santos (2008).    | Aspectos semelhantes | Falta de autonomia; relações de dominação, de sujeição; trabalho individualizado.   |
|  | Aspectos diferentes  | Idade limitada (insegurança); ritmo de trabalho acelerado; utilizavam um espaço público da palavra; buscavam aliviar suas tensões em atividades fora do ambiente de trabalho.   |

|  |                      |  |
|--|----------------------|--|
| A vida no circo: Psicodinâmica e sentidos do trabalho, de Juliana Evangelista Brasileiro (2008).                                   | Aspectos semelhantes | 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.  |
|  | Aspectos Diferentes  | Trabalho = prazer, satisfação e orgulho; tradição; sentido de família; convívio (morar e trabalhar); adaptação (itinerância, convívio, mudanças no mundo do trabalho); distância da família; horários de trabalho diferenciados; desgaste físico – dores e marcas no corpo; medo e insegurança gerados por envelhecimento, acidentes, habilidade somente em uma área, desgaste, exigências da tarefa; família que se forma a partir do convívio diário; valorização do próprio trabalho; reconhecimento do público; preconceito. |
| As vivências dos <i>designers</i> de moda em relação ao seu trabalho: uma abordagem Psicodinâmica, de Lucia Kratz de Souza (2010). | Aspectos semelhantes | Existência de regras e normas; bom relacionamento interpessoal; segurança e estabilidade   |
|  | Aspectos diferente   | Liberdade e autonomia; falta de remuneração regular; reconhecimento do público; trabalho em equipe; crença na arte.  |

Fonte: desenvolvido pela autora.

Apresentados os principais pressupostos da teoria de Dejours, é possível esclarecer que a escolha do referido autor para embasamento da análise partiu da importância de suas pesquisas no campo da Psicodinâmica do Trabalho e das investidas no campo da visão do homem diante do próprio trabalho, não só apenas o trabalho propiciador da subsistência, mas aquele que possibilita o prazer e o sentido à vida.

Embricando tal teoria à atividade artística teatral, foi possível aliar sentimentos múltiplos presentes no cotidiano dos profissionais do teatro e, sobretudo, aos quesitos de satisfação, motivação, reconhecimento, sobrevivência.

Consideramos extremamente válidas as postulações dessa pesquisa, haja vista a existência dessa categoria profissional tantas vezes desvalorizada, mas resistente ao longo dos séculos, na tentativa de sustentar-se por meio da encenação dos dramas cotidianos que os artistas vivem todos os dias.

No capítulo seguinte mostrar-se-ão os métodos aplicados à pesquisa de campo, destacando sobremaneira, no capítulo final, por meio das motivações subjetivas, todo o esforço do grupo de teatro goianiense para firmar-se no cenário do trabalho teatral, em meio às crises pelas quais passa a sociedade e as categorias de motivação, sob a égide da teoria de Dejours.

### 3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O objetivo deste capítulo é apresentar o delineamento metodológico utilizado. O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de analisar e investigar as vivências dos atores de teatro em relação ao seu trabalho, com base na Psicodinâmica do Trabalho.

A partir desse objetivo geral, construíram-se os seguintes objetivos específicos:

- analisar a percepção do indivíduo no trabalho, quanto a sua identidade profissional e a sua percepção com a arte;
- analisar as vivências dos trabalhadores de teatro, no que diz respeito à organização, às condições e às relações de trabalho;
- analisar as estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores de teatro.

A Psicodinâmica do Trabalho conta com metodologia própria. Nas palavras de Rossi,

A metodologia de pesquisa da psicodinâmica do trabalho está apoiada na epistemologia das ciências históricas e hermenêuticas, que recorre à técnica de interpretação. O seu objetivo é a elaboração da vivência do sofrimento no trabalho à medida que permite desvendar a vivência subjetiva dos sujeitos em relação à organização do trabalho; perceber aquilo que na organização é fonte de pressões, de dificuldades, de desafios passíveis de ocasionar sofrimento, mas também de prazer. (ROSSI, 2010, p. 113).

Para alcançar os objetivos descritos acima, o estudo buscou esclarecer se os profissionais de teatro conseguem superar e transformar o sofrimento psíquico por meio de estratégias de enfrentamento.

#### 3.1. Tipo de Pesquisa

Na presente pesquisa, optou-se pelo estudo de caráter descritivo exploratório, que, segundo Triviños (1999, p. 14), “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa aprofundadamente”. Assim, com a utilização de método científico<sup>28</sup>, estuda-se um objeto a fim de compreendê-lo, de forma ampla e detalhada, em todos os seus aspectos.

---

<sup>28</sup> Método é um procedimento racional arbitrário de como atingir determinados resultados. O termo método deriva do grego e significa “longo caminho”. Na ciência, os métodos constituem os instrumentos básicos que ordenam de início o pensamento em sistemas, traçam de modo ordenado a forma de proceder do cientista ao longo de um percurso para alcançar um objetivo preestabelecido (ABBAGNANO, 2000, p. 668).

A terminologia 'estudo de caso' surge na pesquisa médica e psicológica com uma forma de análise aprofundada de um caso individual de certa patologia... Nas Ciências Sociais caracteriza-se como uma metodologia de estudo que se volta à coleta de informações sobre um ou vários casos particularizados. É também considerado como uma metodologia qualitativa de estudo, pois não está direcionada a se obter generalizações do estudo e nem há preocupações fundamentais com tratamento estatísticos e de quantificações dos dados em termos de representação... Pode-se finalizar o estudo de caso tipificando um indivíduo, uma comunidade, uma organização, uma empresa, etc. (BARROS; LEHFELD, 2001, p. 217).

Este estudo fará uma abordagem, como eixo do projeto matriz, dos aspectos referentes às vivências que os trabalhadores na área de teatro, junto a um grupo de teatro, da cidade de Goiânia, Estado de Goiás, atribuem ao seu trabalho, ao serem levantadas as categorias da Psicodinâmica, como organização do trabalho, condições e relações, mobilização subjetiva do trabalhador, ou seja, vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de enfrentamento das dificuldades cotidianas da arte, num país como o nosso, que considera as atividades artísticas como ações supérfluas e desnecessárias.

Dentro das propostas metodológicas específicas para a Psicodinâmica do Trabalho, nesta pesquisa foram utilizadas entrevistas individuais, que, por trata-se de uma pesquisa qualitativa, conforme Gaskell (2008) são utilizadas de forma semiestruturadas, com um único ou vários respondentes.

Gonzales Rey (2002) diz que as entrevistas, como instrumento metodológico consistem em uma ferramenta de interação, com espaço para diálogo entre o pesquisador e o sujeito investigado. O papel do pesquisador durante a entrevista não é somente o de perguntar, e nem o papel do sujeito investigado é somente o de responder às questões.

### **3.2. Campo**

A organização escolhida é em uma companhia de teatro profissional da cidade de Goiânia, Estado de Goiás, Brasil, criada em 1993, que desenvolve um trabalho de investigação e criação teatral e apresentação de espetáculos. A companhia, na sua atual composição, possui cinco integrantes.

A escolha da companhia se deu pelo fato de ser uma organização sólida, com quase vinte anos de existência, com sede própria para ensaios e apresentações, e que concordou em participar da pesquisa.

O grupo atua com o gênero teatral da comédia, dentro do subgênero *commedia dell'arte*, que utiliza o teatro de máscara como meio de preparação do ator, criação de personagem e estética do espetáculo e resgate da autonomia do ator como ator/compositor.

O grupo também trabalha paralelamente, oferecendo cursos de teatro para as comunidades jovens, adulta e infantil. O espaço do teatro é de sede própria, dentro de uma categoria chamada de teatro de pequeno porte, composto por palco, camarim, cabine técnica com equipamentos de sonoplastia e iluminação, *foyer*, toaletes e bilheteria, e capacidade para 100 pessoas.

Desde setembro de 2010, existe um projeto chamado “Empresa Fada Madrinha” que buscou apoio ao grupo de teatro em seus espetáculos. O patrocínio advindo deste projeto ajuda a colocar em cartaz alguns espetáculos, haja vista que é mediante apoio cultural que sobrevive o teatro brasileiro neste momento.

### 3.3. Participantes da Pesquisa

A pesquisa foi efetuada com todos os integrantes do grupo de teatro. Hoje composto por cinco integrantes, conforme já informado. Para identificação dos participantes da pesquisa, utilizou-se a sigla P/1, P/2, P/3, P/4 e P/5. Confira-se o quadro 8, a seguir.

Quadro 8 – Identificação dos participantes

|     | Sexo      | Idade | Formação                     | Cargo                      | Tempo de trabalho como ator (atriz)/ anos | Tempo de trabalho no grupo/ anos. |
|-----|-----------|-------|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------------|
| P-1 | Feminino  | 47    | Letras, Literatura e Línguas | Atriz e diretora artística | 22 anos                                   | 18 anos                           |
| P-2 | Feminino  | 29    | Ensino Médio                 | Atriz e professora         | 14 anos                                   | 12 anos                           |
| P-3 | Feminino  | 24    | Artes Cênicas                | Atriz                      | 5 anos                                    | 3 anos                            |
| P4  | Feminino  | 22    | Psicologia                   | Atriz                      | 4 anos                                    | 4 anos                            |
| P-5 | Masculino | 31    | Artes Cênicas                | Ator, professor e Diretor  | 14 anos                                   | 11 anos                           |

Fonte: desenvolvido pela autora.

Para Mendes (2007), a pesquisa, para a Psiscodinâmica, privilegia a fala, particularmente a coletiva. A entrevista usada nas pesquisas prioriza a escuta como premissa básica. “O pesquisados devem estar livres para escutar o que está fora de sua expectativa” (MENDES, 2007, p. 67).

### 3.4 Técnicas de Coleta de Dados

Como técnicas para coleta de dados foram utilizadas análise documental e entrevistas semiestruturadas, individuais e coletivas com os integrantes do grupo de teatro. Mendes (2002) descreve as estratégias de coleta de dados que podem ser usadas na pesquisa em organizações: observações, entrevistas e documentos.

Nesse tipo de pesquisa, segundo Chizzotti (1995), os dados obtidos visam revelar atitudes, preferências, pontos de vista e sentimentos que as pessoas têm a respeito do assunto a ser investigado.

Pesquisa pode ser conceituada como: uma atividade voltada para a busca de conhecimentos e esclarecimentos de dúvidas e problemas relevantes e significativos, com a utilização do método científico para imprimir credibilidade à resposta ou à solução obtida (CERVO; BERVIAN, 1978, p. 50).

Foi realizada uma pesquisa preliminar com os integrantes do grupo de estudos do Programa de Doutorado e Mestrado em Psicologia da PUC Goiás. Essa pesquisa teve como objetivo levantar quais categorias da Psicodinâmica seriam mais importantes em um primeiro momento, para auxiliar na confecção do roteiro semiestruturado de entrevistas, a ser utilizado *a posteriori*.

Após esse levantamento prévio, o trabalho foi apresentado ao comitê de ética, que avaliou os seus impactos no contexto de sua aplicação e aprovou a continuidade da pesquisa.

De acordo com a pesquisa preliminar, o presente estudo foi concebido dividindo as questões em três categorias, conforme figura 14, e sua aplicação se deu da seguinte forma:

- 1<sup>a</sup> etapa – Fundamentação teórica das categorias da Psicodinâmica do Trabalho.
- 2<sup>a</sup> etapa – Realização de entrevista individual com alunos do programa de Doutorado e Mestrado em Psicologia da PUC Goiás.
- 3<sup>a</sup> etapa – Aprovação do projeto pelo comitê de ética.
- 4<sup>a</sup> etapa – Realização das entrevistas individuais com cinco profissionais de um grupo de teatro de Goiânia, com a devida assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido, conforme normas do comitê de ética da PUC Goiás.
- 5<sup>a</sup> etapa – Realização da análise gráfica do discurso.
- 6<sup>a</sup> etapa – Validação dos gráficos por especialistas do grupo de pesquisa do Programa de Doutorado e Mestrado em Psicologia da PUC –Goiás.
- 7<sup>a</sup> etapa – Entrevistas coletivas para validação dos dados.

8ª etapa – Discussão dos dados.

9ª etapa – Devolutiva.

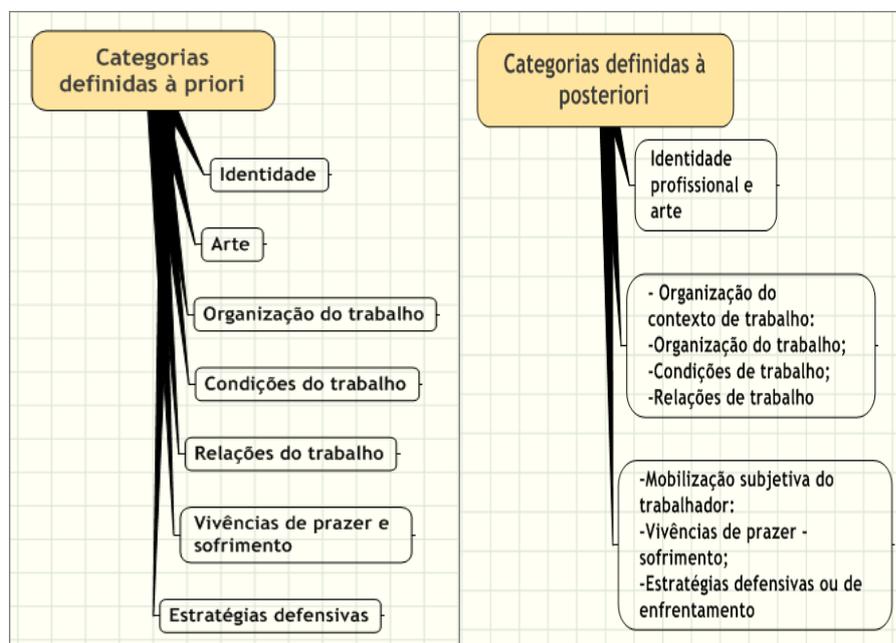


Figura 14 – Definição das categorias

Fonte: desenvolvido pela autora.

Existem muitas semelhanças entre entrevistas individuais e coletivas, porém, a entrevista não conduz a investigação mediante um conjunto de questões predeterminadas, como geralmente se faz com o questionário. Na entrevista “as perguntas são quase que um convite ao entrevistado para falar longamente, com suas próprias palavras e com tempo para refletir” (BAUER; GASKELL, 2008, p. 73).

O ambiente para as entrevistas foi escolhido em comum acordo com os entrevistados, que foram entrevistados no próprio teatro (local de trabalho), nos intervalos dos ensaios. Isso possibilitou momentos de descontração. Cada entrevista teve duração máxima de duas horas. A pesquisadora procurou, por meio da sondagem, desvendar as mensagens. Isso atende ao que apregoa Setúbal:

ao desenvolver ação de analista da comunicação e ao viabilizar a adequação do uso da metodologia ao estudo, [o pesquisador] se transforma e transforma o objeto, ao retirá-lo do seu estado original, aparentemente inerte, sem, contudo, modificar os próprios termos da comunicação (SETÚBAL, 1999 p.61).

Vale ressaltar que, após as entrevistas individuais, a elaboração e a análise dos gráficos e a validação destes por parte da equipe do grupo de pesquisa, foram efetuadas entrevistas coletivas para validação dos dados pelos profissionais do grupo de teatro.

### 3.5. Técnica de Análise de Dados

No estudo das entrevistas com os trabalhadores do grupo de teatro, foi utilizada a técnica de Lane de análise gráfica do discurso. A análise de dados é um meio pelo qual se pode obter respostas a questões norteadoras da pesquisa de forma segura e confiável. Para Lane (1985, p. 1), “é a partir da linguagem que o ser humano poderá ampliar suas noções de tempo e espaço e irá desenvolver sua capacidade de raciocínio abstrato e, conseqüentemente, será capaz de planejar suas ações e avaliá-las depois de realizadas”.

Essa técnica busca evidenciar, no contexto geral, a visão de Dejours, no que concerne ao trabalho. Entretanto, é por intermédio dos discursos e de sua análise que se poderá chegar às respostas para os problemas propostos.

Esse procedimento consiste em buscar, graficamente, os núcleos do pensamento, permitindo libertar as emoções, os pensamentos e as ações. Por meio das palavras que se repetem ou de seus sinônimos, seguindo a continuidade do discurso, utiliza-se a sequência dos números para cada “unidade de significação” que indica também com que frequência tais palavras aparecem.

Tal metodologia é derivada da análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977, p. 31), “a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” que visa levantar o discurso produzido pelo indivíduo, levando em consideração a sua realidade subjetiva, que determina seus comportamentos e práticas.

Dejours (1992) afirma que a análise das informações deve consistir em detectar dados ou opiniões contrárias dos discursos. Os pesquisadores, durante o processo de pesquisa, devem obter uma especial atenção para captar expressões de sofrimento ou de prazer, assim como as expressões de silêncio em relação a alguns assuntos próprios ou inerentes à organização.

Macêdo (1999) explica que as descrições dos dados devem ser realizadas a partir da pergunta feita aos participantes da organização, como, por exemplo: “Você sente que é um artista?”. Tal fato é denominado núcleo induzido. As transcrições das respostas de todos os participantes são reconhecidas por P1 (resposta do participante 1), P2 (resposta do participante 2), e assim sucessivamente.

Os gráficos representam os núcleos de pensamento ligados por setas numeradas, com cores diferentes no núcleo induzido. De acordo com os discursos dos participantes, emergem as unidades de significação, ou seja, palavras que se repetem. Essas unidades de

significação que se assemelham são agrupadas com base nas repetições. As unidades que têm maior número de incidência representam um núcleo de pensamento.

Ainda para Macêdo (1999), o procedimento efetuado para a análise gráfica do discurso obedece à seguinte sequência: 1) transcrição do discurso da forma mais fiel possível; 2) análise, identificação e enumeração das unidades de significação; 3) ligação por setas seguindo a direção da seriação das frases nos textos discursivos; e 4) busca das palavras-chave ou dos núcleos de pensamento.

De acordo com a autora, essas quatro etapas descritas permitem a construção gráfica do discurso dos participantes e, conseqüentemente, a realização de sua análise. A análise acontece de acordo com os núcleos de pensamento, compostos pelas unidades de significação.

Então, elabora-se um quadro, de modo que um novo reagrupamento, no qual se configurem os núcleos de pensamentos correspondentes, seja organizado, visando conter as categorias ou unidades de significação que as compõem, bem como as relações entre elas.

Os sujeitos foram identificados, conforme já comentado, com a letra P de participante da pesquisa, seguida por números de 1 a 5, conforme exemplo a seguir, em que foi perguntado sobre “Você se sente um artista?”.

“Sim, me sinto, porque, além de ser o meu trabalho, é um trabalho criativo e formador de opinião”. (P/5)

Logo em seguida, foi feita a construção do núcleo induzido, a partir da ideia principal de cada pergunta da entrevista. A técnica da análise exige a identificação e numeração dos núcleos de pensamento. Em cada grupo, as perguntas referiam-se ao núcleo de pensamento induzido. Nas respostas faz-se a identificação das unidades de significação destacadas como frases ou palavras comuns na sequência dos relatos.

As unidades de significação foram ligadas por setas de cores diferentes, de acordo com a frequência. A ligação dos núcleos de pensamentos por setas numeradas permite a leitura do discurso de acordo com que ele foi desenvolvido.

O movimento das setas em direção a uma mesma palavra demonstra que o pensamento expresso movimentou-se “da” palavra ou “para” a palavra. A frequência deste movimento em uma mesma palavra significa ser esta o núcleo de pensamento expresso em relação àquele núcleo induzido.

Após a identificação das palavras de maior frequência ou dos núcleos de pensamento, fez-se a reorganização do discurso, acompanhando-se a sequência em que ele se apresentava

por unidades de significação, numerando as setas para caracterizar tal sequência.

O exemplo da pergunta Q1, a seguir, elucida melhor. A pergunta “Você se sente um artista?” foi reconhecida por Q1 (questão 1). As transcrições das respostas de todos os participantes são reconhecidas por P1 (resposta do participante 1), P2 (resposta do participante 2) e assim sucessivamente. Seguem-se as transcrições das respostas dos cinco participantes:

Q1- P1- É difícil responder isto. Mas eu me sinto uma artista, Agora eu não sei como é **sentir como artista**, sentir como médico ou sentir como um advogado, porque é uma experiência em outras áreas, mas sentir-me enquanto artista é ter a responsabilidade, assim como em qualquer outra profissão de estar sempre atualizada, de **continuar minha formação** para poder criar algo que, de fato, faça sentido na comunicação com outro ser humano, que no nosso caso é o que a gente almeja, é o público. **Teatro é arte.**

Q1- P2 – Bom, pra mim, eu me sinto uma artista porque aqui a gente **trabalha** em função de conseguir um público, em função de fazer um trabalho que nos **agrada** enquanto profissionais de teatro e que atinja um público, então nesta relação de espetáculos que são feitos aqui, que são feitos para o público, que nos agrada e que **agrada** o público, penso que esta relação, nesta relação que a gente consegue estabelecer é um **trabalho**, sim, **artístico**, tantos nos conceitos em relação à estética do trabalho, a importância no trabalho, o que ele vai atingir socialmente, então eu acho que sou artista sim.

Q1- P3 - Sim, eu acho assim, primeiro o ator, na minha visão de mundo é uma pessoa que trabalha, mesmo sabendo que vai **ganhar pouco** ou **não vai ganhar nada**, mas trabalha com a diversão do outro, com o lazer da outra pessoa, então a gente passa meses ensaiando, editando, para **aprimorar tecnicamente** pra ter o lazer da outra pessoa, então eu acho que é um **trabalho** que ele é **difícil**, mas também é muito **gratificante**, é muito **divertido**, a gente **ganha pouco**, mas se diverte.

Q1 - P4 - Engraçado este negócio, você é uma artista, é bom... nunca parei para pensar nisso. A psicologia serve para mim como a minha futura profissão que possivelmente um dia eu vou ter alguma **renda**. Aqui com o teatro a idéia é sim profissionalizar, é sim que as pessoas tenham o respeito, que **paguem** o artista. Mas a idéia é **nem ficar rico** com isso, com o teatro ninguém tem esta pretensão e eu não sei o que é ser um artista na verdade.

Q1 - P5 - Sim, me sinto, porque além de ser o meu **trabalho**, é um **trabalho criativo e formador de opinião**.

O núcleo induzido refere-se à ideia principal contida em cada pergunta da entrevista. No caso do exemplo acima, seria: “Você se sente um artista?”. Nos gráficos são representados os núcleos de pensamento ligados por setas numeradas e de cores diferentes, de acordo com o número, ao núcleo induzido.

Com a reorganização do discurso, foi possível elaborar um organograma, formado pelos núcleos de pensamento e suas unidades de significação que mantiveram relação entre si pela semelhança de conteúdo. Assim, para cada pergunta formulada a um grupo, construiu-se um organograma específico.

A seguir, é apresentada a figura 15, construída com base nos procedimentos descritos, referente à pergunta “Você se sente um artista?”

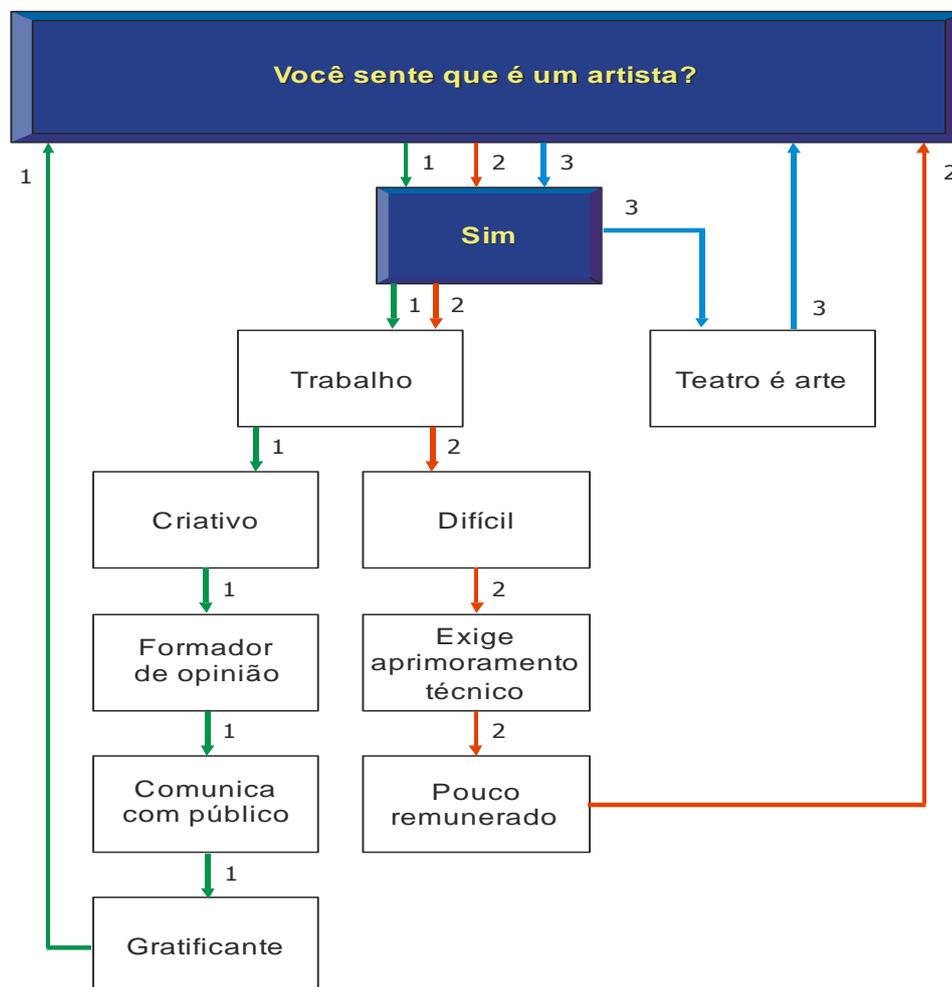


Figura 15 – Modelo de organograma do discurso dos participantes

Fonte: desenvolvido pela autora.

Conforme indicado na figura acima, o discurso é elaborado e se reproduz graficamente, de forma que as setas numeradas indicam a relação e a sequência desse discurso. Essa configuração possibilita ainda o destaque dos núcleos do pensamento, que permitem apreender o significado dos fenômenos pesquisados.

No capítulo 4, denominado “Apresentação, análise e discussão dos resultados”, estes serão apresentados em categorias e sua análise será feita no final de cada um dos gráficos, visando a uma melhor compreensão do discurso.

## **4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Este capítulo tem o objetivo de apresentar os resultados da pesquisa realizada com os profissionais de uma companhia profissional de teatro de Goiânia, Goiás. Seguem a análise e a discussão embasadas na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, com suas categorias estabelecidas *a priori* por Dejours (1994; 1997; 2004).

O capítulo foi dividido em três categorias. Constam na categoria 1: identidade profissional e arte; na categoria 2: a organização do trabalho; e na categoria 3: os aspectos subjetivos do trabalho dos profissionais do teatro, com enfoque nas suas vivências de prazer e de sofrimento.

A presente pesquisa, conforme mencionado, integra o projeto “O trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem psicodinâmica”, orientado por Macêdo (2008), do qual também fazem parte os pesquisadores Dias (2007), Assis (2008), Santos (2008), Brasileiro (2008), Souza (2010) e Bueno (2011), conforme figura 13.

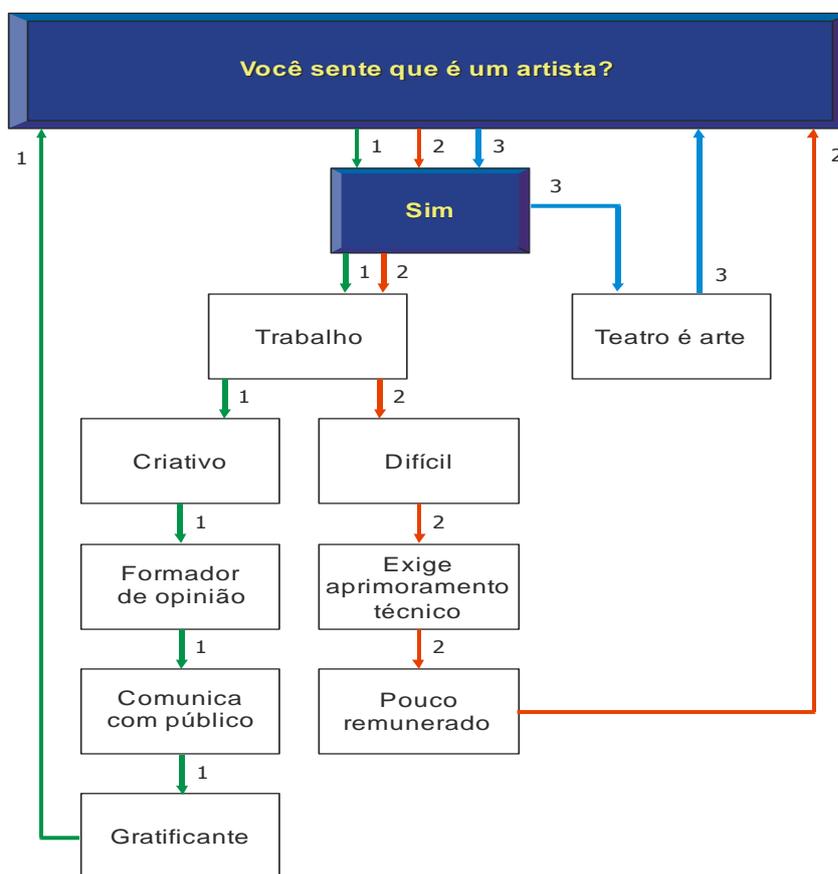
### **4.1. Categoria 1: Identidade Profissional e Arte**

A identidade profissional refere-se a quanto ou como o indivíduo se percebe no seu trabalho, no qual constrói sua identidade profissional. Para Souza (2010), a identidade é um princípio fundamental na formação de significados para os indivíduos, princípio este constituído pelo coletivo e pelo social.

De acordo com Macêdo (2010), cabe ressaltar que há, no labor artístico, uma possibilidade de transformação da realidade, que escapa das definições tradicionais e denuncia suas contradições, ao revelar, assim, outras intenções.

O gráfico a seguir refere-se à questão de os profissionais de teatro sentirem-se ou não como artistas.

Gráfico 1 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente um artista?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Diante deste núcleo induzido – “Você se sente um artista?” – emergiu a categoria “sim”, que se subdivide nos núcleos de pensamento: “trabalho” e “teatro é arte”.

Segundo o discurso dos participantes, o trabalho pode ser criativo, pois forma opinião, comunica com o público e é gratificante. No entanto, o trabalho é difícil, pois exige aprimoramento técnico e é pouco remunerado.

Alguns trechos dos discursos ilustram esses aspectos:

“É difícil responder isto. Mas eu me sinto uma artista. Agora eu não sei como é sentir como artista, sentir como médico ou sentir como um advogado, porque é uma experiência em outras áreas, mas sentir-me enquanto artista é ter a responsabilidade, assim como em qualquer outra profissão de estar sempre atualizada, de continuar minha formação para poder criar algo que, de fato, faça sentido na comunicação com outro ser humano, que no nosso caso é o que a gente almeja, é o público.” P/1

“Sim, eu acho assim, primeiro o ator, na minha visão de mundo, é uma pessoa que

trabalha, mesmo sabendo que vai ganhar pouco ou não vai ganhar nada, mas trabalha com a diversão do outro, com o lazer da outra pessoa, então a gente passa meses ensaiando, editando, para aprimorar tecnicamente pra ter o lazer da outra pessoa, então eu acho que é um trabalho que ele é difícil, mas também é muito gratificante, é muito divertido; a gente ganha pouco, mas se diverte.” P/2

“Bom, para mim, eu me sinto uma artista porque aqui a gente trabalha em função de conseguir um público, em função de fazer um trabalho que nos agrada enquanto profissionais de teatro e que atinja um público, então nesta relação de espetáculos que são feitos aqui, que são feitos para o público, que nos agrada e que agrada o público, penso que esta relação, nesta relação que a gente consegue estabelecer é um trabalho, sim, artístico, tantos nos conceitos em relação à estética do trabalho, a importância no trabalho, o que ele vai atingir socialmente, então eu acho que sou artista sim.” P/3.

“Engraçado este negócio, você é uma artista, é bom... nunca parei para pensar nisso. A psicologia serve para mim como a minha futura profissão que possivelmente um dia eu vou ter alguma renda. Aqui com o teatro a ideia é sim profissionalizar, é sim que as pessoas tenham o respeito, que paguem o artista. Mas a ideia é nem ficar rico com isso, com o teatro ninguém tem esta pretensão e eu não sei o que é ser um artista na verdade.” P/4

“Sim, me sinto, porque além de ser o meu trabalho, é um trabalho criativo e formador de opinião.” P/5

Esse discurso confirma a teoria de Castel (1995), discutida anteriormente. Como se sabe, esse pesquisador conclui que o trabalho artístico é de difícil mensuração e que a flexibilidade do mercado de trabalho possibilitou ao artista trabalhar como autônomo e sobreviver de pequenas apresentações. Além disso, ele pode ter vários empregadores, acumular carga horária, e trabalhar de modo desumano.

É preciso conceber a arte como algo que confere diálogo entre o carnal e o espiritual (BOSI, 1999), que seja capaz de induzir novas formas de conceber o mundo não somente pela lógica do lucro imediato, mas pela visão mais profunda, no que tange ao sentido da própria existência.

Assim, nessa definição de quem exerce a arte por gosto, conforme caracterizado por Dejours, Dessors e Desraux (1993), ainda devem ser consideradas organizações do trabalho livre e flexível, em que a divisão do trabalho é reduzida, em que há maior possibilidade de mudança nos conteúdos significativos do trabalho. Assim, aumentarão as vivências de prazer e o equilíbrio psicossomático.

Só que, no trabalho artístico, muitas vezes, a flexibilidade também está imbutida na instabilidade, haja vista não haver nenhuma garantia, em razão de não haver uma “divisão de trabalho”, na concepção tradicional do termo.

Mesmo com todas as dificuldades, o sentir-se artista engendra um sentimento de orgulho, pois o artista é diferente, e o seu trabalho é visto como divertimento e como prazer,

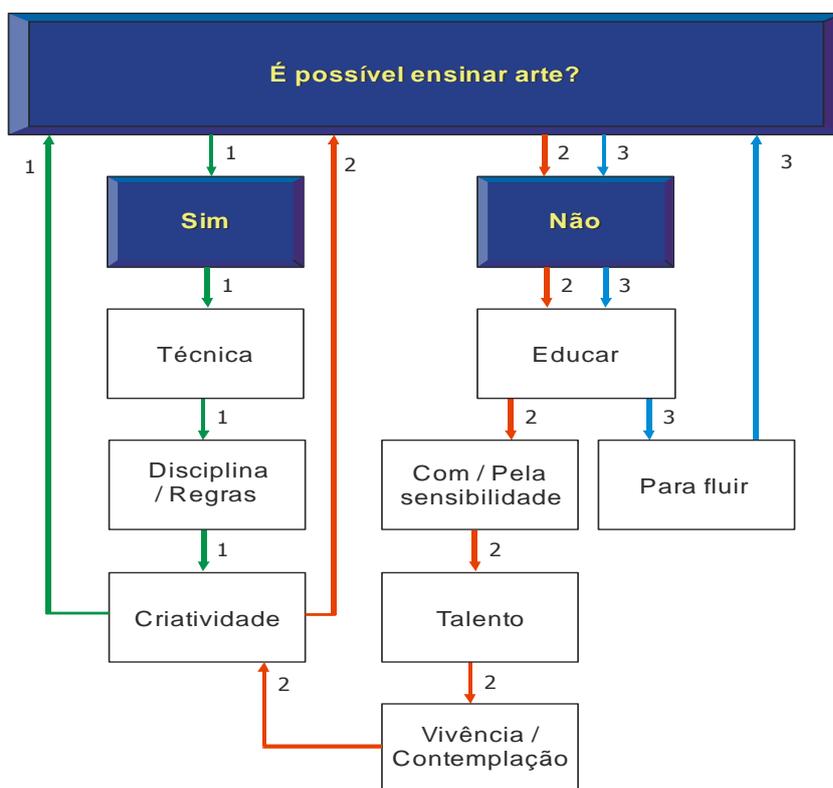
muito diferente do trabalho estafante e repetitivo que muitos profissionais realizam todos os dias, presos, por exemplo, no calor sufocante de grandes fábricas ou em galpões de confecções, debruçados sobre máquinas, com atividades repetitivas e desgastantes para o corpo e para a mente.

