



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ERIC CAMPOS ALVARENGA

**A CORAGEM DE SER MÚSICO DE ORQUESTRA SINFÔNICA: UMA
ANÁLISE BASEADA NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Belém, Pará
2013

ERIC CAMPOS ALVARENGA

**A CORAGEM DE SER MÚSICO DE ORQUESTRA SINFÔNICA: UMA
ANÁLISE BASEADA NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Paulo de Tarso de Oliveira

Belém, Pará
2013

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFPA

Alvarenga, Eric Campos, 1985-

A coragem de ser músico de orquestra
sinfônica: uma análise baseada na psicodinâmica
do trabalho / Eric Campos Alvarenga. - 2013.

Orientador: Paulo de Tarso Ribeiro de
Oliveira.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal
do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas, Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, Belém, 2013.

1. Músicos Saúde mental Belém (PA). 2.
Trabalho - Aspectos psicológicos. 3. Autonomia
(Psicologia). 4. Sofrimento. 5. Prazer. I.
Título.

CDD 22. ed. 362.2098115

ERIC CAMPOS ALVARENGA

**A CORAGEM DE SER MÚSICO DE ORQUESTRA SINFÔNICA: UMA ANÁLISE
BASEADA NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Mestre em Psicologia.
Área de concentração: Psicologia

Banca examinadora:

Prof. Dr. Paulo de Tarso Oliveira (Orientador)
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Profa. Dra. Neide Regina Sampaio Ruffeil
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

Profa. Dra. Laura Soares Martins Nogueira
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (CEPA-PA)

Prof. Dra. Ana Cleide Moreira Guedes
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Apresentado em ___/___/___ Conceito:_____

AGRADECIMENTOS

À CAPES pela concessão da bolsa que me manteve financeiramente durante todo o período do mestrado.

À UFPA e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFPA, pela oportunidade de poder me qualificar como psicólogo e como ser humano. Em especial, agradeço ao Ney por todo o auxílio nas questões burocráticas.

Ao Paulo, meu orientador, por todo o acompanhamento do meu trabalho, pelas preciosas orientações, pela amizade, pelos ensinamentos de vida, por me fazer gostar cada vez mais do campo da saúde e por me ensinar a pensar coletivamente.

À Neide Ruffeil, Laura Nogueira e Ana Cleide Guedes pela grande contribuição que deram para o avanço deste trabalho, me acompanhando desde a qualificação até a defesa.

À Milena Nagahama e Judson Brito, por terem sido tão essenciais nesta pesquisa na medida em que foram a ponte para que eu tivesse contato com os músicos.

Aos músicos que me cederam seu precioso tempo e aceitaram participar dessa pesquisa voluntariamente.

À Celina e à Celi que, durante a graduação, me ensinaram a fazer pesquisa com rigor e qualidade, o que abriu meus caminhos dentro da academia. Principalmente à Celi que, com um simples elogio, me fez perceber o quanto eu gostava de fazer pesquisa.

Aos colegas do grupo Saúde na Amazônia e CEBES-PA, Larissa, Inara, Darlen, Roberta, Sabrina, Ari, Leila, Cleber, Cleyce, José Neto, e tantos outros que dividem comigo os estudos, a militância na saúde e a amizade.

Aos meus amigos de banda e de vida, Felipe, Bruno, Diego, Erik, Andrey e Cláudio, que estão ao meu lado numa das minhas paixões que é música.

Aos amigos e amigas Paulyane, Alyne, Larissa Medeiros, Dani Miranda, Ana Lúcia, Ocilene, Alan, André, Elaine, Luiz, João Lemos, Camillo, Francisco, Milena, Claudinha, Abraão, Augusto, João e o Pé de Feijão, Alan, Gaby e tantos outros que sempre me apoiam e dividem alegrias e/ou tristezas.

A minha família, Everaldo, Beatriz e Felipe, pelo apoio durante toda a minha história, pelo imenso esforço para que eu tivesse mais até do que o suficiente para ter uma boa vida e por me inspirarem a ser uma pessoa melhor.

À Lúcia: minha vida.

“A gente ama fazer isso. A gente
passa por cima de muitas coisas (...)
em função da música”

Participante 2

RESUMO

Esta dissertação analisa o que músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia de uma cidade da região norte do Brasil dizem em relação ao seu trabalho, verificando possíveis aspectos produtores de prazer e sofrimento psíquico. Além disso, procura investigar como se dá a organização do trabalho, as condições de trabalho, bem como as estratégias coletivas e o reconhecimento. A Psicodinâmica do Trabalho é o aporte teórico central. Ela estuda a saúde psíquica no trabalho, dando prioridade para a inter-relação entre sofrimento psíquico e as estratégias de mediação mobilizadas pelos trabalhadores para suportar o sofrimento e transformar, quando possível, o trabalho em fonte de prazer. Aqui foi utilizada uma análise metodológica qualitativa, fazendo uso de entrevistas individuais e coletivas como método de acesso à subjetividade dos trabalhadores. Nove músicos fizeram parte desse estudo. A demanda da pesquisa partiu do pesquisador, dada a sua implicação como músico, porém todos entrevistados mostraram interesse em participar voluntariamente. As entrevistas foram feitas com base na técnica específica de pesquisa e intervenção da Psicodinâmica do Trabalho, por meio de um roteiro semiestruturado. Utilizou-se a técnica de Análise de Núcleo de Sentido para examinar o material registrado. Com base nos resultados, é possível afirmar que a organização do trabalho destes músicos segue uma tradição secular e rígida, onde há pouco espaço para autonomia. Como há raro espaço para adequar as normas da organização do trabalho a seus desejos e necessidades, os músicos vivenciam sofrimento. Diante deste sofrer, “ser humilde” e assim, abrir mão de seus modos de interpretar as obras, é uma das estratégias coletivas para lidar com o dia-a-dia do trabalho. Eles têm no grande poder sublimatório de sua atividade artística o seu maior aliado para transformar o sofrimento em prazer.

Palavras-chave: Saúde mental; Trabalho; Orquestra Sinfônica; Sofrimento Psíquico; Prazer.

ABSTRACT

This master dissertation analyzes what the musicians of the Symphony Orchestra of the Amazonia from north of Brazil say about their work, checking possible aspects that are producing pleasure and mental suffering. Moreover, we investigate the work organization, work conditions, as well as collective strategies and recognition. The psychodynamics of work is the central theory. It studies the psychological health at work, giving priority to the interrelationship between psychological distress and mediation strategies mobilized by workers to endure suffering and transform work into a source of pleasure. Here we use a qualitative methodological approach, using individual and group interviews as a method of access to the subjectivity of workers. Nine musicians took part in this study. The demand of the research came from the researcher, but all respondents were interested in participating voluntarily. The interviews were based on psychodynamics specific technical research and intervention through a semi-structured guide. We used the technique of Analysis Core Direction to examine the material recorded. Based on the results, we can say that the work organization of these musicians follows a strict secular tradition, where there is not many possibilities for autonomy. Their desires and needs find rare space to fit the prescript of the work organization, so the musicians experience suffering. "Be humble" and give up their ways of interpreting the works is one of collective strategies to deal with the day-to-day work. They have the great power of his sublimating artistic activity as ally to transform suffering into joy.

Keywords: Mental Health; Work; Symphony Orchestra; Psychic Suffering; Pleasure

LISTA DE SIGLAS

OMB - Ordem dos Músicos do Brasil

OSA – Orquestra Sinfônica da Amazônia

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. PSICODINÂMICA DO TRABALHO	15
1.1 O trabalho para Dejours	16
1.2 Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho	18
1.3 Organização do Trabalho.	19
1.3.1 Normas: o trabalho prescrito	20
1.4 Sofrimento	22
1.5 Estratégias de defesa	24
1.6 Prazer: uma possibilidade no trabalho?	26
1.7 Reconhecimento	28
1.8 Enlaçamentos	32
2. MÉTODO DA PESQUISA	34
2.1 Entrevistados	36
2.2 A escolha da orquestra	36
2.3 Procedimentos	37
2.3.1 Os contatos com a instituição	37
2.3.2 Os contatos com os músicos	40
2.3.4 Entrevistas individuais e coletivas	40
2.3.5 A análise do material das entrevistas	44
3. O TRABALHO DO MÚSICO DA ORQUESTRA SINFÔNICA DA AMAZÔNIA	47
3.1 Condições de trabalho	47
3.1.1 Como surge a OSA	47
3.1.2 Admissão e o Desligamento	48
3.1.3 O salário e um trabalho de múltiplas jornadas	50
3.1.4 Estrutura e equipamentos	53
3.1.5 Ensaios	56
3.1.6 Aquecer para não adoecer	57
3.2 Organização do Trabalho	58

3.2.1 A disposição das cadeiras expõe a hierarquia.	58
3.2.2 A partitura: o trabalho prescrito do músico	60
3.2.3 Relações com os “superiores”	62
3.2.4 As cobranças de si e dos outros	67
3.2.5 As relações entre os pares	70
4. ESTRATÉGIAS DE DEFESA, RECONHECIMENTO E PRAZER	74
4.1 O Reconhecimento e falta do reconhecimento.	74
4.2 Estratégias coletivas: Defesas e resistências	80
4.3 O reconhecimento social e o prazer no trabalho	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	92
APÊNDICES	97

INTRODUÇÃO

Certo dia, um conhecido meu, músico de formação acadêmica, contou-me sobre um atendimento que recebeu em determinada repartição pública. No guichê, o atendente perguntava-lhe sobre informações pessoais. Uma das perguntas foi “qual a sua profissão?”. Sua resposta foi “músico”. Em seguida, o atendente, um tanto confuso, disse: “Sim, mas, além disso, o que você faz?”. Esta situação deixou o músico um tanto constrangido e gerou uma grande discussão posteriormente em nossas conversas.

Em 2008, durante uma disciplina do meu curso de graduação em Psicologia, Estágio em Psicologia do Trabalho, me vi diante da necessidade de escolher um tema para o trabalho final da matéria. Eu, que sempre tive algum envolvimento com a música desde os 16 anos, pensei na possibilidade de desenvolver algo a respeito do trabalho dos músicos, apesar de nunca ter tido contato com qualquer literatura sobre o assunto. Aceitei o desafio e enveredei por esta floresta que, para mim, até certo ponto me era familiar, porém, em outros, muito obscura. Com os resultados que construí, percebi que o trabalho dos músicos era muito pouco valorizado e isto produzia certa dose de sofrimento em todos os que consegui ter contato. Adentrar este espaço me deixou fascinado. Quis levar o estudo mais em frente, desenvolvendo-o em uma pesquisa de mestrado.

Esta dissertação teve o objetivo de analisar o que dizem os músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia¹ (OSA) localizada em uma cidade da Amazônia brasileira em relação ao seu trabalho, verificando quais componentes deste são possíveis fatores de prazer e sofrimento psíquico. Sua metodologia baseou-se nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, de Dejours. Na qual, buscou-se atingir a subjetividade dos trabalhadores e analisar seu sofrimento, utilizando-se de entrevistas individuais e coletivas. Porém, dando prioridade para as coletivas, na medida em que há um interesse maior pelo discurso coletivo dos trabalhadores, a fim de saber quais estratégias eles possuem, entre eles, para seguir trabalhando. Como uma via mais possível de construção, aqui foi utilizada a metodologia proposta por Mendes (2007). Sua demanda não partiu dos trabalhadores, porém lhes foi oferecida e todos concordaram participar voluntariamente.