A arte teatral como expressão artística, em sua evolução, apresenta origem na dúvida e na curiosidade humanas, diante do mistério da própria existência, das contradições e dos desacertos em todos os tempos. Vem do anseio do homem em perpetuar a sua dúvida perante o imponderável do destino, das muitas perguntas que, há milênios, não têm respostas (RIBEIRO, 2004).

Para Bonfio (2007), a composição artística significa “formar-se de várias partes”; inserir-se na constituição de, constituir, arranjar, dispor. O criar, na perspectiva do autor, está ligado à memória e aos sentidos. Por isso, o ator deve desenvolver seu “ouvido interior” e fazer da memória de suas experiências uma matéria que pode ser trabalhada.

O gráfico 2, a seguir, diz respeito ao questionamento se, para os profissionais do teatro, é possível ensinar arte ou não.

Gráfico 2 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “É possível ensinar arte?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados: “É possível ensinar arte?”, emergiram os núcleos “sim” e “não”. O núcleo “sim” está relacionado às técnicas, à disciplina, a regras e à criatividade para que se possa ensinar a arte.

O núcleo “não” está relacionado ao processo de educar pela sensibilidade, pelo talento, pela vivência e pela contemplação e ao fato de acreditar que não se pode ensinar arte e sim educar para fluir.

Os participantes que afirmaram que é possível ensinar arte, pois esta exige técnicas, disciplina, regras e estimula a criatividade, disseram o seguinte:

“Com certeza, tanto que eu sou professora aqui na companhia e sou professora numa escola pública também, então pra mim é extremamente fundamental, até mesmo porque se a gente trabalha com arte a gente precisa de um público que nos assista, que veja e que aprecie esta arte e ela só é possível ser feita se a gente trabalhar com essa educação deste público, por isso que estou na escola, por isso que... sabe... eu já trabalhei muito em escolas públicas, em locais de situações de risco, com crianças e com adolescentes, porque eu acredito que a arte é uma forma de mudar a realidade, no sentido de dar uma outra visão em relação às coisas, por isso que eu acho, com certeza, que a arte é possível ensinar, com certeza.” P/2.

“se você pensar que arte também é disciplina, que é trabalho, que tem regras, então você pode ensiná-la sim, agora se você pensar que é só o talento da pessoa, não tem como ensinar, não tem como dar talento a alguém.” P/3

Os participantes que negaram ser possível ensinar arte, justificam-se pelo fato de poderem educar pela sensibilidade, pelo talento, pela vivência e pela contemplação e para a fluência.

“É possível! (Como?) é possível ensinar arte na medida em que você pode proporcionar a outra pessoa uma vivência, é uma vivência na contemplação do que já foi produzido pela humanidade, certo? E também no exercício de exploração da sua capacidade criativa e de acesso ao seu campo imaginário”. P/1

“Eu acho que é possível ensinar pela arte, porque através da arte vc pode alcançar eu pego como exemplo a criança, que é um trabalho que a gente faz aqui, a criança cria esta, tem esta comicidade inerente dela. Tem um jogo dramático que faz parte dela. A criança brinca como se estivesse ensaiando para a vida adulta, ela brinca com jogos dramáticos fazendo isto, então pela arte você pode colocar coisas que não seja, da mesma forma que a instituição de ensino que coloca  $a + b = c$ . De uma forma diferente, uma forma lúdica, de uma forma brincada. Mas eu acho que a arte em si não você tem como ensinar, você tem que querer, gostar, ela faz parte da instrução do ser humano; a criança nasce assim, a gente aos poucos vai escolhendo se quer estar no palco, se quer estar pintando. Ou tem gente que não quer ser nada a ver com isso, tem gente que quer negar isto.” P/4

“Eu acho possível educar para a arte. Ensinar eu acho complicado, porque uma pessoa que procura a arte ela já tem o dever, que eu acho que é o fundamental, agora você pode educar, aprimorar, aqui eu acho que ensinar só por ensinar, eu acho que não.” P/5

Para Pereira e Fávero (2010), o professor-artista atua e participa mais intensamente, o professor-artista pensa em como o processo de criação da arte pode chegar do público à sociedade, e de que modo a arte pode formar esses perceptores, proporcionando uma visão mais ampla da vida e das suas possibilidades.

De acordo com Coli (2000), a arte pressupõe um esforço e exige muita complexidade, uma vez que é composta por um conjunto de relações e de referências, em que há regras que evoluem com o tempo, transformam-se de acordo com cada artista.

Para Benjamin (1994), a técnica sempre esteve presente no universo das artes, e há a necessidade de o artista dominar uma série de conhecimentos, procedimentos e habilidades específicas para a realização de sua obra, e esta técnica pode ser percebida de diferentes formas no decorrer da história.

Cada pessoa, ao ensinar as técnicas que fazem parte deste universo, irá repassá-las de acordo com o seu conhecimento.

Nesse sentido, é importante ressaltar que o trabalho na arte não é qualquer trabalho, ao contrário, é um trabalho que exige constante aprimoramento, renovação de ideias e criatividade.

Devido às modificações das ações físicas que ocorrem constantemente, a imaginação também está passível de sofrer transformações e, conseqüentemente, é possível surgirem novas situações. O ator é ainda a pessoa que propicia vida ao personagem, incorporando-o, personificando-o (ASLAN, 2007).

Essa capacidade que o homem possui de realizar algo, conforme lhe confere o olhar sensível, aguçado e anímico, distante do olhar cotidiano da maioria das pessoas que vivem os conflitos existenciais e os problemas ligados ao corpo – comer, vestir, comprar –, é o que o diferencia, como homem artista, do homem comum.

O artista se posta numa situação acima das imposições rotineiras do dia a dia e consegue criar outra atmosfera para observação da vida, de forma menos imediatista (HUTCHEON, 2002).

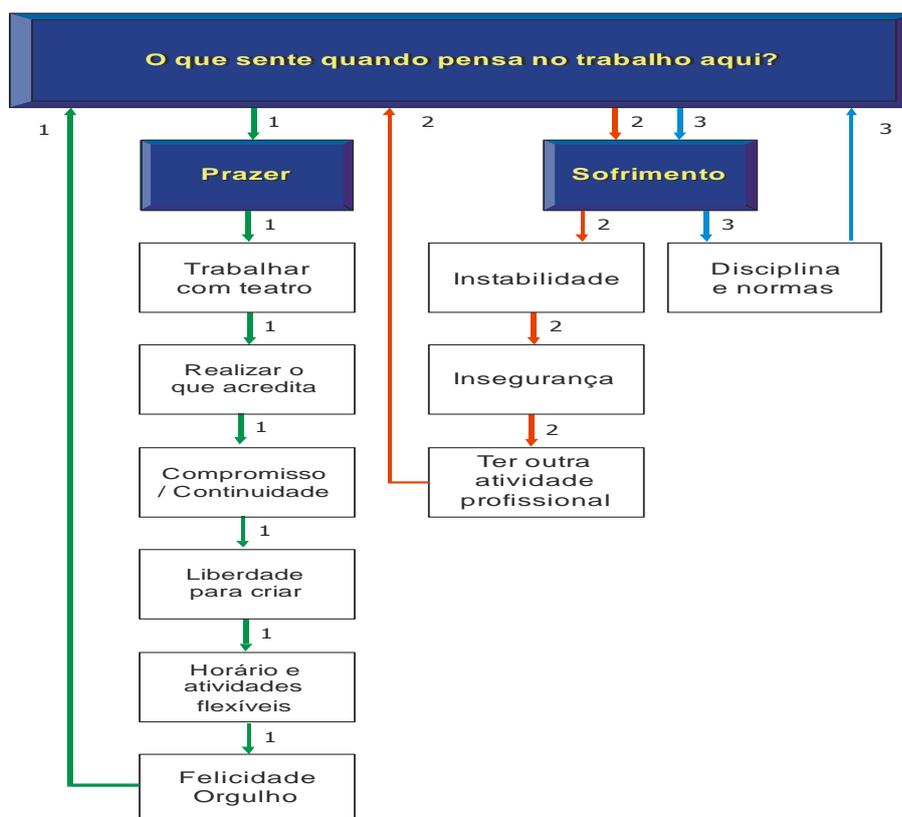
Ao que se percebe, segundo a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o sentimento de pertencimento ao trabalho, de aprendizagem e constante aprimoramento alia-se à sensibilidade.

É preciso acuidade ao labor artístico, ou seja, nem toda pessoa pode ser artista, como se a profissão fosse destinada poucos contemplados. Mesmo em meio às misérias e

contradições da profissão, há um orgulho em se pertencer à classe artística, o que no fundo gera o prazer em ser diferente, como asseverou Vinícius de Moraes: “todo poeta só é grande se sofrer” (CASTELO, 2005, p. 40).

O gráfico 3, a seguir, representa o sentimento dos profissionais quando pensam no trabalho na companhia de teatro.

Gráfico 3 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que sente quando pensa no trabalho aqui?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados: “O que sente quando pensa no trabalho aqui?” emergiram os núcleos “prazer e sofrimento”.

Do núcleo prazer em trabalhar com o teatro, realizar o que acredita, ter compromisso por ser um trabalho contínuo, emergiram as respostas de que há liberdade para criar os ensaios e que as atividades possuem horários flexíveis e, ainda, que sentem felicidade e orgulho pelo trabalho.

No núcleo sofrimento, o pensamento dos profissionais em relação ao trabalho na companhia traduz-se em sentimentos de instabilidade, insegurança, necessidade de ter outra atividade profissional. Além disso, pensam no fato de haver normas e disciplina a cumprir.

Souza (2010) diz que o trabalho “é uma construção social, em um processo interativo, por meio do qual os indivíduos se relacionam no tempo e no espaço”.

Segundo Coli (1998), o trabalho na arte não é um trabalho que se alia à rotina, ao contrário, é um trabalho que exige constante criatividade e uso do imaginário.

Confrontados com a literatura, os resultados acerca de vivências de prazer e sofrimento em relação à pergunta “O que sente quando pensa no trabalho aqui?” vêm ao encontro com aqueles encontrados por Dufrenne (1982), Dejours (1995, 1997, 1998 e 1999), Brant (2001), Ferreira e Mendes (2001), Hernandez (2003), Brant e Minayo-Gomes (2004), Mendes (2007), Dias (2007), Assis (2008), Santos (2008), Brasileiro (2008), Souza (2010), Macedo (2010), Bueno (2010), Araújo (2010), entre outros.

Nesse processo contínuo de criação está inserida, sobretudo, a capacidade humana de transposição da realidade e das experiências, na busca do sentido estético, na emoção e no sentimento, criados por meio das novas relações de significado que são estabelecidas. Há dimensões conscientes e inconscientes no fazer artístico, conforme assevera Dufrenne (1982).

O conceito de prazer tem relação direta com o conceito de carga psíquica, pois “o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza; o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 24).

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. No trabalho artístico tal fato ocorre com frequência.

Há grande prazer em trabalhar com a produção, apresentação, elaboração e estruturação de todo um espetáculo. Mesmo com as estafantes tarefas de ensaios repetidos, apresentações em série, más condições de acomodação, insegurança quanto a prováveis lucros, o artista gosta do que faz e o realiza com prazer indescritível.

Segundo Macêdo (2010), as vivências de prazer, dentro da organização do trabalho, compreendem tanto as gratificações e o reconhecimento, como a liberdade e a autonomia.

Os participantes que relataram sentir prazer, enfatizaram a importância de trabalhar com o teatro e poder realizar o que acreditam, ter liberdade para criar – o que gera compromisso maior – e ainda terem horários e atividades flexíveis que lhes proporcionam sentimentos de felicidade e orgulho.

Alguns relatos dos participantes:

“Com certeza, aqui eu estava comentando que no dia que eu ministrasse aula para o povo que viesse fazer teatro mesmo, que pagasse pra fazer teatro, eu ficaria muito feliz, em relação a isso, é muito bom até mesmo por aqui estou trabalhando com teatro, com todas as pessoas que têm o mesmo ideal, tem um mesmo objetivo, então isso é, te dá um certo alívio, de uma certa forma, porque daí, as discussões que a gente tiver e as coisa que a gente for falar é em relação a um mesmo objetivo comum, então isso é muito melhor, já diferente do meu outro trabalho, que são outras pessoas que querem outras coisas, e não têm nada a ver, então é outro esquema, então quando eu penso aqui em relação ao trabalho, é muito bom.” P/2.

“Eu sinto muita felicidade, porque eu acho assim que eu conseguir um trabalho que não tem uma rotina, porque eu não gosto de rotina, tenho uma dificuldade de manter as coisas iguais, assim todos os dias, para mim isto é muito entediante, então assim, no trabalho a gente se diverte e cada dia é diferente, não tem horário fixo, claro que tem um horário pra todo mundo estar aqui, é aberto ao público, mas tem um dia que eu chego mais tarde, um pouco mais cedo, dou aula num dia, no outro eu não dou aula num dia a gente mexe com projeto, no outro dia treina, então essa variedade de trabalho é muito interessante” P/3.

“Eu me sinto muito bem e livre o suficiente para estar criando para estar fazendo parte, eu me orgulho disso e ao mesmo tempo disciplinada o bastante por vir aqui, né, no dia que voce está com a TPM, porque também não é assim, né, quando não está a fim de vir não vem, não funciona assim desta forma. Mas por ser uma coisa que move a gente não só por dinheiro, não só pelo cachê. Quando acontece, não sempre então esta relação fica diferenciada neste sentido. Tem a disciplina, nós temos um horário fixo, mas nós colocamos o ser humano em primeiro lugar.” P/4

“Eu sinto um compromisso, a primeira coisa que me vem é o compromisso, e a possibilidade de edificar um trabalho no teatro, uma continuidade do trabalho no teatro.” P/5

O sofrimento relatado pelos participantes está relacionado à instabilidade profissional, o que gera insegurança durante a realização das tarefas. O fato de ter outra atividade profissional paralela é fator que gera sofrimento.

Para definir vivências de sofrimento, Hernandez (2003) defende que o trabalho pode ser fonte de equilíbrio, se permitir a diminuição da carga psíquica dos sujeitos, e pode ser fatigante, se opuser a essa diminuição e contribuir para seu aumento da carga psíquica, o que pode chegar ao extremo de provocar uma patologia. Na função do trabalho artístico essas dimensões estão muito próximas. O prazer e o sofrimento caminham juntos.

Santos (2008) define alguns componentes para as vivências de sofrimento: o desgaste e a sobrecarga e também a insegurança no trabalho. Macêdo (2010, p. 47), complementa que “o sofrimento pode aparecer primeiramente como uma vivência de insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa e pode exprimir, sobretudo, pela fadiga”. Tal fato fica evidente quando os trabalhadores em suas falas deixam claro o acúmulo de funções e o compromisso que têm com o trabalho no teatro.

Para Ferreira e Mendes (2001), as vivências de sofrimento emergem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade;

rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional.

De acordo com Dejours (1995; 1997; 1998), o sofrimento, além de ter origem na mecanização e robotização das tarefas, nas pressões e imposições da organização do trabalho, na adaptação à cultura ou ideologia organizacional, representada nas pressões do mercado, nas relações com os clientes e com o público, é também causado pela criação das incompetências, ao significar que o trabalhador se sente incapaz diante das situações convencionais, inabituais ou erradas, quando acontece a retenção da informação que destrói a cooperação. Alguns trechos indicando sofrimento:

“Ah! Eu sinto orgulho, eu sinto... eu fico muito emocionada, eu sinto vontade de rir, que acho muito bom, eu sinto vontade de chorar, porque também de certa forma, eu estou com certas dificuldades, associada a tudo isso que já foi construído, sinto muito prazer, porque apesar de sofrido é algo que dá muito prazer, em pensar que você acredita no que está fazendo, você está conseguindo realizar o que você acredita, então, são múltiplos, sentimentos, as emoções, mas tenho sim uma sensação de realização e a vontade de chorar está um pouco associada ao fato de que são anos e anos de trabalho e ainda não conseguimos uma, o que poderíamos dizer uma estabilidade, não conseguimos atingir ainda uma segurança de que podemos criar nossa família com esta profissão, entendeu? Então, ainda nos vemos sujeitos a buscar outras atividades, às vezes fora daqui, muitas das vezes fora daqui, pra poder sustentar esta iniciativa, então, é um turbilhão, na verdade, de emoções.”  
P/1.

Segundo Araújo (2010), há uma ambiguidade entre prazer-sofrimento, e a forma de lidar com essa ambiguidade é que será responsável pela saúde psíquica do trabalhador, com maior ênfase de um ou outro. O prazer do trabalhador resulta da diminuição da carga psíquica do trabalho.

Então, o trabalho torna-se um meio de descontração, no caso dos artistas. Assis (2008, p. 274) também corrobora com essa ideia, ao afirmar que o prazer “é possível, por meio da transformação do sofrimento, pela utilização das competências e liberdades individuais. O prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade”.

Nesse aspecto, com fundamentos na teoria de Dejours (1994), a abstração, a sublimação, o gosto pelo que se faz, o prazer em transformar algo anímico em realidade constituem o âmago do ser artista.

Existe uma profunda relação entre o emocional e a execução da tarefa, perceptível na dedicação máxima para a realização mais perfeita, na busca de se perpetuarem

sentimentos universais. Isso provoca nesse profissional uma sensação de algo maior, que extrapola todos os limites humanos, fazendo-o sentir-se especial. Daí provém a fonte do prazer em ser artista (ver figura 16)

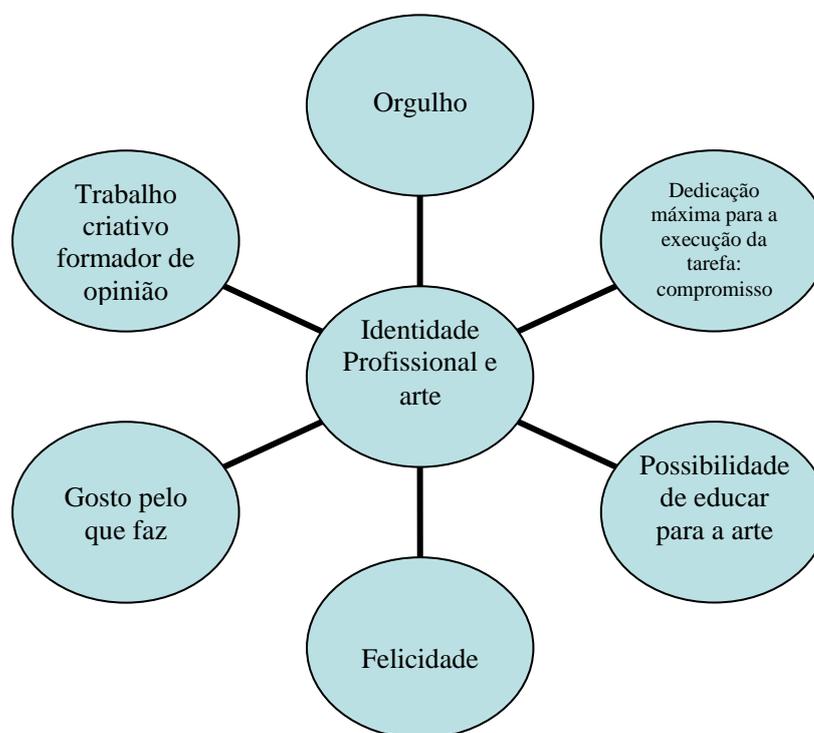


Figura 16 – Resultados da subcategoria “Identidade profissional e Arte”

Fonte: desenvolvido pela autora

Considerando os relatos anteriores, é importante destacar que a identidade profissional indica seis elementos que a compõe: orgulho; dedicação máxima para execução da tarefa e compromisso; possibilidade de educar para a arte; felicidade; gosto pelo que faz; e trabalho criativo e formador de opinião;

O primeiro se refere ao orgulho de estar fazendo o que gosta, de sentir-se livre para pensar e criar. O trabalho no teatro deixa o trabalhador orgulhoso, porque passa semanas preparando uma peça teatral para o espetáculo e, ao encená-la, em questões de minutos, consegue ser ovacionado pela plateia. Tal fato lhe traz realização profissional, sentimento de satisfação e gratificação.

Brasileiro (2008) comenta que muitas vivências experienciadas pelos trabalhadores do circo são semelhantes às dos trabalhadores de outras áreas de entretenimento e lazer. Tal estudo vai ao encontro do estudo de Santos (2008), no qual se registra que a

dedicação máxima para execução das tarefas e o compromisso com estas se fazem presentes nos relatos dos bailarinos, e da pesquisa de Assis (2008), que verifica o mesmo em relação à banda de *blues*. Portanto, pode-se assegurar que isso se aplica também aos trabalhadores de teatro.

Quanto à possibilidade de educar para a arte, os profissionais de teatro do grupo pesquisado, em sua maioria, também são professores de teatro, uma vez que, na companhia existe também uma escola de teatro para público de todas as idades. Mesmo sendo professores, alguns acham complicado ‘ensinar’ arte; segundo eles o que é possível é ‘educar para’ arte.

O trabalho dos profissionais de teatro correlaciona-se com o dos trabalhadores de circo, uma vez que, segundo Brasileiro (2008), “o conhecimento é o maior valor existente no circo. Cada indivíduo é detentor de um saber herdado de uma família à qual pertence”.

A respeito do processo educacional utilizado pelo trabalhador de arte durante o exercício de suas atividades, sobretudo acerca de se educar para a arte, percebe-se uma aproximação aos postulados de Tomazini (2010), que relata também os constantes treinamentos efetuados pelos trabalhadores de *shoppings*.

A felicidade é outro elemento predominante no discurso dos participantes que compõem a identidade profissional. Os profissionais de teatro sentem felicidade e orgulho pelo trabalho.

Relatam ainda que a felicidade advém de conseguir um trabalho que não tenha uma rotina, um trabalho divertido, em que cada dia é diferente, em que há flexibilidade de horário e variedade de trabalho, aspecto levantado como muito interessante.

Silva (2010) relata que, na pesquisa realizada com os profissionais do futebol, os jogadores sentem-se felizes porque gostam do que fazem e ainda assim podem ganhar dinheiro com o sustento seu e da família e que precisam de desempenho para continuar exercendo a profissão, fato este relacionado também aos profissionais de teatro, que precisam de muito desempenho e estudo para que a profissão continue proporcionando-lhes prazer, felicidade, gosto pelo que fazem, satisfação e orgulho.

Quanto aos profissionais da companhia de teatro, o trabalho para eles é formador de opinião e criativo, pois, durante as apresentações dos espetáculos, feitos para agradar a um público, conseguem estabelecer uma relação de repercussão social, provocando uma identificação na plateia, de modo que seja formador de opinião.

## 4.2. Categoria 2: Organização do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho, na busca do entendimento sobre o que no trabalho é fator que gera adoecimento, propõe que a categoria “Organização do Trabalho” seja organizada em três pilares, organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho, discutidas separadamente.

Tal fato possibilita perceber as semelhanças e as relações das características de cada uma que compõe o contexto do trabalho. Nessa abordagem, o trabalho com os profissionais de teatro parece não se diferenciar do trabalho em outras organizações.

De acordo com Mendes e Morrone (2002), a organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando uma dinâmica de interações próprias às situações de trabalho, como lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais.

Para Dejours (1999; 2005), trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também *conviver*. Para compreender as contribuições da Psicodinâmica do trabalho nos processos de prazer e sofrimento, é necessário pontuar que as categorias de organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho estão articuladas, uma vez que se referem à gestão da organização.

A Psicodinâmica do Trabalho considera que a organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho.

A organização do trabalho abrange a divisão de tarefas e as relações, levando em consideração as vantagens e desvantagens do trabalho, bem como o sentimento do trabalhador em relação ao trabalho.

Lancman e Uchida (2003) afirmam que a organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a sua realização.

O gráfico 4 representa as respostas dos profissionais à questão “como é trabalhar na companhia” de teatro pesquisada.

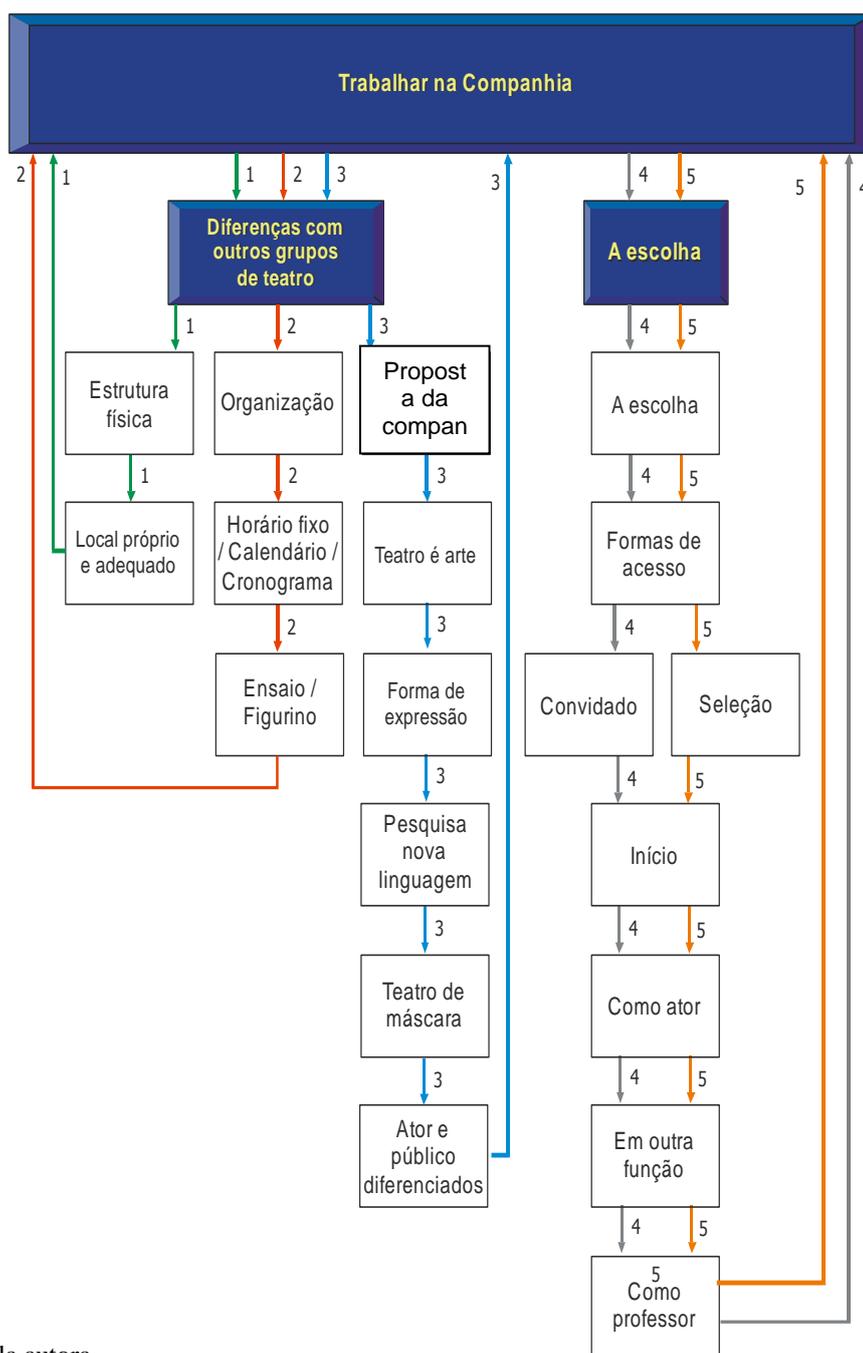
Ao serem indagados sobre “como é trabalhar na companhia”, emergiram dois núcleos: “diferenças com outros grupos de teatro” e “a escolha”.

O discurso dos participantes sobre as diferenças da companhia em relação a

outros grupos de teatro evidenciava fatores organizacionais, ou seja, a categoria organização do trabalho. Os entrevistados destacaram os seguintes aspectos:

1. Estrutura física (local próprio e adequado)
2. Organização (horário fixo e ensaio/figurino)
3. Gestão (missão e visão)

Gráfico 4 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Como é trabalhar na companhia?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Com relação à escolha, emergiu o subnúcleo “forma de acesso”, pois o profissional ou foi convidado ou selecionado, por compatibilidade estética com o teatro de máscaras. Seguem respostas de alguns participantes:

“Eu sinto muita felicidade, porque eu acho assim que eu consegui um trabalho que não tem uma rotina, porque eu não gosto de rotina, tenho uma dificuldade de manter as coisas iguais, assim todos os dias, para mim isto é muito entediante, então assim, no trabalho a gente se diverte e cada dia é diferente, não tem horário fixo, claro que tem um horário pra todo mundo estar aqui, é aberto ao público, mas tem um dia que eu chego mais tarde, um pouco mais cedo, dou aula num dia, no outro eu não dou aula num dia a gente mexe com projeto, no outro dia treina, então essa variedade de trabalho é muito interessante”. P/2

“Eu conheci a diretora numa peça que eu fiz aqui, teve um festival que a companhia ajudou a realizar e eu participei do festival, eu conheci a P/1 nesta época, em noventa e oito, nesta época ela abriu uma inscrição para trabalhar com o elenco aqui, e eu vim trabalhar esta época aqui, 99.” P/3

“Porque eu acredito muito no trabalho da companhia em especial a Diretora que encontrei com ela de novo na faculdade, estava fazendo o segundo ano de Artes Cênicas e ela foi minha professora, e eu já estava quase largando a artes cênicas, eu estava fazendo psicologia e artes cênicas ao mesmo tempo, estava impossível os dois. Eu estava naquela época que não dava mais está ficando insuportável e ela falou então vamos voltar a trabalhar e eu vim para cá.” P/4

“Não sei ao certo, se foi uma escolha direta, ao que se diz “Vou trabalhar na companhia”, na verdade eu vim ‘pra qui’ desenvolver uma outra função, há alguns anos atrás e acabei trabalhando como ator e acabei ficando, não foi algo igual a um outro emprego que você vai procurar.” P/5

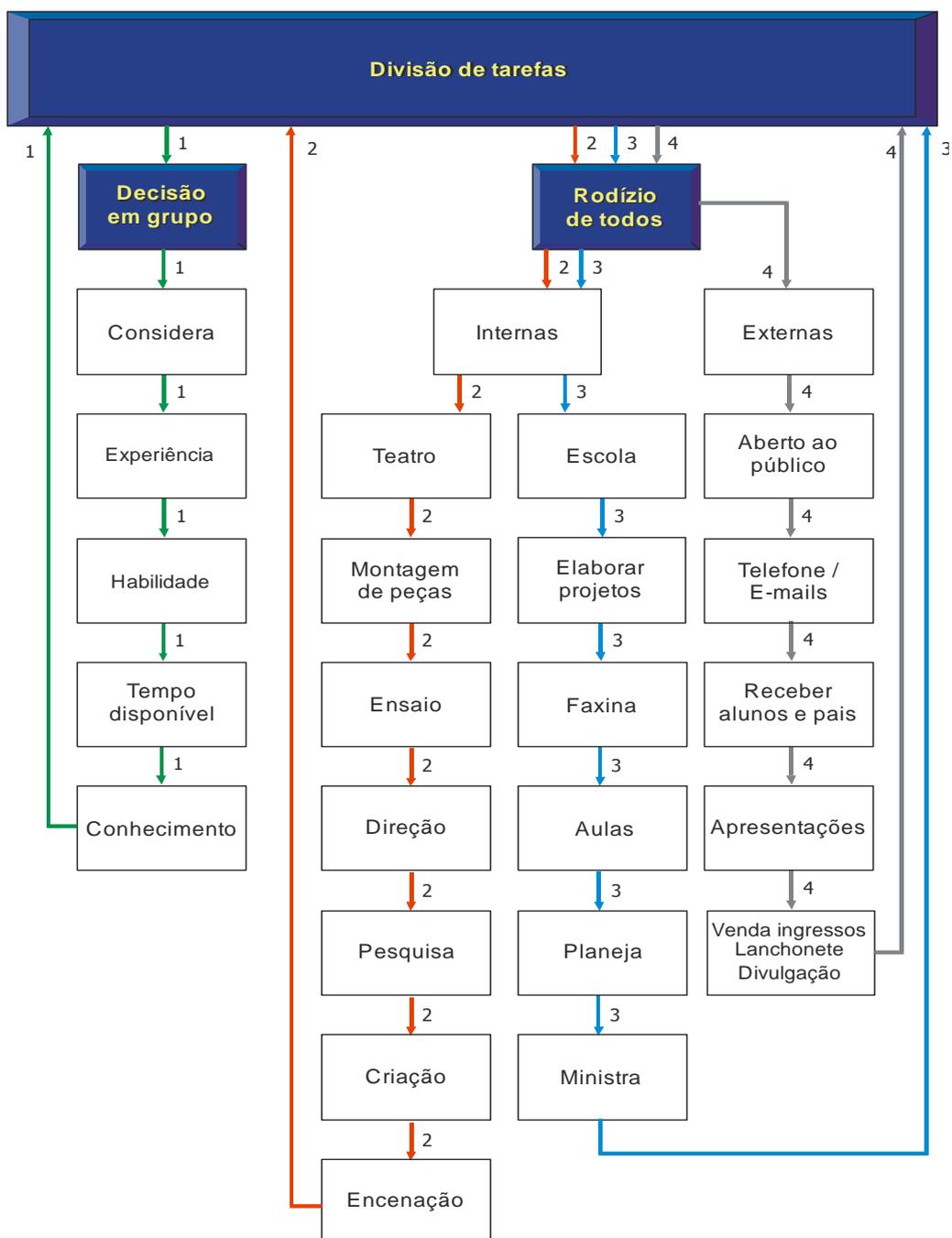
No que concerne à teoria da organização do trabalho, ao ambiente e às escalas de trabalho discutidas à luz da teoria de Dejours (1992) e de Dejours e Abdoucheli (1994), é possível observar, por meio dos depoimentos dos integrantes da companhia, que existe um prazer em participar desta, dadas as oportunidades de acesso e discussão do trabalho, o que muitas vezes não ocorre em outras profissões.

Na assertiva de Dejours, o profissional precisa integrar-se no ambiente do próprio trabalho e sentir-se partícipe de todos os processos ali realizados, o que constitui, com certeza, o grande diferencial que percebemos no grupo de teatro. Os que ali estão, o fazem com prazer.

Dias (2007), Brasileiro (2008), Assis (2008), Santos (2008) e Souza (2010) apontam como principais indicadores da organização do trabalho a divisão do trabalho, o trabalho variado, o tempo fora do trabalho, os horários que podem ser flexíveis e os fixos. Ribeiro (2010) acrescenta as prescrições e regras formais e informais, o tempo, a natureza e o conteúdo das tarefas.

Segundo Dario Fo (2004), os subgêneros da comédia são a comédia de caráter, a comédia de costumes, a comédia moral, a comédia política e a *commedia dell'arte*. Estas possuem várias subdivisões, dentre elas o teatro de máscaras, com o qual o grupo pesquisado trabalha. E os integrantes citam essa particularidade como fator de diferença em relação a outros grupos de teatro.

Gráfico 5 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há divisão de tarefas?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre se há “divisão de tarefas”, emergiram os núcleos “decisão em grupo” e “rodízio de todos”. O núcleo “decisão em grupo” considera a experiência, as habilidades, o tempo disponível e o conhecimento dos integrantes da companhia.

Do núcleo “rodízio de todos” emergiram os subnúcleos das tarefas internas do teatro, a saber: montar peças, ensaiar, dirigir, pesquisar, criar e encenar. Além destas, surgiram outras, que correspondem à escola de teatro: elaborar projetos, fazer faxina, planejar e ministrar aulas.

Há também um rodízio de tarefas externas, que se deve ao fato de a companhia ser aberta ao público. São elas: atender telefone, responder email, receber alunos e pais, preparar apresentações, vender ingressos, divulgar a escola e os espetáculos, cuidar da lanchonete.

Um outro núcleo, “decisão em grupo”, emergiu entre os participantes por causa dos fatores experiência, habilidade, tempo disponível e conhecimento. Confira-se:

“Funciona para o público a partir das 14 horas e aos finais de semana, mas internamente a gente começa a trabalhar desde a manhã, então a gente organiza esta coisa de ter a manhã pra gente ensaiar e tal, porque se não a gente ficaria só por conta de atendimento ao público e não teria a oportunidade de estar desenvolvendo um trabalho mais criativo, mais interno, e a pergunta qual foi mesmo? (Como que divide?) Nós dividimos o trabalho, na verdade, a gente faz tudo aqui, todo mundo faz tudo então nós temos uma pessoa, que é a pessoa que faz a faxina na minha casa e que eu dedico um dia pra fazer a faxina da minha casa para ser a faxina do teatro, então ela vem só um dia aqui e faz uma faxina geral para que nós todos possamos manter ao longo da semana, então todos nós fazemos também o trabalho de faxina, todos nós fazemos atendimento ao público e todos nós atuamos e como é dividido este trabalho, aí a gente precisaria dar detalhadamente em que tipo de trabalho, porque no que diz respeito à questão de estrutura de atendimento e tudo mais, todo mundo aqui faz de tudo, limpa o banheiro, varre, dá aula, atende o telefone, responde e-mails, então, de acordo com o tempo também disponível, às vezes não tem ninguém que faça nada disso porque estamos todos enfurnados na sala de ensaio e ninguém tá podendo fazer a faxina, entendeu? Então, isto é uma coisa que é dividido de acordo com a oportunidade, então, por exemplo, uma dá aula nas terças e quintas, ela de uma certa forma se encarrega junto comigo do atendimento ao público, ao telefone e tal, a gente já elabora junto as aulas, dá para ela atender a turmas de crianças, as segundas e quartas, outros que dão aulas, então eles também já, junto comigo ou com a outros, já fazem esta parte de atendimento também e telefones, e-mails, certo?” P/1

“O trabalho é dividido, bem dividido, e não há cargos, não tem ninguém que tenha cargo tal, cargo “X” ou cargo “Y”. Na organização do grupo, a gente sempre tá buscando se reunir e dividir as tarefas, quanto às possibilidades reais de cada um, agora, é claro que existem pessoas que têm mais experiência e que, de certa forma, não só dirigem como também orientam e acabam assumindo alguma atividade que outros não assumem, mas, na medida do possível, a gente procura fazer com que todas as pessoas assumam por igual as responsabilidades com o grupo.”P/5

Como mencionado acima, o núcleo “rodízio de todos”, gerou subnúcleos

internos e externos. Os internos relacionam-se ao teatro e à escola; os externos, ao atendimento ao público e ao telefone, às respostas a *e-mails*, às apresentações e à divulgação.

“Bom, em relação às aulas espetáculos? (isso), bom, primeiro assim, as pessoas que davam aulas antes... que são os professores, aí, agora, eu entrei, então com relação às aulas, como a gente tem que ficar dando aulas, sempre tem que ter uma pessoa aqui, porque para chegar ou então chega alguém querendo alguma informação, a gente se divide, então dois dão aulas, eu e outra, quando é segunda e quarta uma pessoa fica aqui, ou a um ou outra, quando não dá, uma ou outra pessoa fica, e é rara as vezes que não fica ninguém aqui, e a gente tem sempre que ficar atento, e quando é as crianças tem sempre que ficar alguém ali também, porque as crianças abrem a porta e não podem ficar lá fora, então em relação as aulas é assim. Agora em relação à montagem de espetáculos, em relação à montagem de peças, a gente sempre faz em coletivo, não tem uma pessoa específica (existe uma divisão) existe uma divisão e de acordo com essa divisão a gente vai tentando estabelecer os trabalhos, por exemplo, quarta-feira a gente tem que pegar o figurino, porque a gente vai se apresentar, então a gente tem que tirar as coisas de lá, tem que colocar aqui pra poder escolher, para ver como é que está que nem agora que a gente está fazendo, para a apresentação dos alunos, então o trabalho ele é sempre feito dividido de uma forma que todos contribuam.” P/2

“Bem, divide de acordo com a habilidade de cada um, a gente chegou num ponto agora que é fechamento de ano, então nós temos que apresentar os alunos no final do ano e ter um tema, segunda e terça, introduzir a peça aos alunos, nós temos as aulas, cada um dá sua aula a cada dia, então tem as aulas para os alunos ainda, nós temos que mandar projetos para tentar conseguir patrocínio, nós temos também que ensaiar o espetáculo para apresentar no final do mês, então a gente chegou num ponto assim, por exemplo, um mexe no computador, então ela está mais no computador, então ela já olha os projetos, outro elabora uns textos, aí de repente um limpa o banheiro, o outro ajuda o colega a dar aula, atende o telefone, manda os e-mails, quem está dando aula, quem não está fica na porta recebendo os alunos, então a divisão básica é essa.” P/3

“Quando está com algum espetáculo a gente está recebendo. Quando não tá, a gente coloca dinheiro dentro para manter este espaço. Quem recebe mensalmente são os professores. A gente não recebe mensalmente, mas também não recebe como ator, somente como professor. Ninguém recebe como ator. Só quando tem algum espetáculo a gente consegue tirar algum dinheiro. Agora a gente está trabalhando para que os projetos de manutenção, para que a gente não tenha que fazer colocar dinheiro. A gente tem esta estrutura agora precisamos do RH, da equipe. A gente precisa de uma pessoa para pensar em dinheiro, a gente não dá conta, a gente não sabe o que é aquilo, as planilhas, não sabemos o que é aquilo. A gente precisa de uma pessoa para fazer isto.” P/4

Tanto sobre as atividades específicas quanto sobre as gerais, os trabalhadores do grupo de teatro decidem em grupo os aspectos da organização. Izzo (2005) afirma ser importante que as atividades realizadas se tornem favoráveis à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros.

Segundo Dejours (1994), quando o trabalhador não consegue o *consenso coletivo* sobre a realidade e, com a vivência de forma isolada, solitária, entra em um *mundo delirante*, marcado pelo sofrimento.

No caso das defesas coletivas, os profissionais do teatro conseguem restabelecer

sua estabilidade, seu equilíbrio diante das situações de conflito com maior facilidade do que se o fizessem sozinhos.

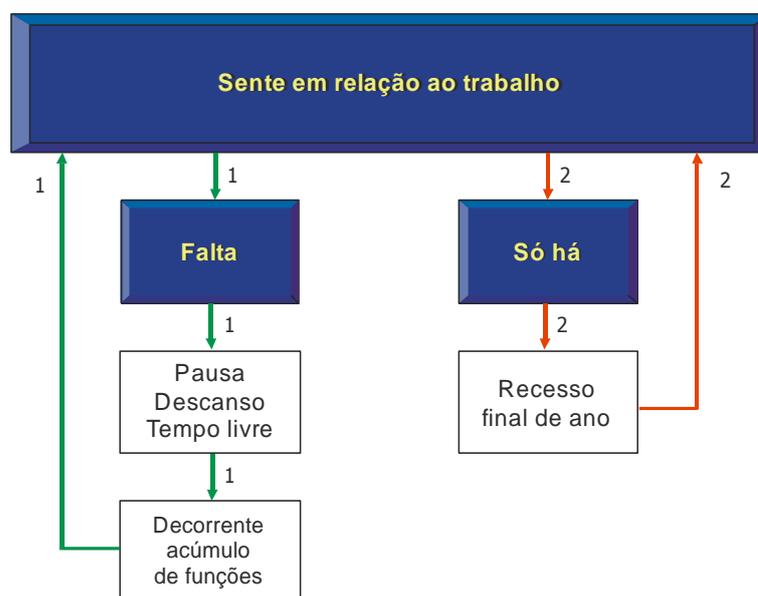
No quesito da divisão de trabalho, à luz da teoria de Dejours (1994), é importante destacar, com base nas considerações dos entrevistados, que existe na atividade ligada ao teatro uma diversidade de funções, das maiores às menores. A divisão, nesse caso, nem sempre estabelece hierarquias distintas, ou seja, funções mais nobres ou menos nobres, como as atividades de organização e limpeza. Existe um nivelamento que distingue a função artística das demais, pois todos se sentem integrantes de um sucesso que é único. Se o grupo for destaque, todos se sentem em destaque, independentemente da função que exerceram, o que geralmente não ocorre em atividades outras.

De acordo com Santos (2008), a divisão de cargos e trabalho na companhia de dança é mínima, uma vez que os cargos são divididos entre diretor artístico, bailarinos e ensaiadores-bailarinos. Já para Brasileiro (2008), quando se trata do trabalho no circo, há funções específicas para cada profissional, porém essas funções sofrem variações de acordo com a necessidade do circo.

No teatro também os profissionais fazem rodízio das atividades internas inerentes ao teatro, de acordo com as habilidades de cada um, como montagem de peças, ensaio, direção, pesquisa, encenação, criação, bilheteria. Como também na companhia funciona uma escola de teatro, algumas atividades inerentes à escola são divididas de acordo com o tempo livre de cada um, como recepção e limpeza.

O gráfico 6, a seguir, representa o sentimento dos profissionais em relação ao horário de trabalho na companhia de teatro.

Gráfico 6 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “o que você sente em relação ao horário de trabalho?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre o que sentem em relação ao horário de trabalho, emergiram os núcleos de “falta” descanso e “só há” recesso no final de ano. Os participantes relataram que falta pausa, descanso, mais recesso, decorrente do acúmulo de funções. Veja-se:

“Depende da época. Por exemplo, o ano passado estivemos em cartaz permanente, com os espetáculos de nosso repertório, então quando nós estamos em épocas de temporada e ficamos com espetáculos permanentemente em cartaz, nós não temos folga, não temos um dia na semana que a gente possa realmente descansar, aí a gente fica aguardando o término da temporada, porque aí sim a gente tira férias, que é o período de Natal, de Ano-Novo e depois a gente retoma os ensaios em janeiro, antes de começarem as aulas, que é o tempo que a gente tem pra “Nossa Senhora”, vamos buscar ideias novas, antes de a gente começar com a “roda viva”, que é de dar aula, isso e aquilo outro”. P/1

“Porque, assim, olha eu trabalho todos os dias de manhã na escola, então quarta, quinta e sexta a gente se encontra aqui pro trabalho e tudo mais, segunda e quarta eu dou aula aqui das seis e meia às oito, mas geralmente eu chego um pouco mais cedo e fora isso eu faço outras coisas também, porque eu gosto de percussão, então tem um grupo que tem aqui que eu estou trabalhando, ensaiando com eles, então nos finais de semana, e feriados, é até tarde da noite, num tem um horário estabelecido, se eu te falar: “olha a gente vai ter que trabalhar este final de semana”, a gente vai trabalhar este final de semana, a gente vai ter que ficar até mais tarde, todos vão ter que ficar até mais tarde, então eu estou dividindo assim, agora no final do ano eu vou ter que vir todos dos dias, e tem o outro trabalho, que lá eu não posso faltar.” P/2

“Olha, eu trabalho aqui, *grosso modo*, de terça a sexta, das duas as oito, este mês eu estou vindo na segunda-feira porque, como está tendo peça para os alunos, então a gente tem que produzir os alunos, mas segunda-feira eu trabalho em casa, preparando aula, então é um trabalho ligado aqui, eu trabalho à tarde, eu fico lá

preparando, estudando para dar as aulas, pesquisando textos, histórias e alguns sábados nós trabalhamos aqui, quando tem espetáculos, nós trabalhamos sábados e domingos, eu acho que não, porque tem muita coisa para fazer, a gente tem que ler muito texto, tem que estudar, tem que pegar hora extra, acordo cedo, ou eu acordo cinco da manhã, ou eu durmo uma da manhã, porque quando tem peça para ensaiar, você tem que estudar o texto em casa.” P/3

“Não é suficiente, quando é necessário e quando eu tenho vontade a gente fica até mais tarde, às vezes quando tem aulas dos meninos, às vezes eu não entro nas aulas, porque às vezes eu entro nas aulas para ajudar. Quando a gente está montando projeto eu fico até às 9 horas da noite, montando no computador (sou a pessoa que mais consegue mexer no computador e não sei mexer em muita coisa). Às vezes, para adiantar o processo, que é coisa burocrática, quando não precisa de todo mundo junto, às vezes eu fico, mas porque eu gostaria de acabar o mais rápido possível, não porque tem um horário, uma cota, ou alguém mandando na gente... Porque a gente gostaria que acabasse.” P/4

“Horário de trabalho é de segunda a sexta, das 9 às 22, às vezes das 9 às 19 (sete), não tem um horário fixo.” P/5

A organização do trabalho compreende a divisão deste, a descrição de cargos, bem como a “divisão de tarefas entre os trabalhadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito e a divisão das pessoas: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc.” (DEJOURS, 1994, p. 125).

De acordo com Ferreira e Mendes (2001), as vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas, com subutilização do potencial técnico e da criatividade; à rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; e a pouca perspectiva de crescimento profissional.

Ao se considerar esse conjunto, o trabalhador estabelece um permanente estado de equilíbrio e tensão, buscando se adequar às situações que a organização lhe impõe, e/ou oferece, sendo que as condições de trabalho, bem como a sua organização, desencadeiam consequências no corpo e no funcionamento psíquico dos trabalhadores.

Ferreira e Mendes (2001) pontuam que o sujeito, ao agir direta ou indiretamente (mediação instrumental) sobre o meio pela atividade de trabalho, é, ao mesmo tempo, transformado por ele em função dos efeitos e resultados de sua ação.

Com relação ao trabalho no circo, Brasileiro (2008) comenta que, apesar das apresentações serem aos finais de semana e no período noturno, existe a falta de tempo livre, pois durante o dia, os trabalhadores ensaiam, fazem manutenção nos equipamentos, atividades estas relacionadas ao trabalho. O mesmo acontece com os bailarinos, segundo Santos (2008), e com os profissionais da banda de *blues*, de acordo com Assis (2008).

O que mais se evidencia, nas pesquisas do grupo de estudo mencionado, a

respeito da falta de tempo livre dos profissionais em questão, foi o trabalho no restaurante, no qual, segundo Dias (2007), há sobrecarga, o que causa sofrimento para o trabalhador. Nos estudos realizados ficou evidente que há poucas folgas, excesso de horas de trabalho, falta de intervalo para descanso, e ambientes quentes, com muito barulho, fumaça e pouca ventilação.

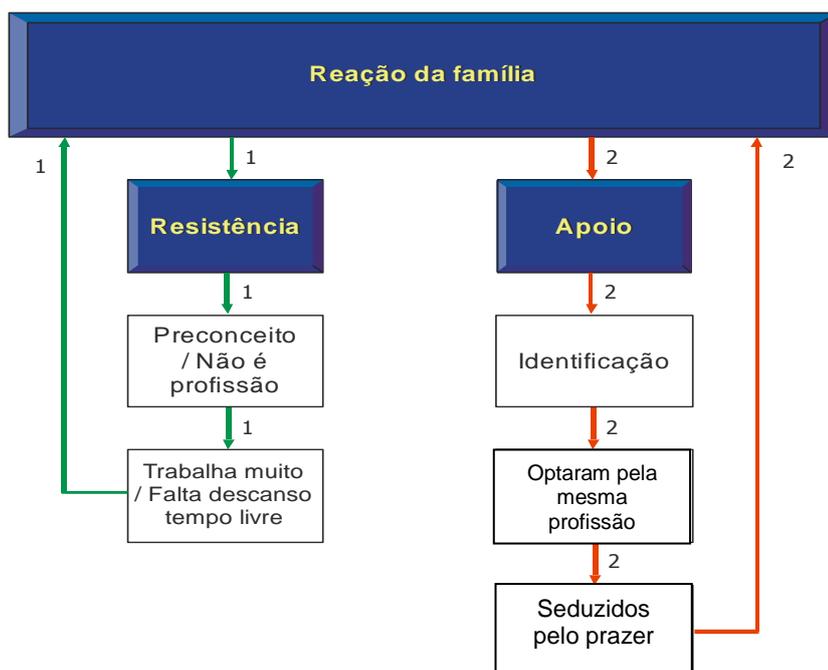
Também é possível perceber claramente uma sobrecarga de trabalho excessiva no meio artístico teatral, sem, contudo, apresentar aquela concepção de exploração que se verificaria caso fosse outra profissão.

Tal fato se deve ao sentimento de autonomia presente no fazer artístico teatral, que, mesmo havendo horas para ensaio, apresentações e outras atividades, os profissionais não estão submetidos a regras e procedimentos presentes em outras profissões.

Na visão de Dejours, a sobrecarga leva o profissional à fadiga e à perda do prazer pelo trabalho. Por meio dos depoimentos, foi possível perceber que tais fatos não ocorrem na profissão teatral. Apesar de extenuados, cansados, percebe-se prazer em fazer algo que promova o grupo, mesmo em detrimento de horários de lazer e para outros compromissos pessoais.

O gráfico 7, a seguir, representa qual a reação da família em relação ao trabalho na companhia.

Gráfico 7 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Qual a reação da sua família?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre “qual a reação da sua família”, emergiram os núcleos “resistência” e “apoio”. Para os participantes, a resistência está relacionada ao preconceito, pois se julga que o trabalho no teatro não é profissão. E ainda falta descanso e tempo livre.

“No começo, foi muito difícil, minha família nunca aceitou eu fazer teatro, aí só depois de eu entrar na faculdade, me formei e tudo mais que as coisas começaram a mudar (eles não vêem o teatro como uma profissão depois que você), é, já não tem jeito mais, então tá, uma coisa bem assim, mas se eu chegasse em casa e falasse que vou mudar eles iam amar, porque eles não concordam, minha mãe acha que eu trabalho muito, eles acham que, sabe, mas na verdade eu não fico com medo, e ela tem uma outra visão em relação ao trabalho, você folga tem que ter folga, você tem que chegar tal hora, e aqui num tem isso, a gente esquece este discurso porque aqui ele não funciona, sem dúvida.” P/2

“Por opção, porque quando eu conversei com a diretora, eu tenho um filho pequeno então, como ele estuda à tarde, eu fiz a opção de ficar a manhã com ele e vir pra cá à tarde e ficar até à noite.” P/3

Ao contrário dos outros participantes, o núcleo apoio está relacionado à identificação com o trabalho, ou por se sentirem seduzidos pelo prazer do labor artístico ou porque os familiares optaram pela mesma profissão. A seguir, um exemplo:

“Bem, como eu moro aqui no teatro, eu consegui conciliar, então não fui uma pessoa tão ausente. Eu tenho quatro filhos e surpreendentemente a forma deles agirem foi a de entrar na vida artística também. Então, eu tenho uma filha de vinte e cinco anos formada pela Unicamp que trabalha com o teatro em São Paulo, na capital, está desenvolvendo lá um projeto ‘pela lei de fomento’, tenho uma filha que vai se formar no ano que vem em cinema, pela Federal de São Carlos, tenho um filho de dezenove anos que faz *design*, gosta de desenhar, é artista também e tem um de nove anos que adora o teatro, faz teatro aqui com a gente, faz teatro na escola, e gosta muito de ler, já se integrou neste mundo, eu pensava em nenhum deles querer entrar na área artística, eu pensei, eles vão ver o sofrimento, eles vão ver o desgaste e não vão querer isto, então fiquei muito surpreendida pela opção deles, porque eles conheceram muito de dentro as dificuldades, mas acho que, talvez, tenham sido seduzidos pelo prazer.” P/1

Os participantes P/4 e P/5 não responderam à questão.

Conforme visto nos discursos dos profissionais de teatro, é necessário também considerar a dimensão organizacional e não somente reduzir o trabalho às pressões físicas, químicas, biológicas, psicossensoriais. É necessário verificar as relações de produção, de divisão de suas tarefas, assim como os relacionamentos interpessoais dentro e fora da organização (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2004).

As relações no trabalho podem ser estudadas sob várias vertentes, sendo relevante relacionar saúde mental e trabalho, a partir dos seguintes aspectos citados:

1. Os indivíduos nascem num contexto no qual o trabalho é a base da sobrevivência do próprio grupo ao qual pertence.
2. Diferentemente da situação que muitas vezes se toma como referência, grande parte dos indivíduos entra no mercado de trabalho sem sequer ter vivido as transformações do corpo próprias da adolescência, a definição da identidade sexual, as primeiras experiências amorosas etc.
3. Quando um indivíduo ingressa no mundo do trabalho, começa a organizar sua vida em função das exigências desse novo lugar, e é lá que deixa a maior parte de suas melhores horas do dia – durante a maior parte de sua vida, daí em diante. (BORSOI, 2007, p. 2).

Do exposto, nota-se que, quando o trabalho começa a fazer parte efetiva da vida das pessoas, ele se torna tão significativo (ou quase) quanto as relações pessoais que ele estabelece, posto que é fundamental e também necessário ao ser humano.

No trabalho artístico, como visto nos capítulos anteriores, o profissional de teatro sofre nesse quesito, pelo não reconhecimento do seu trabalho como profissão, ou seja, mesmo que ele dedique de forma acentuada as suas energias físicas e, sobretudo, mentais, seu esforço não é reconhecido como deveria, daí o desequilíbrio tantas vezes observado na profissão na área do teatro.

Nesse aspecto, no âmbito da teoria de Dejours (1994), é possível compreender núcleos distintos em relação às efetivas atividades exercidas pelo profissional de teatro e todos os seus desgastes, com as cobranças familiares e sociais.

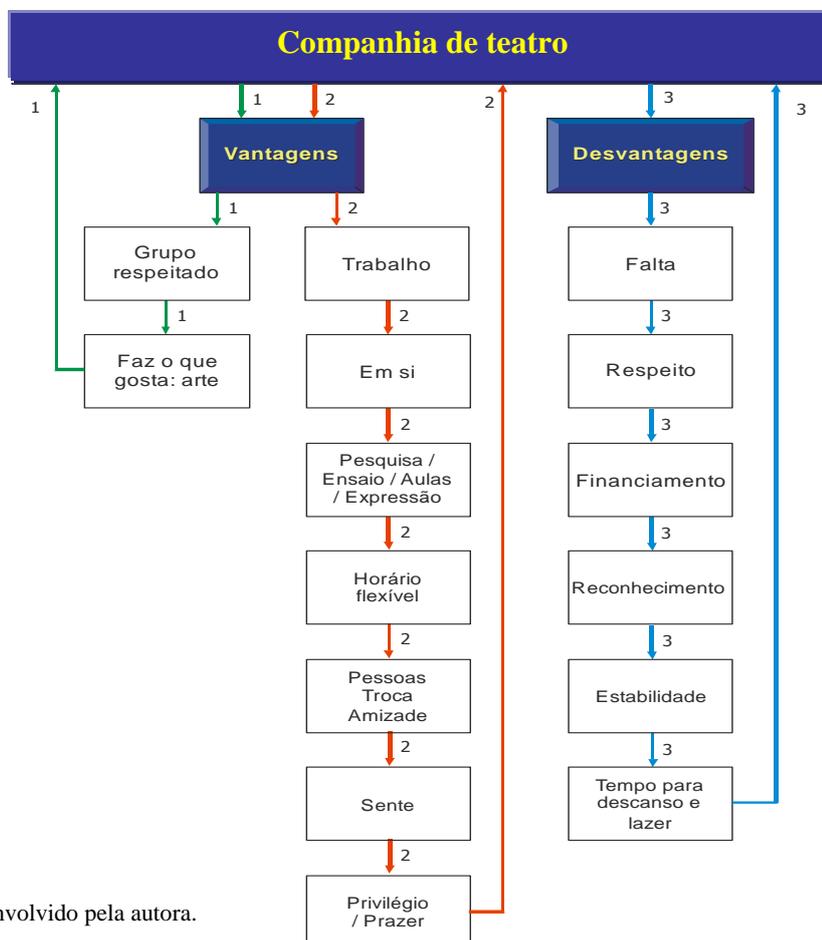
Mesmo havendo resistência, preconceito por parte de muitos, em determinados profissionais impera o sentimento de orgulho pelo que faz, motivando a família. O viés psicológico do desgaste que seria evidente, muitas vezes é trocado pelo prazer na realização da atividade, de balde todos os fatores que negativariam o trabalho. Nesses depoimentos, transparece o sentimento de orgulho em legar o talento artístico a filhos e netos.

Para Brasileiro (2008), o relacionamento do trabalho no circo é de amizade e companherismo, considerando todos os companheiros como pessoas da família. Normalmente os trabalhadores circenses são formados por gerações. Já de acordo com Dias (2007), para os trabalhadores de uma organização de entretenimento, há vivências de sofrimento, por a família considerar o horário de trabalho problemático, impróprio para a saúde.

Souza (2010), em sua pesquisa com os *designers* de moda, constatou que uns relataram que a família reage bem, outros relataram que as famílias reclamam da ausência e do excesso de trabalho e de viagens, outros relataram que há preconceito quanto à profissão.

O gráfico 8, a seguir, representa quais as vantagens e as desvantagens em se trabalhar na companhia de teatro em estudo.

Gráfico 8 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados “Quais as vantagens e desvantagens da companhia?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre “quais as vantagens e desvantagens de trabalhar na companhia”, emergiram os núcleos “vantagens” e “desvantagens”.

Os participantes consideram como vantagens os seguintes aspectos: o grupo é respeitado, consolidado, sério e fazem o que gostam; o trabalho lhes proporciona flexibilidade, horário, pesquisa, ensaio, aulas, expressão, prazer, troca de amizades, ou seja, o significado do trabalho em si.

“As vantagens é que é um grupo consolidado, um grupo sério, um grupo que já tem uma história, de quinze anos, então é um fator que conta muito. Vantagem pelas pessoas, pelo trabalho, pelas pesquisas, pelos espetáculos, pela ideologia e pelo prazer também, porque é um lugar muito bom para se trabalhar.” P/1

“eu só penso nas vantagens, de ter um espaço que a maioria dos grupos, na verdade não tem, foi um investimento pessoal meu, mas auxiliado pela minha família,

porque obviamente eu não teria condições de ter um imóvel deste neste setor, esta minha geração não deu conta (não houve outro milagre econômico) então a geração terminou no caso de meus pais, que tiveram condições de aproveitar este milagre econômico para fazer um pezinho de meia é que na verdade me ajudaram a construir este espaço.” P/2

“A vantagem que eu acho aqui, é essa flexibilidade de horário, e de você ter uma abertura assim, eu vou viajar no início de dezembro, então é uma viagem que é importante fazer, então eu entro de férias dia vinte só aqui, mas conversei bastante e vou conseguir repor este horário, um pouco antes, um pouco depois em janeiro, então assim, em outro emprego eu não teria isso, é uma viagem importante, se fosse pela viagem eu seria demitida, então aqui tem essa abertura, e é marcada com antecedência, que eu não teria em outro emprego.” P/3

“A vantagem de trabalhar [na companhia] é porque aqui é um teatro que eu acredito é uma forma de fazer teatral que eu acredito. No mesmo tesão para escrever aquilo para estar fazendo aquilo, para estar encenando aquilo.” P/4

“Bom, vantagem, primeiro que assim, [a companhia] tem 15 anos, então ele já tem um nome então a vantagem de eu ter entrado para este grupo aqui é que eu em muitos lugares, [a companhia] é um espaço que é muito respeitado então por fazer parte, por ser daqui, é legal que tem alguns lugares que respeitam muito [a companhia], confiam no trabalho, porque já conhecem a história da diretora, já conhecem a história do teatro, e aqui tem um espaço que a gente pode ensaiar, que a gente pode dar aula, porque nenhum grupo aqui tem isso, então isso é uma supervantagem.” P/5

Sobre as desvantagens, os participantes relataram a falta de respeito, de financiamento, de reconhecimento, de estabilidade e de tempo para descanso e lazer.

“Desvantagens de trabalhar na Companhia, eu acho que é a desvantagem de se trabalhar no teatro. (qual é a desvantagem de se trabalhar no teatro?) A desvantagem de se trabalhar no teatro, é que a nossa profissão, não é uma profissão, como se diz respeitada; respeitada pode ser que seja mais dignificada, o valor real, assim como qualquer outra, a gente trabalha, como se diz, paga pra trabalhar, então a desvantagem é essa, é por ser uma arte, ela necessita de apoio financeiro mesmo, por parte da política cultural, a desvantagem é que estes apoios não são palpáveis, muitas vezes não são nem reais.” P/1

“Apesar das dificuldades, eu poderia colocar como dificuldade, esta coisa né, deste horário exaustivo, eu não consigo pensar em desvantagens.” P/2

“A desvantagem que eu acho é talvez a de não ter mais dinheiro pra gente investir mais aqui, a gente tem que fazer outras funções que não são as nossas, eu não vejo nenhum problema eu limpar um banheiro, em atender um telefone, mas é que a gente deixa de se dedicar ao teatro, ensaiar mais, treinar mais, então não pode porque tem que atender a um aluno, tem que mandar um e-mail, não pode porque tem que mandar um projeto ou tem que limpar o espaço, então tem coisas que a gente tem que parar nosso trabalho de ator mesmo e desempenhar outras funções, de não ter um patrocínio mesmo, esta é a desvantagem do trabalho.” P/3

“Desvantagens a gente não tem uma segurança profissional, uma estabilidade, “nossa de dezembro a gente vai receber tanto, a gente vai conseguir, vai fazer tal e tal e tal coisa” então isso eu acho que, não só aqui no grupo, eu acho que em qualquer outro grupo de teatro que eu estivesse eu ia ter essas mesmas desvantagens, e pensando assim pra um futuro, aposentadoria, e não sei o que isso num (num tá em cogitação) Não, não agora, não está em cogitação, e também é muito duvidoso, sabe, por exemplo, a gente tá trabalhando para fazer vários editais, então são editais muito importantes pra gente montar os espetáculos, então pro ano

que vem a gente não tem ideia se a gente vai conseguir um, então, tipo assim, se a gente não passar em nenhum, a gente começa o ano completamente sem dinheiro para montar, completamente sem dinheiro para poder dar continuidade no trabalho, então isso é uma desvantagem. (essa insegurança, sem saber o que vai acontecer) é na verdade é isso.”P/4

“A desvantagem é trabalhar com isto na forma como ela o artista ele tinha que ter outra renda, outra forma, de sobreviver não sei, tinha que ter uma outra solução. Que a gente não fizesse as coisas correndo às vezes como estamos agora correndo com aluno, com um projeto porque o diheiro tem que entrar no final do mês.” P/5

É preciso se conceber arte como algo que confere diálogo entre o carnal e o espiritual (BOSI, 1999), que seja capaz de induzir novas formas de conceber o mundo não somente pela lógica do lucro imediato, mas pela visão mais profunda no que tange ao sentido da própria existência.

Para Dejours (1992), é importante que o trabalhador consiga conciliar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais, o que pode ser alcançado por meio de uma adequação desse trabalhador a um horário que melhor o atenda.

Para alguns profissionais deste grupo de teatro, eles estão impossibilitados de fazer essa adequação, o que provoca assim vivências de sofrimento. A realidade social, econômica e cultural dos profissionais deve ser considerada para essa adequação.

A falta de reconhecimento é um indicador que está de acordo com as teorias de Dejours (1992), Mendes (1999), Ferreira e Mendes (2001) e Ferreira e Mendes (2003). Segundo esses autores, as vivências de sofrimento surgem com a divisão e padronização das tarefas, a instabilidade, o não-reconhecimento, a falta de respeito, de participação nas decisões, de tempo livre para descanso e lazer, dentre outros aspectos.

À luz da teoria de Dejours (1992), é possível destacar que a elaboração mental das abordagens sobre a função artística, junto ao grupo, enseja um sentimento comum a todo artista.

Esses profissionais reconhecem todas as dificuldades pelas quais passam, têm consciência de todos os percalços enfrentados, mas conseguem atenuar tudo no sentimento prazeroso de evoluir num grupo em ascensão. Não é um grupo qualquer, estão inseridos numa companhia respeitada, muito embora saibam que o teatro não possui o respeito que deveria. É um duplo sentimento permeado no imaginário: prazer e decepção.

Para Dias (2007), as vantagens de trabalhar na organização de entretenimento devem-se à flexibilidade de horário. Os trabalhadores relataram poder ficar mais tempo com a família, cuidar dos afazeres da casa, fazer compras e, devido ao horário ser noturno, a

remuneração é maior.

Quanto às desvantagens, elencaram troca de fuso horário, uma vez que dormem durante o dia, incompatibilidade com a vida social da família, além do barulho excessivo, do desgaste e da aceleração do processo de envelhecimento.

Silva (2010), em estudo sobre profissionais do futebol brasileiro em um clube da primeira divisão, constatou que o pagamento em dia, a infraestrutura do clube e o fato de funcionarem como uma vitrine para os outros clubes são algumas vantagens. Além disso, percebeu como desvantagem o fato de o clube não investir em jogadores para ganhar o campeonato, o que provoca uma desvalorização dos profissionais do clube.

Para Brasileiro (2008), há inúmeras vantagens do trabalho circense, dentre elas está a importância ao reconhecimento do público, o orgulho de fazer parte da família, o recebimento do salário, que proporciona muita alegria. Quanto às desvantagens, foram mencionados a dificuldade de instalação nas cidades, o preconceito da sociedade e a falta de apoio do governo.

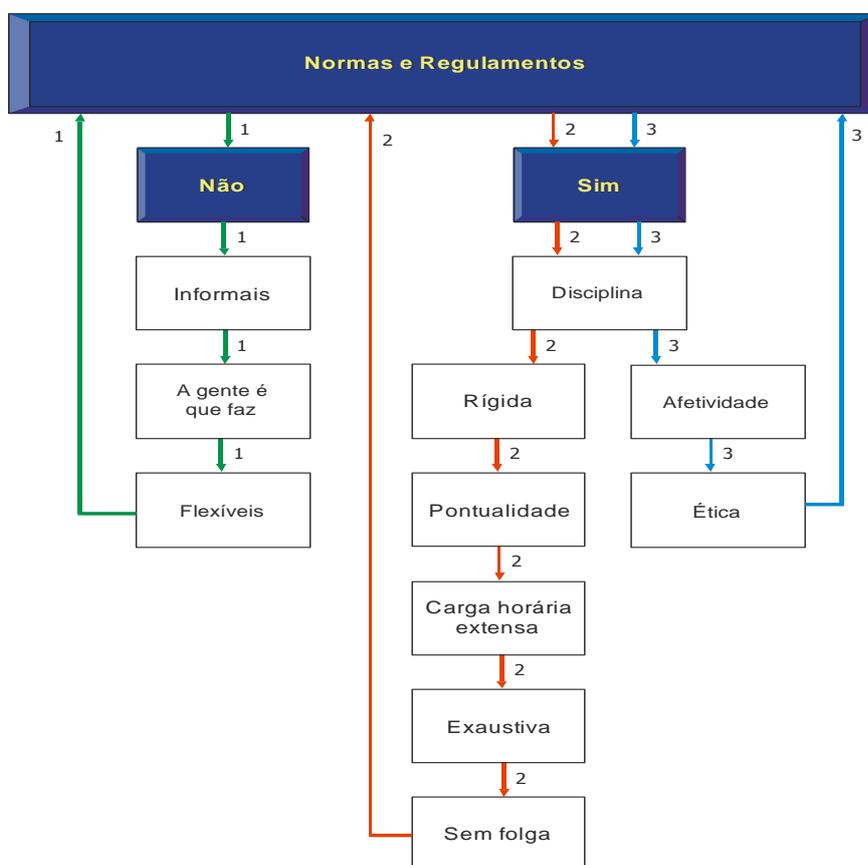
Quanto aos profissionais do teatro, as vantagens também dizem respeito à estrutura do teatro, é um grupo respeitado, e as desvantagens são a falta de reconhecimento, de financiamento, de respeito, de estabilidade e de tempo livre para lazer e descanso.

Ao serem indagados sobre se “há normas e regulamentos” na companhia, emergiram os núcleos “sim” e “não”. No núcleo “não”, os relatos indicavam que as normas são informais e flexíveis, estabelecidas por eles mesmos.

No núcleo “sim”, emergiu o subnúcleo “disciplina” e o “porquê de serem rígidas”, exigindo pontualidade com carga horária extensa, exaustiva e sem folga. E ainda do subnúcleo “disciplina” surgiram os dados afetividade e ética do trabalho.

O gráfico 9, a seguir, representa a resposta dos entrevistados ao questionamento acerca da existência ou não de normas e regulamentos na companhia de teatro.