De acordo com Souza e Borges (2010), os músicos brasileiros já possuem uma profissão com registro em lei. Isto se faz presente por meio de seu aparecimento na

¹ Nome fictício criado para preservar a identidade dos participantes da pesquisa.

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)². Nesta, compositores, músicos e cantores estão registrados como um grupo ocupacional de base. Aqui, entenderemos músicos de acordo como está na CBO, ou seja, como as pessoas que tocam um ou vários instrumentos musicais, sejam eles de sopro, cordas ou percussão, imprimindo uma interpretação pessoal à obra ou de acordo com as instruções de um regente. Poderá ser ainda solista, acompanhante ou componente de grupo. Consideram-se cantores os indivíduos que cantam em público, apresentando-se individualmente ou em grupo, para divertir os espectadores e incentivar o desenvolvimento da cultura musical.

Na lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, responsável por criar a Ordem dos Músicos do Brasil (instituição responsável pela fiscalização do trabalho do músico) estão descritos os parâmetros do exercício da profissão. Mais especificamente, no artigo 29, os músicos profissionais são classificados como: a) compositores de música erudita ou popular; b) regentes de orquestras sinfônicas, óperas, bailados, operetas, orquestras mistas, de salão, ciganas, jazz, jazz-sinfônico, conjuntos corais e bandas de música; c) diretores de orquestras ou conjuntos populares; d) instrumentais de todos os gêneros e especialidades; e) cantores de todos os gêneros e especialidades; f) professores particulares de música; g) diretores de cena lírica; h) arranjadores e orquestradores; i) copistas de música.

Mas, afinal, o que é ser um músico de orquestra? Veremos em Feitosa (2010) que podemos ter três tipos de orquestra: de câmara, filarmônica e sinfônica. A primeira constitui-se de um reduzido número de músicos, por volta de 8 a 18, que executam músicas instrumentais em pequenos locais. A segunda, filarmônica, possui mais músicos e instrumentos em comparação com a orquestra de câmara, além de ser mantida, usualmente, por entidades privadas e admiradores da arte. Já a terceira, sinfônica, é constituída por uma variedade de instrumentos maior e também possui uma quantidade maior de músicos em comparação com as duas outras; possui entidades privadas como suas mantenedoras, porém o grande predomínio é de entidades públicas. Meu foco maior neste trabalho serão as orquestras sinfônicas.

Com base em análises de Gustavo Borchert (2009), veremos que a orquestra sinfônica moderna povoa os discursos de muitos como uma instituição que traz consigo certa cultura erudita, e até elitizada, da música. Talvez, por concentrar, boa parte das vezes, suas apresentações em grandes teatros e nos programas acadêmicos dos conservatórios de

² Disponível no site do Ministério do Trabalho e do Emprego <http://www.mtecbo.gov.br/>

música desde o século XIX. Aos que costumam frequentar apresentações orquestrais, quiçá perceba que boa parte do público presente parece fazer parte das classes A e B. Público esse aparentemente mais habituado a este tipo de música, frequentadores de grandes teatros e das mais variadas exposições de arte.

As grandes sinfônicas emergem num contexto de expansão industrial do século XIX. Isto trará efeitos a sua estrutura. Assim como as novas fábricas, as orquestras sinfônicas apresentarão mudanças em sua organização.

Veremos as orquestras incharem. Muitos músicos agora farão parte das apresentações e ensaios. Eles serão vistos como trabalhadores, terão um salário, serão responsáveis pela produção, assim como os operários fabris. Terão também um tipo de anonimato nessa estrutura, na medida em que são colocados em certo grau de hierarquia onde fazem parte de um todo, mas, quando vistos individualmente, não alcançam a mesma expressão coletiva, ainda que sejam solistas. E, diante de toda esta nova complexidade, será visto o surgimento de uma peça aparentemente fundamental: o maestro.

São muitos músicos e muitos instrumentos. Vê-se então a necessidade de alguém que dê certa harmonia e organização, que direcione o andamento do trabalho e fiscalize-o para que haja coesão nesta multidão de sons. O maestro será o líder da orquestra. E um líder silencioso. Não deverá fazer ruído algum. Ele mudará inclusive o desenho dos músicos no palco. Todos estes irão se posicionar de acordo com o líder, já que todos deverão estar de olho em seus movimentos e comandos. E, de acordo com o artigo 30 da lei nº 3.857, entre várias outras funções, incumbe privativamente ao regente e ao compositor de música erudita a função de dirigir musicalmente as orquestras sinfônicas oficiais e particulares, bem como a de ensaiar e dirigir orquestras sinfônicas.

Adaptando os questionamentos de Gonzaguinha na música “O que é? O que é?”, faço ao leitor as seguintes perguntas: e o trabalho? Ele é maravilha ou é sofrimento? Ele é alegria ou lamento? O que é? O que é, meu irmão?

O trabalho parece dançar tanto na alegria, quanto no lamento, tanto na maravilha quanto no sofrimento. Diria mais, para Dejours (2009a), psiquiatra francês criador da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é prazer e sofrimento. Sua teoria, aporte teórico principal desta dissertação, foi sendo disseminada no Brasil pelo sucesso do livro *A Loucura do Trabalho* lançando aqui em 1987. Apesar de pouco disseminada na Região Norte, a Psicodinâmica do Trabalho possui vários adeptos pelo país. Uma extensa literatura vem sendo produzida e com boa colaboração de seu fundador, que já esteve inúmeras

vezes no Brasil dando palestras, fazendo debates, participando de reuniões, congressos e entrevistas.

A questão principal de sua teoria é saber como os trabalhadores conseguem sobreviver às agressões causadas pelo trabalho em seu funcionamento psíquico. Como fazem para manter-se sobrevivendo sem, contudo, enlouquecerem? O objetivo de Dejours, que inicialmente era estudar doenças mentais, passa a ser a “normalidade”, ou seja, o dia a dia dos trabalhadores em suas tarefas resistindo às pressões destas. O foco que antes era a loucura, agora passa a ser o sofrimento, algo que faz parte do cotidiano dos que trabalham, contudo, implica em uma série de mecanismos de regulação. Esta ideia de sofrimento é o centro do pensamento de Dejours. Sofrer é, antes de tudo, um momento em que o sujeito luta para se manter saudável e não sucumbir ao adoecimento. E aqui aparece outro conceito fundamental que é o de organização do trabalho. Esta será entendida não só como o modo com que o trabalho é dividido (ou seja, a divisão do que cada um irá fazer), mas também se incluirá a divisão dos homens, que representa as relações de hierarquia, repartições de responsabilidades e os sistemas de controle. Um trabalho organizado de uma forma que dá aos trabalhadores poucas possibilidades de encontrarem prazer será fonte de sofrimento. Mas, os trabalhadores também criarão formas para se defender destas intempéries. O autor chamará estas formas de proteção de “estratégias defensivas”.

Mendes e Morrone (2010) publicaram um grande levantamento bibliográfico do que vem sendo escrito em Psicodinâmica do Trabalho durante os últimos 10 anos no Brasil. Entre dissertações, teses e artigos, percebe-se que não aparece nenhum estudo feito na Região Norte do país, o que me faz pensar que, em nossa região, a Psicodinâmica do Trabalho é muito incipiente. Porém, algumas publicações podem ser encontradas na região como Moraes (2008), Oliveira (1998), Oliveira e Moreira (2006), Vieira (2011) e Nogueira (2011).

Isto, por si só, creio que já seja um bom motivo para se desenvolver mais estudos neste aporte teórico no estado do Pará. Porém, saindo mais da superfície, é possível perceber que o público que fez parte das pesquisas em questão é em sua grande maioria de trabalhadores ligados a profissões da saúde (enfermeiros, técnicos de enfermagem, agentes comunitários, entre outros). Há também pesquisas com trabalhadores da área da educação, da indústria, da engenharia civil, do teleatendimento, catadores de lixo, costureiros etc. Não aparecem estudos em Psicodinâmica do Trabalho feitos com profissionais ligados à arte. E, em uma breve experiência que fiz digitando a palavra “músicos” no mecanismo de

busca do site da Biblioteca Virtual em Saúde, até o dia 15 de fevereiro de 2012, pude perceber que aparecem 70 trabalhos. Creio que mais de 90% deles tratam de questões físicas como os impactos do trabalho musical no corpo dos músicos. Dentre os poucos que abordam a saúde mental, existe apenas um deles em Psicodinâmica do Trabalho, Assis e Macedo (2008), que trata de músicos de uma banda de *blues* de Goiânia.

É possível encontrar alguns estudos fora da Psicodinâmica que abordam o trabalhar com música (COSTA, 2005; PICHONERI, 2007; SOUZA; BORGES, 2010). O que se percebe neles é que o reconhecimento da categoria ainda não está tão consolidado entre as pessoas. O discurso de que “ser músico não é uma profissão”, ainda está muito presente. É como se fosse mais um *hobbie* do que um modo de garantir sustento. Talvez um reflexo deste não reconhecimento sejam as condições de trabalho oferecidas aos músicos durante shows e apresentações.

Pichoneri (2007) estudou músicos de orquestra tendo como eixo de análise a condição de trabalhador instável vivenciada por parte dos músicos de uma orquestra municipal da cidade de São Paulo. A autora buscou analisar como se concretiza o cotidiano de trabalho desses profissionais. Encontrou como resultado que o que a maioria dos profissionais da orquestra vivencia é um crescente processo de precarização e flexibilização das relações de trabalho.

Já Costa (2005), usando os princípios de Ergonomia, estudou como a organização e as condições de trabalho têm uma inter-relação com o processo saúde-doença dos músicos de orquestra. A autora escreve que a organização do trabalho é mediadora das queixas de dor, evidenciadas na ausência de folgas e de rodízio no naipe³, presença de relações hierárquicas rígidas, postos de trabalho inadequados e forte pressão temporal.

E diante de tudo isto, o corpo dos músicos também sucumbe a sua própria prática. Mendes e Morata (2007) realizaram um levantamento bibliográfico de estudos relativos à exposição de músicos aos níveis de pressão sonora decorrentes de sua profissão. Os músicos de orquestras sinfônicas têm um nível de exposição menor comparado com aqueles expostos a trios elétricos e grupos carnavalescos de frevo e maracatu, porém, os autores fazem uma ressalva: se deve considerar que a exposição ocorre durante toda a sua vida profissional, inclusive durante os ensaios individuais. Marchiori e Melo (2001) narram que 23 músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina são expostos, de três a seis horas diárias, a intensidades sonoras que variam de 93 a 102

³ Família de instrumentos

decibéis. Sendo que, o limiar máximo recomendado para a audição humana é 85 decibéis. Diante disto, os músicos em questão relatam o aparecimento de zumbidos em sua audição assim como a intolerância a sons intensos. Oliveira e Vezzà (2010) escrevem sobre relatos de dor musculoesquelética na prática de músicos de orquestras da região do ABCD paulista. Trelha e colaboradores (2004) produziram resultados semelhantes com músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina, ou seja, a dor parece fazer parte do trabalho dos músicos de orquestra.

Desta forma, realizar pesquisas sobre saúde mental no trabalho de músicos, e de outros artistas, surge como algo de grande relevância, na medida em que pouco tem sido escrito sobre este assunto no país. Isto, especialmente, quando falamos em Psicodinâmica do Trabalho, portanto tornando esta pesquisa inovadora na Região Amazônica.

Por conta dos estudos expostos aqui sobre o assunto, pode-se perceber que o trabalho em orquestras anda mostrando-se como uma atividade que vem causando sofrimento aos profissionais envolvidos. Faz-se necessário então investigar mais a fundo estas questões.

O objetivo desta dissertação é analisar o conteúdo expresso por músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia de uma cidade do Norte do país em relação ao seu trabalho, verificando quais componentes são possíveis fatores de prazer e sofrimento psíquico. Como se configura a organização do seu trabalho? Como se utilizam de estratégias defensivas para superar os sofrimentos provenientes das relações com os seus pares e com as exigências do trabalho? Há reconhecimento de suas atividades? De que forma? São questões estruturantes que nortearão esta dissertação.

A seguir, esta comunicação está dividida da seguinte forma: No primeiro capítulo, será explorado o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, demonstrando seus conceitos principais aqui utilizados. No segundo capítulo, a metodologia será descrita por meio da caracterização dos participantes, da instituição, dos passos de realização da pesquisa, de suas dificuldades e das técnicas de análise. No terceiro capítulo, o material construído por meio da pesquisa de campo será apresentado e analisado, especificamente abordando pontos da organização do trabalho e sofrimento. O quarto capítulo reserva o material referente ao prazer, reconhecimento e estratégias coletivas; ao termino, figuram as considerações finais.

CAPÍTULO 1

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

De acordo com Bendassolli e Soboll (2011), na segunda metade do século XX acontece a criação da clínica voltada para o trabalho, sendo que, o foco específico em saúde mental se iniciará com duas abordagens direcionadas pela Psicopatologia do Trabalho. Esta, que se origina da psiquiatria, tem como seus principais precursores os franceses Sivadon, Veil e Le Guillant.

Bendassolli e Soboll observam a obra de Sivadon no final da década de 50 com uma preocupação inicial por problemas de adaptação individual no trabalho. Este autor guiava suas análises por entre as fragilidades do trabalhador diante de diversas situações laborais. Os contextos de insegurança e de conflitos poderiam trazer desequilíbrio ao processo de adaptação dos trabalhadores, configurando assim uma neurose do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Já Veil expandirá a perspectiva de Sivadon nos anos 60 segundo os autores. Ele começa a analisar não somente as especificidades psicológicas do sujeito, mas amplia o olhar crítico para o âmbito da organização do trabalho. Criam-se aqui dois focos de análise: no primeiro, o trabalho é tido como gerador de desgaste e sofrimento; no segundo, é atividade criativa e é sublimação (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

A partir deste momento, a clínica do trabalho passa a buscar as experiências dos trabalhadores em sua atividade, assim como também procura analisar as “desadaptações provocadas pela saturação dos mecanismos de defesa” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 7).

Outro que também dá contribuições significativas para estes estudos é o francês Le Guillant na década de 80. Ele, no olhar de Bendassolli e Soboll, é quem ajuda a fundar uma abordagem singular em clínica do trabalho, na medida em que se refugia na junção intransponível entre o indivíduo e seu meio. Dando grande importância às vivências concretas do trabalhador no contexto da tarefa, o autor as tomará por base para investigar manifestações patológicas. As neuroses no trabalho, investigadas por Sivadon, também ganharam espaço nas pesquisas de Le Guillant, ficando este marcado por seus escritos a respeito da “neurose das telefonistas”. O autor sugere três novos planos a serem analisados:

biofisiológico, psicoafetivo e psicossocial. Usa-os tendo como fundo o próprio trabalho e as relações objetivas construídas entre trabalhador e sua atividade.

E é também na década de 80 que surge a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida pelo psiquiatra francês Dejours. Ela tem como seus principais pilares epistemológicos os fundamentos da psicanálise, além também da ergonomia e sociologia do trabalho. É compreendida como uma clínica do trabalho. Assim é categorizada por fazer parte deste conjunto de teorias que têm como foco de estudo a relação entre o trabalho e a subjetividade. Este termo “clínica” pode levar muitos a pensar em “consultório” e problemas singulares, mas está além disso. Esta junção das palavras “clínica” e “trabalho” traz consigo uma concepção que articula o mundo psíquico com o social, ou seja, neste enlace de dois âmbitos, a clínica do trabalho está mais para uma clínica social, na medida em que também foca na pesquisa e intervenção; está um tanto longe de ser somente uma “clínica do sofrimento”, pois, assim como analisa o sofrimento proveniente do trabalho, também leva em consideração os processos de criação do sujeito, bem como sua capacidade de mobilizar-se e resistir diante de aspectos nocivos do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

1.1 O trabalho para Dejours

Dejours (2004) no artigo “Subjetividade, trabalho e ação” levanta algumas maneiras de abordar o trabalho que são utilizadas por saberes como a sociologia, economia, ergonomia, psicologia e engenharia. Segundo ele, há uma controvérsia entre as concepções destas por conta da enorme disparidade em suas definições. Para algumas, o trabalho é antes de tudo uma relação social, especificamente, uma relação salarial. Já para outras, vê-se tratar de um emprego, enquanto outros o abordam como uma atividade de produção social.

Já Dejours (2004), partindo de um olhar clínico e vendo-o do ponto de vista humano, tem o trabalho como aquilo que implica o fato de trabalhar, ou seja, nele estão os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. Vê-se também o poder de sentir, de pensar e de inventar, entre outros. Então, o trabalho não é, num primeiro momento, a relação salarial ou empregatícia, e sim o “trabalhar”. É uma das formas que as pessoas

parecem encontrar para se comprometer em responder a uma tarefa cercada por pressões materiais e sociais. E, para além disto, o clínico verá como uma das grandes características do “trabalhar” a percepção de que é impossível atingir a qualidade se as prescrições forem respeitadas em seus mínimos detalhes. Mesmo diante de boas condições, mesmo diante de uma organização do trabalho rigorosa, com instruções e procedimentos claros, mesmo assim, há situações do dia a dia do trabalho que ocorrem fora do que foi previsto. Há acontecimentos inesperados como panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerências organizacionais, imprevistos vindos tanto da matéria, das ferramentas e das máquinas, quanto dos outros trabalhadores, colegas, chefes, subordinados, equipe, hierarquia, clientes etc.

Para o autor, existirá sempre uma discrepância entre o que está prescrito e o que está sendo realizado em uma situação concreta. Estas incongruências aparecerão em todos os níveis de análise, tanto entre tarefa e atividade, quanto entre organização formal e organização informal. E o trabalhar será isto, o preenchimento desta falta que há entre prescrito e real. E talvez não haja como prever a maneira com que esta falta será preenchida, justamente por conta da imprevisibilidade do cotidiano do trabalhador. Então, nos conta Dejours (2004), o sujeito que trabalha deve criar ou encontrar o caminho pelo qual percorrerá entre o prescrito e o real. Desta forma, o trabalho então se definirá como aquilo que o sujeito terá de acrescentar ao que está prescrito a fim de poder alcançar os objetivos que lhe são dados. Ou, quem sabe ainda, “aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (DEJOURS, 2004, p. 2).

E no trabalho também há uma ética. Para explicitá-la, usarei Bauman (2000). O autor escreve na obra *Trabalho, consumismo e novos pobres* que a ética do trabalho é uma norma de vida com duas premissas explícitas e duas presunções tácitas. A primeira premissa diz que, se se quer conseguir o necessário para viver e ser feliz, há de se fazer algo que os demais consideram valioso e digno de ser pago. Trata-se sempre de uma espécie de “dou algo para que me dê”, pois nada é de graça. É preciso dar primeiro para receber depois. A segunda premissa afirma que é mal, nocivo e moralmente prejudicial, conformar-se com o que já se conseguiu e contentar-se com menos ao invés de buscar mais. Será absurdo e irracional deixar de se esforçar depois de haver conseguido alcançar a satisfação. Além do que, não será de bom grado descansar, a não ser para reunir forças e seguir trabalhando. Dito de outra forma, trabalhar é um valor em si mesmo, uma atividade

nobre e hierarquizadora. É preciso seguir trabalhando, embora não se veja o que está sendo produzido, e embora isso não nos sirva para nada. Trabalhar é bom, não fazê-lo é mau, diz Bauman (2000).

Há algumas presunções tácitas que, caso não existissem, nenhuma das premissas que acabo de levantar soariam até certo ponto um tanto óbvias. Uma delas é o discurso de que a maioria das pessoas tem uma capacidade de trabalho para vender e se pode ganhar a vida oferecendo-a para obter o que merece em troca; tudo o que as pessoas possuem é uma recompensa pelo seu trabalho anterior e por estarem dispostas a seguir trabalhando. O trabalho é o estado normal dos seres humanos; não trabalhar é anormal. A maior parte das pessoas cumpre com suas obrigações e seria injusto pedir-lhes que compartilhem seus benefícios ou ganâncias com os demais, que também podem fazê-lo, no entanto, por uma ou outra razão, não fazem. A outra presunção sustenta que somente o trabalho cujo valor é reconhecido pelos demais (trabalho pelo qual se deve pagar uma remuneração ou salário, que pode se vender ou está em condições de ser comprado) tem o valor moral consagrado pela ética do trabalho. Esta é a forma, segundo Bauman (2000), que a ética do trabalho aparece na sociedade moderna.

1.2 Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho

Dejours dá uma guinada em seus desenhos teóricos quando publica “Da psicopatologia do trabalho à psicodinâmica do trabalho” no ano de 1998 como uma segunda edição ampliada de seu primeiro livro *Travail usure mentale, essai de psychopathologie du travail* (A loucura do trabalho, traduzido no Brasil em 1987). Há um acréscimo na sua preocupação, que antes estava em torno da psicopatologia, agora aparece também com foco no que ele chamará de normalidade psíquica. A normalidade, para Dejours (2011), é vista como um mistério na dinâmica de sua teoria. Boa parte dos trabalhadores não consegue preservar um equilíbrio psíquico e manter-se dentro de um normal. A regra, então, é o sofrimento e não tanto a normalidade. E por conta desta visão, as investigações na área da Psicodinâmica do Trabalho irão direcionar-se não mais às doenças mentais, mas, nas estratégias elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar, mentalmente, a vida no trabalho. A partir desse novo paradigma, o autor verá a normalidade como o equilíbrio psíquico entre as exigências do trabalho e as defesas

psíquicas. O equilíbrio seria o resultado de uma regulação que requer estratégias defensivas especiais, elaboradas pelos próprios trabalhadores; porém, a normalidade conquistada e conservada pela força é transpassada pelo sofrimento. Dejours (2011) ainda escreverá que há um interesse pela saúde, mesmo que esta seja concebida como um ideal inatingível (isso levando em conta o ideal de saúde da Organização Mundial de Saúde, um completo bem-estar biopsicossocial). Ele ressalta que não se trata unicamente de proteger trabalhadores da devastação originada pelo trabalho, mas também de restituir os poderes constitutivos de saúde ao ato de trabalhar. Há uma pergunta que parece ser fundamental em Psicodinâmica do Trabalho: como os trabalhadores conseguem permanecer saudáveis apesar das exigências encontradas para realizar o trabalho?