Gráfico 9 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Existem normas e regulamentos na companhia?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

O discurso dos participantes revela que o núcleo “não” está relacionado às normas informais, à autogestão e à flexibilidade, como se pode conferir nos fragmentos abaixo:

“Não. Não temos uma lista de regras pra seguir, a gente trabalha de acordo com nossa ética, de nossa percepção do rendimento ou do foco do trabalho, a gente também não é uma coisa assim, rígida ou liberal que pode fazer qualquer coisa, mas também não tem uma rigidez, ‘não pode isso, não pode aquilo’, como é a gente que controla todas as áreas, como se diz, se é que se separa uma área da outra, a gente tá sempre se policiando e percebendo pra ver que caminho tomar, não temos regras assim.”P/2

“Não, não temos normas a serem seguidas, temos prazos dos projetos, mas as normas e regras somos nós mesmos.” P/4

“Não (não tem regras a serem seguidas, nada disso?) não, é porque assim, as únicas regras que a gente estabelece é para dar conta de fazer estas coisas todas, porque são coisas que a gente se propõe a fazer, então a regra é essa.” P/5

Quanto ao núcleo sim emergiu o subnúcleo disciplina, que é muito rígida quanto à pontualidade, à carga horária (que é exaustiva) e à não disponibilidade para folga. A

disciplina de forma afetiva é percebida pela ética. Os depoimentos a seguir são ilustrativos:

“Nós temos uma disciplina muito rígida, de pontualidade, de disciplina, de respeito uns pelos outros, uma amizade enorme, muito grande e nós transmitimos isto aos nossos alunos nos cursos, então é difícil aluno nosso faltar às aulas, o horário ele é cumprido de forma assim, eu chego a dizer impressionante, porque nós temos crianças, adolescentes e adultos e eu acho que esta forma afetiva, amigável com que nós desenvolvemos o nosso trabalho dentro destas normas que são rígidas, mas que tem essa coisa do afeto envolvendo tudo, ela foi compreendida e tem sido compartilhada com nossos alunos também.” P/1

“Olha, acho que em como todo lugar, tem, mas não é algo fixo, a risca, nós temos uma norma entre nós mesmos, a gente tem, por exemplo, enquanto alguém está dando aula tem que ter outra pessoa dando um suporte para a pessoa, na recepção, de nunca ficar aqui vazio, porque tem gente que liga aqui querendo confirmação do curso, confirmação do espetáculo, de mandar e-mail para os jornais, de manter o espaço limpo, são as coisas básicas, porque tem um espaço legal para atender os alunos e as pessoas.” P/3

Conforme já mencionado, Dejours (1994), em suas pesquisas sobre o comportamento humano, salienta que há dois tipos de organização do trabalho: aquela em que o trabalho é prescrito (normas e procedimentos) e aquela em que o trabalho é real. A função do trabalho real é dar vida a essas normas e procedimentos.

No grupo pesquisado, somente a diretora cita que há disciplina e normas rígidas. Talvez, em virtude da função que exerça, seja necessário deixar transparecer que existem normas e procedimentos, além disso, no espaço funciona também uma escola de teatro e, portanto, esta segue regras próprias de um estabelecimento de ensino.

Segundo Dejours (1994), há um distanciamento entre as organizações do trabalho prescrito e o trabalho real. O desafio para a Psicodinâmica é agir sobre o real. Surge um sistema de regras, no qual o profissional se percebe como agente participante e transformador. Nesse aspecto, emergem-se comportamentos controladores ou submissos e aspectos subjetivos inerentes a cada um.

Tomazini (2010) relata que, para trabalhadores de *shopping center*, existem normas e regulamentos que dizem respeito à forma como o trabalho é organizado e a maioria dos trabalhadores dizem que essas normas e regulamentos são boas, bem elaboradas, claras e de acordo com a legislação.

Dias (2007), nos seus relatos sobre trabalhadores da organização de entretenimento, também constata a presença de normas e procedimentos, alguns falam que são normas exigentes, outros concordam que são boas e que as normas mudam conforme a necessidade da organização.

Heloani e Lancman (2004) advertem: aprender e compreender as relações de

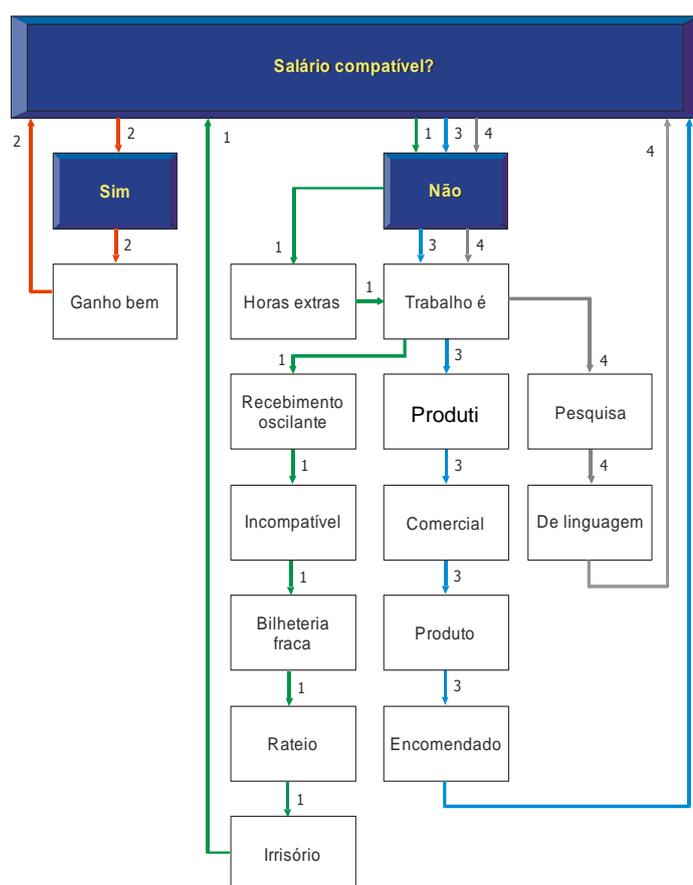
trabalho exigem mais do que uma simples observação, exigem também uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas que precisam ser desvendadas.

A respeito do equilíbrio no trabalho, Dejours (1994) afirma que, para encontrá-lo, é necessário que a pessoa execute tarefas que permitam descobrir na sua função o prazer, uma vez que as pressões existentes neste podem significar desequilíbrio para a saúde mental do trabalhador.

Nesse aspecto, no que tange aos postulados da Psicodinâmica do Trabalho, é possível perceber pelas entrevistas que o atendimento às normas, no caso específico da atividade teatral, apresenta uma aceitação mais passiva.

Difere-se de outras categorias profissionais que não se ajustam ou entram em estágios de sofrimento por causa das normas excessivas de trabalho. Nesse aspecto, a questão das normas para a atividade artística é vista de forma atípica.

Gráfico 10 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “O salário é compatível?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados: “o seu salário é compatível?” emergiram os núcleos “sim” e “não”. O núcleo “sim” refere-se à satisfação por ter salário compatível. O núcleo “não” deve-se fato de o trabalhador ter de fazer horas extras, ter remuneração oscilante, muitas vezes incompatível, o resultado da bilheteria ser fraco, o rateio irrisório.

E, ainda, o trabalho não é produtivo, comercial, um produto encomendado. Assim, não é compatível, pois exige pesquisa e linguagem adequadas.

Em relação à compatibilidade, segue depoimento:

“Olha, eu acho que sim, porque nem sempre eu posso dar aula, é claro que a aula, num é só a aula que você dá, tem que preparar a aula, eu gasto um tempo realmente lendo histórias, pesquisando, estudando, mas eu acho que para o Brasil que nós temos hoje em dia, eu ganho bem, não acho que ganho mal, não ganho o ideal que eu gostaria de ganhar, mas eu acho assim, que a função do desempenho é a nossa realidade, o tanto que eu trabalho e o que eu trabalho, eu ganho bem.” P/2

Alguns trechos dos discursos ilustram aspectos em relação à incompatibilidade:

“Não, até porque não há salário, nós não temos salário, nós dividimos o dinheiro quando ele entra e, muitas vezes, as despesas são mais altas do que o que entrou (então há um rateio), há um rateio, mas ele é um rateio *sui generis*, não dá pra explicar exatamente como que é, só posso te dizer que não há, porque, por exemplo, como nós não sabemos quando alguém vai querer comprar um espetáculo, que não é um produto muito vendável, inclusive porque o nosso trabalho não é um trabalho comercial, é um trabalho de pesquisa, de linguagem, de uma certa forma ele nem sempre é o que as pessoas estão procurando, não é um trabalho feito sob encomenda, então não é um produto que a gente venda com frequência, e por tanto a gente não sabe o que tanto de dinheiro que vai entrar.” P/1

“Ah, eu acho que a gente deveria receber muito mais, porque a gente rala pra caramba aqui.” P/3

“Não, o que a gente faz é muito. Mas ao mesmo tempo tem aquela velha pergunta, até que ponto a arte é remunerada? o trabalho, as horas que a gente faz aqui não é paga pelo cachê, pela bilheteria. A bilheteria é fraca, as pessoas reclamam de pagar, a formação de público, são coisas que a gente tem que estar combatendo.” P/4

“Não, não é compatível. Por quê? Porque eu deveria receber mais pelo trabalho mesmo, pelas horas, pelas horas extras, mas de quem cobrar, de mim mesmo não é... (risos).” P/5

Macêdo (2008) pondera que, de um lado, o profissional pensa nas suas relações de trabalho e atribui um sentido às situações, por outro, depende das condições socioeconômicas oferecidas.

Logo, em contrapartida, as situações de trabalho modificam as percepções desse trabalhador de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho. Quando resvalamos para o trabalho artístico, observamos que as condições financeiras e as situações vivenciadas pelos profissionais de teatro promovem essa reflexão a respeito de se realmente compensa trabalhar

com teatro.

Mas em toda a história do teatro no Brasil, houve fluxo e refluxo. A ditadura militar impôs sérias restrições ao teatro no país, pelo impiedoso crivo da censura. Mesmo assim, surgiu o teatro marginal, de Plínio Marcos (1935-1999), por exemplo, que trazia ao palco a escória social, em peças de profunda crítica à miséria humana (VENEZIANO, 2008).

Com a abertura política, quando o teatro ampliou suas fronteiras e passou a ser compreendido em sua importância – tanto que em 1979 foi criada a Cooperativa Paulista de Teatro –, o profissionalismo só se ampliou no eixo Rio de Janeiro e São Paulo e, de modo incipiente, em Brasília. Como mencionamos no item 1.9, a criação do CPT por Antunes Filho, em 1978, ampliou mais acentuadamente a questão da escola teatral, abrindo campo para novos produtores.

Nas principais cidades brasileiras há dezenas de casas de espetáculos, assim como também centenas de profissionais vivendo da arte da representação. A principal metrópole do teatro no Brasil é São Paulo.

Somente na capital paulista existem 57 casas de espetáculos, algumas promovendo cursos para novos atores. Com o fomento da profissão, foi possível ensejar o surgimento de diversas categorias profissionais do teatro, em carreiras promissoras e tantas vezes emperradas pelo pouco incentivo em nosso país aos que se dedicaram a esse trabalho tão importante.

A virada histórica em Goiás, no tocante ao teatro como escola e profissão, vieram com a AGT e o trindadense Otávio Zaldivar Arantes. Com toda a saga de Otavinho Arantes pela profissionalização do teatro em Goiás, observa-se o quanto árdua é a profissão no Estado e quantas dificuldades o setor enfrenta até a atualidade.

No Brasil não se forma profissional pesquisador permanente de arte, haja vista não haver, inclusive, como esse profissional se manter no mercado de trabalho. Conforme comentamos no item 1.12, a questão se relaciona à sobrevivência. Como informamos, a profissão de ator é registrada no Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

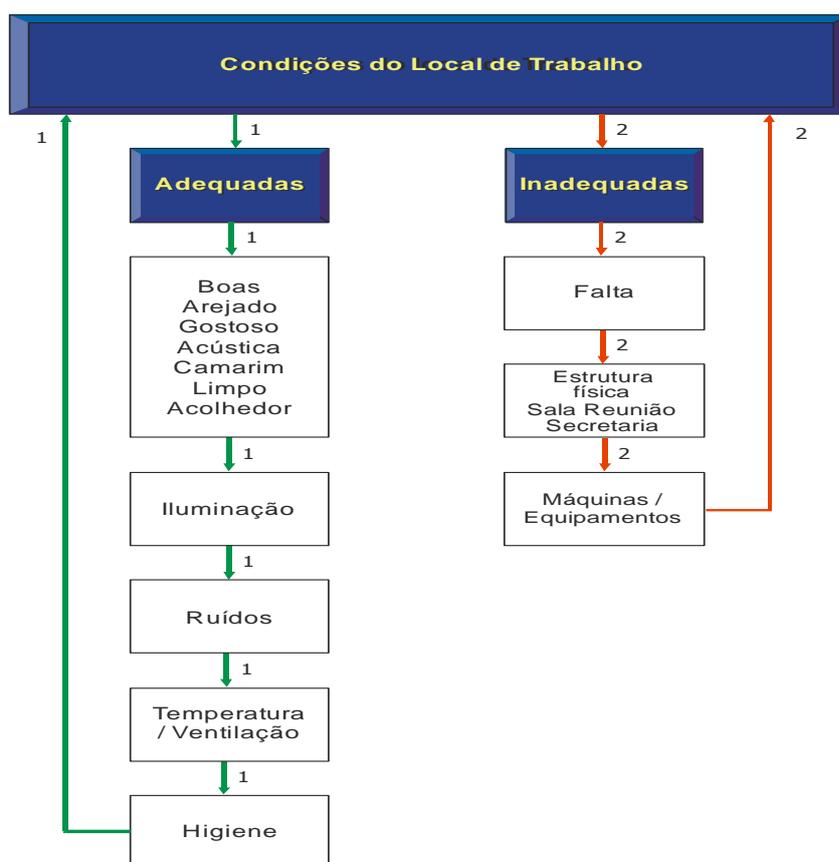
Interessante e dignas de nota as observações dos profissionais do referido grupo. Destacam, de forma veemente, o grande fator gerador de sofrimento no trabalho artístico: a remuneração.

Mesmo “ralando pra caramba” os profissionais se sentem desgostosos com o que recebem, fato desencadeador de angústias e de evasões, posto que leva os trabalhadores da área a procurarem outras profissões. De fato, o aspecto financeiro é o motivo de maior desgaste para o profissional de teatro, chegando mesmo a ratearem os prejuízos, mesmo

depois de tanta luta, ou seja, pagam para trabalhar. Otavinho Arantes em Goiás foi exemplo notório desse fato. Funcionário público federal, ele gastava praticamente todo o seu salário com os compromissos do Teatro Inacabado da AGT.

O gráfico a seguir representa a opinião dos profissionais da companhia de teatro pesquisada a respeito das condições do local de trabalho, se são adequadas ou não.

Gráfico 11 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais as condições do local de trabalho?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Em resposta à questão “Quais as condições do local de trabalho?”, emergiram dois núcleos, “adequadas” e “inadequadas”. As condições adequadas de trabalho estão relacionadas ao ambiente de apresentação e ensaio, pois o lugar é limpo, arejado, acolhedor, agradável, com iluminação adequada, temperatura climatizada, ventilação e boa higiene. Sobre as condições inadequadas, os aspectos estão relacionados à falta de estrutura física (sala de reunião, secretaria) e à má condição das máquinas e dos equipamentos.

Alguns discursos ilustram aspectos em relação às condições adequadas:

“Com relação a isso aqui é um lugar bem legal de se trabalhar, porque, por exemplo, tem o teatro, e a gente começa a dar aulas, os meninos precisam ter noção de espaço, de palco, o que é a luz, de onde que ela vem, então aqui tem tudo isso, eu acho que aqui é ótimo para se trabalhar.” P/2

“Eu acho que são boas, porque aqui nós temos vários ventiladores, estão quebrados, mas a gente já mandou arrumar, eu acho que é um lugar arejado, é um lugar gostoso de trabalhar, eu acho que são boas, há proteção de acústica que não permite que o som atrapalhe a gente, há proteção de acústica lá, tanto na porta quanto no teto, temos um camarim adequado, a gente conversa, está tudo limpinho, legal de trabalhar e eu acho assim que é aconchegante, que é isso não só para nós no trabalho como os alunos que vêm aqui, o público que vem assistir a gente. Cria uma relação de afetividade com a gente. Porque eu acho que é um espaço acolhedor, é uma coisa de que desde que eu vim trabalhar aqui eu já achei o espaço gostoso, foi o que me atraiu.” P/3

Os depoimentos seguintes dizem respeito às condições inadequadas:

“tem ar-condicionado dentro do teatro, mas a gente não liga, pois o ar-condicionado é muito caro né, e a gente não vai ficar tirando dinheiro do bolso colocando ar-condicionado, a gente prefere ficar neste clima... risos.” P/4

“falta máquina, falta uma secretaria, um local de reuniões, falta um lugar para colocar o computador para trabalhar de uma forma mais tranquila.” P/5

Freitas (2000) afirma que um bom ambiente de trabalho é condição fundamental para o desenvolvimento profissional; porém, a identidade social, também é uma condição predominante para esse desenvolvimento.

Daí emerge o questionamento em relação ao ambiente de trabalho vivenciado pelos artistas de teatro e pelas organizações teatrais. A instabilidade e a insegurança concorrem para a insatisfação tantas vezes percebida, em meio a essas categorias profissionais, especialmente no Brasil e em Goiás.

Como condição de trabalho, conforme já explicado, define-se o conjunto que envolve o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho), as condições de higiene e de segurança e as características ergométricas do local de trabalho, tendo como alvo o corpo do trabalhador em relação ao seu desgaste, envelhecimento e doenças.

Para Dejours (1992), a questão ergonômica do trabalho refere-se, indiretamente, ao conflito existente entre o empregado e a organização do trabalho, uma vez que o conteúdo ergonômico resulta da divisão do trabalho. O objetivo é que a organização do trabalho proporcione satisfação ao trabalhador.

As organizações, em geral, preocupam-se com a qualidade de vida do trabalhador, dando-lhe condições para que trabalhe satisfeito, em um ambiente aconchegante, e não desenvolva doenças ocupacionais. Muitas organizações procuram proporcionar espaços

onde o trabalhador possa descansar em seus momentos livres, como nos horários de intervalo. Na fala dos participantes ficou evidente que há condições adequadas de trabalho e que o grupo preocupa em trabalhar em um espaço acolhedor.

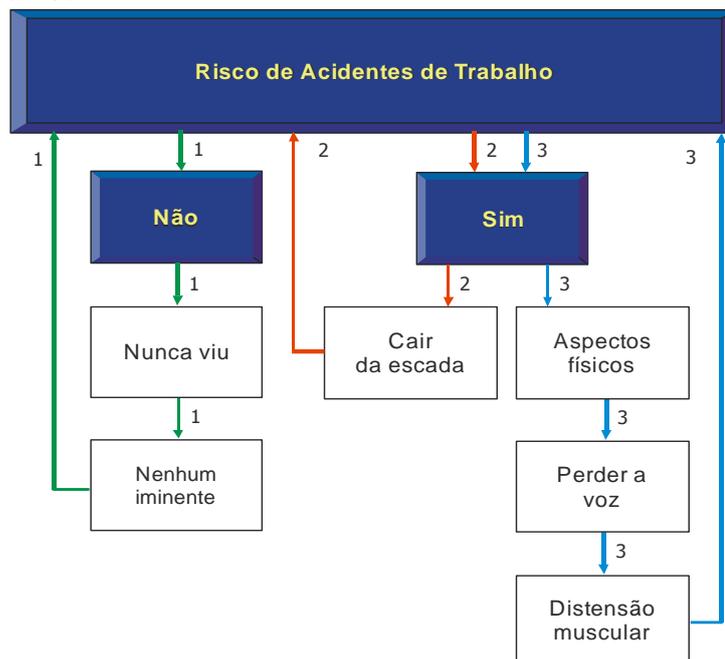
Na pesquisa de Dias (2007), os resultados mostram que os trabalhadores da área entretenimento acham agradáveis as condições de trabalho, no que tange à ventilação, à higiene, às máquinas e aos equipamentos; e que as consideram desagradáveis no que diz respeito à temperatura, aos ruídos e à iluminação.

Souza (2010) divide o profissional de *designer* de modas em três tipos: empregados, autônomos e *free lancers*. Aqueles que trabalham como empregados de uma empresa relatam que as condições de trabalho são precárias com relação às salas de trabalho, à privacidade, ao silêncio e à organização; os grupos autônomos e os *free lancers* relatam que, quando estão na fábrica, são precárias as condições com relação à sala de trabalho, à privacidade e à organização, porém, quando estão no seu ambiente pessoal, têm liberdade e autonomia.

De acordo com Brasileiro (2008), para os trabalhadores de circo, no que diz respeito às condições de trabalho, prevalece o sentimento de segurança e estabilidade na escolha de trabalhar em um determinado circo. Eles consideram as condições físicas adequadas e procuram se adaptar ao barulho e ao calor.

O gráfico a seguir representa a resposta dos trabalhadores sobre se há risco ou não de acidentes de trabalho na companhia de teatro estudada.

Gráfico 12 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há riscos de acidente de trabalho?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Em resposta à questão “Há riscos de acidentes de trabalho?”, emergiram dois núcleos, “sim” e “não”. O núcleo “não” embasa-se no fato de que, a princípio, nunca se viu nenhum risco iminente. O núcleo “sim” mostra que há risco com as escadas e em relação a alguns aspectos físicos, como perder a voz ou ter distensão muscular.

Alguns riscos de acidentes foram apontados pelos participantes:

“estamos dando muita aula e estamos usando muito a voz e a gente já pensa ‘Nossa Senhora, não posso usar inadequadamente minha voz’, porque eu posso ficar rouca e não vou dar conta de apresentar o espetáculo, não é? Então a gente tem que ter preparo físico e então não sobra tempo pra gente fazer um preparo físico, sabe? igual a mim, eu tenho hérnia de disco, se não cuido da hérnia de disco, eu não tenho como atuar, porque se eu entro numa crise de hérnia de disco no meio do espetáculo, eu não dou conta de continuar, então o tempo inteiro nós estamos preocupados com hidratar bem a corda vocal, usar de maneira adequada o aparelho fônico, a musculatura diafragmática, pra poder não na desgatar o aparelho fônico, a ponto de não poder se apresentar, não sofrer acidente, não exagerar no treinamento físico, manter a leitura em dia, entendeu, então é muita coisa ao mesmo tempo para que nós possamos ter essa coisa que é a disponibilidade inteira, a disponibilidade integral para o trabalho, na verdade nosso trabalho exige, nosso corpo inteiro, por dentro e por fora.” P/1

“Pode, por exemplo: a escada aqui nós temos que subir pra arrumar uma luz de um espetáculo tem só 5 metros de altura, então cair dessa escada quer dizer a gente não entrar em cena naquele dia para a luz que a gente estava arrumando, entendeu?” P/2

“Não, não, não, não.” P/3

“Não que eu saiba, bom, mas pode cair qualquer coisa em qualquer lugar, não tem um risco iminente não.” P/4

“Não, não, durante toda minha vida de teatro eu nunca vi, nunca convivi com alguém que tivesse se acidentado.” P/5

Em relação ao conteúdo ergonômico do trabalho, Dejourns (1992) ressalta que existem personalidades que têm aptidões para tarefas que comportam fortes exigências psicossensoriais. Essas aptidões são, às vezes, acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulhos, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais.

Dejourns (1999) associa a sutileza do conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade, sendo que o primeiro é relativo às exigências de ordem física e psicomotora e a segunda, de ordem psicossensorial e intelectual. Isso resvala para os conflitos do campo da Psicodinâmica do Trabalho, no sentido da insegurança gerada por fatores físicos.

Vários depoimentos demonstraram que nada há de oficial sobre itens de segurança na profissão que exercem. O imprevisto, que gera acidentes, está em todo momento presente nas atividades e no ambiente de trabalho. Para o profissional de teatro, de acordo com os depoimentos, o risco de acidente é mínimo, porém, como em todo lugar, esses trabalhadores estão sujeitos a acidentes.

De acordo com as ponderações de Souza (2010), os *designers* de moda correm riscos de adoecimento no trabalho, sobretudo de desenvolverem Lesão do Esforço Repetitivo (LER), o que não deixa de ser um acidente de trabalho.

Foi relatado nos depoimentos do grupo pesquisado, que alguns destes profissionais já sofreram alguma patologia em relação ao trabalho. Brasileiro (2008) constata que para os trabalhadores circenses os acidentes são corriqueiros, como quedas, torções, dentre outros de menor gravidade. Dias (2007) complementa que os trabalhadores da organização de entretenimento adoecem mais por causa do horário noturno de trabalho.

Dentro da subcategoria “organização do trabalho”, foi relatado que a divisão de tarefas se dá pela decisão em grupo e pelo rodízio entre os integrantes da companhia, todos têm tarefas em comum, mas há acúmulo de funções, o que provoca sobrecarga e falta de tempo livre. Muitas vezes encontram resistência da família devido à profissão.

Há vantagens e desvantagens por trabalhar na companhia. As vantagens justificam-se porque o grupo é respeitado, porque muitos consideram ser artista um trabalho privilegiado e porque as condições de trabalho são adequadas, com poucos riscos de acidentes.

As desvantagens devem-se à falta de respeito com a profissão e de políticas públicas que incentivem o teatro. Existem normas e regulamentos, porém, em sua maioria,

estas são informais, pois há certa flexibilidade. A remuneração é oscilante, depende muito da bilheteria.

A figura a seguir evidencia os principais tópicos elencados na pesquisa, com relação à subcategoria “Organização do Trabalho”:

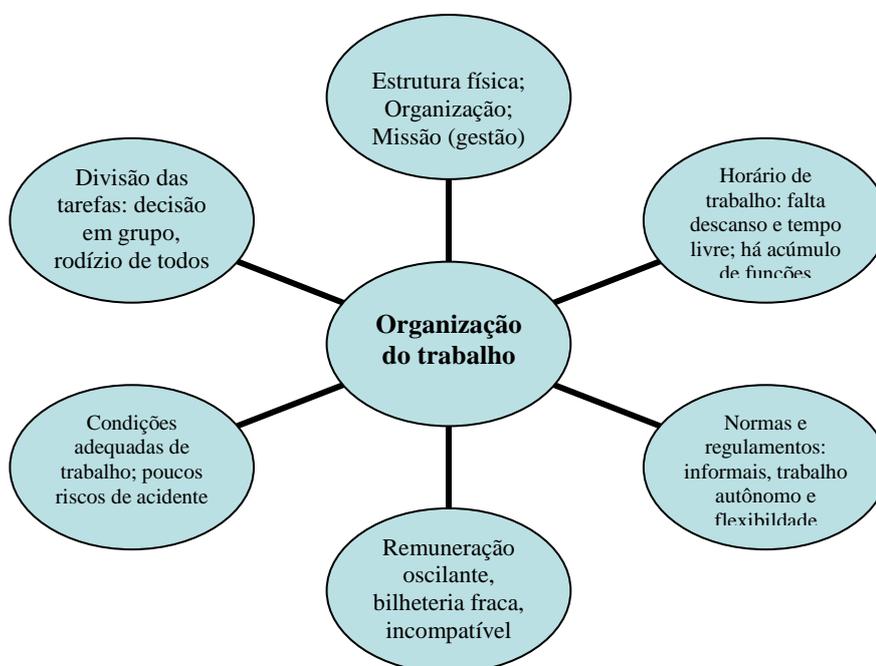


Figura 17 – Resultados da subcategoria “Organização do Trabalho”  
Fonte: desenvolvido pela autora.

### 4.3 Categoria 3: Mobilização Subjetiva do Trabalhador

Segundo Dejours (1994; 1999), a mobilização subjetiva é definida como um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho.

A utilização desses recursos depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos seus colegas e pelos superiores hierárquicos.

Essa definição, no âmbito do profissional artístico, principalmente o de teatro, ganha uma conotação diferenciada. Reconhecimento nesse aspecto não aparece como promoção financeira, como provimento pecuniário, mas sob o fortalecimento do nome, da identidade, dos aplausos, de outro papel exercido em determinada peça. Os valores de reconhecimento constituem outra dimensão.

Para Dejours (1994; 1999), o processo de mobilização subjetiva não é prescrito;

é vivenciado por cada trabalhador e é fundamental no processo de gestão da organização do trabalho, na medida em que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

A categoria mobilização subjetiva é composta por subcategorias que abrangem as vivências de prazer do trabalhador, as vivências de sofrimento e as estratégias de enfrentamento individuais e coletivas. As subcategorias envolvem aspectos subjetivos relacionados às vivências do trabalhador. As vivências de prazer do trabalhador referem-se à possibilidade de autonomia, liberdade no trabalho, reconhecimento.

As vivências de sofrimento dizem respeito às dificuldades relacionadas à sobrecarga na realização das tarefas, ao cansaço ou à fadiga no trabalho, à falta de reconhecimento, à autonomia, à liberdade, à insegurança profissional, à falta de tempo para a família e ao sentimento de insegurança ou medo de fracassar na realização das tarefas.

As estratégias de enfrentamento são mecanismos que o trabalhador desenvolve para evitar o sofrimento, a pressão no trabalho, o medo do fracasso, o sentimento de frustração. Conforme Rocha (2003), essas estratégias constituem as possibilidades de adaptação à organização: a cultura organizacional, o ajustamento às normas e aos procedimentos da organização do trabalho ou sua transformação para colocá-la em concordância com o desejo deles. Quando os profissionais fracassam, abre-se espaço para o adoecimento no trabalho.

#### 4.3.1 Vivências de Prazer

Podem-se considerar como as mais evidentes vivências de prazer no trabalho, a satisfação concreta e simbólica, as experiências coletivas e individuais, o conteúdo do trabalho, o reconhecimento, a cultura, a liberdade e a autonomia. Juntas, formam um conjunto de fatores extremamente positivos.

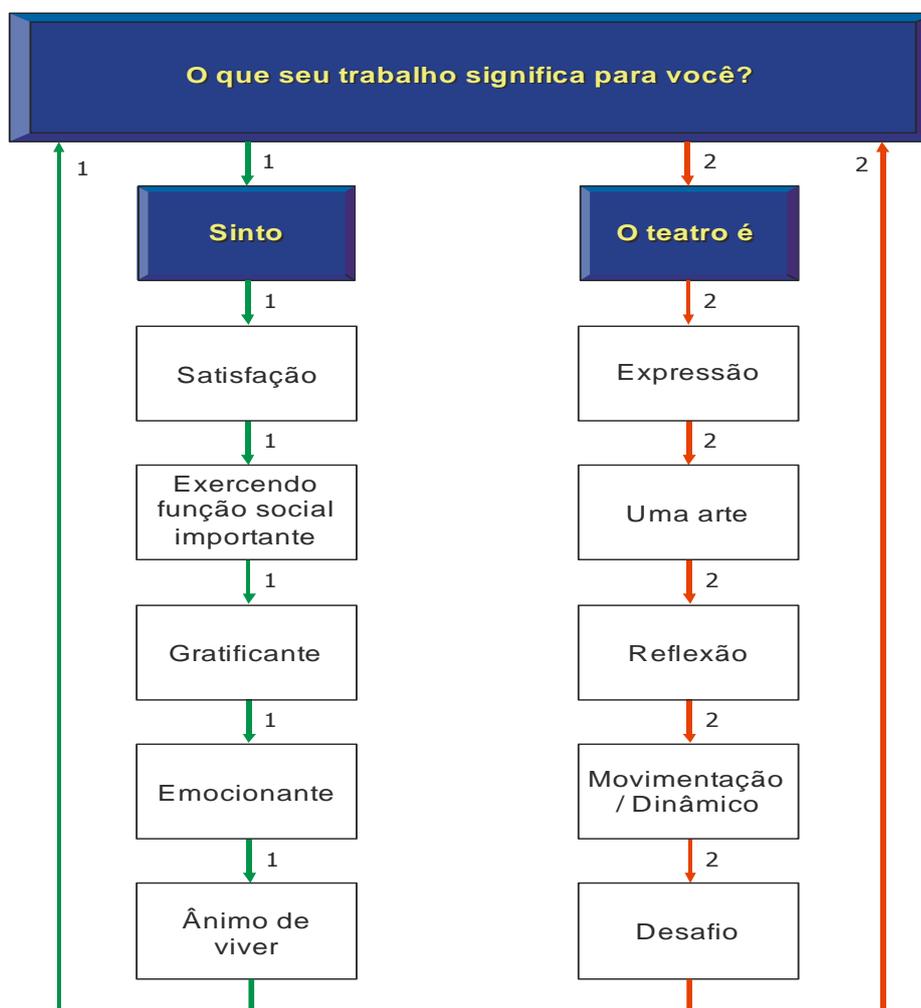
Segundo Dejours (1994), conforme já mencionado, as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa convergem para satisfação das necessidades do trabalhador; de tal modo que a simples execução da atividade proporcione prazer.

No trabalho artístico tal fato ocorre com frequência. Há grande prazer em trabalhar com a produção, a apresentação, a elaboração e a estruturação de um espetáculo. Para se analisar essa realidade, foram feitas perguntas relacionadas ao significado do trabalho, ao que mais se gosta no trabalho, à liberdade, à autonomia, dentre outras.

O gráfico 13 representa a resposta dos integrantes da companhia à pergunta “O

que seu trabalho significa para você?”

Gráfico 13 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que seu trabalho significa para você?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Da pergunta “O que o seu trabalho significa para você?”, emergiram os núcleos “sinto” e “o teatro é”. Do núcleo “sinto”, surgiram os sentimentos de satisfação e gratificação. Para os profissionais do teatro, eles exercem função social importante, o trabalho é emocionante e dá ânimo de viver.

O núcleo “o teatro é” registrou: o teatro é significativo, pois é uma arte, é reflexão, é expressão, é dinâmico e é um desafio. Alguns trechos a seguir ilustram a o significado do trabalho para os integrantes da companhia:

“Tudo, significa tudo, sabe, porque, é isso, o trabalho que eu faço, não só aqui também, mas eu acredito de verdade, sou super romântica, que o mundo pode ser um lugar muito melhor pra se viver e é isso que me move a fazer estas coisas, e é isso que

me move (é o que mais você gosta no seu trabalho?) é o que mais eu gosto, e também a gente acaba atingindo as pessoas por uma outra via que é aqui sabe, que a via da emoção, não tem racional, não tem melhor e pior, então isso pra mim, eu acho extremamente instigante, porque a gente consegue chegar lá, através da emoção, quem é que consegue fazer isso?” P/1

“Que eu senti o prazer é pensar que a gente está trabalhando, sendo criativa, exercendo uma função social importante, porque o teatro é uma arte que reúne as pessoas que promovem encontros verdadeiros, presenciais, em um mundo que as pessoas estão de fato muito solitárias, muito deprimidas ou violentas, com muito medo e as relações estão sendo muito intermediárias, por mídias como a televisão, computador, internet, e aí acaba que o teatro faz essa função de possibilidade de encontros verdadeiros e presenciais.” P/2

“O meu trabalho para mim significa assim, é uma coisa que me movimenta realmente, me dá vontade de fazer as coisas, me dá o ânimo de viver, porque eu acho assim, que é um trabalho muito dinâmico, que eu tenho que correr atrás, tem desafios porque em uma peça que vou fazer eu tenho que achar este personagem, então é assim é um trabalho, é o lance de que quebrar a cabeça então será que eu vou dar conta de fazer ou não? e eu gosto disto.” P/3

“Significa muito, eu acredito na possibilidade do teatro como uma forma do ser humano. Solução da vida do ser humano. A arte e o teatro especial é que aquilo, que é o que eu consigo fazer, tem gente que até brinca. Tentou música, tentou dança e daí depois virou artista de teatro. Significa ajudar a expressar o que a gente sente, o que a gente está passando, a refletir a nossa época. Por exemplo, a gente fez as mulheres menores para indelicadas, elas estão presas em um não lugar, elas têm particularidades diferentes e elas compartilharam. Compartilhar isso com a plateia foi muito legal. Então falar, foi uma coisa muito bonita. Tem mulheres que gostam desta dominação. As mulheres se deixam dominar. Elas se rebelam e se fecham, trabalhar isto e compartilhar isso com a plateia é muito gratificante. Ao final a gente não recebia os aplausos e elas deixavam os bilhetes, deixavam bilhetes lindos. Mulheres que também viviam isto que estavam presas, homens que ficaram espantados. Esta reflexão, essa troca, este encontro, esta recepção que é o significado.” P/4

“O meu trabalho é o que me insere na sociedade como indivíduo, é o meio pelo qual eu me satisfaço, politicamente, socialmente e economicamente.” P/5

Sabe-se que Pagés (1987) apresenta como fontes de prazer o salário, a carreira, as viagens, os contatos e o prazer de identificar-se com o poder da organização. Quando os integrantes da companhia de teatro revelam, em seus depoimentos, que o trabalho significa tudo para eles, pode-se dizer que este trabalho gera prazer, é fonte de criatividade e tem poder transformador.

O trabalho na arte não se alia à rotina, ao contrário, é um labor que exige constante renovação de ideias, criatividade e inteligência a serviço do imaginário. É um processo que exige constância, dinâmica, evolução, estudo e afincamento, conforme atesta Coli (1998).

Para apresentar uma peça teatral, os atores, diretores, dramaturgos e outros profissionais envolvidos dedicam-se meses nesta composição, para que o público possa sentir

o prazer nesta possibilidade de encontro presencial. “O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (Dejours, 1994, p. 59). Isso significa que, quanto mais o trabalhador está sobrecarregado, menos prazer ele sentirá no trabalho.

Na pesquisa de Santos (2008) sobre profissionais de uma companhia de dança, emergiram como núcleos de pensamento, sobre o que eles sentiam em relação ao trabalho, cansaço, traumas, fadiga, desafios diários e outros componentes associados ao conteúdo ergonômico e significativo do trabalho.

Dias (2007) também apresentou em suas pesquisas os significados do trabalho para os profissionais da organização de entretenimento. Estes responderam que significa convivência com as pessoas, sustento, dependência, sobrevivência, crescimento, oportunidade de estudo e aprendizado.

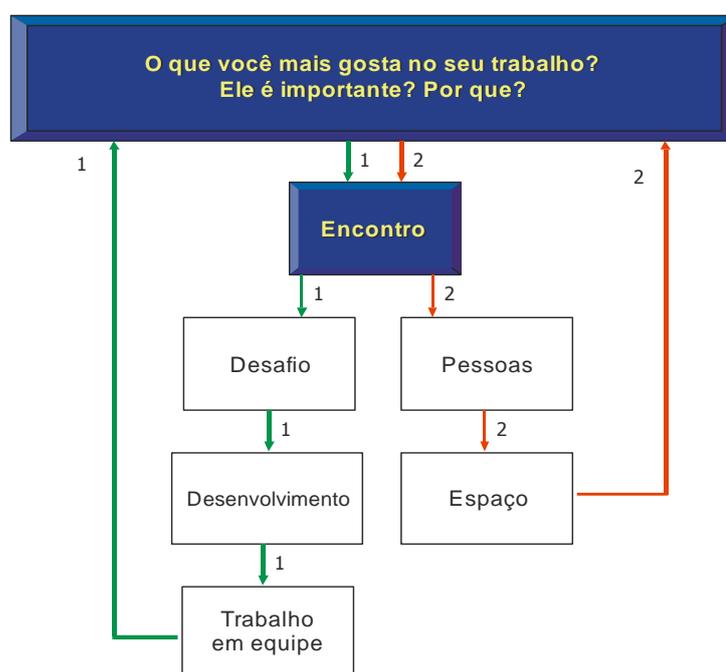
Tomazini (2010) relata que, quando perguntado aos trabalhadores de *shopping center* o significado do seu trabalho, emergiram as respostas: sobrevivência, sustento da família, crescimento pessoal e profissional, além de se sentirem úteis e de fazerem o que gostam.

Levando em consideração as pesquisas de Dias (2007), Santos (2008) e Tomazini (2010), nas organizações pesquisadas há uma correlação, quando se trata dos profissionais da companhia de teatro pesquisada.

Ao que se percebe, os níveis de satisfação no trabalho, no âmbito da atividade teatral, estão presentes no discurso dos entrevistados. A concepção dos termos teatro e atividade teatral está fortemente agregada, no imaginário dos profissionais, ao ideário de que é importante ser profissional do teatro, ao gosto pela profissão, ao prazer da empatia com o público. Tal fato gera, com certeza, o sentimento de prazer, debalde todas as dificuldades que permeiam o campo teatral.

A questão a seguir diz respeito a o que os profissionais da companhia de teatro mais gostam no seu trabalho e porque o trabalho deles é importante.

Gráfico 14 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “O que você mais gosta no seu trabalho? Ele é importante? Por quê?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Da pergunta “o que você mais gosta no seu trabalho?”, emergiram o núcleo induzido “encontro” e os dois subnúcleos “desafio” e “pessoas”. Segundo os participantes, o trabalho na companhia é um desafio pessoal de desenvolvimento e de trabalho em equipe.

Ele ainda é importante por causa das pessoas e do local de trabalho. Os trechos a seguir demonstram o que os entrevistados mais gostam em seu trabalho:

“Eu sinto muita felicidade, porque eu acho assim que eu consegui um trabalho que não tem uma rotina, porque eu não gosto de rotina, tenho uma dificuldade de manter as coisas iguais, assim todos os dias, para mim isto é muito entediante, então assim, no trabalho a gente se diverte e cada dia é diferente, não tem horário fixo, claro que tem um horário pra todo mundo estar aqui, é aberto ao público, mas tem um dia que eu chego mais tarde, um pouco mais cedo, dou aula num dia, no outro eu não dou aula num dia a gente mexe com projeto, no outro dia treina, então essa variedade de trabalho é muito interessante.” P/1

“Eu gosto do desafio de achar que talvez eu não dê conta de fazer, claro que eu fico nervosa, claro, né, incrível, como vou dar conta, como eu vou fazer isto. mas eu acho legal assim, quando você consegue, depois de muito ensaio, você fica lá na sua casa, estudar e tentar achar aquele personagem, depois que você faz a peça nossa, né, e você pensar que todo aquele caminho que você percorrer até chegar aquele momento, não tá bom ainda, porque nunca vai estar bom, mas pensar assim, eu achei o fio da meada, depois de muito esforço e o personagem é um personagem difícil de fazer, é um trabalho difícil de fazer.” P2

“Tudo, significa tudo, sabe, porque, é isso, o trabalho que eu faço, não só aqui também, mas eu acredito de verdade, sou super-romântica, que o mundo pode ser um lugar muito melhor pra se viver e é isso que me move a fazer estas coisas, e é isso que

me move [é o que mais você gosta no seu trabalho?] é o que mais eu gosto, e também a gente acaba atingindo as pessoas por uma outra via que é aqui, sabe, que a via da emoção, não tem racional, não tem melhor e pior, então isso pra mim, eu acho extremamente instigante, porque a gente consegue chegar lá, através da emoção, quem é que consegue fazer isso?” P/3

“Eu gosto deste encontro, não só com o público, mas também com estas pessoas, com este espaço [...]” P/4

“Ele é importantíssimo. [Por quê?] Olha, porque é um trabalho que aparentemente não faz falta, se a gente entrar de greve ninguém vai perceber que a gente entrou de greve, mas eu acho que as pessoas que vêm ao teatro, dificilmente elas não saem transformadas, essa transformação que acontece com os atores, com a gente, ao fazer um trabalho, ela também acontece com a pessoa quando ela entra aqui, ela sempre entra de um jeito e sai de outro, não importa se esta transformação é uma transformação que ela gostou ou que ela não gostou, mas ela sempre sai daqui transformada e discutindo ideias ou colocando estas ideias para o mundo que ela vive e o homem tem essa necessidade de limitizar, e eu acho que o teatro é muito responsável por isso.” P/5

Para Silva (2004), o prazer está em consonância com os anseios, desejos e aspirações do trabalhador. E a flexibilização da organização do trabalho; a possibilidade de ver o início, o meio e o fim da atividade; o modo como fazê-la, os meios mais adequados; a identificação com o trabalho; o gosto pelo que se faz; a constatação de se ter os resultados alcançados e os objetivos concretizados são de fundamental importância para o estabelecimento de prazer.

Por conseguinte, trabalhar com arte concede à própria técnica um sentido de existência, o sentido da arte que revive a arte. Esta confere ao ser humano uma postura diferenciada dos demais seres, ou seja, o homem é o único animal capaz de criar sentido e significado diverso ao próprio existir, situando-se numa relação conflituosa com a sua própria imagem ou com o mundo que o cerca. O artista assume essa responsabilidade de repensar a postura humana diante dos fatos, dos acontecimentos, das situações.

Em suas pesquisas, Brasileiro (2008) constata que é da abertura do espetáculo e do reconhecimento, tanto por parte da empresa quanto por parte do público, que os trabalhadores do circo mais gostam em seu trabalho. Isso acontece também com os profissionais do teatro, pois o encontro com o público faz que eles gostem do trabalho.

Assis (2008), em seus estudos, conclui que os músicos da banda de *blues* gostam daquilo que fazem. Por se identificarem com o trabalho artístico, sentem satisfação, realização, em sua capacidade de criar e dar sentido ao trabalho desenvolvido.

Santos e Macêdo (2010) constatam que os bailarinos gostam daquilo que fazem, por sentirem que estão realizando o sonho de trabalhar em uma companhia de dança contemporânea, de prestígio no Estado de Goiás. Gostam também porque o fato de trabalhar

com arte faz que se sintam inteligentes e capazes.

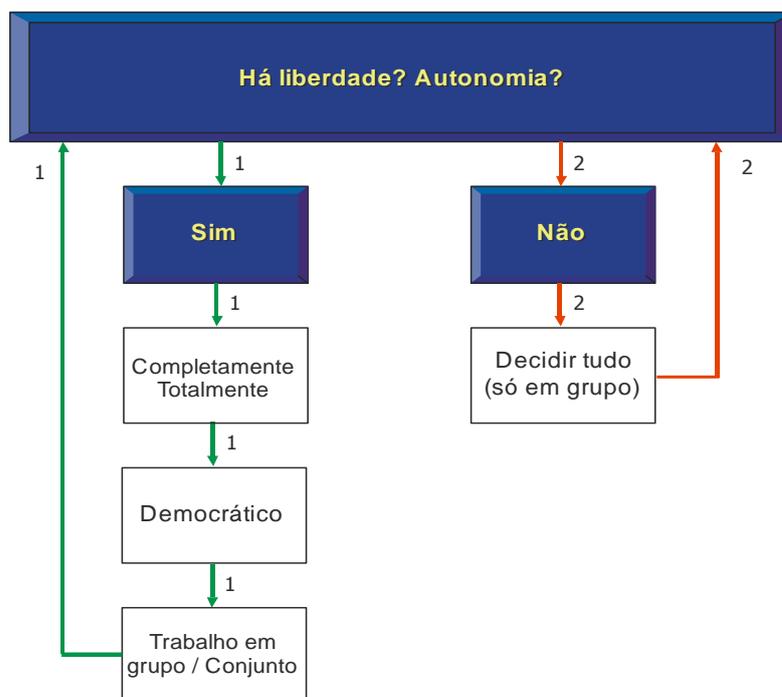
Já a pesquisa de Souza (2010) apresenta que os *designers* de modas gostam da realização de seu trabalho pela convivência com as pessoas, pelo processo de poder participar da organização dos eventos, porque podem vender e também porque participam da criação, da produção de coisas novas. Além disso, sentem satisfação em ver o produto final.

A partir dos depoimentos dos profissionais da companhia de teatro, é possível perceber claramente o que se verifica ainda na teoria de Dejours e também nas outras pesquisas aqui mencionadas. A oportunidade de expressão e a relação de diálogo auxiliam na edificação de um conceito de si próprio e do trabalho coletivo.

Por meio dos depoimentos acima, fica perceptível que o profissional do teatro tem mais possibilidades de voz, de discussão e, nesse caso, de ação. Tal fato se verifica também nas respostas seguintes, no que concerne à autonomia e à liberdade de trabalho, pois, ao contrário das demais profissões, o artista de teatro tem possibilidades de extravasar seu íntimo e sua criatividade no campo do imaginário e da abstração.

O gráfico a seguir representa as respostas à pergunta relacionada à liberdade e à autonomia do trabalhador.

Gráfico 15 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há liberdade? Há autonomia?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Da pergunta: “Há liberdade? Há autonomia?”, emergiram os núcleos “sim” e “não”. O núcleo “sim” demonstra que os participantes sentem liberdade e autonomia completamente, pois há democracia e trabalho em grupo. No núcleo “não”, a decisão em grupo implica falta de liberdade pessoal ou de autonomia. Os depoimentos a seguir referem-se a essa liberdade e autonomia:

“Parte sim, eu acho que há, tipo, eu não posso decidir tudo, porque é um trabalho de grupo, teatro é um trabalho em conjunto, mesmo se eu fosse um monólogo, eu teria um monte de gente para eu poder trabalhar, então eu trabalho, jogo os meus impulsos, minhas ideias para o outro e ele absorve e joga pra mim de volta e a gente vai construindo esta bola e vai indo pra mim e para o outro juntos, não tem como eu, às vezes eu conduzo mais, às vezes sou conduzido, às vezes conduzimos juntos, mas é sempre assim.” P/1

“Sim. Porque como a gente faz um trabalho aqui, a gente sempre trabalha com a oportunidade, interage com todo mundo, e eu tenho essa coisa de ajudar na confecção, todo mundo a gente tem um estudo que a gente faz, todo mundo tem a sua voz, sua opinião e chegar num consenso, tipo, no caso eu tenho autonomia sim”. P/2

“Nossa, completamente, totalmente.” P/3

“Há liberdade, a gente tem muito democrático no trabalho, vamos dizer assim, todo mundo coloca suas ideias, a gente estava discutindo qual o projeto que a gente quer inscrever na Lei, o que a gente quer fazer. Qual o próximo trabalho a gente quer fazer entrava-se em um consenso. Agente tem autonomia para expressar aqui”. P/4

“Nossa, completamente, totalmente.” P/5

Para o artista é importante construir um nome e nele procurar se sustentar. Ele se utiliza de vários recursos para que o seu nome “emplaque” e se torne uma referência. Assim, ele aproveita todas as possibilidades de ascensão, pois o momento vivenciado é muito válido à obra e ao próprio artista (HELIODORA, 2007).

Carreira para o artista, na maioria das vezes, é percurso áspero. Pela sucessão de atividades, o artista muitas vezes se vê extenuado pela adaptação brusca a diferentes realidades e cobranças em curto espaço de tempo (BRITO, 1980).

Mendes e Abrahão (1996) asseveram que, para a obtenção de prazer, é preciso que a forma em que o trabalho é organizado proporcione condições para a pessoa relaxar suas tensões, o que é possível verificar nos trabalhos livremente escolhidos e quando estes possibilitam o reconhecimento do trabalhador pelo resultado do seu esforço.

A obtenção do prazer está diretamente ligada às condições do trabalho. Estas englobam desde os relacionamentos interpessoais até o reconhecimento pelo trabalho prestado.

No trabalho artístico, é constante a dificuldade de ajustamento dos

relacionamentos profissionais. Existe muita vaidade no meio artístico e, no enfrentamento e no entrosamento cotidiano, no labor exaustivo, essa vaidade gera diversos problemas.

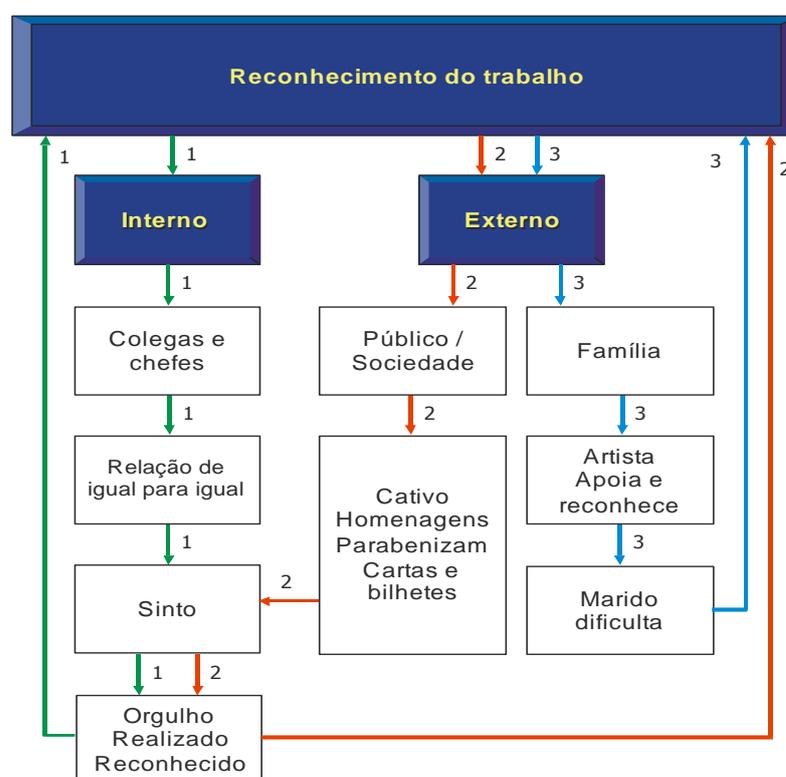
Souza (2010), Bueno (2010), Assis (2008, 2010), Santos e Macêdo (2010) e Santos (2008) e Brasileiro (2008), em suas pesquisas, fazem menção à liberdade e à autonomia no trabalho nos mais diversos segmentos de entretenimento, lazer e arte.

Porém, o que consta em comum com o trabalho na companhia de teatro é que, mesmo tendo liberdade e autonomia para criar ou escolher um espetáculo, ou um repertório musical, ou uma coreografia, os profissionais dessa área precisam tomar as decisões em equipe.

Então, existe uma ambiguidade, quando, nas entrevistas, os integrantes do grupo pesquisado falam de autonomia e liberdade. Estas não ocorrem totalmente, tem de existir um consenso entre os integrantes do grupo.

O gráfico a seguir representa os depoimentos em resposta à questão do reconhecimento no trabalho realizado pelos profissionais de teatro.

Gráfico 16 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há reconhecimento no trabalho?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

A respeito da pergunta: “você é reconhecido no seu trabalho?”, emergiram os núcleos “interno” e “externo”. Há reconhecimento do trabalho interno, pois a relação entre colegas e chefes é de igual para igual, todos sentem orgulho e reconhecimento. O reconhecimento externo relaciona-se ao público e à sociedade, pois são fatores estimulantes as cartas, os bilhetes, as homenagens.

A família também apoia e reconhece o trabalho dos profissionais do grupo de teatro; no entanto, o marido de uma das entrevistadas dificulta esse trabalho. Seguem depoimentos ilustrativos:

“Eu me sinto, eu não posso dizer que não, porque se eu disser uma coisa dessas eu vou estar sendo muito ingrata, primeiro porque nós temos um público cativo, que inclusive reclama nossa ausências quando não estamos em cartaz , por e-mails , ou mesmo quando nos encontram , somos reconhecidos na rua como atores globais, o que é uma coisa que a gente tem que levar em consideração, a gente está em uma loja aí vem alguém e diz “ olha você que é a P1, não é?” E olha que eles nos reconhecem sem a maquiagem, sem a roupa que na verdade eles nos viram, eles nos perseguem. Temos só neste ano, pelo que eu me lembro para não ser ingrata , ao menos três homenagens pelo nosso trabalho. [Isso é gratificante]. Isso é muito gratificante e não foi a primeira vez que aconteceu da gente ser homenageado certo, então, assim, acho que nós somos reconhecido sim, somos valorizados sim, as cartas , os bilhetes nos comentários que a plateia deixa depois de certos espetáculos, nós inclusive guardamos, sabe por que a gente percebe essa valorização, então nesse aspecto também estamos realizadas, eu me sinto realizada e isso me ajuda a sentir esse prazer, esse orgulho desse trabalho que eu ajudei a desenvolver, é o reconhecimento das pessoas de um modo geral sabe, e não é só em Goiás.” P/1

“Poucas, tem pessoas que chegam em você e te parabenizam pelo seu trabalho, pelo seu grupo, pela peça, pela resistência, pelo tempo, há pessoas que ajudam de uma certa forma, tá sempre falando para outras pessoas, ‘vai assistir a peça do grupo [\*], vai assistir, reconhece, é da gente’, são pequenos reconhecimentos, mas já existe.” P/2

“Olha, no campo de trabalho sim, minha família mesmo, pai e mãe, também, eu tenho mais dificuldade em relação a marido, marido é mais complicado, então tem horas que é difícil uma pessoa que não faz teatro entender uma pessoa que trabalha com arte, mas na parte de pai, irmão, até porque meu pai também é artista, meu irmão também é artista, minha vó também era artista, então a minha parte família é mais tranquila, é mais em relação ao casamento que é complicado, o marido às vezes não entende algumas coisas, tem que ensaiar à noite, tem que ensaiar fim de semana, então é mais complicado ter que contornar isso.” P/3

“Reconhecem sim. Como eu disse, é uma relação de igual para igual A [\*] tem a mesma idade que eu de teatro, ela tem um certo poder maior só que não pela hierarquia, mas porque ela conhece, ela tem uma experiência maior. Outro tem a voz masculina do grupo, ele é o homem e não só por isso, ele tem o conhecimento acadêmico muito grande, às vezes quando ele fala, a gente ouve. Mas a gente tem o debate de igual para igual. Cada um tem uma área que mais domina.” P/4

“Reconhecem sim. Como eu disse, é uma relação de igual para igual.” P/5

Nota-se que, quando o trabalho começa a fazer parte efetiva da vida das pessoas, ele se torna tão significativo (ou quase) quanto as relações pessoais que estabelece, uma vez que é fundamental e necessário para o ser humano.

No trabalho artístico, o profissional de teatro sofre no quesito prestígio social, pelo não reconhecimento do seu trabalho como profissão, ou seja, mesmo que ele dedique de forma acentuada as suas energias físicas e, sobretudo, mentais, seu esforço não é reconhecido como deveria, daí o desequilíbrio tantas vezes observado na profissão na área do teatro.

Segundo Vergara (2005), ainda que continuem as tarefas especializadas, os trabalhadores buscam, também, certa igualdade e desenvolvimento de suas potencialidades. Na profissão do teatro essas potencialidades estão latentes em todo momento.

Há uma disputa acirrada pela promoção do talento individual. Mesmo que o esforço seja coletivo, como vimos no transcorrer da história, é imperioso ressaltar que cada artista tenta se reafirmar com o seu nome, sua marca, sua identidade.

É inegável a presença de uma tensão entre trabalho, arte e profissão, justamente pela negação de todo um esforço pessoal para a conquista de seu espaço como profissional, pois, como assevera Heliadora (2007), no imaginário popular, qualquer pessoa pode ser artista, já que arte não é vista como esforço, conquista e trabalho.

Uma tênue e quase inexistente porta começou a ser aberta para o reconhecimento do trabalho artístico, quando da privatização dos bens culturais, das políticas públicas de incentivos via Lei, dos grupos e dos profissionais, inseridos em programas financeiros que, pouco a pouco, propiciaram uma melhor qualidade de vida a quem vive de arte. Foi um suporte necessário para que a arte pudesse sobreviver; principalmente em países como o Brasil (BRITO, 1980).

Macêdo (2010, p. 43) diz que um dos componentes das vivências de prazer é o reconhecimento: “o reconhecimento do trabalho ou até mesmo da obra pode ser utilizado pelo sujeito na construção de sua identidade”. Tomazini (2010) corrobora dizendo que, em seus estudos, ficou evidente que a dinâmica do reconhecimento é essencial no processo de construção da identidade social e pessoal do trabalhador.

Brasileiro (2008) percebeu em sua pesquisa que os trabalhadores do circo, além de terem o reconhecimento do público e da empresa, também demonstram orgulho ao se realizarem profissionalmente.

De acordo com Assis (2008, p. 283), para os músicos da banda de *blues*, o reconhecimento é a “realização de um sonho”. No final do trabalho, “são tomados por sentimentos de missão cumprida, de prazer e sofrimento”, de reconhecimento profissional.

Santos e Macêdo (2010) dizem que, para os bailarinos, o momento do reconhecimento interno se dá por parte dos coreógrafos, pela percepção do respeito e pela confiança neles depositada. Porém, há também a falta de demonstração expressa por parte dos coreógrafos quanto ao seu trabalho, o que gera insegurança no trabalho realizado.

Souza (2010, p. 243) conclui que o discurso dos *designers* de moda evidencia, por um lado, a falta de reconhecimento por parte das organizações, uma vez que estas preferem comprar produtos mais baratos, usam esse profissional como “máquinas”, e, por outro, o reconhecimento por parte dos clientes, pois eles elogiam o trabalho realizado.

Para Dejours (1992; 1999; 2005), é o reconhecimento que transforma o sofrimento causado pela atividade profissional em prazer. E, como já mencionado, no universo do trabalho artístico, tal fato é uma constante.

À luz da teoria de Dejours, no grupo em estudo, é possível perceber que os níveis de satisfação estão presentes de maneira variada, ou seja, mesmo com todas as dificuldades, o profissional do teatro vê a realização do seu trabalho a partir de um público cativo. Cativar um público significa fazer nome, ter sucesso, ser reconhecido, ver sua atuação como algo importante. Os que não conseguem este efeito estão fadados à decepção e a psicopatias inerentes às doenças do trabalho.

Sobre as vivências de prazer, veja-se a figura a seguir:

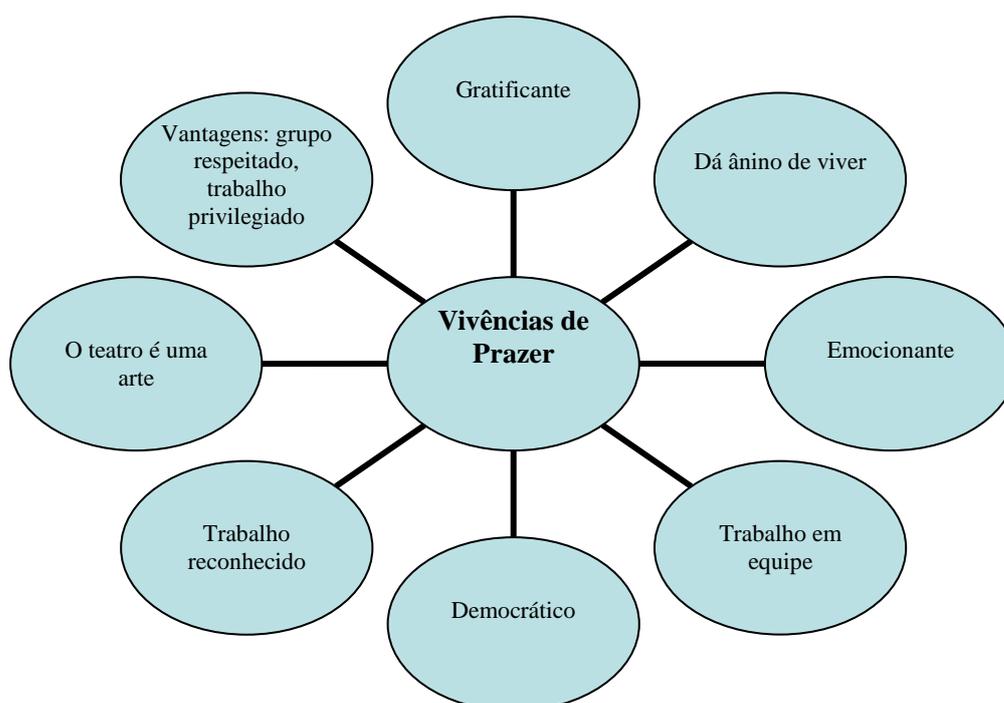


Figura 18 – Resultados da subcategoria “Vivências de Prazer”

Fonte: desenvolvido pela autora.

Na categoria de mobilização subjetiva do trabalhador, na subcategoria “vivências de prazer”, por meio dos depoimentos dos profissionais entrevistados, constata-se que trabalhar no teatro é gratificante, pelo fato de que é um trabalho que “dá ânimo para viver”, provoca um estado emocionante, na expectativa do aplauso do público, e, nele há a exigência do trabalho em equipe, democrático.

Além disso, o grupo acredita no teatro como uma forma de “solução de vida do ser humano” (P/4), e, no final dos espetáculos, o público deixa bilhetes com mensagens e depoimentos, ou seja, o público vivencia o espetáculo.

Outro elemento presente na subcategoria de vivências de prazer é que o trabalho no teatro “dá ânimo de viver”, porque é dinâmico, com muitos desafios. É emocionante, pois, segundo alguns relatos, é um trabalho “extremamente instigante” (P/1).

O trabalho em equipe se faz presente em todas as atividades da companhia, mesmo que seja um monólogo. É um trabalho democrático, ou seja, todas as opiniões são ouvidas e, à medida do possível, acatadas. O trabalho no teatro é uma arte reconhecida pelo público, isto gera um prazer imenso em dedicar parte da vida, ou a vida toda, à arte do fazer teatral.

#### 4.3.2 Vivências de Sofrimento

Macêdo (2010) afirma que as vivências de sofrimento fazem parte de outra dimensão relativa à vida do ser humano, quer seja individual ou coletiva. É por meio das vivências de sofrimento que o indivíduo se defende das psicopatologias do trabalho.

Hernandes (2003) defende que o trabalho pode ser fonte de equilíbrio, se permitir a diminuição da carga psíquica dos sujeitos, e de desequilíbrio, se contribuir para o aumento dessa carga. Na função do trabalho artístico, essas dimensões estão muito próximas. O prazer e a desilusão caminham juntos.

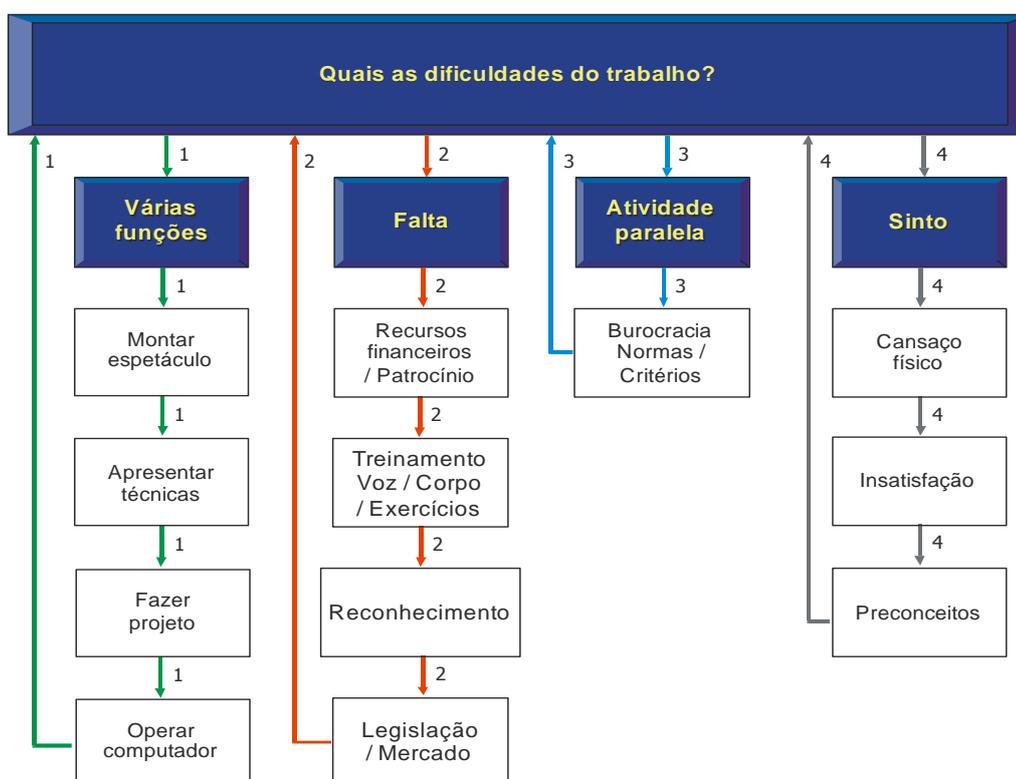
Dejours e Abdoucheli (1994) explicam que, mesmo utilizando estratégias defensivas, o sofrimento faz parte do contexto e essas vivências de sofrimento são inevitáveis. Dejours (1999) enumera vários princípios que podem desencadear o sofrimento no trabalho, como normas e procedimentos, horários rígidos, ritmo acelerado, adaptação à cultura ou à ideologia da empresa, exigência de mercado, dentre outros.

Brant e Minayo-Gomez (2004) destacam que o sofrimento é o estado de expectativa diante do perigo e da preparação para ele, ainda que seja a angústia, diante de um

perigo desconhecido, ou o medo, quando ele é conhecido, ou susto, quando o sujeito defronta-se com um perigo sem estar preparado para enfrentá-lo. Nesse entendimento, o sofrimento se configura como uma reação, uma manifestação da insistência de a pessoa viver em um ambiente que, na maioria das vezes, não lhe é favorável.

O gráfico a seguir representa as dificuldades do trabalho relatadas pelos participantes.

Gráfico 17 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais as dificuldades do trabalho?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao se indagar quais as dificuldades do trabalho da companhia de teatro, surgiram os núcleos “sobrecarga”, “falta” e “sofrimento”. “Sobrecarga” por acumularem as tarefas de montar espetáculos, apresentar técnicas, elaborar projetos e atividades paralelas. “Falta” pela ausência de recursos financeiros, de patrocínios, de recursos técnicos, de reconhecimento, de legislação. “Sofrimento”, por causa do cansaço físico, da insatisfação e dos preconceitos. Alguns trechos falam das dificuldades do trabalho:

“A falta de dinheiro, está bom, falta dinheiro, quanto, 300 mil, não, então vamos ganhar 30 reais nesse fim de semana pra pagar a conta de água, sabe, vamos pôr aí a Chiquinha em cartaz, porque a gente está precisando pagar a conta de água, então, a

gente está precisando de 300 mil, vamos entrar nesses editais e ver se a gente é aprovado, num foi aprovado... ah, então tá, a gente quer montar esse espetáculo novo e para montar esse espetáculo novo a gente vai precisar de, no mínimo, 30 mil reais para apresentar com qualidade, bom, então, vamos confiar muito que nós somos muito bons enquanto atores e vamos fazer um espetáculo com mil reais e vamos juntar esses 30 mil reais de cada um ali e vamos montar um espetáculo no mínimo que a gente faz por aí, entendeu?!” P/1

“Olha, eu tenho dificuldade com os critérios, hora de chegada, eu acho assim, meu trabalho de voz, e minha voz é muito fininha, e eu venho treinar demais, minha dicção eu tive muitos problemas, mas tem que estar bem firme, treinando sempre, aquecimento de voz, inspiração, então é algo que eu tenho que trabalhar muito ainda. Eu fiquei um tempo parada porque eu tive um filho, então eu senti, depois que eu voltei, uma vontade de trabalhar o corpo, porque eu fiquei parada um tempo dedicando à maternidade, voltei em 2006, então eu percebia assim, que eu voltei meio defasada, então eu tenho que correr atrás, então eu estou realmente tentando correr atrás, me exercitar, porque nenhum talento é arte, nenhum trabalho é seu talento, acho que 1% é talento, o resto você tem que suar a camisa e dedicar mesmo, então eu tento realmente treinar, fazer exercícios, tentar manter essa... eu sei que é difícil, mas eu tento manter realmente, para melhorar.” P/2

“As dificuldades que eu tenho no trabalho são basicamente a falta de recursos, pra poder trabalhar mais em função apenas do ‘fazer teatral’, só, porque hoje em dia, a gente não trabalha só em função de montar os espetáculos ou apresentar técnicas, ou nos capacitar para o trabalho, todas as pessoas do grupo têm uma atividade paralela, por mais que essas atividades paralelas seja dar aulas de teatro, mas é uma atividade paralela, então teria que ter esta possibilidade, talvez se ela existir, se você me perguntar de novo, exista uma outra, mas eu acho que essa é a principal agora”. P/3

“Para mim a maior dificuldade é realmente a remuneração. Eu sei que estou repetindo isto.” P/4

“Dificuldade... dificuldade? Olha eu tenho dificuldade, de fazer projeto, sério, mexer no computador, essas dificuldades básicas de forma funcional [a burocracia], a burocracia para mim, é falar grego.” P/5

Acerca desta questão, Sampaio e Messias (2002) pontuam que sofrimento psíquico diz respeito a “um conjunto de mal-estares que se caracteriza pela dificuldade do sujeito em operar planos e definir sentidos para a vida, aliada a sentimento de impotência e vazio, o eu sendo experimentado como coisa alheia” (SAMPAIO; MESSIAS, 2002, p. 151).

A esse aspecto abordado na entrevista, a teoria de Dejours ajusta-se, em razão de o sofrimento causado pelas privações financeiras serem entraves para o prazer na profissão de ator. A instabilidade em relação ao dinheiro que inviabiliza um espetáculo, por exemplo, pode ser razão para pressões excessivas, que poderão causar doenças psicossomáticas, como em muitos casos se verifica.

Todavia, as dificuldades dos profissionais da companhia de teatro não se limitam a privações financeiras. Como já se disse, há o fato de exercerem várias funções. Na hora de uma apresentação, um está atuando, outro está na bilheteria, outro está em outra atividade. Portanto, existe a questão de terem de exercer atividades paralelas, como o trabalho

burocrático da companhia.

Tal fato provoca cansaço físico nos integrantes do grupo e gera insatisfação com o trabalho.