Diante disso, procurarei apresentar um desenvolvimento dos seguintes conceitos da Psicodinâmica do Trabalho nesta seção: Organização do Trabalho, condições de trabalho, sofrimento, estratégias defensivas, prazer e reconhecimento.

1.3 Organização do Trabalho

Como dito anteriormente, o intuito da Psicodinâmica do Trabalho é estudar a saúde psíquica no trabalho, privilegiando a inter-relação entre o sofrimento psíquico, que surge dos conflitos entre a pessoa e a prática do trabalho, e as estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer (FERREIRA; MENDES, 2001).

Partindo disto, Dejours (2009a) dirá que o modo como o trabalho se organiza terá implicação direta na saúde dos trabalhadores. O autor entende por organização do trabalho: a divisão do trabalho, que é a divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; a divisão de homens, que se refere à repartição de responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc. Se as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho atua no nível da vida psíquica. O modo operatório incitaria o sentimento e o interesse do trabalho para o sujeito, já a divisão de homens solicita, sobretudo, as relações entre as pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança, entre outros.

De acordo com Martins e Pinheiro (2006), a organização e/ou as condições do trabalho podem ser fonte de adoecimento. A primeira, a partir das exigências impostas pelo

modo como o trabalho se organiza. No instante em que a organização passa a oferecer à pessoa condições suficientes para que o exercício do trabalho redunde em êxito, também exige que suas atividades sejam realizadas. Quando a exigência não surte efeito, a organização passa a cobrar, muitas vezes de forma hostil, o resultado não atingido pelo trabalhador. Este, por sua vez, entra em conformidade com a situação e passa a desenvolver uma relação de sofrimento consigo mesmo e com a organização.

Já as condições de trabalho, segundo Mendes, Borges e Ferreira (2002), podem transformar o labor em algo penoso e doloroso, também levando ao sofrimento. Esse sofrimento decorre do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho, que, por sua vez, são reflexo de um modo de produção específico, no caso atual, de uma acumulação flexível de capital. Esse modo de produção tem dado origem a um contexto marcado por muita diversidade, que envolve a relação trabalho/emprego, subemprego e desemprego.

Ao se falar no impacto da organização e da condição de trabalho sobre o trabalhador, creio ser necessário ampliar a discussão sobre algo que está presente neste contexto: as normas. Para tal, trago um escrito de Georges Canguilhem (2001) que analisa a obra de George Friedmann, *Problemes humains du machinisme industriel*, publicada em 1946 e aponta algumas direções pelas quais pretendo caminhar no destrinchar desta comunicação.

1.3.1 Normas: o trabalho prescrito

Para o autor, as normas surgem num contexto onde se tenta mecanizar o homem e o tempo, ocorrendo então uma espécie de negligência sistemática do caráter rítmico da atividade de um ser vivo qualquer. Ou seja, nesta tentativa de “tornar o homem uma máquina”, são deixadas de lado suas idiosincrasias para se buscar uma norma de rendimento baseada na medida de tempo mínimo praticado por diferentes operários a cada parte de uma determinada tarefa. Se esta norma não tem qualquer significado concreto para o trabalhador, ele apresentará enorme dificuldade de se sentir parte dela. O autor verá no comportamento de resistência do operário, a esta progressiva racionalização taylorista, o que ele chamará de defesa biológica e também defesa social. O trabalhador, num

movimento de resistência – reação de saúde, como dirá Canguilhem – tentará sobreviver diante das medidas que lhe são impostas do “exterior”, as normas.

Esmiuçando mais a ideia de “norma” e “racionalização”, o autor escreverá que não existe somente uma racionalização, e sim várias, assim como não existe apenas uma norma, mas inúmeras –, concepção que aparecerá também em Canguilhem (2006). Isto acontece por conta da multiplicidade de valores que podem ser avaliados em uma organização. A relatividade deste normal mostra ter relação com esta incontável quantidade de valores. E será por meio destes que surgirão diversas realidades psíquicas, morais e sociais. Por exemplo, podemos ver que durante o avanço do capitalismo na América do Norte, onde se via um enorme número de mão de obra, os resultados de cronometragem taylorista tornavam-se normas. E caso estas não fossem seguidas pelos operários, eles eram prontamente mandados embora, isto é, os valores do pensamento de Taylor tomavam forma em normas dentro do trabalho, e, por conta disto, os “problemas” de aptidões individuais, do normal individual e do normal coletivo eram deixados de lado.

E, talvez nadando contra esta correnteza, Canguilhem analisará que os operários terão uma reação mais favorável a esta racionalização quando participam da observação de seus movimentos na prática do trabalho e também na escolha de quais deverão ser os movimentos tornados racionais. Os trabalhadores apreenderão o sentido do seu trabalho mediante estes olhares sobre sua própria prática. Isto os situará em um novo meio onde eles se submetem às exigências criadas por eles mesmos. Supostamente deixam de se perceber apenas como um “algo qualquer” num ambiente hostil, para passar a se sentirem “sujeitos” em um meio de organização.

O autor desenvolve mais a questão resumindo uma enquete feita por Friedmann. Seus resultados tentam mostrar que alterações nas condições físicas ou financeiras do trabalho não irão surtir efeito no rendimento se não forem conectadas com “atitudes morais e sociais” do operário. Faz-se necessário englobar os laços pessoais do trabalhador com seu trabalho, o significado dado por ele, além da maneira como se relaciona com sua equipe, com o atelier, com a fábrica, e sua situação social e familiar fora da fábrica. Será neste universo que as especificidades individuais físicas ou psicológicas devem ser repostas a fim de adquirir um sentido objetivo.

Todo homem quer ser sujeito das normas que ele mesmo cria, dirá Canguilhem (2001). No entanto, o capitalismo sobrevive da ilusão de que suas normas são definitivas e universais, pensando assim ter uma espécie de privilégio em relação à normatividade. Indo

em outro rumo, Friedmann pensará na liberação do potencial do indivíduo. Pensará que é esta normatividade individual que fará o homem dar sentido a sua vida. O homem é único, é um. E o operário parece querer ser este homem visto em sua idiosincrasia. E quando resiste às universalizações das normas capitalistas, o mesmo operário ainda verá seus motivos sendo qualificados como irracionais, anormais. Porém, este trabalhador possivelmente só tomará como autenticamente normal as condições de trabalho instituídas por ele mesmo, com referência em seus próprios valores, e não nos que lhe foram impostos, ou seja, o meio de trabalho normal será aquele produzido por ele, para ele.

Diante destas observações, na tentativa de deixar o trabalhador se sentindo menos “objeto” e mais “sujeito”, será visto um movimento, ainda que em seus primeiros passos, em torno de uma adaptação das máquinas aos homens. Friedmann notará nisto o surgimento da primazia do humano sobre o mecânico. E mais, a primazia do social sobre o humano. Já Canguilhem prefere descrever de outro jeito, a prioridade do vital sobre o mecânico, a prioridade dos valores sobre a vida. Ele dirá que a vida é a mediação entre o mecânico e o valor. Será dela que se produzirá por abstração o mecanismo e o valor. Este será um conflito sempre aberto.

Diante disso, podemos pensar que no real do trabalho, para Dejours (2007), é impossível cumprir rigorosamente as normas, pois haverá sempre uma defasagem entre os dois devido a aspectos que a organização prescrita não consegue prever. As normas e as prescrições serão então este algo que antecede o trabalhar e que, devido sua incompatibilidade com o real do trabalho, fará com que o trabalhador precise dar seu jeito para atendê-las. E, quando não consegue, aparece o sofrimento.

1.4 Sofrimento

A partir deste conflito de que fala Canguilhem, podemos entrar na questão do sofrimento. Veremos que o sofrer, para Dejours (2009a), também provém de um conflito. Ele é o momento que marca o progresso de uma luta entre o aparelho psíquico de um lado e pressões organizacionais do outro. O trabalhador buscará desviar-se da falta de compensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorrer ao preço de um sofrimento. Sendo que este equilíbrio terá de acontecer diante de algumas

condições. Uma delas é a de que ele ocorra dentro dos critérios sociais de normalidade.

Segundo o autor:

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 2009a, p. 29).

Dejours (2011), na contramão do senso comum, vê o sofrimento também como algo favorável. É o sofrer que irá mover o ser humano em direção à vida, que o fará se mexer em busca da experiência, sendo a sua ligação com o mundo. Para o autor, “não há nenhum sujeito que não seja o resultado do sofrimento” (DEJOURS, 2011, p. 78). Sendo assim, o sofrimento assim como pode ser patogênico, também é criativo, na medida em que impulsiona o sujeito a encontrar maneiras de transformá-lo, reduzi-lo ou superá-lo. Para tal, Dejours, comenta que é preciso senti-lo na pele, pois ele é afetividade. É esta sua característica que faz com que se criem modos de ultrapassá-lo.

Para dar base à análise do sofrimento psíquico, a Psicodinâmica do Trabalho tem como uma de suas vertentes fundamentais as categorias da Psicanálise. Para Freud (1930 [2010]), o sofrimento é uma ameaça constante para o sujeito e parte de três fontes: 1- O corpo, condenado à decadência e à dissolução, e que nem mesmo pode dispensar o sofrimento e ansiedade como sinais de alerta; 2- Do mundo externo que, possivelmente, pode voltar-se contra nós de forma destrutiva; 3- Dos relacionamentos que se estabelecem com os outros. Entretanto, o autor ressalta que o sofrimento nascido dos caminhos da relação humana talvez seja mais penoso que qualquer outro. Temos a tendência de ver esta modalidade de sofrimento como uma espécie de “apêndice gratuito” (MARTINS; PINHEIRO, 2006).

Apesar de Dejours (2009a) ver limitações na abordagem psicanalítica – quanto ao fato desta privilegiar o campo dos “fantasmas” em relação à realidade e, também, pela dificuldade em articular essa realidade com uma estrutura psíquica concebida praticamente na íntegra a partir de experiências infantis –, o autor pensa que é possível fazer uso do conceito de sublimação como instrumento de compreensão de situações de trabalho (MERLO, 2002).

1.5 Estratégias de defesa

É justamente por meio dos mecanismos de defesa empregados pelo trabalhador que será possível analisar seu sofrimento. Dejours (2009a) aponta a sublimação como um processo psíquico insólito, graças ao qual, as pulsões encontrariam uma saída dessexualizada no campo social. Segundo ele, diz respeito particularmente às pulsões “parciais”, ou seja, aquelas que não são submetidas à autoridade e ao primado do genital. Então, são elementos perversos da excitação sexual.