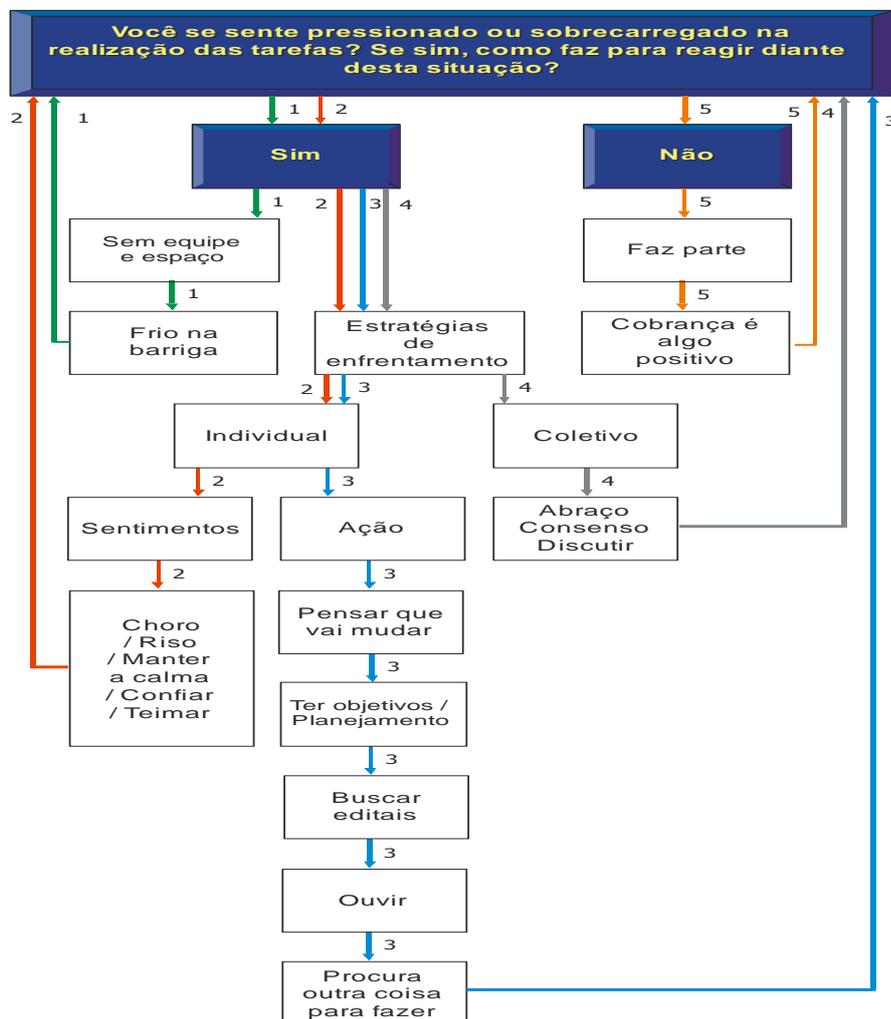
O que é fonte de prazer para os profissionais do teatro – a relação com a equipe de trabalho – faz parte de uma das dificuldades do trabalho para os *designers* de moda, porque, segundo Souza (2010), muitas vezes as equipes são desqualificadas, desintegradas e despreparadas. Dias (2007) menciona, ainda, a falta de entrosamento da equipe de trabalho, o que acaba gerando insatisfação e sofrimento para o trabalhador.

A falta de comunicação e o horário de trabalho noturno são outra fonte de sofrimento para os trabalhadores da organização de entretenimento.

Santos (2008), Assis (2008) e Brasileiro (2008), nas respectivas pesquisas sobre os trabalhadores da companhia de dança, os músicos da banda de *blues* e os profissionais do circo, mencionaram o sofrimento psíquico advindo da sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento, a insegurança – no caso específico dos dançarinos –, as constantes mudanças de local, além do treinamento muito pesado – no caso dos trabalhadores do circo –, como dificuldades no trabalho.

O gráfico 18 representa os depoimentos dos profissionais de teatro acerca de pressão ou sobrecarga na realização das tarefas.

Gráfico 18 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, como faz para reagir diante desta situação?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre se sentem pressionados ou sobrecarregados na realização das tarefas, alguns participantes responderam positivamente, pois não há profissionais suficientes na equipe e espaço e, conseqüentemente, dá frio na barriga.

Ao reagir diante dessa situação, emergiram aspectos de estratégias de enfrentamento individual e coletiva. Na forma individual há manifestação de sentimentos e expressões de choro e riso, a obrigação de manter a calma, confiar e teimar. Na forma coletiva há abraço, o consenso e discussão em grupo.

Outras pessoas não se sentem pressionadas, pois, segundo elas, a cobrança é algo positivo e faz parte do mundo do trabalho. Alguns trechos das entrevistas falam da sobrecarga no trabalho. Confira-se:

“Todos nós nos sentimos sobrecarregados por causa da divisão, é porque a gente não tem um espaço, a gente não tem uma equipe para nos apoiar na parte de relações públicas, a gente não tem uma equipe para nos auxiliar na parte de atendimento, de faxina, a gente não tem uma equipe para fazer projetos pra gente, a gente não tem uma equipe para fazer produção, então se você tivesse uma noção de quanta coisa a gente tem que fazer aqui, você entenderia que nós estamos sobrecarregados, que na montagem de um espetáculo, ele o mais simples possível, primeiro que a gente não faz espetáculo com cenário porque a gente não tem dinheiro, a gente tem concentrado nosso trabalho no trabalho de ator, então o valor do nosso trabalho está na nossa atuação, por isso a gente tem que estar muito confiante [e o medo de fracassar, não tem?]. Tem demais da conta, da plateia não gostar, embora isso não tenha acontecido, a gente sabe que é uma coisa comum e constante o tempo inteiro, porque com toda essa dificuldade pra você montar um espetáculo e de repente ele acontecer e ele não ser legal e você ter que tirar ele do cartaz sem ele ainda ter de pagado ainda é assustador. [Isso já aconteceu?] Não, a insegurança... nunca aconteceu porque a gente tem medo. É porque a gente é sério, então a gente realmente é sério e aqui a gente está se dedicando, fazendo o melhor, mas a gente pode errar, e muitas das vezes a gente achou que a gente estava errando, algumas coisas na verdade a gente errou mas a gente consertou.” P/1

“Sim, me sinto às vezes, eu procuro, na medida do possível, reconhecer o que está sendo demais, o que está passando, procuro ouvir quando as pessoas me dizem, ‘olha você está indo demais por este lado, ou você está sobrecarregado ou deixa eu te ajudar’, eu procuro isso, antes eu não era assim, eu fazia tudo que tinha que fazer, tudo eu fazia, tudo que era pra mim fazer eu fazer eu fazia, sem reclamar e sem pedir ajuda, às vezes até me sobrecarregando muito, hoje eu estou tentando dividir mais as coisas com as pessoas.” P/2

“Depende, eu já reagi de várias formas, atualmente eu tento realmente manter a calma, realmente tento, tudo que eu faço, de respirar primeiro, de manter a calma de tentar realmente ter objetivo, porque pra mim é difícil como a gente ama, tem que ter o máximo objetivo, porque eu acho que descabelar não adianta nada, você ficar gritando e chorando não adianta nada, eu já passei por situações que eu tive que aprender isso, então eu penso assim, acho que todo mundo tem problema, ninguém é feliz ou infeliz 100%, e a vida tem altos e baixos e ninguém vai ser o resto da vida feliz ou o resto da vida triste, eu acho que a gente tem que reagir da maneira mais positiva possível por tudo.” P/3

“uai, assim, como eu reajo, num é com desespero, não fico louca não, mas eu fico sempre procurando, como a gente trabalha em grupo, não tem como eu tomar uma decisão sozinha, isso vai me salvar, não! Tem que pensar no grupo, então eu reajo, não tenho excitação, é sempre pensando no grupo, sempre não sozinha, sempre contando com o grupo, sempre em consenso com o grupo inteiro, quando tem alguma dificuldade, ‘e aí?!’ mesmo assim a gente não vai fazer, aí às vezes entra em discussão, alguns querem e outros não, ‘não, então vamos tentar ver o que é melhor’ aí a gente discute com o grupo todo, porque tem que ser.” P/4

“Bom, a gente reage aqui tentando achar uma solução, que a gente não precise perder aquilo que é bom, a gente não faz teatro comercial, a gente não faz um espetáculo da bela adormecida porque dá dinheiro. A gente quer uma criação própria, que não sejam iguais às da tela do cinema, a gente quer criar. Enquanto a gente estiver fazendo esta criação sem estar se vendendo então pra mim está bom. A reação é não buscar forma, tem muita gente boa, deve ter uma forma que a gente não descobriu.” P/5

Para equilibrar o sofrimento advindo do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas. Hernandes (2003) menciona que, na busca da pessoa pela construção

de sua existência, o trabalhar, o fazer, o produzir algo reconhecido e utilizado pela sociedade permitem um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência dos outros, ao transformar o trabalho em um meio para essa construção. Contudo, nem todos vivenciam a relação com o trabalho desta forma.

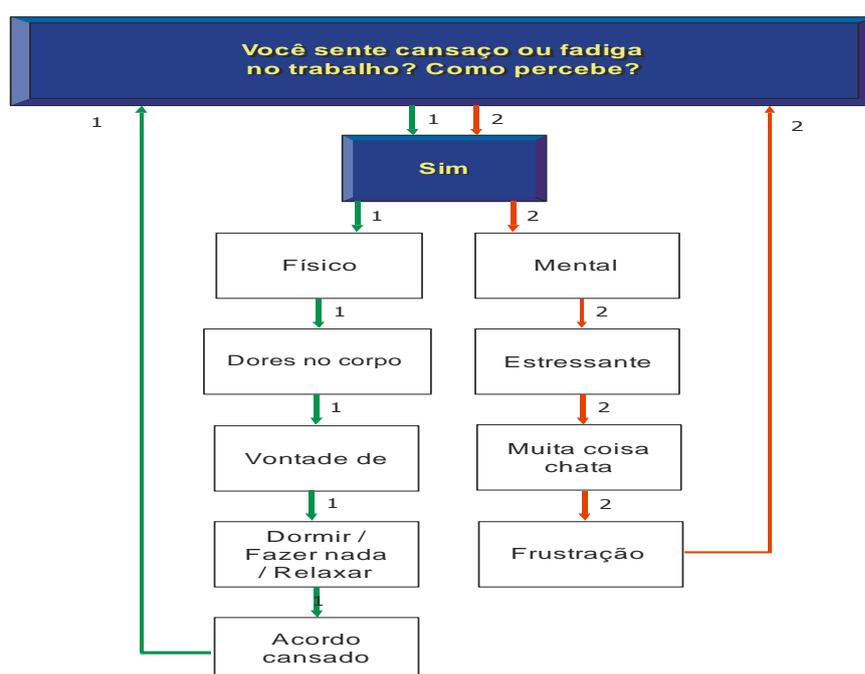
Conforme citado por Dias (2007), Santos e Macêdo (2010), Assis (2008) e Brasileiro (2008), alguns dos aspectos semelhantes nas organizações pesquisadas é a sobrecarga no trabalho, que prevalece em todos os depoimentos dos profissionais. Souza (2010) acrescenta que a sobrecarga no trabalho dos *designers* se dá pelo fato de terem um calendário de coleções para produção. Todas estas passam por várias etapas do processo de produção.

No que concerne à realização do trabalho, conforme preconiza Dejours (1992), existe um dúbio sentimento permeando a relação entre os profissionais. Muitos fazem o chamado teatro comercial para ganhar dinheiro e pagar dívidas, apresentando espetáculos já conhecidos em adaptações próprias para escolas, como os clássicos infantis.

Outros já preferem as produções próprias e que muitas vezes não conquistam público. O trabalho realizado com sucesso muitas vezes não é aquele objetivado pelo grupo, razão da pressão e do sofrimento.

O gráfico a seguir representa o sentimento e a percepção dos participantes em relação ao cansaço ou à fadiga no trabalho.

Gráfico 19 – Discurso dos componentes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você sente cansaço ou fadiga no trabalho? Como os percebe?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

A respeito da pergunta: “Você sente cansaço ou fadiga no trabalho?”, emergiu o núcleo “sim”, pois o trabalho na companhia gera cansaço físico, dores no corpo, vontade de dormir, ou de ficar ocioso, de relaxar; e, como consequência desses fatores, o profissional acorda cansado.

Também gera cansaço mental, porque, de acordo com os depoimentos, o trabalho na companhia de teatro é estressante e os profissionais consideram que há “muita coisa chata” e sentem-se frustrados. Seguem alguns trechos dos depoimentos dos entrevistados a respeito do cansaço ou fadiga no trabalho:

“Nossa! Não, na realização não, fazendo não. Você se cansa, cansa viu?! Cansa muito. Cansa mentalmente, cansa fisicamente, porque a gente tem que trabalhar com o corpo, ainda mais com as turmas que a gente tem que pensar como é que as coisas vão ser, cansa, mas cansa depois.” P/1

“Cansaço sim, mas é um cansaço normal.” P/2

“Quando eu começo a dormir e não sentir suficiente, porque eu durmo seis horas por noite, pra mim é suficiente, eu durmo isso e acordo cansado, começo a ficar sonolência, então aí eu realmente vejo que eu estou passada.” P/3

“São dois tipos de cansaço, um é o cansado da parte de ensaio e outro é o cansado da burocracia de fazer projeto, O cansaço de ficar o dia inteiro no computador e não saber se ele vai ser aprovado, e às vezes ele não é aprovado por coisas muito pequenas. É uma frustração muito grande. E este cansaço é um cansaço diferente do cansaço do ensaio, mas é um cansaço legal, o trabalho é isso aí, trabalho nenhum é completamente 100% gozo e não não seria um trabalho. Então ele tem que ter a dedicação ele tem que ter motivação.” P/4

“Cansaço sim, mas é um cansaço normal. Como eu percebo este cansaço, eu chego em casa, tomo banho e já durmo. Quando eu estou muito cansado, geralmente é isto que acontece, reação física mesmo, dores no corpo, cansaço, vontade de dormir, vontade de ficar numa fazenda “paradinha” sem muito barulho [relaxando...] relaxando, estas coisas assim, porque por mais que a gente trabalhe em algo que a gente goste, as pessoas tem impressão, quase todo mundo acham que você só se diverte, que aqui é super divertido, que você fica brincando de tudo, uma zona, um monte de palhaçada e não é isso, tem muita coisa estressante, tem muita coisa chata [que é sério mesmo] Que é sério mesmo, e fazer isso, cansa como qualquer outra atividade que, a nossa maior realização dura 10% de tudo que a gente trabalha, porque você faz um monte de coisa e aí você fica só uma hora dentro do palco, aí você gastou trezentas antes de chegar ali, [ensaiando, preparando, pesquisando...] pesquisando, o momento em que acontece a mágica são os pequenos momentos, acho que são eles também que nos reabastecem, mas que existe muito mais por trás deles, são coisas chatas que a gente não gosta de fazer e que fica assim.” P/5

Sem o suporte técnico (inscrição numa determinada associação profissional, carteira profissional, salário fixo, segurança, previdência, vales), as profissões da área artística constituem “bicos” na visão de muitos, ou mesmo ocupação de gente ociosa, ou outras concepções dadas aos artistas no ontem como no hoje.

O artista não está adaptado, ao que parece, à racionalidade burocrática de qualquer profissão comum ao cidadão no mundo inteiro. A profissão de artista não é como a de um trabalhador de uma fábrica, que trabalha com turno preestabelecido, que tem hora para chegar e sair, que tem que marcar o ponto e assinar o contracheque no final do mês e está sujeito a todas as normas e procedimentos burocráticos da organização.

Souza (2010) afirma que os *desingers* de moda sentem cansaço ou fadiga no trabalho por causa de terem de organizar o trabalho, pela falta de tempo, pelo horário rígido. No caso dos trabalhadores da companhia de teatro, estes sentem cansaço físico e mental: o cansaço físico é advém de dores no corpo, da falta de horário para dormir e descansar; o cansaço mental se dá porque o trabalho é estressante e às vezes os profissionais se sentem frustrados.

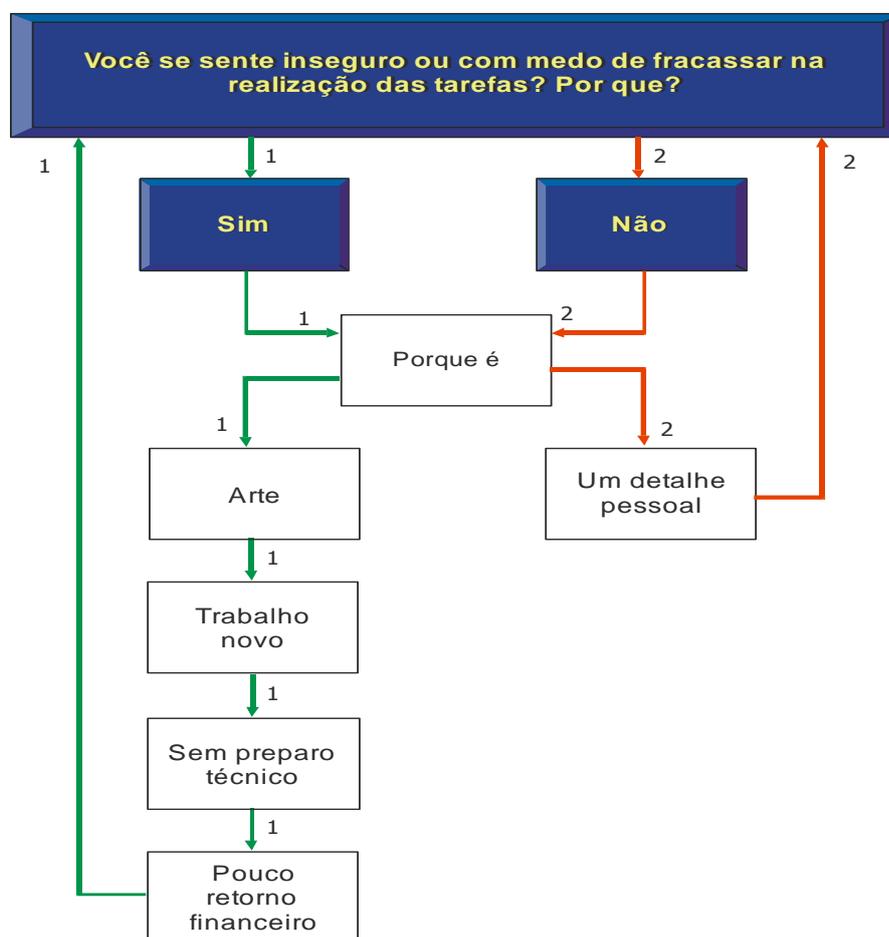
Para Brasileiro (2008) e Santos e Macêdo (2010), os trabalhadores do circo e os da companhia de dança sentem cansaço físico e mental, além de dores e marcas no corpo, devido ao tempo de trabalho, ao ensaio e ao treinamento exaustivo.

Para Dejours (1992), o trabalho também pode ser gerador de sofrimento e este começa quando a relação entre a pessoa e a organização do trabalho está bloqueada ou quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação, passando a sentir-se desgastado e sem possibilidades de ver sua realidade de forma a promover o prazer.

Em relação ao presente item, é importante destacar a teoria de Dejours (1992; 1994; 2004), para concatenar as evidências que se apresentam na função artística. Há cansaços distintos: o da própria produção e o da captação de recursos, tolhida pela burocracia.

A insatisfação que gera doenças estudadas no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, propicia o surgimento de profissionais desgastados e desmotivados, haja vista as lutas diárias que se fecham no não reconhecimento do público e das dificuldades para a montagem dos espetáculos. O gráfico a seguir indica dados relacionados à insegurança ou ao medo de fracassar na realização das tarefas.

Gráfico 20 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados se se sentem inseguros ou com medo de fracassar na realização das tarefas, das entrevistas emergiram os núcleos “sim” e “não”.

Segundo os participantes, “sim” porque é arte, um trabalho novo, sem preparo técnico e de pouco retorno financeiro. Outros relataram que não têm medo, pois fracassar é só um detalhe pessoal. Alguns trechos relatam a insegurança ou o medo de fracassar na realização das tarefas, a saber:

“Sim, todo trabalho novo que eu vou fazer, eu fico insegura. Decameron é um trabalho novo para mim, eu nunca trabalhei com máscaras, então eu entrei depois das pessoas, então eu me sinto insegura, meio nervosa, mas eu penso assim, vou tentar realmente fazer bem legal e dedicar ao espetáculo.” P/3

“Nossa, uma eu sou muito nova, estou trabalhando, não tenho muita grana, estou no começo do meu trabalho, sou a mais nova do grupo e também sou a mais despreparada tecnicamente. Os meninos têm mais experiência do que eu,

tecnicamente eles estão mais preparados, alguma insegurança. Obviamente neste sentido.” P/4

“Inseguro sim. [Por quê?] Porque eu acho que todo artista, todo ator ele está sempre na beira do abismo ou ele se segura onde ele está, ou ele pula, mas pula sabendo que está pulando de cabeça ou ele volta e desiste, então você está sempre na corda bamba, em tudo o que você vai fazer, isso é de uma certa forma faz arte, acho que a segurança demais, medo demais, tudo pra gente é muito prejudicial, então a gente procura estar sempre neste equilíbrio.” P/5

Viver a arte pela própria arte, no sentido estético da observação de sua concretude na realidade, é impossível ao profissional nela inserido. Ser artista mostra-se como profissão inoperante, desnecessária, já que uma minoria, no Brasil, reflete a arte como forma de pensamento e de criação estética. Há pouca pesquisa pura na área e a busca pela produção rentável e massificante passou a preencher o ideário dos produtores de arte, razão da ascensão do cinema atualmente (HELIODORA, 2007).

O artista precisa de formação, já que a criação requer um conhecimento holístico do mundo. Desde a aprendizagem com os velhos mestres, passando pelas escolas de arte e hoje pelas universidades de arte, o caminho do artista como profissional formado nem sempre foi fácil.

É preciso uma inquietação estética e tal fato nem sempre foi possível, dada as dificuldades do mundo, da luta pela sobrevivência, e esta é uma das complexidades maiores da profissão do artista (SUASSUNA, 2004).

Lancman e Uchida (2003) afirmam que a organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a sua realização.

Assis (2010, p. 284) explica que, para os músicos, “embora haja sentimentos ambíguos em relação ao trabalho na banda, nem a frustração nem a tristeza fazem com os eles desanimem de viver exclusivamente do trabalho musical”.

Santos e Macêdo (2010) concluem que, no caso dos bailarinos da companhia de dança, estes sentem-se inseguros pelos aspectos internos da organização, pois se trata de uma organização privada e podem ser demitidos por trabalhos mal executados ou até mesmo por falta de patrocínio e outros motivos.

Ao que preconiza a Psicodinâmica do Trabalho, o motivo gerador da fadiga e do descrédito com o trabalho, na concepção de Dejours (2004), é a insegurança, haja vista que, ao se começar numa carreira artística, não se tem uma direção dos rumos dessa própria profissão, ao contrário de muitas outras.

A Psicodinâmica do Trabalho compreende que o trabalho ocupa um lugar central

na construção da saúde do indivíduo. Na relação entre prazer e sofrimento no trabalho, é possível analisar os efeitos produzidos na construção da subjetividade do sujeito.

O gráfico a seguir representa os motivos mais comuns para os profissionais de arte saírem da companhia.

Gráfico 21 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Quais os motivos mais comuns para as pessoas saírem da companhia?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao se perguntar sobre “quais os motivos mais comuns para as pessoas saírem da companhia”, emergiram os núcleos “profissionais” e “organizacionais”. Os motivos profissionais foram estudos, imaturidade e instabilidade profissional. Os motivos organizacionais foram falta de identificação com as tarefas e problemas com opiniões divergentes. Seguem alguns depoimentos relatando os motivos:

“eu não sei, eu não sei, eu acho assim, eu já passei por um grupo, mas eu acho que chegou a hora que você percebe que a sua vontade e seu desejo não está tão em direção quanto o daquele grupo, então o grupo está vindo pra cá e de repente você quer ir para outro lado, então eu acho que neste momento a pessoa sai do grupo, porque em função de um desejo pessoal.”P/2

“Olha, as últimas saídas, foram assim, era pessoas muito novas e que realmente estavam naquela dúvida de fazer teatro ou não, alguns seguem na carreira, nós tivemos três alunos que fizeram Unicamp, um está na Unicamp, e dois que se formaram já, outros foram fazer publicidade, fazer outros cursos, então acho que realmente são pessoas que estão em dúvidas, se querem ser atores ou não, o motivo

maior foi este mesmo de pessoa que estavam na carreira, mas querem uma vida mais estável, porque realmente não é fácil você trabalhar com arte [não tem a estabilidade comum.] Não tem.” P/3

Talvez elas veem a oportunidade de estudar fora, a maioria das pessoas que saíram daqui foi por este motivo.” P/4

Hernandes (2003) destaca que, quando o trabalhador percebe que não há possibilidade de utilizar suas habilidades, suas potencialidades, sua capacidade criativa, e que não existe condição de expansão de si mesmo, insere-se em um processo de automação e passar a realizar seu trabalho de forma externa a si próprio, evitando maiores envolvimento com aquilo que faz parte de suas atribuições.

O artista não combina com o padrão social imposto, desde as distantes eras no rigor da normatização e nivelamento de todos. Nenhum artista é igual ao outro, mesmo sendo do mesmo gênero artístico.

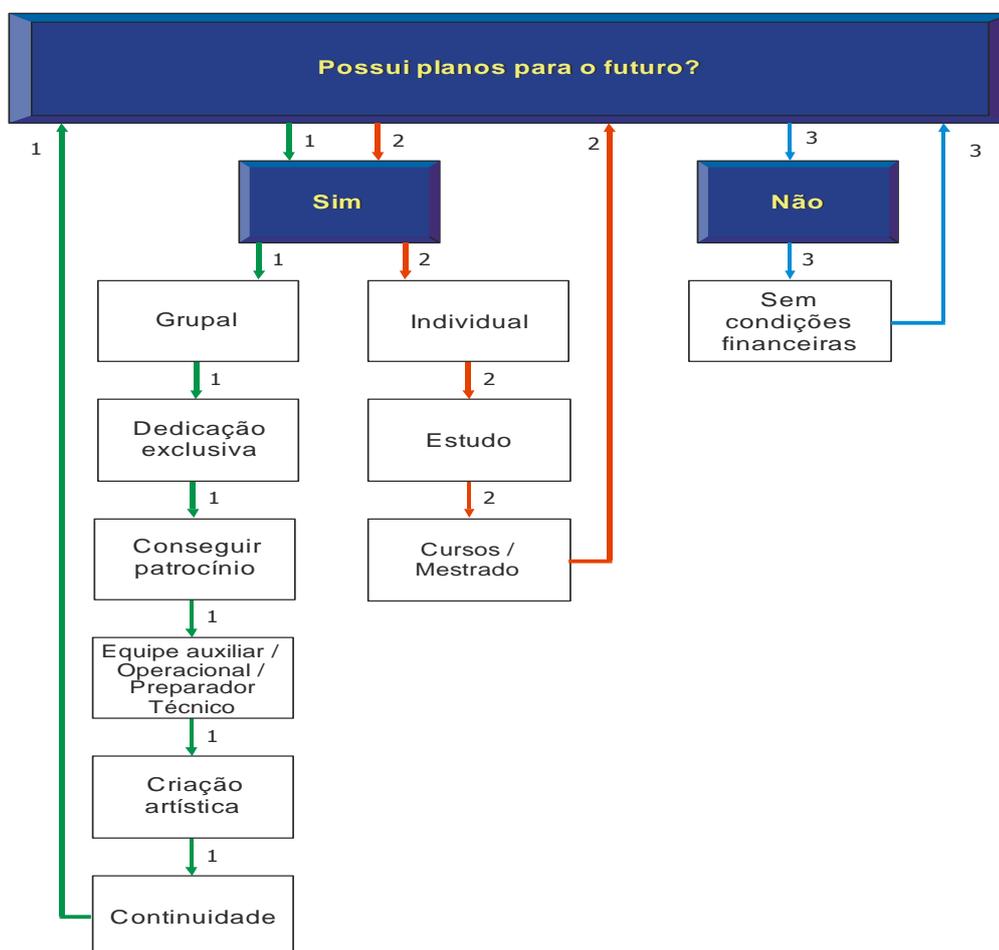
Não há tempo, espaço, medida, regra, convenção, método ou norma que engesse o poder criativo de um artista, daí o mesmo parecer alheio ao mundo convencional imposto pela regra social.

Essa indefinição conceitual foi mola propulsora, também, para a dificuldade de inserção destes no mercado de trabalho, para os justos efeitos fiscais e estatísticos, no que tange aos aspectos financeiros, que, segundo Dejours (1999; 2007), gerará o conflito em relação ao trabalho e às perspectivas de melhoria das condições de vida, fato também propiciador de doenças relacionadas à insatisfação e à insegurança no ambiente de trabalho.

A carreira do artista é feita de atividade, de concentração e, muitas vezes, ele “paga para trabalhar”. Divide-se em várias atividades em vários locais de trabalho, somando um míngua rendimento. Mas aposta em sua arte e sempre busca o estrelato. Em nenhuma profissão, porém, há tanto anseio de sucesso, pois este é o que consome o ideário de crescer, embora haja sacrifícios pecuniários para tal.

O gráfico a seguir mostra se os componentes do grupo de teatro possuem planos para o futuro, e quais são eles.

Gráfico 22 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Você possui planos para o futuro?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Quando os profissionais da companhia foram indagados se possuem planos para o futuro, emergiram os núcleos “sim” e “não”. Do núcleo “sim” surgiram os subnúcleos “grupal” – de dedicação exclusiva ao teatro, conseguir patrocínio, ter uma equipe operacional para auxiliar, um preparador técnico, criação artística e continuidade no trabalho – e “individual” – estudo, cursos de aperfeiçoamento, mestrado. Alguns não têm feito planos para o futuro, alegando falta de condições financeiras. Seguem alguns depoimentos:

“Eu não tenho planos para o futuro. Sendo muito honesta a minha profissão e a minha condição atual não me permite fazer planos, eu não tenho planos nem para as férias, eu não sei o que eu vou fazer nas férias, porque eu não sei quanto dinheiro eu vou ter, também na minha família sempre pôs assim, o que a gente vai fazer nas férias, a gente vai ficar aqui, porque se surge uma graninha pra gente poder sair com a família durante uma semana é uma surpresa entendeu, mas a gente tem desejos, e o desejo muito grande da gente ter um patrocínio e montar uma equipe para nos auxiliar para que a gente possa se dedicar exclusivamente à área artística,

a montagem do nosso espetáculo e de espetáculos com mais qualidade porque a gente já sabe como fazer um espetáculo com mais qualidade mas a gente não tem dinheiro para fazer uma montagem, então a qualidade que nós conseguimos atingir e que é reconhecida é uma qualidade que a gente sabe que não está 20 % do que a gente é capaz, mas sem dinheiro a gente não dá conta de fazer, e olha o medo da gente ter o dinheiro a gente fazer tudo certo em busca de uma qualidade maior e o espetáculo ter uma enorme qualidade comparando ao que já foi feito sem grana, como se diz, e o público não gostar, sabe, porque o que é a qualidade que a gente chama, primeiro a gente tem tempo para se dedicar apenas à área de criação artística e ter um estúdio que nos auxilie para todas as demais áreas, pra com a imprensa etc., a gente ter diretor, a gente ter cenógrafo, a gente ter preparador físico, a gente ter preparador vocal, figurinista, a gente ter um iluminador, a gente ter técnico que faça essa parte de, sempre teve muitas vezes que a gente correr na cabine técnica, acender a luz do espetáculo e correr pro camarim e entrar em cena, pra você ter uma noção, e as pessoas ainda gostarem do nosso espetáculo, do nosso trabalho, é porque a gente está realmente supersobrecarregado, você concorda comigo, então meu sonho, e o meu desejo, é ter patrocínio para poder contratar pessoas para todas as áreas de competência, certo, para que nós possamos de fato mostrar um trabalho com mais qualidade, é isso que a gente corre atrás, isso que a gente almeja, sabe?” P/1

“Olha, eu quero fazer mestrado, sabe? E aí, como eu estou estudando esta percussão, eu sou muito ligada à dança também, então eu quero arrumar uma forma de, eu acho que só espero uma oportunidade [e é no teatro, dança, música?], é teatro e dança. E aí *a priori* é essa, quanto mais próximo eu tiver, não consigo ver mais longe que isso.” P/2

“Eu planejo para o meu futuro, fazer mais cursos, principalmente de voz, de canto, eu pretendo trabalhar como palhaço, que eu gosto muito, eu já fiz algumas oficinas e eu quero fazer mais, ler mais sobre isso, palhaço é uma coisa que está me atraindo muito, eu gosto muito.” P/3

“Tem os planos do grupo, que é dar continuidade no trabalho, tentar conseguir um patrocínio que seja maior, para uma etapa mais ousada no que diz respeito a buscar novos recursos, que vai nos trazer possibilidade e nos trazer também mais responsabilidade, mais compromisso com este trabalho. E tem as questões pessoas, que eu quero sair daqui por um tempo para fazer mestrado e depois voltar.” P/4

“Fazer um mestrado e voltar para aqui.” P/5

A atual estrutura cultural do Estado passa por um relativismo cultural, ou seja, a percepção de que cada cultura tem o seu valor e seu modo específico de realização, cumprindo, em geral, um papel relevante na sociedade, como explica Heliódora (2007).

Essa visão vem desde os anos de 1960, na busca de uma inclusão de determinadas manifestações antes relegadas ao ostracismo, como se percebia notadamente na cultura popular e folclórica, hoje em ascensão (OSBORNE, 1993).

É importante destacar que o trabalho assume, para Dejours e Abdoucheli (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e pela fragilidade da vida.

A fugacidade da existência, tema recorrente no trabalho artístico, faz vislumbrar

a condição humana, a limitação, as impossibilidades. O profissional vivencia e ao mesmo tempo expõe.

Nesta concepção, o prazer e a felicidade no trabalho, fundamentais para a manutenção da saúde e da normalidade, decorrem da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade. Esses fatores produzem a satisfação e o prazer no labor artístico teatral.

O gráfico a seguir representa a resposta dos integrantes da companhia a respeito de haver algum aspecto no ambiente de trabalho que possa melhorar ou mudar a qualidade de vida.

Gráfico 23 – Discurso dos integrantes da companhia de teatro ao serem indagados: “Há algum aspecto do ambiente de trabalho que deva melhorar para mudar a qualidade de vida?”



Fonte: desenvolvido pela autora.

Ao serem indagados sobre “Há algum aspecto do ambiente de trabalho que deva melhorar para mudar a qualidade de vida?”, emergiram os núcleos “sim” e “não”. Do núcleo “sim”, surgiram aspectos como dedicação exclusiva, equipe de apoio profissional e busca de patrocínio. Os que responderam não, justificaram que no local de trabalho sentem prazer e têm flexibilidade. A seguir, alguns depoimentos:

“Acho que não, porque aqui, eu estou bem em trabalhar aqui, tanto é que quando eu saio de casa para vir trabalhar aqui eu penso, “Ah que bom”, que eu vou trabalhar de novo lá é um prazer estar aqui realmente, eu gosto de vir para cá, eu não vejo nada que possa ser alterado, penso numa coisa assim, de ampliar a Companhia, comprar um lugar maior.” P/1

“Não, acho eu está tranquilo aqui, não sei. [você se sente bem, você tem uma qualidade de vida trabalhando na companhia?] eu me sinto, assim a gente tenta fazer as coisas da forma mais agradável pra gente, pra se cuidar, sabe, já que as coisas são tão difíceis aqui, sabe? Grana, fazer e tudo mais, então a gente procura mesmo, deixar tudo de uma forma bem melhor, bem agradável, que todo mundo fica cansado ‘ah, então não vamos trabalhar hoje’.”P/2

“Eu acho que só se trabalhar com o teatro, só ser ator. Deixar as outras atividades paralelas.” P/3

“A gente precisa de uma equipe de profissionais de apoio, para pensar nos projetos, pensar em dinheiro, pensar nestas coisas.” P/4

“Eu acho que só se trabalhar com o teatro, só ser ator. Deixar as outras atividades paralelas.” P/5

Uma tênue e quase inexistente porta começou a ser aberta para o reconhecimento do trabalho artístico, quando da privatização dos bens culturais, das políticas públicas de incentivos via lei, dos grupos e dos profissionais, inseridos em programas financeiros que, pouco a pouco, propiciaram uma melhor qualidade de vida a quem vive de arte. Foi um suporte necessário para que a arte pudesse sobreviver; principalmente em países como o Brasil (BRITO, 1980).

Dentro da teoria de Dejours, observando os postulados referentes à saúde mental do profissional em diferentes âmbitos, é possível agregar, na profissão artística do teatro, que o ambiente de trabalho não motiva uma qualidade de vida.

Moura e Fonseca (2008) comentam que o apoio social também se associa aos aspectos das relações sociais que conferem um efeito sobre a saúde física e a saúde psicológica do indivíduo. Esses aspectos não correspondem tanto às necessidades materiais dos indivíduos, mas, sobretudo, às mais subjetivas, particularmente no que se refere à intensidade, à confidencialidade, à reciprocidade e à interação.

Dentro da categoria mobilização subjetiva do trabalhador, na subcategoria vivências de sofrimento, foram encontrados na pesquisa algumas características relatadas pelos participantes que traduzem tais vivências.

Desempenhar várias funções, como montar espetáculos, apresentar técnicas, fazer projetos, e exercer atividades paralelas, nas quais o profissional da companhia é ator, diretor, professor e outras, fazem que os trabalhadores do grupo pesquisado sintam cansaço físico (dores no corpo), cansaço mental (*estresse* e frustração) e, ao mesmo tempo, se sintam sobrecarregados, desencadeando sentimentos como choro, riso, teimosia e frio da barriga.

Outro elemento presente na subcategoria é a insegurança, porque os referidos profissionais se sentem sem preparo técnico diante de um trabalho novo e, pelo fato de terem

pouco retorno financeiro, devido à falta de patrocínio e de políticas públicas que incetivem o trabalho do artista.

Alguns profissionais julgam que os motivos mais comuns para deixarem a companhia é a instabilidade financeira, e a maneira citada por eles como capaz de amenizar o sofrimento é a possibilidade de terem dedicação exclusiva ao trabalho artístico, o apoio profissional e maiores patrocínios.

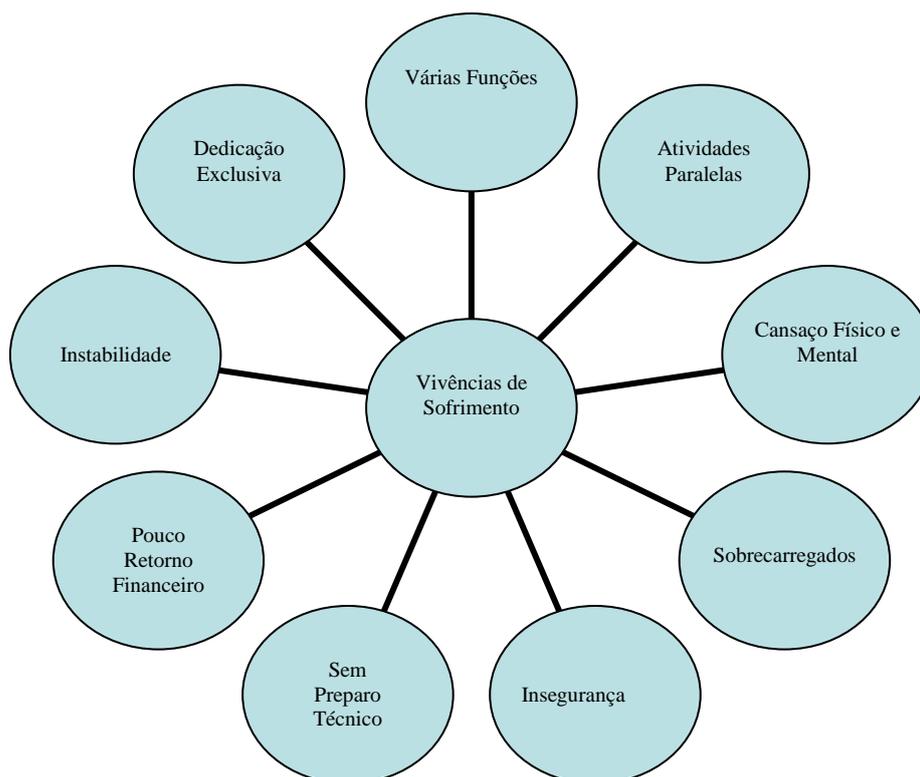


Figura 19 – Resultados da subcategoria “Vivências de Sofrimento”

Fonte: desenvolvida pela autora.

#### 4.3.3. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento

Para a apreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours (1999), inspirado na Psicanálise, propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva.

No trabalho artístico, como vimos, a participação e a polifonia estão presentes, há uma sintonia entre os que trabalham na profissão, o que não há é o reconhecimento financeiro e nem a satisfação econômica.

Para evitar maior sofrimento no trabalho, Dejours propõe uma estratégia que é a de chamar a atenção para a dimensão coletiva e desenvolver novas abordagens para a análise

e a avaliação da cooperação.

Tal fato porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto, é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público, espaço de circulação da palavra coletiva.

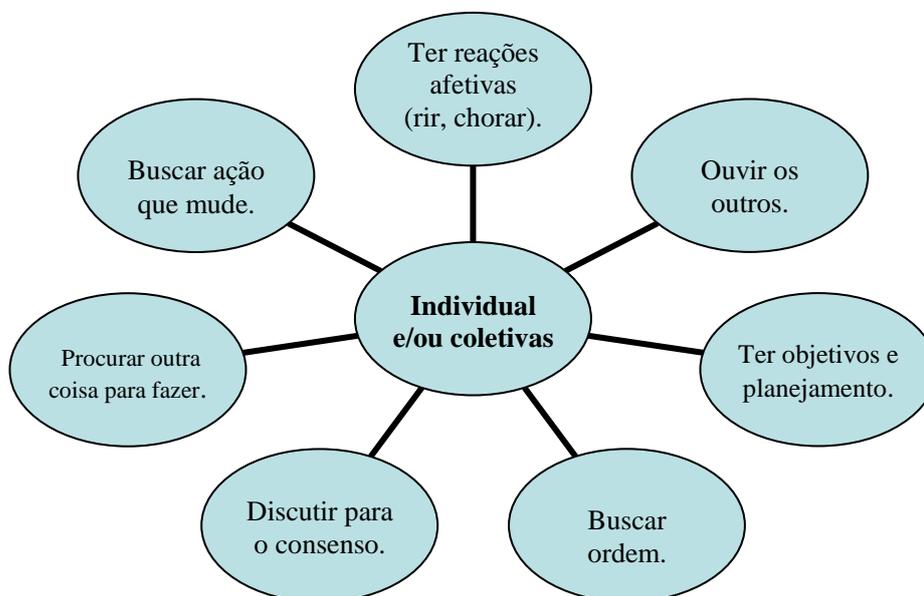


Figura 20 – Resultados da subcategoria “Estratégias de Enfrentamento”  
Fonte: desenvolvida pela autora.

Para transformar o sofrimento em prazer, é necessário buscar os sentidos para o trabalho. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade.

É importante destacar que o trabalho assume, para Dejours e Abdoucheli (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida.

A fugacidade da existência, tema recorrente no trabalho artístico, faz vislumbrar a condição humana, a limitação, as impossibilidades. O profissional vivencia e ao mesmo tempo expõe.

Nessa concepção, o prazer e a felicidade no trabalho, fundamentais para manutenção da saúde e da normalidade, decorrem da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização, ou na sociedade.

Esses fatores contribuem para a produção, a satisfação e o prazer no labor artístico teatral. Na categoria mobilização subjetiva do trabalhador, da subcategoria estratégias de enfrentamento, foram encontrados na pesquisa as estratégias de enfrentamento

individuais e coletivas.

Com isso o grupo utiliza como estratégias de enfrentamento: procurar manter a calma; alguns choram, outros utilizam o riso, outros veem na discussão com o grupo uma forma de buscar novas alternativas de trabalho. O grupo está sempre usando a criatividade, elaborando projetos para que possam participar de todos os concursos.

Os trabalhadores do teatro buscam, como estratégias, ouvir os outros, ter objetivos, planejar para que possam continuar trabalhando, enfim, buscam uma ordem nas coisas que estão fazendo. Mesmo com o acúmulo de trabalho, procuram manter a ordem para que as coisas aconteçam a seu tempo.

As estratégias de enfrentamento coletivas fazem que o grupo se una e busque consenso ou discuta determinados assuntos, ou seja, segundo os relatos, o grupo tenta “reagir da maneira mais positiva possível” P/3.

Existe também a falta de incentivo financeiro, ou seja, a falta de políticas públicas, para que os espetáculos aconteçam. Por isso, o grupo tem sempre de estar elaborando projetos para participar de concursos, de buscar patrocínios e, desse modo, garantir mais uma temporada de determinado espetáculo.

Segundo Limongi França e Rodrigues (2005, p. 48), “enfrentamento é o conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades”. As estratégias de enfrentamento ou defensivas do sofrimento no trabalho podem desencadear outros tipos de problemas.

Macêdo (2010, p. 43) afirma que “as estratégias defensivas ativadas para enfrentar o sofrimento podem ser individuais e/ou coletivas”. Muitas vezes os procedimentos defensivos são construídos para não admitir uma realidade de sofrimento. Para Dejours (1999), as estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho.

Segundo Santos (2008), os principais componentes de estratégias defensivas ou de enfrentamento, desenvolvidos pelos trabalhadores, são mascarar o sofrimento para não torná-lo patológico, atenuar a consciência do sofrimento, entre outros. Assim, no meio artístico, quando se aborda a profissão, surge como indicador de sofrimento o desgaste. Cada realidade cultural tem a sua lógica interna e, ao mesmo tempo, o seu caráter universal. Há um e há todos.

Brasileiro (2010) ressalta que os trabalhadores do circo utilizam como estratégia defensiva, a respeito do relacionamento com os colegas e superiores, a procura de harmonia

com todos, para que não haja problemas, ou seja, buscam manter um bom relacionamento entre eles. De acordo com Souza (2010), os *designers* de moda buscam constantemente a tranquilidade e o planejamento, pois acreditam que, se planejarem e agirem com tranquilidade, atenuam o sofrimento e evitam o estresse.

De acordo com Borsoi (2007), quando o trabalho é transformado em atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, retira do indivíduo a sua capacidade criativa. Já no teatro, tal fato não se configura, o alimento do trabalho do artista é a própria criatividade, a superação de limites, a quebra de paradigmas.

#### 4.3.4. Validação dos Dados

Nas sessões coletivas foram apresentados os dados obtidos, distribuídos de acordo com as categorias estudadas da Psicodinâmica do Trabalho, com destaque a *posteriori* para a fala dos profissionais. As sessões coletivas não têm como propósito definir uma identidade para o grupo e sim expor a fotografia do momento (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011).

Na entrevista de validação dos dados, foram apresentadas as conclusões acerca das categorias

Na categoria “identidade profissional e arte” constatou-se que trabalhar na companhia de teatro é um trabalho gratificante, porque é criativo, formador de opinião, exige constante aprimoramento técnico e, às vezes, ele não é gratificante, porque é pouco remunerado. A arte estimula a criatividade e traz a possibilidade de se ensinar e educar pela arte.

Quanto à categoria “organização do trabalho”, na entrevista de validação dos dados, todos concordaram que existem normas formais, como disciplina, pontualidade, carga horária exaustiva e muitas vezes sem folga e, também, há as normais informais, como o trabalho autônomo e a flexibilidade de horário.

No que diz respeito ao salário, todos estão insatisfeitos, pois o recebimento é oscilante e muitos acumulam funções, pois, além do trabalho na companhia de teatro, são também professores de teatro. Quanto às condições de trabalho, todos concordaram que são boas, com ambiente arejado, climatizado, de boa higiene, apesar de faltar estrutura física administrativa.

Na categoria três – “aspectos subjetivos do trabalho” –, no que diz respeito às vivências de prazer, sofrimento e às estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho,

foi validado o seguinte: quanto às vivências de prazer, foi validado que o trabalho na companhia de teatro é significativo, dinâmico, desafiador e importante; houve uma ambivalência quando tratou de liberdade e autonomia no trabalho, a maioria relata que há liberdade e autonomia, porém essa liberdade é relativa, pois prevalece o princípio da democracia.

Há reconhecimento do trabalho tanto internamente pelos colegas de trabalho, quanto também pelo público e pela família, que reconhecem por meio de homenagens, cartas, bilhetes entre outros estímulos.

Trabalhar na companhia de teatro pesquisada é um trabalho que gera prazer, pois todos realizam o que acreditam, fazem se sentir felizes e orgulhosos do exercício da profissão. Adquirem experiências, conhecimento, o grupo de teatro é um grupo consolidado e respeitado.

Quanto às vivências de sofrimento, há as dificuldades encontradas no trabalho, todos foram unânimes em concordar com o excesso de trabalho, poucos recursos financeiros e equipe de trabalho pequena, isso gera cansaço tanto físico como mental.

Há ausência de tempo livre para descanso e lazer. Validaram, ainda, que o trabalho no teatro é um trabalho instável e que às vezes gera medo. Utilizam como estratégias de enfrentamento de sofrimento as reações afetivas e as discussões, procurando encontrar um consenso, de acordo com os objetivos de cada um ou com o planejamento do grupo.

Na entrevista devolutiva, notou-se que a fala que prevaleceu foi a da proprietária e diretora da companhia de teatro, a fala que evidenciou e que demonstrou autoridade, por ser a pessoa que fundou o grupo e que tem maior experiência. Isso fez com que todos concordassem com sua fala.

Houve alguns questionamentos quanto a trabalhar na companhia de teatro, relataram que por ser um grupo consolidado, um grupo profissional e o único da cidade com sede própria e que também há uma escola no local faz com que se diferencie dos outros grupos da cidade. Outra diferença com outros grupos é a linguagem com que trabalham: o teatro de máscaras.

As entrevistas coletivas levaram a crer que haverá dificuldades para um espaço de discussão coletiva relacionado à organização do trabalho. Há espaço de discussões inerentes ao teatro e ao processo de criação, a ensaio e a apresentações dentre outras atividades para compor as peças teatrais. Esse espaço é limitado à obra artística de montagem dos espetáculos.

Os dados e as reações diante da entrevista devolutiva para validação indicam a necessidade de aprofundamento inerente à organização do trabalho e aos seus aspectos

subjetivos, referentes às situações vivenciadas com os trabalhadores da companhia de teatro, visando criar a possibilidade de construir um espaço de discussão coletiva relacionado ao trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho e suas estratégias para enfrentar o sofrimento e transformá-lo em prazer, partindo da Psicodinâmica do trabalho, no que diz respeito às relações entre identidade profissional e arte e entre organização do contexto do trabalho e mobilização subjetiva do trabalhador. Trata-se de um estudo de caráter descritivo exploratório, desenvolvido com profissionais de uma companhia de teatro da cidade de Goiânia, Goiás.

Se, como objetivo geral, buscou-se analisar as vivências relacionadas ao trabalho, seus objetivos específicos foram: 1) analisar as vivências do indivíduo no trabalho quanto a sua identidade profissional e a sua relação com a arte; 2) analisar as vivências dos trabalhadores de teatro em relação à organização, às condições e às relações de trabalho; 3) analisar as estratégias de enfrentamento do sofrimento que são utilizadas pelos trabalhadores de teatro.

Os objetivos foram alcançados, uma vez que os dados permitiram analisar a identificação dos profissionais de teatro com a arte, suas vivências de prazer e sofrimento, bem como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais da companhia de teatro, para transformar o sofrimento em prazer.

Objetivando responder às questões, os dados coletados foram agrupados em três categorias: identidade profissional e arte; organização do contexto do trabalho (organização do trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho); e mobilização subjetiva do trabalhador (vivências de prazer-sofrimento, estratégias defensivas ou de enfrentamento).

Na primeira categoria, os dados – evidenciando a identificação com a profissão e a arte – demonstram o sentimento de orgulho dos profissionais, sentimento de felicidade em fazerem o que gostam, de estarem sempre participando de um processo criativo. Os dados obtidos indicam que os profissionais de teatro se identificam com o trabalho por acreditarem que é um trabalho formador de opinião e acreditam na possibilidade de educar pela e para a arte.

A segunda categoria está relacionada à organização do contexto do trabalho, que englobou as subcategorias organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Os dados evidenciam alguns resultados comuns nas subcategorias de organização do trabalho e relações de trabalho: indicam que, mesmo se tratando de uma companhia de teatro

profissional, não existe um regime de contrato de trabalho, nem carteira assinada, nem salário fixo.

Existe apenas o cachê recebido nas apresentações. Isso contradiz o conceito de organização formal que exige regras claras, manuais de funcionamento, organograma, departamentos divididos por funções e cargos definidos e, além disso, formalização e funcionamento de acordo com a legislação.

Mesmo desenvolvendo um trabalho cansativo, com carga horária insuficiente para executar todas as atividades e, portanto, exaustiva, o valor que percebem, segundo os participantes, não é condizente com a quantidade de trabalho desenvolvido e nem com a necessidade dos trabalhadores. Apesar disso, eles permanecem na companhia de teatro, porque acreditam no grupo e no trabalho que realizam.

Os participantes também declararam que há um consenso nas decisões, uma vez que estas são tomadas com base nas experiências, nas habilidades e no conhecimento de cada um. Além disso, há um rodízio de trabalho efetuado por todos. Ora se exerce concomitantemente o cargo de diretor e ator, ora se faz o papel de câmera ou até mesmo de atendente na bilheteria. Além do mais, todos são professores na escola de teatro.

Quando se referem às normas e aos procedimentos da organização, indicam que há normas, porém informais, onde prevalece a autogestão e, apesar de haver carga horária exaustiva, muitas vezes sem folgas, e uma disciplina rígida, imposta pelo próprio grupo, quanto à pontualidade, há também uma flexibilidade no trabalho, um consenso nas decisões.

Ainda na segunda categoria de organização no contexto do trabalho, no que diz respeito à subcategoria de condições do trabalho, estas são adequadas, pois o lugar é limpo, arejado, acolhedor, agradável; existem iluminação apropriada, temperatura regulável, ventilação e higiene suficientes.

Os riscos de acidentes de trabalho existentes no grupo são os inerentes da profissão, como perder a voz, ter uma distensão muscular ou até mesmo cair de uma escada. Como ficou evidenciado pela pesquisa, os integrantes da companhia de teatro gostam do ambiente de trabalho, uma vez que a média de anos em que trabalham na companhia são de dez anos.

Quanto aos riscos de acidentes de trabalho, comparados às outras profissões e organizações pesquisadas pelo grupo de estudo “O trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem psicodinâmica”, esta é a profissão em que os riscos de acidentes são menores.

Como o trabalho é árduo, devido à escassez de pessoas para uma melhor divisão de tarefas, não há pausas para descanso, tempo livre, recesso no horário de trabalho. Para os integrantes do grupo, há duas grandes vantagens em participar dele. Uma porque o grupo é respeitado, consolidado e sério.

Esse respeito se deve ao fato de a companhia de teatro ser profissional, existir um lugar próprio para os ensaios e as apresentações. Outra vantagem é que o grupo faz o que gosta, ou seja, tem uma flexibilidade na escolha dos espetáculos, figurinos e papéis em que vão atuar. Além disso, escolhem as datas em que vão colocar as peças em cartaz.

Como qualquer outro trabalho, há desvantagens. Em se tratando do trabalho no teatro, algumas das desvantagens referem-se à falta de respeito e de reconhecimento social, de estabilidade e de tempo para descanso e lazer, uma vez que “estar em cartaz” significa abrir mão de vários finais de semana seguidos.

Mas, a principal desvantagem evidenciada nos resultados é a falta de financiamento, consequência da ausência de políticas públicas que incentivem o teatro, principalmente no Estado de Goiás, onde não há uma tradição cultural de arte dramática. Isso faz que tenham de participar de vários editais, elaborar e concorrer com vários projetos, para manter a companhia em atividade durante todo o ano, uma vez que a remuneração é oscilante e depende muito da bilheteria.

Para os participantes da pesquisa, o apoio da família é muito importante para continuar exercendo a sua profissão. Em alguns grupos familiares há uma identificação com o trabalho, a ponto de outras pessoas da família optarem por seguir a carreira artística. Em outros, há resistência, ou preconceito, pois alguns familiares não idealizam o trabalho no teatro como uma profissão.

O trabalho no teatro é formador de opinião, e provoca nos profissionais da área alguns sentimentos como satisfação no exercício da profissão e felicidade por considerarem que exercem uma função social e cultural importante.

Para o grupo, há o relato de que o trabalho é “gratificante, emocionante e dá ânimo de viver”. Além do mais, o trabalho no teatro é movimentado e dinâmico, sempre é um grande desafio poder fazer mais uma apresentação e esperar os aplausos do público.

O significado que o espetáculo traz para os artistas faz que acreditem no trabalho do teatro como solução da vida, solução para o ser humano; eles consideram a arte e o teatro especiais. Gostam do encontro com o público, do trabalho em equipe, da liberdade e da autonomia no ambiente de trabalho. Entram em um consenso, inclusive, para definir qual o próximo espetáculo que querem encenar.

A terceira e última categoria, que levantou a mobilização subjetiva dos trabalhadores, por meio da compreensão de suas vivências de prazer, de sofrimento e de suas estratégias defensivas, evidenciou que as vivências de prazer se caracterizam, por se tratar de um trabalho em que há bom relacionamento entre os pares, coesão e integração de equipe. O trabalho é considerado gratificante e emocionante. Além disso, o grupo avalia que há reconhecimento por parte da equipe e do público e isso faz que o trabalho seja prazeroso.

No que diz respeito às vivências de sofrimento, estas relacionam-se à sobrecarga na realização das tarefas, ao cansaço ou à fadiga no trabalho, à insegurança profissional, à falta de tempo para a família e o sentimento de insegurança ou medo de fracassar na realização das tarefas.

Conforme mencionado, existe também a falta de incentivo financeiro, de políticas públicas, para que os espetáculos aconteçam. Por isso, o grupo tem sempre que estar fazendo projetos para participar de concursos, buscar patrocínios e, com isso, garantir mais uma temporada de determinado espetáculo.

Como estratégias de enfrentamento, individuais e coletivas, os dados indicam que o grupo, nas situações difíceis, procura manter a calma, apesar de algumas reações afetivas, como choro e riso.

Um integrante procura ouvir o outro, entrar em consenso, planejar novas alternativas para que o trabalho ocorra dentro da normalidade e haja a transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade. Esses fatores contribuem para a produção, a satisfação e o prazer no labor artístico teatral.

A pesquisa realizada permitiu compreender o trabalho dos profissionais de uma companhia de teatro, visando responder ao problema de pesquisa e atender ao objetivo proposto, qual seja de analisar as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho e as suas estratégias para enfrentar o sofrimento e transformá-lo em prazer.

As análises feitas evidenciam a companhia de teatro como uma empresa que, em seu contexto, é caracterizada por organização, relações e condições de trabalho semelhantes a organizações de outras áreas, embora, em alguns aspectos, distanciem-se do conceito tradicional de organização formal.

Além disso, existem aspectos das organizações ligadas aos trabalhadores de circo e de uma companhia de dança contemporânea, que são específicas da área de entretenimento e lazer. E, ainda, algumas características específicas da arte, no caso, o teatro.

Foram encontradas algumas semelhanças entre outros estudos realizados em Psicodinâmica do Trabalho, como os de Dias (2007a), Assis (2008), Santos (2008), Brasileiro (2008) e Souza (2010), e o presente estudo sobre profissionais do teatro.

Tais semelhanças dizem respeito a prazer nas relações socioprofissionais, satisfação e orgulho, sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções, divisão de tarefas. Há também aspectos diferentes encontrados naquelas pesquisas, como limitação de idade, trabalho individualizado, distância da família, ambiente insalubre, entre outros.

Na companhia de teatro estudada, a organização do trabalho é percebida como relativamente livre, pois existe certa autonomia, porém há, mesmo que informalmente, regras e normas da empresa, tais como horários de ensaio e apresentações. As relações de trabalho são mantidas de forma amigável e há respeito entre os componentes do grupo, sobretudo pelo fato de uns terem mais experiência que outros.

As condições de trabalho mostram-se satisfatórias, proporcionando aos trabalhadores do teatro segurança e estabilidade. O teatro e as organizações de entretenimento/lazer possuem características específicas da área. Isso pode ser observado também em trabalhos que seguiram a mesma linha da presente pesquisa, como nos estudos de Santos (2008) e Brasileiro (2008).

Arte, imaginário, brincadeira, abstração. Esses são alguns termos ligados à concepção que se tem do mundo artístico, principalmente do teatro. Dentro das análises aqui apresentadas, foi possível destacar, ao longo de toda esta pesquisa, que a atividade teatral não é vista pela sociedade como trabalho formal e, portanto, não possui as mesmas garantias que as demais profissões, no que concerne aos valores financeiros, à segurança e à estabilidade.

De acordo com a teoria de Dejours, foram evidenciadas as noções primordiais de seus estudos em relação à Psicodinâmica do trabalho e ao aprofundamento desta nas relações com o trabalho artístico.

Outros autores também foram destacados como complemento ao estudo das dificuldades psíquicas enfrentadas ao longo do tempo, pelas diversas categorias profissionais no âmbito do prazer e da satisfação, notadamente, os artistas.

É importante ressaltar que o trabalho artístico também gera fadigas e aflições, como em outros campos da atividade humana, justamente pela instabilidade e desarticulação do setor e pelo excesso de burocracia para a aquisição de recursos de toda ordem.

Se trabalho agrega o ideário de operário construindo, qual seria então a função do artista? Seria o artista um operário das artes? Seu labor poderia ser medido por qual instrumento? Que critérios definem a hierarquia no âmbito da atividade artística? O trabalho

do artista tem efeito duradouro? Quais seriam os benefícios de um trabalho artístico? Qual seria a sua produtividade?

É reconhecido que qualquer trabalho possui sua função de produção e reprodução porque redundando em algum tipo de bem e ou de serviços. No campo artístico, essa produção nem sempre obedece a limites de tempo e espaço, já que a matéria-prima está no sentimento e na inspiração do artista e esta não pode ser codificada. Como é possível mensurar e balancear os indicadores de produtividade de um trabalho feito em forma de arte, de apresentação, de dança e de música?

Assim, no trabalho com arte, a busca pela qualidade também é uma constante, tanto pela eficácia das apresentações quanto pela acirrada disputa entre diferentes grupos ou modalidades.

O que falta ao meio artístico é justamente a organização e a sistematização do trabalho como forma de garantir mercado e público, tal fato foi verificado por diversas vezes nos depoimentos de membros do grupo analisado.

Na companhia pesquisada não houve a possibilidade da construção de espaço de discussão coletiva, método proposto por Dejours (1990). Esse espaço só aceita discussão quando o assunto se refere à escolha, montagem, figurino, às atividades inerentes às peças teatrais, ao espetáculo em si. No que diz respeito às categorias de organização no contexto do trabalho e mobilização subjetiva do trabalhador não houve possibilidade de discussão.

Um dos pontos levados em consideração para pesquisar a companhia de teatro foi o seu *status* de grupo de teatro profissional, o que a faz reconhecida no mercado. Esse fato influenciou os resultados, pois o reconhecimento é um dos fatores que gera prazer, sendo a vivência de prazer evidenciada com maior predominância nos dados apresentados.

As questões propostas ligadas a verificar se haverá reconhecimento no trabalho artístico; o sentir-se artista; o gostar do trabalho que faz; o significado do trabalho; as dificuldades oriundas do trabalho são discutidas no escopo deste trabalho e que possibilitaram a obtenção de dados decorrentes das vivências dos profissionais de teatro em relação ao seu trabalho.

Também nos permitiu algumas conclusões, tais como: os profissionais de teatro ainda não constituem em uma categoria profissional sindicalizada, mobilizada; acreditam no trabalho que realizam como fonte de prazer, apesar do excesso de trabalho com carga horária exaustiva, acúmulo de funções e falta de incentivo financeiro.

Nesta pesquisa registraram-se contradições de vivências. De um lado, vivências de prazer, que se referem, sobretudo, a fazer o que gosta e ser um grupo respeitado. De outro,

vivências de sofrimento, por se tratar de trabalho árduo, em que os profissionais acumulam funções, padecem com a falta de tempo e, principalmente, com a falta de incentivo financeiro, ou seja, com a baixa remuneração. Isso nos leva a conclusão de que, mesmo com tantas contradições, os profissionais da companhia de teatro pesquisada tudo suportam em nome da arte e do fazer teatral.

Finalmente, um avanço neste campo do conhecimento, especificamente com os profissionais do teatro. Espera-se que futuras pesquisas, efetuadas em companhias de teatro de grande porte e de renome nacional ou até mesmo internacional, possam construir um espaço de discussão coletiva e clínica do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. Tradução de Alfredo Bosi. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- ADORNO, T. W. A indústria cultural. In: CONH, G. (org.). **Theodor W. Adorno**. São Paulo: Ática, 1986. p. 92-99.
- AGUIAR, Flávio. **O teatro de inspiração romântica**. São Paulo: Ed. SENAC, 2008.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- AMARAL, Ana Maria de Abreu. Do primeiro impacto à prática profissional. Móin-Móin. **Revista de Estudos sobre Teatro e Formas Animadas**, Jaraguá do Sul, v. 5, n. 6, p. 166-179, 2009.
- ANDRADE, Osvald de. **Manifesto da Semana de Arte Moderna**. São Paulo: Edusp, 1966.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- ARANHA, Maria Lucia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Temas de Filosofia**. São Paulo: Moderna, 1998.
- ARANTES, Lúcio Batista; FLEURY, Bento. **Beco dos aflitos**. Brasília: Thesaurus, 2001.
- ARAÚJO, Nelson. **História do teatro**. Salvador: Fundação Cultural do Estado da Bahia, 1978.
- ARAÚJO, Rosa Maria Barbosa de. **A vocação do prazer**. Rio de Janeiro: Ed. Rocco, 1993.
- ARAÚJO, Robson Luis de. O trabalho dos professores de ginástica de uma academia: entre o divertir e o sofrer. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.
- ARDANS, Omar. Corpo e identidade na teoria da ação comunicativa de Habermas. **Psicol. hosp.**, São Paulo [online], 2005.
- ARDOIN, John. **Callas: the art and the life**. New York/Chicago: Holt/Rinehart and Winston, 1974.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1983.
- ARGAN, Giulio Carlo. **Arte Moderna**. São Paulo: Schwartz, 1992.
- ARISTÓTELES. **A Poética**. São Paulo: Cultrix, 1978.
- ARNASON, H. H. **History of modern art**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, 1986.
- ARSLAN, L. M.; IAVELBERG, R. **Ensino de Arte**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

ARTIOLI, Tatiane. **Alegoria e visão teológica da história em três autos vicentinos**. 2005. Dissertação (Mestrado em Letras) – Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2005.

ASHTON, Dore. **The New York school: a cultural reckoning**. Harmondsworth, UK: Penguin, 1979.

ASLAN, Odette. **O ator no século XX: evolução da técnica, problema da ética**. Tradução J. Guinsburg. São Paulo: Perspectiva, 2007.

ASSIS, Daniela. Tavares Ferreira. **O trabalho em uma banda de blues: uma abordagem psicodinâmica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

\_\_\_\_\_. Os sentidos do trabalho para os componentes de uma banda de *blues*. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

ASSUMPCÃO JÚNIOR, Adyr Assis d'. **Concerto Barroco: a construção de uma dramaturgia da cena**. 2004. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

ASSUNÇÃO, Maria de Fátima da Silva. **Sabato Magaldi: um mineiro no Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado em Artes Cênicas) – Universidade do Rio de Janeiro (Uni-Rio), Rio de Janeiro, 2004.

ASTRADA, Carlos. **Trabalho e alienação: na fenomenologia e nos manuscritos**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

AVRITZER, Leonardo. **Teoria democrática e deliberação pública**. Lua Nova [online]. 2000.

BARBA, Eugenio; FOWLER, Richard (TRN); SAVARESE, Nicola. **A Dictionary of Theatre Anthropology**. Routledge-uk, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARTHES, Roland. **Escritos sobre o teatro**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentos especiais de trabalho: LTr**. São Paulo: [s. n.], 2001.

BARROS, A. de J. P. de; LEHFELD, N. A. de S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

BAUER, Martins W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

BENJAMIM, W. **Magia e Técnica, Arte e Política. Ensaios sobre literatura e história da cultura. Obras escolhidas**. São Paulo: Brasiliense, 1990. V. 1.

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

BERNARDES, Maria Elena. **O estandarte glorioso da cidade : Teatro Municipal de São Paulo (1911-1938)**. 2004. Tese (Doutorado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2004.

BERTHOLD, Margot. **História mundial do teatro**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2006.

BERTRAN, Paulo. **História de Niquelândia**. Brasília: Thesaurus, 1987.

BIANCO, Libro. **Teatri storici nelle marche**. Quito: Ancona, Siap, 1991.

BIVAR, Antonio. **Histórias do Brasil para teatro**. São Paulo: Novo Século, 2008.

BOAL, Augusto. **Teatro de Augusto Boal: histórias de nuestra América – A lua pequena e a caminhada perigosa** – Torquemada. São Paulo: Ed. HUCITEC, 1990.

\_\_\_\_\_. Augusto. **Teatro do oprimido e outras poesias poéticas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

\_\_\_\_\_. **Legislativo: versão beta**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

BONFITTO, Matteo. **O ator compositor: as ações físicas como eixo de Stanislavski A Barba**. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BORGES, Cássio. **O agudo lugar ameno: retórica e agudeza na composição do cenário bucólico da Fabula de Polifemo y Galatea de Gongora**. 2002. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2002.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicol. Soc.** [online], v. 19, 2007.

BOSI, Alfredo. **Reflexões sobre a arte**. São Paulo: Ática, 1999.

BOURRICAUD, F. **Le bricolage edeologique – essai sur les intellectuels et les passions démocratiques**. Paris: PUF, 1980.

BRANT Luiz Carlos. **Sujeito e sofrimento entre trabalhadores que ocupam cargo gerencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

\_\_\_\_\_; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à Psicodinâmica do Trabalho. **Ciênc. saúde coletiva** [online], v. 9, n. 1, 2004.

BRASIL. **Lei n. 6.533 de 24 de maio de 1978**. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6533.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6533.htm). Acesso em: 12. mar. 2011.

BRASILEIRO, Juliana Evangelista. **A vida no circo: psicodinâmica e sentidos do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

\_\_\_\_\_, **A vida no circo: uma abordagem psicodinâmica do trabalho**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

BRITO, R. **O moderno e o contemporâneo: arte brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Funarte, 1980.

BRITTO, Célia Coutinho Seixo de. **A mulher, a história e Goiás**. Goiânia: DEC, 1974.

BUENO, Marcos. **O trabalho do escritor literário que cria, transforma, lê, escreve**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

BURNIER, Luis Otávio. **A arte do ator: da técnica à representação**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

CABRAL, Astrid. **Rasos d'água**. Manaus: Secretaria de Cultura de Amazonas; Valer, 2003.

CALDAS, Miguel P.; WOOD JR., Thomaz. **Transformação e realidade organizacional: uma perspectiva brasileira**. São Paulo: Atlas, 1999.

CANDEIAS, Manoel Levy. **Um ator em movimento : Renato Borghi**. 2007. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2007.

CARD'OSSO, Úmero. **Poemas luso-brasileiros**. Belo Horizonte: Portal Editora, 2007.

CARNEIRO, Alexandre Soares. **Notas sobre as origens do teatro de Gil Vicente**. 1992. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 1992.

CARVALHO, Sergio Ricardo de. **As entrevistas aqui reunidas**. [Introdução]. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

CASTEL, Robert. **Les métamorphoses da la question social**. Paris: Librairie Arthème Fayard, 1995.

CASTELO, José. **Livro de letras de Vinícius de Moraes**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

CASTILHO, Maria Cristina. **Censura em cena: teatro e censura no Brasil**. São Paulo: Edusp, 2008.