Outro ponto referente à sublimação remete ao fato dela estar estreitamente ligada à dimensão narcisista do Eu. Ela é indissociável das exigências trazidas pelo Ideal-de-Eu. Portanto, podemos caracterizá-la, resumidamente, por três elementos: 1- ela se dá no campo social e notadamente no trabalho; 2- é sempre associada às aspirações narcisistas; 3- é animada pela parte perversa da sexualidade.

Isto fez o autor questionar-se sobre qual seria, portanto, o destino destas pulsões em um trabalho repetitivo e que não oferece nenhuma possibilidade sublimatória. E a resposta é o adoecimento. Segundo Merlo (2002), o trabalho repetitivo elimina toda possibilidade de sublimação e leva, por meio da repressão, tanto a doenças somáticas como descompensações mentais.

Retomando a discussão sobre mecanismos de defesa, Dejours (2009a) estabelece uma separação fundamental entre o que ele chama de “coletivos de defesa” produzidos por sublimação e aqueles gerados por mecanismos simplesmente adaptativos. Os coletivos de defesa manteriam a relativa relação de continuidade com o desejo, já os coletivos adaptativos têm uma tendência maior a quebrar com a expressão dos desejos. Podemos explicar isso pelo fato da sublimação, diferentemente de outras defesas, garantir, frente ao sofrimento, uma saída pulsional não destruidora para o funcionamento psíquico e somático, enquanto que a repressão acaba com o jogo pulsional.

Desta forma, o sofrimento pode ter dois destinos diferentes: por um lado a sublimação e por outro a repressão pulsional. Ele pode tornar-se instrumento de uma modificação na organização do trabalho ou gerar um processo de alienação e de conservadorismo. Sendo que este último é compreendido pelo fato de que, após terem desenvolvido mecanismos de defesa contra a organização, torna-se penoso tentar uma modificação nessa situação. Esta ideologia defensiva funciona para mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave.

Edith Seligmann-Silva (2011) vem trazer uma discussão importante sobre defesas e resistências que será utilizada nesta pesquisa na medida em que poderá nos ajudar na análise do sofrimento psíquico. A autora entende “defesa” tal como “defesa contra o sofrimento, realizada através de mecanismos psicológicos ou de condutas. Incluem-se aí os mecanismos psicológicos de defesa inconscientes” (SILVA, 2011, p. 368) assim como também os mecanismos psicológicos conscientes.

Silva também busca fazer distinção dos termos “defesa” e “resistência”. Podemos empregar o termo resistência quando quisermos nos referir ao enfrentamento das situações ou condições determinantes do sofrimento. Já as defesas estão relacionadas ao ato de fazer com que o sofrimento seja evitado ou tornado suportável. As defesas não proporcionam transformações na organização do trabalho, enquanto que as resistências voltam-se diretamente para a obtenção de uma mudança nas situações que deram início ao sofrimento. As duas podem demandar ações individuais e coletivas.

Faz-se necessário pontuar, segundo Silva, algumas situações onde as defesas ganham ao mesmo tempo a característica de resistência. Um exemplo pode figurar-se na tentativa do trabalhador de assegurar sua autonomia de pensamento e de movimento, de forma a afastar o mal-estar e defender sua identidade. Sendo assim, a defesa ganha um caráter de resistência.

Seligmann-Silva (2011) também elenca nove formas de defesa, além da sublimação, segundo a psicanálise, na obra *O ego e os mecanismos de defesa*, de Anna Freud (1968): repressão, regressão, formação de reação, isolamento, anulação, projeção, introjeção, inversão e reversão. Além disso, descreve algumas destas com uma atenção maior ao contexto do trabalho.

De acordo com a autora, o campo da saúde mental relacionada ao trabalho tem mostrado interesse pelo mecanismo de defesa de isolamento. Este diz respeito a um afastamento entre sentimento e conduta. Há organizações de trabalho que proporcionam uma distância entre a afetividade e a atividade cognitiva, fazendo com que o trabalhador se isole, principalmente em funções de alto nível intelectual.

A racionalização também é um mecanismo bastante utilizado. Refere-se a casos onde o indivíduo até atua conscientemente em uma atividade, porém, não tem noção do momento em que abandona a consciência para esconder dele mesmo um perigo eminente.

A autora também cita a defesa da autonomia, que surge como uma luta do trabalhador para manter-se autoconsciente, mesmo diante de um corpo já desgastado pela

atividade. A exaustão dificulta uma avaliação consciente de si mesmo e do trabalho que está sendo realizado. Deste modo, a defesa funcionaria sustentando a atenção do sujeito.

Seligmann-Silva também comenta a defesa contra o medo. Esta pode tomar várias formas no contexto do trabalho, por exemplo, em mecanismos inconscientes tais como a negação do perigo e a repressão do medo. Os mecanismos de origem inconsciente “podem servir à manutenção e ao fortalecimento da dominação” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 371), ou seja, eles têm a possibilidade de anuviar o medo, fazendo com que o trabalhador não entre em contato com os riscos reais. Ao fazê-lo, também dificulta a organização coletiva dos empregados que podem levar a mudanças positivas em seus trabalhos.

1.6 Prazer: uma possibilidade no trabalho?

Quando falamos especificamente em prazer na Psicodinâmica do Trabalho, estamos nos referindo a um conceito que tem base fundada na psicanálise freudiana. No olhar de Freud (1920 [2006]), a relação entre prazer e desprazer se faz pela quantidade de estimulação que figura na vida psíquica. Sendo assim, o desprazer é visto como um aumento e o prazer uma redução do estímulo. Mendes (2008), remetendo-se à contribuição da psicanálise sobre o assunto, apontará que há dois conceitos principais que precisam ser considerados para entendermos essa relação: pulsão e sublimação.

Freud (1915 [2006]) vê a pulsão como uma espécie de estímulo para a psique. Sua origem provém do interior do organismo, atuando como força constante e instauradora de uma “necessidade” que somente é eliminada pela satisfação. Segundo o autor, não há como fugir desses estímulos por conta deles serem provenientes de um mundo interior. Freud também apresenta quatro aspectos que são utilizados no conceito de pulsão: O primeiro deles, o impulso, é seu elemento de combustão, as forças que a movem; o segundo é a meta, tendo como seu fim a satisfação; o objeto vem como terceiro aspecto, este sendo o algo pelo qual e com o qual a pulsão consegue atingir sua meta; e, por último, a fonte, vista como o processo somático presente num órgão ou determinada parte do corpo, de onde surge o estímulo atuante na vida psíquica em forma de pulsão.

A sublimação, para Freud (1930 [2010]), é um processo inconsciente, visto como um dos mecanismos psíquicos mais evoluídos e um dos destinos das pulsões. Ela permite que as pulsões consigam encontrar satisfação por meio de objetos mais condizentes com as

normas sociais. Um destes meios, considerados pelo autor como mais refinados e elevados, é a arte. Ela acresce as possibilidades de satisfação dos impulsos e, assim, aumenta o ganho de prazer. “Satisfações tais como a alegria do artista ao criar, em dar corpo aos produtos de sua fantasia” (FREUD, 1930 [2010], p. 69). Ele também escreverá que, no ápice das satisfações fantásticas, está o gozo por obras de arte, algo que é acessível não só ao criador, mas também a quem tem uma sensibilidade pela arte, sendo o músico aquele que faz o papel de mediador entre obra e público. Para muitos destes que sentem os pelos da pele arrepiarem sob a influência da arte, é comum ouvir discursos sobre o quanto ela é fonte de prazer e até um “consolo para a vida”, como dirá Freud (1930 [2010]).

A sublimação implica em transformação. Mendes (2008) vê esse viés como algo que pressupõe “criatividade, inovação e participação, sendo uma negociação bem-sucedida entre o desejo e a realidade, não implicando resistência a mudanças” (MENDES, 2008, p. 18).

O trabalho é tido como uma das formas pelas quais os seres humanos buscam a felicidade, segundo aponta Freud (1930 [2010]), porém é notório que muitos o veem como uma necessidade e não tanto como maneira de buscar satisfação. E será por meio da sublimação que o sujeito conseguirá transformar o trabalho em fonte de prazer.

De acordo com Mendes (2008) o prazer no trabalho tem íntima relação com o potencial do sujeito de postergar e negociar a satisfação imediata das pulsões sexuais e agressivas. A autora vê a sublimação como um processo que “permite a entrada do sujeito no mundo das normas e regras por meio da negociação bem sucedida do seu desejo com a realidade” (MENDES, 2008, p. 18). Ainda segundo Mendes, outra característica do prazer neste contexto laboral é sua relação com a liberdade de escolha. Esta faz parte de um processo consciente onde o trabalhador se apropria de sua história de vida e do ambiente em que se dão as relações de trabalho.

Uma organização de trabalho saudável, que proporciona mais liberdade ao trabalhador para se ajustar a seus desejos e necessidades, além de congrega relações socioprofissionais abertas, democráticas e justas, semeará a possibilidade de vivenciar o prazer, o reconhecimento e a transformação do sofrimento (MENDES, 2008). Ou seja, o prazer também é visto pela autora como a possibilidade de ressignificar o sofrimento, que é inevitável em um contexto de trabalhado recheado de restrições. Assim, comenta Mendes:

Trabalho é lugar de prazer quando é possível aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa, quando são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e reforço de uma identidade pessoal, e quando a organização do trabalho permite o

estabelecimento de acordos que levem à transformação do sofrimento (MENDES, 2008, p. 18).

Por fim, em termos econômicos, escrevem Dejours, Abdoucheli, Jayet (2009, p. 24) o prazer do trabalhador vem da descarga de energia psíquica autorizada pela tarefa. Deste modo um trabalho que possui liberdade de escolha e organização costuma oferecer caminhos de descarga mais viáveis de acordo com as necessidades. Como dirão os autores “O trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009, p. 24). Este é o que também chamam de trabalho equilibrante – o labor do artista, inclusive, é citado pelos autores como sendo um destes.

1.7 Reconhecimento

Não podemos abordar o prazer em Psicodinâmica do Trabalho sem também mencionar o Reconhecimento. Para tal, primeiro é preciso se falar em identidade. Em entrevista realizada por Cardoso (2001), Dejours contextualiza a Psicodinâmica do Trabalho como uma teoria que vê o trabalho atuar de forma central na construção da identidade. O autor não vê a identidade de uma forma estática, mas inacabada, em constante construção e à espera de confirmação e realização. Desta forma, o trabalho funciona como um constituinte do sujeito, ou seja, aparece decididamente como um operador fundamental em sua formação – é um mediador privilegiado entre inconsciente e campo social, de um lado, e entre ordem singular e ordem coletiva, do outro (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). A identidade constitui a base da saúde mental. Nesta teoria, é por meio do reconhecimento do outro, no processo de valorização dos esforços e do sofrimento despendidos durante o trabalho, que existe a possibilidade do sujeito edificar sua identidade.