CASTRO FILHO, Cláudio de Souza. **O trágico no teatro de Federico Garcia Lorca**. 2007. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

CATTALO, Pedro (Org.). **Antologia do teatro anarquista**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

- CERTEAU, Michel de. **A invenção do cotidiano**. São Paulo: Editora Vozes, 2007.
- CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica para uso de estudantes universitários**. 2. ed. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1978.
- COELHO, Raquel Ramos Vasconcelos. **Teatro**. São Paulo: Formato Editorial, 2007.
- COLI, Jorge. **O que é arte**. São Paulo: Brasiliense, 1998.
- \_\_\_\_\_. **O que é arte**. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- CONDE, E. M. **As contradições da sociedade atual. Visões**. São Paulo: Ed. Hucitec, 1992.
- CORREIA, Everton Barbosa. **Um auto cabralino em suas vertentes**. 2000. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2000.
- COSTA, A. G.; LUDERMIR, A. B. Transtornos mentais comuns e apoio social: estudo em comunidade rural da Zona da Mata de Pernambuco. **Cad. Saúde Públ.**, n. 21, p. 73- 79, 2005.
- COUTINHO, Carlos Nelson. **O significado de Lima Barreto na Literatura Brasileira. Realismo e anti-realismo na Literatura Brasileira**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1974.
- DASCAL, Míriam. **O saber do corpo**. [S. l.]: Ed. SENAC, 2009.
- DEJOURS, Christophe, **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 1. reimp. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999, 2007.
- \_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortês-Oborê, 1990.
- \_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- \_\_\_\_\_. **Travail. Usure mental. De la psychopathologie du travail à la Psychodynamique du travail**. ed. ampl. Paris: Bayard, 1993a.
- \_\_\_\_\_. Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: Edusp, 1993b. p. 281-309.
- \_\_\_\_\_. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail. **Revue Trans**, n. 3, p.131-156, 1993c.
- \_\_\_\_\_. Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine Du travail? **Le Travail Human**, n. 58, p.1-16, 1995.
- \_\_\_\_\_. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Fundação Oswaldo Cruz, 2004.

\_\_\_\_\_. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-143.

\_\_\_\_\_. **L'évaluation du travail à l'épreuve duréel. Critique des fondements de l'évaluation**. Paris: INRA; 2003.

\_\_\_\_\_. Note de travail sur la notion de souffrance. In: DEJOURS, C. (Org.). **Plaisir et souffrance dans le travail**. Paris: Editions de L'AOCIP, 1987. p. 115-123. tomo 1.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. 5. ed. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Plaisir et souffrance dans le travail**. Paris: Edition de l'AOCIP; 1998.

\_\_\_\_\_. **Trabalho, tecnologia e organização. Avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.

\_\_\_\_\_. **Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique dutravail**. Paris: Bayard, 1993.

\_\_\_\_\_. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.). **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992.

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

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

**DICIONÁRIO AURÉLIO DA LINGUA PORTUGUESA**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2002.

DIAS, Fabiana Ramos. **As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento: uma abordagem psicossociológica e psicodinâmica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2007a.

DIAS, Solange Aparecida. **Curto-circuito entre o dramaturgo-encenador e o ator: a composição cênica de cantos periféricos**. 2007. Dissertação (Mestrado em xxxx) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007b.

DIMATOS, Ana Maria Massad. **O prazer no trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

DINIZ, Edinha. **Chiquinha Gonzaga: uma história de vida**. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1999.

DORT, Bernard. **O teatro e sua realidade**. São Paulo: Perspectiva, 1977.

DUARTE, Bandeira. **Efemérides do teatro carioca**. Rio de Janeiro: SEC, 1978.

DUFRENNE, M. **A estatística e as ciências da arte**. Lisboa: Bertrand, 1982.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 2000.

DURKHEIM, Émile. **The interpretation of cultures. Select essays**. New York: Bassie Books, 1978.

ELIAS, Marina Fernanda. **Zona do improviso: uma proposta para o desenvolvimento técnico poético do ator-dançarino e para a criação cênica**. 2007. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

ELIOT, T. S. **Notas para la definición de la cultura**. Buenos Aires: Fondo de Cultura, 1979.

FACCIO, Luiza. **Libertários no teatro**. 1991. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1991.

FARIA, João Roberto. **Antologia do teatro realista**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FEDERICI, Conrado Augusto Gandara. **De palhaço e clown : que trata das origens e permanências do ofício cômico e mais outras coisas de muito gosto e passatempo**. 2004. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

FERRARI, Giulio. **La Shenografia**. Milano: Ulrico Hoepli Editore, 1902.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estud. psicol.**, Natal [online], v. 6, n. 1, 2001.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da receita federal**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FISCHER, Ernest. **A necessidade da Arte**. São Paulo: Zahar Editores, 1966.

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

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

FO, Dario. **Manual mínimo do ator**. 3. ed. São Paulo: Ed. SENAC, 2004.

FORNO, Adriana Dal. **A organicidade do ator**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2007

GAETA, Paulo. **O rosto da vida: histórias através do teatro**. São Paulo: Ícone, 2008.

GALISI FILHO, José. **A constelação do zenite: imaginação utópica e histórica em Heiner Muller (anos setenta e oitenta)**. 1995. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 1995.

GARCIA, Isaura. Vida de artista. **Entrevista na antiga Rádio Tupi de Televisão**. São Paulo: 1967.

GASPAR, Ricardo Carlos. **As Fronteiras do possível: trabalho, lazer e civilização**. São Paulo: CIP, 2003.

GIDDENS, Anthony. **The consequences of modernity**. New York: Polity Press, 1990.

GOLDFEDER, Sonia. **Teatro de arena e teatro oficina: o político e o revolucionário**. 1977. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1977.

GOMES, Tiago de Melo. **Lenço no pescoço: o malandro no teatro de revista e na música**. 1998. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 1998.

GONZALES, Gérman. **Teoria da Ação Comunicativa de Jurgen Habermas**. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/canales5/eco/teoccion.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2011.

GONZALES REY, Fernando Luis. **Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GORZ, A. **La metamorfosis del trabajo**. Madrid: Sistema, 1991.

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

GRAMSCI, A. **A formação dos intelectuais**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1987.

GRASSI, E. **Arte como antiarte**. São Paulo: Códice, 1975.

GUERRA, Marco Antonio. **História e dramaturgia em cena**. São Paulo: Anablume, 1993.

GUIMARÃES, Ruth. **Dicionário de mitologia**. São Paulo: Cultrix, 1998.

GUINSBURG, J.; FARIA, João Roberto; LIMA, Mariângela Alves de. **Dicionário do teatro brasileiro: temas, formas e conceitos**. São Paulo: Perspectiva/SESC, 2006.

\_\_\_\_\_. **Stanislavski, Meierhold & Cia.** São Paulo: Perspectiva, 2001.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo.** Trad. Guido de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

\_\_\_\_\_. **Dialética e hermenêutica: para a crítica da hermenêutica de Gadamer.** Porto Alegre: L&PM, 1987.

\_\_\_\_\_. “Modernity – An Incomplete Project”. In: FOSTER, Hal (Ed.) **The Anti-Aesthetic: Essays on Postmodern Culture.** New York: The New Press, 1998.

HALLACK, Fernanda Sansão; SILVA, Cláudia Osório da. **A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento.** *Psicol. Soc.* [online]. 2005, vol.17, n.3.

HELIODORA, Bárbara. **Escritos sobre teatro.** São Paulo: Cultrix, 2003.

\_\_\_\_\_. **Escritos sobre teatro.** Organização de Cláudia Braga. São Paulo: Perspectiva, 2007.

\_\_\_\_\_. **O teatro explicado aos meus filhos.** Rio de Janeiro: Agir, 2008.

HELOANI, Roberto. Corpo e trabalho: instrumento ou destino? **Psicol. hosp.**, São Paulo [online], v. 3, n. 2, 2005.

\_\_\_\_\_. ; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, São Paulo, v.14, n.3, p. 77-86, set./dez. 2004.

HERNANDES, Janete Capel. **Vivências de prazer-sofrimento: um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

HERNANDES, Paulo Romualdo. **O teatro de José de Anchieta: arte e pedagogia no Brasil Colônia.** 2001. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

HOFFMANN, Sâmara Regina Bernardino et al. Teatro: as organizações teatrais e seu espaço de atuação. In: KIRSCHBAUM, Charles. et. al. (Org.). **Indústrias criativas no Brasil.** São Paulo: Atlas, 2009.

HUTCHEON, L. **Poética do Pós-Modernismo.** Rio de Janeiro: Imago, 2002.

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

JANUZELLI, Antonio. **A aprendizagem do ator.** São Paulo: Ática, 2007.

JAYME, José Sizenando. **Pirenópolis, humorismo e folclore.** Brasília: Gráfica Senado Federal, 1999.

KAZAN, Elia. **A life**. New York: Knopf, 1988.

KOUDELA, Ingrid Dormien. **Ars education in Latin America and the Caribbean meeting of experts**. Uberlândia: EDUFU, 2009.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 5, v. 1, p. 151-161, 2000.

LAUDRIÈRE, P.; GRUSON C. **Éthique et gouvernabilité**. Paris: PUF, 1992.

LANE, Silvia. **Uma técnica de análise do discurso**. In: SIMPÓSIO SOBRE REPRESENTAÇÃO SOCIAL. CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 20, 1985, Caracas. **Anais...** Caracas, 1985.

LANCMAN, Selma. (Org.). **Políticas públicas e processo de trabalho em saúde mental**. Brasília: Paralelo 15, 2008.

\_\_\_\_\_.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15; Ed. Fiocruz, 2004.

\_\_\_\_\_.; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]., v. 6, p. 79-90, 2003.

LARANJEIRA, Carolina Dias. **Corpo, cavalo marinho e dramaturgia a partir da investigação do Grupo Pelejo**. 2008. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

LEAL, Maria Lucia. **George Tabori: “ator, ser humano por profissão”**. 2005. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

LEITE, Martha Dias da Cruz. **A “vida” da cena: um estudo da corporeidade do ator em estado de expressão cênica**. 2006. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

LEWIS, Robert. **Método ou loucura**. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1982.

LIMA, Vinicius Sena de. **Vida de artista: análise psicodinâmica do prazer e do enfrentamento do sofrimento no trabalho em grupo de comediantes**. Dissertação (Mestrado), Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LOMBARDI, Maria Rosa. Reestruturação produtiva e condições de trabalho: percepções dos trabalhadores. **Educ. Soc.** [online], v. 18, n. 61, 1997.

MACÊDO, Frederico A. Barbosa. **Coração nativo: Uma experiência musical com o mundo sonoro indígena**. Tese (Doutorado), Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2003.

MACÊDO, Kátia Barbosa. **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed.

da PUC Goiás, 2010.

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

\_\_\_\_\_. **Trabalho dos trabalhadores de arte, entretenimento e lazer: uma abordagem psicodinâmica.** Projeto de pesquisa. UCG, 2008.

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

MACHADO, Márcia Maria Tavares; LEITÃO, Glória da Conceição Mesquita; HOLANDA, Francisco Uribam Xavier de. O conceito de ação comunicativa: uma contribuição para a consulta de enfermagem / The concept of communicative action: a contribution to nursing consultation. **Rev. latinoam. enferm.**, v. 13, n. 5, p. 723-728, set./out. 2005.

MAGALDI, Sábado. **Iniciação ao Teatro.** 7. ed. São Paulo: Ática, 2006.

\_\_\_\_\_. **Panorama do teatro brasileiro.** 6. ed. São Paulo: Global, 2004.

MAHEIRIE, Kátia. **Sete mares numa ilha: a mediação do trabalho acústico na construção da identidade coletiva.** Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

MARTINEZ, Angel Cristobal Garrido. **Modelo administrativo do teatro vila velha: uma luta pela sobrevivência.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

MARX, K. **O capital** – Capítulo VI. São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

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

MEICHES, Mauro; FERANDES, Silvia. **Sobre o trabalho do ator.** São Paulo: Perspectiva, 1999.

MENDES, Ciro. **Breve notícia do Teatro Municipal.** São Paulo: Gráfica Oficial, 1995.

MENDES, Ana Magnólia. **A negação do sofrimento e os distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho – Dorts.** 2004a. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 set. 2010.

\_\_\_\_\_. **Abordagem psicodinâmica em pesquisas sobre saúde no trabalho: algumas contribuições para prática do psicólogo organizacional.** 2004b. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 set. 2010.

\_\_\_\_\_. **Satisfação e prazer no trabalho: a perspectiva da psicodinâmica**, 2004c. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 20 set. 2010.

\_\_\_\_\_. **Valores e vivências de prazer: sofrimento no contexto organizacional**. Tese. (Doutorado) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 1999.

\_\_\_\_\_. **Trabalho em transição, saúde em risco**. In: MENDES Ana. Magnólia; BORGES, L. O; FERREIRA, Mário César (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. da UnB, 2002.

\_\_\_\_\_. et al. **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

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

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

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

\_\_\_\_\_.; ARAÚJO, Luciane K. Reis; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras**. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andréa P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho, novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

MENGER, Pierre-Michel. **Les intermittents du spectacle sociologie d'une exception**. Paris: EHESS, 2005.

MERLO, A. R. C. A Psicodinâmica do Trabalho dos analistas de informática. In: PRADO, O. Z.; FORTIM, I.; CONSENTINO, E. (Orgs.). **Psicologia e informática**. São Paulo: Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, 2006.

\_\_\_\_\_.; JACQUES, M. G. C.; HOEFEL, M. G. L. Trabalho de grupo com portadores de Ler/DORT: relato de experiência. **Psicologia, Reflexão e Crítica**, n. 14, p. 253-258, 2001.

\_\_\_\_\_.; BARBARINI, N. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento de caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, v. 14, n. 1, p. 103-122, 2002.

\_\_\_\_\_.; Lapis, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007.

MEYER, Ana Maria. **O teatro como um recurso psicopedagógico para a criança na**

**escola**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2002.

MOLINIER, P. Souffrance et théorie de l'action. **Travailler**, n. 7, p. 131-146, 2001.

MONIS, Fátima Cristina. **O trabalho do ator: a preparação que antecede a cena**. 2003. Dissertação (Mestrado em xxxx) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

MONTEIRO, Ofélia Sócrates do Nascimento. **Como nasceu Goiânia**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1938.

MORIN, Edgar. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (Ed.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas. 2002. p. 13-34.

MOREAU, Valérie. Análise bibliográfica de DEJOURS, C. (Éd.). Conjurer la violence. Travail, violence et santé, L'orientation scolaire et professionnelle. **Identités & orientations** - 2, Paris, v. 37, n. 4, 2008. Disponível em: <http://osp.revues.org/index1814.html>. Acesso em: 13 mar. 2011.

MOURA, Samara Bruno; FONSECA, Ilva Santana Santos. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão social. **Revista eletrônica internacional da União Latinoamericana de Entidades de Psicologia**, 2008. Disponível em: <http://www.psicolatina.org/15/apoio.html>. Acesso em: 30 jul.2010.

NAZARIO, Aparecido Jose Carlos. **Tempo e memória no teatro de Jorge Andrade: uma leitura de Rastro atrás**. 1997. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1997.

NEVES, Larissa de Oliveira. **O teatro : Artur Azevedo e as crônicas da Capital Federal (1894-1908)**. 2002. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

NUNES, Carlinda Fragale. **O teatro através da história**. São Paulo: CCBB, 1994

NUNES, Mário. **40 anos de teatro**. Rio de Janeiro: Serviço Nacional de Teatro, 1956.

OLIVEIRA, Paulo Roberto Correia de. **Aspectos do teatro brasileiro**. São Paulo: Ed. Juruá, 2008.

OSBORNE, H. **Estética e teoria da arte**. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1974.

\_\_\_\_\_. **Estética e teoria da arte**. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 1993.

OSTROWER, Fayga. **Acasos e criação artística**. Rio de Janeiro: Campus, 1990.

PAGÈS, M. *et al.* **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares e Sônia Simas Favati. São Paulo: Atlas, 1987.

PAULINI, Marcelo Mott Peccioli. **Alguns aspectos da dramaturgia de Nelson Rodrigues**. 1994. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 1994.

PAVIS, Patrice. **Dicionário de teatro**. Tradução sob a direção de J. Guinsburg & Maria Lúcia Pereira. São Paulo: Perspectiva, 1999.

PÉCORA, Alcir. **Teatro do sacramento**. Campinas: Unicamp, 2008.

PEREIRA, Juliana Cristina; FÁVERO, Sandra Maria Correia. **A cartografia do professor – artista etc. e a arte do ver sem fim**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

PIMENTA, Daniele. **A dramaturgia circense: conformação, persistência e transformações**. 2009. Tese (Doutorado) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

PITTA, A. M. F. **Hospital: dor e morte como ofício**. 3. ed. São Paulo: Hucitec; 1999.

POLATO, T. H. P. **Por um lazer potencialmente transformador: um estudo sobre as apropriações conceituais do lazer**. Tese (Livre Docência) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

POTIRON, Marie. Dejours, C. & Bègue, F. Suicide et travail : que faire ? **L'orientation scolaire et professionnelle** [En ligne] , v. 40, n. 1, 2011. Disponível em: <http://osp.revues.org/index3008.html>. Acesso em: 23 abr. 2011.

PRADO, Decio de Almeida. **O teatro em São Paulo**. São Paulo: Pioneiras, 1978.

\_\_\_\_\_. **Apresentação do teatro brasileiro moderno**. São Paulo: Perspectiva, 2001.

\_\_\_\_\_. **O teatro brasileiro moderno**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.

PROUST, Marcel. **Em busca do tempo perdido**. Trad. de Mário Quintana, Lourdes de Souza Alencar, Manuel Bandeira, Carlos Drummond de Andrade e Lúcia Miguel Pereira. Rio de Janeiro/Porto Alegre/São Paulo: Globo, 1956-1958.

PUPPO, Maria Lucia de Souza Barros. **Por uma pedagogia do teatro**. [Prefácio]. São Paulo: Cosac Naify, 2009. p. 9-18.

QUILICI, Cassiano Sydow. **Teatro experimental : liminaridade e mercado**. 1992, Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

REIS, Ângela de Castro. **A tradição viva em cena: Eva Todor na Companhia Eva e seus Artistas (1940 – 1963)**. Tese (Doutorado em xxx) – Universidade do Rio de Janeiro (Unirio), Rio de Janeiro, 2004.

RENAULT, Delso. **O cotidiano do Rio de Janeiro**. Brasília: INL, 1974.

REYNAUD, J. D. O modelo e seu uso. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o modelo japonês**. São Paulo: Edusp/ACBJ, 1993.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, , v. 4, n. 2, p.0-0, dez. 2004.

RIBEIRO NETO, Oliveira. Os primeiros teatros de São Paulo. **Revista de estudos brasileiros**, São Paulo, n. 7, 1969.

RIBEIRO, Nívia Chaves. **O trabalho das prostitutas: entre o prazer, o sofrimento e o preconceito/exclusão**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

RIZZI, M. C. de S. Caminhos Metodológicos. In: BARBOSA, A. M. (Org). **Inquietações e mudanças no ensino da arte**. São Paulo: Cortez, 2003.

ROCHA, Sandra Regina Ayres. **“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda.”: sofrimento, distúrbios osteomulculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

ROS, Silvia Zanatta da; MAHEIRIE, Kátia; ZANELLA, Andrea Vieira. **Relações estéticas, atividade criadora e imaginação: sujeitos e (em) experiência**. Florianópolis: Ed. NUP, 2006.

ROSA, Sandra Botelho. **A mulher no teatro romântico brasileiro**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

ROSSI, Elizabeth Zulmira. Método de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. In: MENDES, A. M. et. al. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

ROUBINE, Jean Jacques. **A linguagem de encenação teatral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

RYNGAERB, Jean-Pierre. **Jogar, representar**. São Paulo: Cosac e Naiff, 2008.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Eds.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 143-171.

SANTOS, Elise A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

\_\_\_\_\_.; MACÊDO, Kátia Barbosa. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

SANTOS, Fábio Cordeiro dos. **Processos criativos da Cia. dos atores**. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Rio de Janeiro (Uni-Rio), Rio de Janeiro, 2004.

SANTOS, João Bosco Feitosa. **O avesso da maldição do gênesis: a saga de quem não tem trabalho**. São Paulo: Annablume, 2000.

SANTOS, Vítor Pavão dos. **A revista á portuguesa: uma história breve do teatro de revista**. Lisboa: Edições O Jornal, 1978.

SARACENO, B. **Libertando identidades: da reabilitação psicossocial à cidadania possível**. Rio de Janeiro: Instituto Franco Basaglia/Te Cora, 1999.

SCHAFF, A. **História e verdade**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

SCHUMAER; BRAZIL. **Manifestações da arte teatral**. São Paulo: Ática, 2000. 1978.

SCANDOLARA, Camilo. **Os estúdios do Teatro de Arte de Moscou e a formação da pedagogia teatral no século XX**. 2006. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SEGNINI, Liliana R. P. CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: por quê? para quê? **ComCiência**, Revista eletrônica de jornalismo científico, Campinas, v. 54, p.01-15, 2004.

\_\_\_\_\_.; LANCMAN, Selma. A relação entre sofrimento e prazer no trabalho artístico em dança. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

SERRONI, J. C. **Teatros: uma memória do espaço cênico no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2002.

SETÚBAL, Aglair Alencar. **Análise de conteúdo: suas implicações nos estudos da comunicação**. São Paulo: [S.N.], 1999.

SILVA, Gerson Praxedes. **Um teatro buscante** (estudo de caso). 2005. Dissertação (Mestrado em Artes) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

SILVA, Iracema Maria de Macedo Gonçalves da. **Nietzsche, Wagner e a época trágica dos gregos**. 2003. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

SILVA, Kássia Kely Gomes. O trabalho para os atletas profissionais de futebol: uma análise psicodinâmica. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

SILVA, Patrícia Costa da. **Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

SILVA, R. R. **Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise Psicodinâmica do Trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais.** Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SILVA, Silvia Cristina Martins de Souza e. **Idéias encenadas: uma interpretação de "O demônio familiar", de José de Alencar.** 1996. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Filosofia Ciências e Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996a.

SILVA, Simone Cristiane Silveira Cintra. **No caminho do mito: um olhar sobre o processo de criação de Nonoberto Nonemorto - Grupo Andaime de Teatro Unimep.** 2002. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 2002

SILVA, Waterloo José Gregório da. **Abordagem dramaturgica do cafundó.** 1996b. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP. 1996.

SOUZA, J. Galante. **O teatro no Brasil.** Rio de Janeiro: MEC, 1960.

SOUZA, Junito Brandão de. **Teatro grego: tragédia & comédia.** Petrópolis: Vozes, 1985.

SOUZA, Lúcia Kratz. **As vivências dos designers de moda em relação ao seu trabalho: uma abordagem Psicodinâmica.** Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

SOUZA, Sílvia Cristina Martins de. **As noites do ginásio.** Campinas: Unicamp, 2008.

STANISLAVSKI, Constantin. **A construção da personagem.** 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

\_\_\_\_\_. **A preparação do ator.** 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

SUASSUNA, Ariano. **Iniciação á Estética.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

TCHEKHOV, Michael. **Para o ator.** São Paulo: Martins Fontes, 1986.

TOMAZINI, Talita. Os trabalhadores de um *shopping center*: o prazer e o sofrer por detrás da vitrine. In: MACÊDO, Kátia Barbosa (Org.). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros.** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

TORRES NETO, Walter Lima. Quadro dos farsantes na Comédie Française. In: ENCONTRO DE ESTUDOS DA IMAGEM, II, Paraná, 12 maio 2009. **Anais...** Paraná, 2009.

TOURINHO, Ligia Losada. **Dramaturgia do corpo: protocolos de criação das Artes da Cena: diálogos entre artistas.** 2009. Tese (Doutorado) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação.** 4. ed., São Paulo: Atlas, 1994.

UTA, Hagen. **Técnica para o ator: a arte da interpretação ética.** São Paulo: Martins

Fontes, 2007.

VALLE, Mônica Gonçalves Moura. **Vida, arte e atitude: um estudo sobre o grupo ponto de partida**. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Rio de Janeiro (Uni-Rio), Rio de Janeiro, 2005.

VAROTTO, Daniela. **Fisicidade e imaginação: a construção do corpo-mente orgânico do ator**. 2005. Dissertação (Mestrado em Artes) – Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

VASCONCELOS, Eduarda Lourenço de. **Teatro e desenvolvimento humano: perspectivas para a educação**. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Rio de Janeiro (Uni-Rio), Rio de Janeiro, 2006.

VASCONCELOS, Luiz Paulo. **Dicionário de Teatro**. Rio de Janeiro: L & PM Editores, 1987.

VENEZIANO, Neide. **O teatro de revista no Brasil**. Campinas: Ed. da Unicamp, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, Fausto. **O traje de cena: a roupa que pode ser tudo**. São Paulo: CAC-ECA-USP, 2009.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1984.

WITTKOWER, Rudolf; WITTKOWER, Margot. **Les enfants de saturne psychologie et comportement des artistes de l'Antiquité à la Revolution Française**. Paris: Editions Macula, 1991.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. [S.l.]: Insular, 1996.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZINGALES, Mário. **L'organizzione della creatività**. Bolonha: [S. N.], 1972.

ZORZETTI, Hugo. **Memória do teatro goiano**. Goiânia: Ed. da UCG, 2005.

## ANEXO

### **Sites recomendados:**

[www.interpalco.com.br](http://www.interpalco.com.br)

Revista de teatro, contendo notícias, críticas, artigos sobre a história do teatro.

[www.bife.com.br](http://www.bife.com.br)

O movimento teatral em Porto Alegre, RS. Cobre programações e eventos teatrais da capital gaúcha e traz entrevistas, comentários críticos etc.

[www.teatrope.com](http://www.teatrope.com)

Portal de teatro de Pernambuco, que se propõe ser uma vitrine da produção dramática de todo o Estado.

[www.teatrocarioca.com.br](http://www.teatrocarioca.com.br)

Revista eletrônica para apoio e divulgação da produção cênica do Rio de Janeiro.

[www.minharua.com](http://www.minharua.com)

Revista informativa com bom destaque ao teatro paulista.

[www.mediacast.com.br](http://www.mediacast.com.br)

Revista de informação, com destaque à arte e à cultura. No Canal Teatro você encontra críticas, entrevistas, artigos, vê cenas de peças e peças inteiras em vídeo.

[www.jornalsarrafo.com.br](http://www.jornalsarrafo.com.br)

Edição eletrônica do jornal criado e mantido por alguns dos mais importantes grupos teatrais de São Paulo.

[teatrochik.terra.com.br](http://teatrochik.terra.com.br)

Revista de teatro focando as produções em cartaz em São Paulo, disponibilizando a venda de ingressos e informando atividades da área.

[www.teatrobrasileiro.com.br](http://www.teatrobrasileiro.com.br)

Revista eletrônica. Notícias e informações sobre aspectos da realidade teatral brasileira.

[www.pliniomarcos.com](http://www.pliniomarcos.com)

Revista sobre o dramaturgo, escritor, jornalista e ator Plínio Marcos. Sua vida e sua obra.

[www.palcobh.com.br](http://www.palcobh.com.br)

versão eletrônica do "Guia de Teatro de Belo Horizonte", cobrindo também as cidades vizinhas.

<http://superig-ig.com.br/guiaoff/>

versão eletrônica do "Guia Off", com a programação em cartaz nos teatros de São Paulo

e destaques do Rio de Janeiro.

[www.eca.usp.br/enciclopedia](http://www.eca.usp.br/enciclopedia)

Enciclopédia Visual de Artes Cênicas, projeto de extensão cultural do Depto. de Artes Cênicas da ECA/USP, cujo objetivo 2 "fornecer material didático de apoio a professores da área e também ser uma fonte de referência para interessados em geral".

[www.dionisius.hpg.ig.com.br](http://www.dionisius.hpg.ig.com.br)

Sínteses da História do Teatro e noções técnicas da encenação.

[www.espacocenografico.com.br](http://www.espacocenografico.com.br)

Revista eletrônica do Espaço Cenográfico, criado e dirigido por J.C.Serroni. Um ponto de referência básica do teatro brasileiro contemporâneo.

[www.cidadecenografica.com.br](http://www.cidadecenografica.com.br)

Nova revista eletrônica sobre cenografia. Aparentemente ainda em construção e sem referência dos editores. Mas de ótimo nível.

[superig.ig.com.br/aplauso](http://superig.ig.com.br/aplauso)

Revista eletrônica contendo informações sobre peças em cartaz, críticas, entrevistas etc.

[www.linhadefuga.com.br/cidadeemcena](http://www.linhadefuga.com.br/cidadeemcena)

Experiência de um grupo independente de artistas, propondo a criação de uma rede cultural entre grupos de teatro da cidade de São Paulo.

[www.eltheatro.com](http://www.eltheatro.com)

Page produzida pelo dramaturgo e encenador Elpídio Navarro. Uma janela aberta sobre o teatro nordestino.

[www.dramaturgiadoabc.cjb.net](http://www.dramaturgiadoabc.cjb.net)

Site mantido por autores do ABC paulista. Conteúdo de interesse dos dramaturgos.

[www.ufba.br/~teatro](http://www.ufba.br/~teatro)

Página de teatro do site da Universidade Federal da Bahia. Destaques para as atividades acadêmicas relacionadas às artes cênicas.

[www.ufba.br/~teatro/gipe](http://www.ufba.br/~teatro/gipe)

Site do Grupo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão em Contemporaneidade, Imaginário e Teatralidade (GIPE-CIT), da Escola de Teatro da UFBA.

[www.geocities.com/broadway/balcony/2520](http://www.geocities.com/broadway/balcony/2520)

Galharufa - Soluções Alternativas em Tecnologia Teatral, do Curso de Pós-Graduação em Teatro da UNI-RIO e do Departamento de Métodos e Áreas Conexas - ECO/UFRJ. O acervo é constituído pelos visitantes da página.

[www.pagebuilder.com.br/proscenio](http://www.pagebuilder.com.br/proscenio)

Banco de textos, curriculuns de profissionais (autores, atores, diretores, cenógrafos, figurinistas, iluminadores), endereços de escolas de teatro em vários Estados e outras informações de interesse.

[www.dancasaopaulo.com.br](http://www.dancasaopaulo.com.br)

Agenda de dança atualizada semanalmente com a programação corrente na cidade de São Paulo.

[www.dicadeteatro.com.br](http://www.dicadeteatro.com.br)

Revista eletrônica de informações variadas sobre a produção teatral paulista.

[www.marcusmota.com.br](http://www.marcusmota.com.br)

Revista eletrônica de Marcus Mota, professor de Teoria e História de Teatro no Departamento de Artes Cênicas da Universidade de Brasília.

[www.tintas-frescas.net](http://www.tintas-frescas.net)

A revista eletrônica Tintas-Frescas - Teatro Contemporâneo da França e América Latina é editada em francês, espanhol e português pela Associação Francesa da Ação Artística e Ministério dos Assuntos Exteriores, da França.

<http://intermediopr.net>

Versão eletrônica da primeira revista de teatro portorriquenho, fundada em 1985.

[www.inteatro.gov.ar](http://www.inteatro.gov.ar)

Página do Instituto Nacional del Teatro, da Argentina, contendo informações sobre aspectos da legislação que interessam aos profissionais do teatro, assim como notícias do movimento dramático no país.

[www.elrayomisterioso.org.ar](http://www.elrayomisterioso.org.ar)

Contém os projetos desenvolvidos pelo Grupo Laboratório de Teatro "El Rayo Misterioso", em vários países, na busca de novas formas de expressão teatral.

[www.alternativateatral.com](http://www.alternativateatral.com)

Espaço autônomo e independente (sem relação com organismos oficiais) de discussão e apoio à produção teatral argentina.

[www.ritornello.com.ar](http://www.ritornello.com.ar)

Site da revista argentina Ritornello, dedicada à formação do ator. Excelentes artigos sobre os diferentes aspectos da criação dramática.

[www.mundoteatral.com.ar](http://www.mundoteatral.com.ar)

Portal de teatro, incluindo, além de extenso noticiário sobre a produção cênica argentina, chats, entrevistas, mp3s etc.

[www.norpatagonia.com/huenedy](http://www.norpatagonia.com/huenedy)

Biblioteca especializada em teatro, contendo obras dramáticas (a maior parte de autores argentinos) e teórica.

[www.redlat.org](http://www.redlat.org)

A Red de Promotores Culturales de América Latina y El Caribe tem por objetivo abrir espaços ao intercâmbio e parcerias entre produtores de dança contemporânea, teatro e música da América Latina e Caribe. No site, a revista eletrônica "Mayo"

[www.arts-history.mx](http://www.arts-history.mx)

Site oficial de Artes e História - Foro Virtual de Cultura Mexicana, com artigos e informações sobre a atualidade do teatro mexicano, ensaios históricos, cronologia da prática teatral no país ao longo do século 19.

[www.cnca.gob.mx](http://www.cnca.gob.mx)

Página do Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, do México.

[www.grupo55.com](http://www.grupo55.com)

Grupo teatral mexicano, que desenvolve intensa atividade, não só na criação de espetáculos, mas também com oficinas, intercâmbios, publicações didáticas etc.

[www.temporalestreatrales.cl/index](http://www.temporalestreatrales.cl/index)

Histórico das temporadas internacionais de teatro em Puerto Montt, Chile, desde 1992.

[www.instituto-camoes.pt](http://www.instituto-camoes.pt)

Page do Instituto Camões, que traz na secção de teatro compilação de críticas e matérias informativas sobre espetáculos portugueses das últimas décadas.

[www.cenalusofona.pt](http://www.cenalusofona.pt)

Conheça as atividades da Cenalusófono, seus programas de intercâmbio e integração do teatro praticado nos Países de Língua Oficial Portuguesa.

[www.anta.pt](http://www.anta.pt)

Page da Associação Nacional de Teatro de Amadores, instituição bastante ativa em Portugal. Interessa não apenas aos amadores, mas a todos os que lidam com teatro.

<http://teatrolinks.com.sapo.pt>

Links com instituições oficiais, corporativas, educacionais e com grupos de teatro de Portugal. Há também um setor de links internacionais (nada do Brasil alí consta, é bom que se note).

[www.mindelact.com](http://www.mindelact.com)

A história, a estrutura e as atividades do CELCIT - Centro Latinoamericano de Creación e Investigación Teatral. Editado pelo CELCIT/Argentina, este site é uma porta aberta ao conhecimento do que rola no teatro latinoamericano.

[www.casadelasamericas.com](http://www.casadelasamericas.com)

Portal da Casa de las Américas, de Cuba. Contém o histórico da instituição, seus departamentos, seus prêmios, suas atividades.

[www.cneae.cult.cu](http://www.cneae.cult.cu)

Portal do Consejo de Artes Escenicas, do Centro de Teatro y Danza de La Habana, Cuba.

<http://usuarios.lycos.es/eitalc/index.html>

EITALC - Escuela Internacional de América Latina y el Caribe, que há décadas desenvolve um trabalho envolvendo profissionais de teatro do nosso Continente, conta nesse site sua história, sua ideologia, seus projetos.

[www.idct.gov.co](http://www.idct.gov.co)

Site do Instituto Distrital de Cultura y Turismo, de Bogotá, com notícias sobre os eventos culturais

Site da Associação Artística e Cultural Mindelact, sediada na cidade de Mindelo, Ilha de São Vicente, Cabo Verde. Excelente veículo de informações sobre o teatro caboverdiano

[www.cultura.gov.br](http://www.cultura.gov.br)

Site do Ministério da Cultura. Leis, concursos, movimentos culturais.

[www.ctac.gov.br](http://www.ctac.gov.br)

Página do Centro Técnico de Artes Cênicas da Funarte, com banco de dados sobre edifícios teatrais existentes no Brasil, informações técnicas detalhadas, endereços, etc.

[www.mre.gov.br/cdbrasil/itamaraty/web/port/artecult/teatro](http://www.mre.gov.br/cdbrasil/itamaraty/web/port/artecult/teatro)

Site do Itamaraty abordando arte e cultura do Brasil. O setor "Teatro" traz matérias sobre a história do teatro brasileiro escritas pelo crítico Sábado Magaldi.

[www.abric.org.br](http://www.abric.org.br)

Site da Abric - Associação Brasileira de Iluminação Cênica, que reúne iluminadores cênicos em âmbito nacional. Suas atividades e suas propostas.

[www.cbtij.org.br](http://www.cbtij.org.br)

Site do CBTIJ - Centro Brasileiro de Teatro para a Infância e Juventude, instituição sem fins lucrativos que visa ao desenvolvimento do teatro destinado a crianças e adolescentes. Informações, artigos e entrevistas.

[www.satedrj.org.br](http://www.satedrj.org.br)

Página do Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do Rio de Janeiro. Informações sobre legislação e movimentos classistas.

[www.satedsp.org.br](http://www.satedsp.org.br)

Página do Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversão do Estado de São Paulo. Informações sobre legislação e movimentos classistas.

[www.cooperativadeteatro.com.br](http://www.cooperativadeteatro.com.br)

Informações sobre as atividades da Cooperativa Paulista de Teatro, programação envolvendo os grupos associados