É justamente a busca por desenhar uma marca pessoal, uma singularidade, que mostrará o quanto o outro é importante neste processo. Como escreve Mendes (2007), realiza-se uma interação dialética do “eu” (sujeito) com o “outro”, mediada pelas representações e significações socialmente construídas. As particularidades de cada um são erguidas de maneira dinâmica. É um constante processo de troca com o contexto ao qual o sujeito está inserido. “Para a Psicodinâmica do Trabalho, a construção da identidade

mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador em sua singularidade pelo ‘outro’” (MENDES, 2007, p. 45).

Quando se remetem aos princípios para a prática clínica em Psicodinâmica do Trabalho, Mendes, Araújo e Merlo (2010) falam de uma clínica social. Isto porque, segundo os autores, “o eu se refere sempre a outrem. O eu se constitui em relação ao outro. Ele é seu correlato” (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2010, p. 171).

Dejours (2009) comenta que o trabalho só é eficaz socialmente se possui validação social. O trabalhador precisa ver seu trabalho sendo reconhecido, tanto pelos seus próprios parceiros laborais, quanto pelos que estão acima ou abaixo dele em uma escala hierárquica. Segundo o autor, os jogos de reconhecimento são capazes de transformar o sofrimento em prazer nas atividades de trabalho.

O reconhecimento, para Dejours (2009b), funciona por dois caminhos: 1) reconhecimento pela hierarquia, 2) reconhecimento pelos pares. Esses dois modos de reconhecimento não são equivalentes. O primeiro é um reconhecimento de utilidade, o segundo é um reconhecimento de habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de originalidade, até mesmo de beleza. Somente os pares possuem condições de avaliar plenamente a qualidade da inovação técnica. Mesmo se é um feito fundamentalmente reconhecido pelos pares, é também no registro do ser que o sujeito o capitaliza. O reconhecimento traz também um benefício no registro da identidade, isto é, naquilo que torna este trabalhador um sujeito único, sem nenhum igual. A sublimação possui uma função muito importante neste processo. É através do reconhecimento que se desenvolve o processo de mudança do objeto da pulsão. Esta passagem necessária pela validação social torna a sublimação um processo social e historicamente situado.

Gernet (2010), analisando a noção de reconhecimento para Dejours, escreve que “o reconhecimento dos outros é algo necessário para a validade de uma descoberta que teve início no embate com a realidade” (GERNET, 2010, p. 63). O sujeito, que está afastado da realidade e do reconhecimento do outro, possui boas chances de desenvolver o que a autora chamará de “solidão da loucura”, que pode também ser nomeada como alienação mental. Desta forma, podemos ver o quanto esta dinâmica, que permite ao trabalhador conseguir ver-se em seu trabalho, pode desviar por um bom tempo o perigo de desenvolver doenças mentais.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o que o sujeito busca primeiramente é o reconhecimento do seu fazer. Somente num momento posterior, quando sua qualidade é reconhecida, é que ele irá trazer este sentido para o seu ser, para sua identidade.

Segundo Gernet (2010), a espera de reconhecimento do trabalho acontece por conta da importância da realidade na experiência humana. Trabalhar é superar a resistência à realidade pela experiência corporal, uma experiência afetiva que caracteriza o que também é designado como subjetividade.

Veremos também a busca por certos tipos de reconhecimento e o afastamento de algumas maneiras de ver a si mesmo, assim como de ser visto pelos outros. Falando especificamente do trabalhador da classe operária, Dejours (2009b) dirá que este não quer se ver apenas como um apêndice da máquina ou como um alguém sem imaginação ou inteligência, sem personalidade. Ele terá vergonha de se sentir “robotizado”. Sendo assim, o contato dele com uma tarefa que não lhe seja interessante, que não tenha muito a ver com o modo como percebe a si mesmo, produzirá indignação. Este trabalho sem significação alguma, que frustra narcisicamente, formará de tempo em tempo, uma “imagem narcísica pálida, feia e miserável” (DEJOURS, 2009b, p. 49). O autor dará como exemplo a visão de operários da linha de produção em relação aos seus trabalhos. Grande parte destes não têm noção de qual sentido seu trabalho possui num contexto mais amplo, como no conjunto de atividades da empresa em que trabalha, assim sendo, ele muitas vezes não sabe a serventia daquilo que está produzindo, não sabe muito bem a importância do seu trabalho para o resultado final do processo como um todo. É como se não houvesse qualquer significado humano. A tarefa “não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social e nem para o quadro de um ideal social, altruísta, humanista ou político” (DEJOURS, 2009b, p. 49). O trabalhador pouco se sente à vontade diante de um trabalho onde ele não possa se ver refletido; onde não haja nada ali que seja “dele”.

Pensando nesta significação que o trabalho tem para o trabalhador, Dejours (2009b) ampliará a discussão ao introduzir dois componentes que fazem parte da relação entre homem e trabalho: 1- O conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito; 2- O conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto.

Podemos dizer que no conteúdo significativo do trabalho em relação ao Sujeito está presente a dificuldade na prática da tarefa, os obstáculos que serão encontrados no fazer do serviço. Estará contido aqui também o significado que esta tarefa terá quando a vemos a partir de alguma profissão, ou seja, como algo que remete a uma evolução pessoal e de

aperfeiçoamento. Além das já citadas, será visto o status social que parece estar implícito em alguns postos de trabalho determinados. Alguns destes terão um status inferior, enquanto outros, mais valorizados, terão um status de “superioridade”.

Já no conteúdo significativo do trabalho em relação ao Objeto, veremos que uma atividade de trabalho traz consigo uma significação narcísica e, além disso, pode comportar investimentos simbólicos e materiais em direção a um Objeto (Outro). A atividade do trabalho possui uma inclinação para agarrar-se a certa quantidade de símbolos. Isto, por conta dos gestos que produz, os instrumentos que movimenta, o material que faz uso e o contexto no qual circula. Esta sua característica lhe dá certa plasticidade na medida em que o encadeamento destes símbolos depende da vida interior do sujeito. Então, aquilo que ele coloca como sentido simbólico, nas coisas que o rodeiam e nas coisas que faz, formará esta cadeia de símbolos que se ligarão à tarefa. Todos estes significados são organizados dialeticamente com o Objeto.

Dejours (2009b) escreverá sobre a existência de dois tipos de Objeto. Um é exterior, o qual chamará de “real”, e o outro é interiorizado, particular e decisivo na vida. Haverá algumas implicações nesta dupla visão do Objeto. Uma delas diz respeito a certa oposição que há entre os dois, pois, quando o sujeito responde a um deles, isso não quer dizer que estará também respondendo ao outro. Tentando esclarecer melhor, entrar em contato com um objeto interior não necessariamente significa que há também contato com o objeto exterior.

Atendo-se mais em relação aos significados que poderão se erguer nesta relação com o Objeto, veremos em Dejours (2009b) que eles se remeterão a conteúdos do passado e do presente da vida do sujeito. Algo que gira em torno de suas histórias pessoais. Deste modo, a maneira com que cada trabalhador se relacionará com o Objeto será particular. Estes investimentos objetais serão tomados de maneira bastante singular. Eles terão influência direta na renovação do investimento narcísico, assim como o contrário também pode ser dito: investimentos narcísicos só se renovarão a partir do investimento objetal. Dizendo de outra forma, durante as experiências de vida de cada trabalhador, haverá uma renovação de momentos vividos em seu passado partindo de coisas (objetos) que lhe surgirão no presente, no contato com sua realidade externa. O que há aqui é um constante movimento simbólico. Uma espécie de eterno retorno do passado, no que é presente, por meio de várias máscaras nas quais as coisas vão sendo vestidas.

Percebe-se então que o que há de mais essencial na significação do trabalho é subjetivo. Aquilo que se percebe, ou seja, o que é consciente é apenas uma parte rasa. Algo quase que superficial. O significado mais profundo que o sujeito dá a seu trabalho só poderá ser trazido à tona por meio de técnicas particulares, que Dejours (2009b) chamará de Psicanálise individual. Este significado do trabalho passa pela discussão sobre o reconhecimento.

1.8 Enlaçamentos

Penso que, diante do que foi levantado, podemos estabelecer alguns caminhos. Temos um trabalhador que possui um movimento de defesa para sobreviver diante das medidas que lhe são impostas do “exterior”, as normas e o prescrito. Suas maneiras de “sobrevivência” serão vistas por Canguilhem como defesa biológica e defesa social. Já Dejours falará em defesas individuais e em “coletivos de defesa”. Este mesmo trabalhador tentará manter-se numa normalidade, que tem o sofrimento como parte integrante. Ela será a capacidade do indivíduo de impedir a doença. Nesta situação, o sofrimento psíquico pode ser entendido como a capacidade de reagir diante da dor e das exigências do trabalho (DEJOURS, 2009a). O homem normal percebe que pode adoecer, mas também percebe que pode afastar-se da doença. Ele vivencia a certeza de que pode freá-la em si mesmo. A doença, para ele, é algo presente, “uma sombra projetada”, como diria Canguilhem (2006).

As organizações de trabalho criam normas que deixam de lado as idiosincrasias do trabalhador. As normas surgem num contexto onde se tenta mecanizar o homem e o tempo, logo, tendem a não possuir qualquer significado concreto àquele que trabalha. Elas aparecem como exigências, que quando não surtem efeito – não são cumpridas – começam a ser cobradas até das maneiras mais hostis. Este trabalho repetitivo e sem significado, realizado neste contexto violento, dificilmente trará algum sentimento de pertencimento e não oferece possibilidade sublimatória. Sem chances de sublimação, corpo e mente adoecem.

Uma maior participação dos trabalhadores na construção das normas, nas quais eles mesmos estarão implicados, produzirá um trabalho mais saudável e com grande possibilidade de adquirir sentido à vida dos que trabalham. Todo homem quer ser sujeito de suas normas. E, ao que parece, fazer parte desta construção também fará o trabalhador

se reconhecer naquilo que faz. Parece se sentir parte. E este sentimento de reconhecimento servirá para transformar o sofrimento em prazer. E como canta Vinícius de Moraes em “Tempo de Amor (Samba do Veloso)”: Ah, bem melhor seria poder viver em paz. Sem ter que sofrer. Sem ter que chorar...

Mas o sofrer faz parte do trabalho e, mais especificamente, do trabalho dos músicos. E, diante de tudo que foi exposto até agora, vários questionamentos podem ser feitos: como será que é organizado o trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia? Será que esta organização fere mais do que produz saúde mental? E os músicos? Se há prazer e há sofrimento no trabalho, que parte do seu trabalho está produzindo prazer e que parte produz sofrimento? Será que a possível falta de reconhecimento da profissão é uma destas fontes de sofrer? Como se organizam coletivamente para lidar com as pressões do trabalho a ponto de não adoecer?

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA DA PESQUISA

Este trabalho se referencia de uma análise metodológica qualitativa. Para Denzin e Lincoln (2006), a palavra “qualitativa” implica uma ênfase sobre as qualidades das entidades e sobre os processos e os significados que não são verificados ou medidos experimentalmente em termos de quantidade, volume, intensidade ou frequência. Os pesquisadores qualitativos ressaltam a natureza socialmente construída da realidade, a proximidade da relação entre o pesquisador e o que é estudado, as limitações situacionais que influenciam a investigação. Minayo (1994) afirma que a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes correspondentes a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos. Deste modo, a pesquisa qualitativa investiga mais detalhadamente os significados individuais, trazendo à tona a subjetividade de cada pessoa.

A investigação qualitativa é um tipo de exame que oferece técnicas especializadas para produzir respostas acerca do que as pessoas pensam e quais são seus sentimentos. Isto permite que o pesquisador compreenda melhor as atitudes, crenças e modos de agir dos participantes da pesquisa.

As entrevistas, método que utilizarei para ter acesso aos discursos dos participantes, possuem um importante aspecto em comum com todos os demais métodos que pertencem ao campo de pesquisa qualitativa: são adotadas por pesquisadores que partilham a convicção de que a adequação de um método depende dos objetivos da pesquisa. Como os objetivos das pesquisas humanas e sociais são numerosos, também são diversos os métodos.

A Psicodinâmica do Trabalho, segundo Heloani e Lancman (2004), utiliza um método específico que une intervenção à pesquisa. É norteada pelos princípios da pesquisa-ação, mas como há peculiaridades, Dejours a intitula como *clínica do trabalho*. Buscando desdobrar-se no campo da saúde mental e trabalho, a clínica do trabalho inicia-se numa tarefa de campo e está constantemente retornando a ela. Sua ideia é intervir em situações concretas de trabalho, abarcar os processos psíquicos envolvidos e construir

teorias e metodologias reproduzíveis em outros contextos. Devemos pensar esta disciplina, antes de tudo, como uma clínica.

Para Dejours (2009b), a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho não pode proceder de uma observação simples (do tipo intervenção de um especialista). É importante diferenciar que seu objeto centra-se na dimensão sociopsíquica do trabalho e não do indivíduo, foco central da psicanálise (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Tampouco se deve utilizar de uma observação mais sofisticada do tipo observação participante, como é feita na Sociologia e na Antropologia de modo geral. É preciso, para ter acesso ao sofrimento, passar necessariamente pela palavra dos trabalhadores.

Isto pode ser feito basicamente de duas formas, entrevistas individuais e coletivas. Dejours e Abdoucheli (2009) comentam que a primeira, sozinha, mostra-se pouco suficiente aos objetivos desta disciplina por conta dos efeitos da transferência e os princípios de interpretação psicodinâmica. Os autores apontam que este tipo de entrevista conduz, inevitavelmente, a ressaltar aquilo que, na ordem singular, está ligado, em parte, ao passado do sujeito e à sua história familiar. Sendo assim, acaba não dando valor significativo à situação material, social e profissional do sujeito, a não ser quando ela traz à tona os impasses afetivos que marcam sua história de vida.

Por estes motivos, Dejours (2009a) passa a utilizar as entrevistas coletivas para abarcar uma dimensão específica das pressões do trabalho, reunindo vários trabalhadores que participavam voluntariamente em um mesmo local de trabalho. Segundo o autor, este método mostrou que os trabalhadores em grupo eram capazes de reconstruir a lógica das pressões de trabalho que os fazem sofrer e também podiam fazer aparecer estratégias defensivas coletivamente formadas para combater os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho.

É fundamental observar as estratégias de ação utilizadas pelos trabalhadores para confrontar o real da organização do trabalho, pois este é o responsável pelo modo como essas estratégias são construídas e desenvolvidas. Como o foco da análise em Psicodinâmica do Trabalho é a organização do trabalho, é justamente a partir desta que se irá compreender como são produzidos os processos de subjetivação, as patologias e a saúde (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Sendo assim, o objetivo desta proposta metodológica é o de ouvir detalhadamente aquilo que, em contexto e da forma mais livre possível, os entrevistados têm a dizer.

2.1 Entrevistados

Fizeram parte deste estudo nove músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia localizada em uma cidade da Amazônia brasileira. Todos os músicos são formados em instituições de ensino técnico e superior. Estão há, no mínimo, 15 anos estudando e praticando seu instrumento. A faixa etária vai de 22 a 42 anos, sendo que somente dois deles têm acima de 30 anos de idade. Com exceção do participante cinco, todos nasceram na Região Amazônica. Quatro são solteiros e sem filhos, enquanto que os outros cinco são casados e têm pelo menos um filho. Há representantes de cada família de instrumentos: um da percussão, cinco dos sopros e três das cordas.

A OSA é formada por cerca de 50 músicos e faz apresentações não só dentro da Região Amazônica, como também por todo o Brasil. Todos os músicos possuem registro na Ordem dos Músicos do Brasil. Foi desta quantidade de pessoas que escolhi os trabalhadores para realizar as entrevistas. Esta escolha da quantidade foi feita de acordo com a abundância de material gerado nos encontros. À medida que houve registros suficientes para dar conta de desenvolver os objetivos deste trabalho, e as informações se tornaram repetitivas, foi dado fim à coleta e conseqüentemente ao número final de participantes.

2.2 A escolha da orquestra

Esta escolha se deu depois de conversas com meu orientador nas quais ele me sugeriu analisar uma orquestra. Posteriormente, lendo os estudos de Dejours, percebi que a estrutura formal do trabalho em orquestras se encaixa nos moldes da Psicodinâmica do Trabalho, o que tornou a escolha mais adequada aos fins deste trabalho. Sendo assim, a demanda desta pesquisa não partiu da instituição nem dos trabalhadores; ela partiu do pesquisador e de suas implicações com as formas de atuar dos músicos, mas todos os envolvidos livremente aceitaram participar.

2.3 Procedimentos

Entendendo este item como os passos que foram utilizados para a realização desta pesquisa, tomarei a liberdade de escrevê-lo tal qual um relato de experiência, narrando algumas situações que influenciaram no modo como esta pesquisa foi sendo construída.

Primeiramente, os procedimentos se basearam nas técnicas de coleta e análise de dados criadas por Mendes (2007). A autora, tendo em vista os princípios básicos da Psicodinâmica do Trabalho, montou variações e adaptações que já vêm sendo utilizadas desde 1994 em seu grupo de pesquisa. Mesmo diferente tecnicamente da clínica do trabalho proposta por Dejours (2009a), pode ser capaz de “revelar o trabalho na sua complexidade, desvelando mediações, contradições e intersubjetividades” (MENDES, 2007, p. 67).

Ter encontrado este conjunto de técnicas da autora, que descreverei mais adiante, me serviu de alento, pois, minha intenção inicial era seguir os caminhos propostos por Dejours (2009b). Porém, o “real do trabalho de pesquisa” mostrou-se praticamente impossível de ser realizado exatamente de acordo com as normas propostas por Dejours, diante da “condição e organização de trabalho” em que esta pesquisa foi feita.

2.3.1 Os contatos com a instituição

A primeira dificuldade que tive foi na aceitação do trabalho frente à instituição responsável pela orquestra, coisa já ressaltada por Mendes (2007), quando escreve que “a participação de organizações formais, sejam públicas ou privadas, nas pesquisas em psicodinâmica com uso de entrevistas, especialmente coletivas, tem sido restrita” (MENDES, 2007, p. 72). A autora comenta que grande parte das pesquisas que tem feito acontece junto a sindicatos, organizações informais e em contato direto com os trabalhadores. Foi basicamente o que aconteceu aqui.

Tentei várias vezes entrar em contato com a instituição. Em uma delas fui pessoalmente procurar a direção do teatro. Cheguei às 8h30 da manhã para tal e tive de parar primeiro na recepção, que fica na parte lateral. O atendente me recebeu cordialmente. Apresentei-me como sendo aluno do mestrado de Psicologia e que gostaria de falar com a gerência. Ele me informou que o gerente não estava presente naquele momento e que

demoraria a chegar. Vendo que teria de esperar bastante até sua chegada, perguntei se poderia falar com mais alguém que fosse responsável pela OSA. Ele me indicou dois nomes de pessoas da “produção e gerência de música”. Eles ainda não haviam chegado. Perguntei se poderia aguardá-los e ele disse que sim. Sentei-me e fiquei esperando a chegada deles.

Enquanto esperava, via os músicos chegando aos poucos e passando com seus instrumentos em direção a uma das salas que descobri ser o local de ensaio. Ao fundo, eu já escutava alguns deles fazendo o aquecimento. Cada qual tocava arranjos diferentes. Era um grande “caos” quando se escutava. Por já ter visto algumas apresentações da orquestra, reconheci alguns dos músicos, agora com roupas mais casuais, sem toda a formalidade dos momentos de concerto. Não demorou muito, o rapaz da recepção me chamou e disse que uma das pessoas da produção estava ao telefone e gostaria de falar comigo. Conversei com ele primeiramente me apresentando também como discente da pós-graduação em Psicologia, falei um breve resumo da minha pesquisa e disse que gostaria de entrevistar os músicos da orquestra. Ele me disse que, para tal, eu primeiro teria de apresentar um ofício no nome do gerente de música, expondo minha pesquisa e dizendo o que eu gostaria de fazer ali no local. Ele me deu o nome exato do gerente e pediu para que eu colocasse meu número de telefone para que eles pudessem entrar em contato posteriormente. Disse-me que depois de analisado, se aceito, ele iria ver se haveria interesse dos músicos em participar do estudo e, então, entraria em contato comigo. Agradei pelas informações, agradei o atendimento do recepcionista e me encaminhei direto para a universidade a fim de conseguir o quanto antes esse ofício.

Duas horas depois estava eu de volta com o ofício em mãos. O recepcionista me atendeu. Eu lhe disse que já estava com o ofício. Ele então ligou para a gerência. Não sei bem o que conversaram, mas me pareceu que a pessoa do outro lado da linha estava no teatro, porém não quis me receber, pediu para que o atendente recebesse o ofício e encaminhasse para ele. O atendente me informou isto e disse que o responsável estava em uma reunião. Entreguei o ofício, juntamente com um resumo do meu projeto e deixei o teatro. O que pude perceber nesta pequena ida foi que não é tão fácil assim o acesso aos músicos do teatro. Em nenhum momento, durante toda a pesquisa, consegui falar pessoalmente com os responsáveis pela produção. O contato era sempre mediado pelo atendente e por telefone.

Durante semanas tentei entrar em contato com a gerência da orquestra para ter um retorno sobre o ofício que encaminhei. Após estar ligando várias vezes e recebendo como resposta “ainda não tivemos tempo de avaliar”, eles finalmente me deram um retorno pelo telefone. Comunicaram-me que anteriormente alguém já havia feito uma entrevista com os músicos da orquestra durante o Festival de Ópera, que costuma acontecer anualmente. Eles, da gerência, avaliaram que essa experiência não foi boa para a orquestra. Contaram-me que as entrevistas eram feitas durante os ensaios. Por conta disso, a gerência achou que houve um prejuízo no rendimento dos músicos. Disseram-me que eles ensaiam quatro vezes por semana e que o horário que têm para isso é completamente tomado de atividades. Sendo assim, recomendaram que eu procurasse os músicos em outro ambiente de trabalho deles, sugerindo que eu fizesse a entrevista em outro horário, que não o dos ensaios. Informou-me também que os músicos trabalhavam em outros locais como conservatórios, escolas de música e projetos sociais.

O que entendi da nossa conversa é que eles não me impediram de fazer a pesquisa, só acharam que seria melhor fazê-la sem atrapalhar o andamento dos ensaios. Então, comentei que tinha uma conhecida que trabalhava num conservatório da cidade e que ela havia me dito que vários membros da orquestra estariam empregados lá. Falei que iria procurá-los neste local. Neste momento, senti que o discurso de um dos responsáveis mudou um pouco. Começou a me falar, um tanto se justificando, que o clima da orquestra estava muito bom, que a produção artística deles estava muito boa, o relacionamento entre os músicos estava ótimo e que não havia sofrimento. Além disso, sugeriu que minha pesquisa inclui-se também os membros da gerência de música, pois segundo ele “há sempre dois lados”. Sua sugestão não parecia ser só uma tentativa de colaborar com a minha pesquisa. O tom da conversa me fez pensar que havia receio da pesquisa mostrar algumas “falhas” que aconteceriam lá. A ideia de também entrevistá-los era ótima, pois enriqueceria a pesquisa. Ele falou que os membros da gerência se dispunham a participar.

Não consegui marcar entrevista com eles em momento algum. Depois de ter entrevistado os músicos, eu os procurei. Sempre pediam para que eu ligasse em um momento posterior por conta do excesso de atividades que realizavam no momento. Tentei estes contatos posteriores, conforme foi me pedido, mas sempre sem êxito e sempre recebendo a mesma justificativa e sugestão anteriores. Sendo assim, optei por abandonar a ideia da entrevista com a gerência da orquestra.

2.3.2 Os contatos com os músicos

Como não recebi autorização para realizar a pesquisa nas dependências da instituição, tive de procurar os músicos em outros locais de trabalho. Com grande ajuda de uma pessoa muito querida, e a quem devo muito esta pesquisa, consegui os contatos de alguns músicos.

Falei com eles primeiro por telefone. Nestes contatos eu explicava os objetivos da pesquisa e perguntava se havia interesse deles na participação. Quase todos aceitaram participar, somente uma pessoa não quis, pois dizia não gostar de dar entrevistas para o que quer que seja.

Na medida em que aceitavam, eu ia marcando as entrevistas em seus outros locais de trabalho que não a orquestra. Boa parte delas foi realizada em uma instituição de ensino da capital, sempre a convite dos músicos. Cada participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) conforme Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde⁴.

Em princípio, observando a dificuldade que tive em conseguir um horário na agenda deles, eu já havia desistido de realizar entrevistas coletivas – Percebia que dificilmente iria conseguir conciliar os horários de um mesmo grupo de músicos. Mas, com o decorrer dos acontecimentos, consegui encontrar estratégias para realizar duas entrevistas coletivas.

2.3.3 Entrevistas individuais e coletivas

A primeira tentativa que fiz de entrevistar um dos músicos foi um tanto fracassada. Cheguei ao local marcado e era o último dia de aula da turma em que ele lecionava. Estava ocorrendo um recital, onde todos os seus alunos faziam apresentações ao público (uma espécie de trabalho de final de semestre). Tive de esperar o recital terminar.

Falei com ele, porém, não podia me dar tanta atenção, pois andava de um lado para o outro resolvendo problemas pelas dependências do lugar (e eu sempre atrás dele aonde quer que ele fosse). Chegou até a me sugerir que eu realizasse a entrevista enquanto ele

⁴A presente pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que determina que todo e qualquer projeto de pesquisa referente a seres humanos necessita ser submetido à apreciação, a fim de que sejam respeitados os aspectos legais, morais e éticos.

andava. Foi quando percebi que não iria conseguir entrevistá-lo naquele dia e nem em outro, pois já havia me avisado que estava de malas prontas para viajar. Neste momento, comecei a conversar com alguns alunos dele, todos por volta de 12 e 13 anos de idade. Comentando com eles sobre a pesquisa, um disse que havia outro músico da OSA ali naquele lugar. Apontou-me a direção e fui atrás dele. Apresentei-me, falei da pesquisa e ele aceitou participar. Foi o primeiro participante.

A entrevista foi tão rica em material que fiquei bastante satisfeito. Perguntei logo a ele por indicações de outros músicos, porém, seu celular era novo e estava sem os contatos de instrumentistas da orquestra.

O que me ajudou bastante a conseguir mais entrevistas foi ter encontrado nesta instituição outro amigo, que não via há tempos. Ele estudava nesse local e várias vezes me acompanhou indo de sala em sala, apresentando-me aos músicos que tocavam na OSA. Assim, fui conseguindo mais entrevistados, sempre sentindo na pele o que Dejours falava sobre o imprevisível do trabalho.

No total, realizei seis entrevistas individuais, tendo levado somente duas para as análises por conta do grande volume de conteúdo e por dar prioridade ao material gerado pelas entrevistas coletivas. Todas seguiram as proposições de Mendes (2007). A autora define entrevista como

uma técnica de coleta de dados, centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes, sobre a organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as mediações, e os processos de subjetivação e de saúde-adoecimento (MENDES, 2007. p. 69).

Procurei estabelecer um vínculo de confiança com os músicos, que foi muito importante para a realização desta pesquisa, justamente por tratar de situações delicadas do cotidiano do trabalho e que muitos preferem não comentar. Em todas as entrevistas tentei demonstrar uma atitude de acolhimento que permitisse a fala livre dos participantes, dando a eles o controle da entrevista, mas tendo o cuidado de direcionar as falas por meio de perguntas iniciais de um roteiro semiestruturado (Apêndice B).

O roteiro foi construído de acordo com os objetivos desta pesquisa e com base em quatro temas, tal como está em Mendes (2007): 1- Contexto do trabalho, que se refere a organização do trabalho, condições e relações socioprofissionais; 2- Sentimentos no trabalho, abordando vivências de prazer e sofrimento; 3- Os modos de enfrentamento da organização do trabalho, verificando as estratégias de mediação para enfrentar, superar e transformar o sofrimento; 4- As patologias sociais ocasionadas pela organização do

trabalho, ressaltando questões sobre saúde/adoecimento, além de outros objetivos como o reconhecimento.

As entrevistas foram conduzidas tomando por base a linguagem do sujeito e a utilização de técnicas como a associação livre, deflexão e estimulação (Mendes, 2007). Segundo a autora, a associação livre diz respeito a fazer emergir conteúdos ligados ao trabalho que não estão necessariamente conscientes. Isso se deu solicitando aos músicos que falassem o que viesse à mente ao ouvir determinada palavra, tal como “trabalho”, “OSA”, entre outras. Já a deflexão, segundo Mendes (2007), diz respeito a devolver para os entrevistados um conteúdo que foi dito por eles, da mesma forma que foi dito ou com alguma alternância. Isto serviu para os músicos se escutarem e tomarem consciência de algo que falaram. E, por último, a estimulação, que corresponde a uma técnica de incentivo à fala dos entrevistados, realizada ao dar sinais de que eu estava entendendo o que eles expressavam e fazendo-os desenvolver mais sobre o tema.

E, quando pensava que não iria conseguir realizar nenhuma entrevista coletiva, eis que um dos músicos me dá uma dica. Ele disse que eu poderia esperar na frente da instituição ao final do expediente da tarde, que encontraria vários músicos reunidos lá. Foi o que fiz.

Em um final de tarde, apareci na instituição e encontrei muitos deles conversando em grupo. Aproximei-me de um dos grupos e consegui o contato de seis deles que aceitaram participar. Marcamos num outro dia, pois naquele mesmo, nenhum se dispôs.

Existe uma sabedoria prática de pesquisa que diz que você deve marcar com o dobro de participantes, para conseguir o número que você quer. Foi exatamente o que aconteceu. Marquei com os seis e, na ocasião, só apareceram três. Por mim, estava ótimo, pois, “é recomendável a participação de no mínimo três sujeitos e no máximo seis” (MENDES, 2007, p. 71).

Nas entrevistas coletivas, foram seguidos os mesmos princípios que descrevi anteriormente. Além disso, tentei estimular a participação de todos, sempre chamando aqueles que falavam menos, escutando as contradições que advinham dos discursos e também, tentando favorecer a construção de uma fala coletiva sobre a realidade do trabalho deles (MENDES, 2007). Para isso, por vezes cheguei a perguntar: “Alguém discorda?”; “e você, o que acha disso?”; “Vocês também pensam da mesma forma que o fulano?”.

Não foi fácil conseguir mantê-los na entrevista por mais de uma hora. Por volta do minuto 40, um deles começou a dizer que precisava se retirar. Eu, criando estratégias para

lidar com aquele imprevisto, consegui mantê-lo por mais uns 15 minutos dizendo: “já está acabando”, “mais uma última pergunta”... No final, a primeira entrevista coletiva durou por volta de uma hora.

“Geralmente é realizado um encontro para a coleta de dados, podendo se estender para dois” (MENDES, 2007, p. 71). Realizei somente um encontro com esse grupo. Mas com outra sugestão de um dos músicos, consegui realizar outra entrevista coletiva, a segunda. A dica que foi me dada era ir ao teatro e entrar em contato com os músicos no seu horário de intervalo, pois eles ficavam do lado de fora do teatro e seria fácil estabelecer uma aproximação. Um dos entrevistados inclusive se dispôs a me ajudar na tarefa. A convite dele, voltei ao teatro.

Cheguei no horário do intervalo. Fui recebido por alguns músicos que eu já havia entrevistado. Reparei que um deles estava com uma proteção no braço. Quando o cumprimentei, ele sorriu, apontou para o membro lesionado e disse “Olha, saúde no trabalho!”. Aquilo que usava era um produto ortopédico para tratar sua tendinite, doença muito comum em músicos.

Imediatamente, mostraram-me ao maestro da orquestra, que naquele dia era um convidado vindo especialmente para determinada apresentação. Fui até ele, me apresentei e pedi permissão para que pudesse falar rapidamente com os músicos quando todos estivessem de volta para o ensaio. Ele, um senhor italiano de cabelos grisalhos e cachimbo à la René Magritte na boca, imediatamente apresentou-me ao primeiro violinista da orquestra dizendo que este poderia ajudar-me mais (essa situação já mostrava a hierarquia da OSA funcionando o primeiro violinista era o músico que mais tinha poder de decisão no grupo após o maestro). Falei com ele e logo foi aceita a minha proposição.

Assim que todos entraram, o ensaio recomeçou, mas antes disso o primeiro violinista subiu ao palanque onde fica o maestro e me chamou. Disse que eu era um pesquisador da Universidade Federal do Pará e que queria falar rapidamente com todos. Assim, um tanto nervoso diante de mais de 50 músicos, tomei a palavra e falei de maneira ligeira sobre a pesquisa me apresentando como um psicólogo que estava fazendo estudo sobre saúde no trabalho. Nesse instante o maestro fala em tom de piada “se for saúde mental, eu quero participar!”. Uma avalanche de gargalhadas ecoou por toda a sala. Os músicos riram bastante. E eu também sorri, mas ao mesmo tempo pensava que talvez aquela brincadeira estivesse burlando algum sofrimento (aspecto que será analisado mais adiante na repetitiva atitude dos entrevistados de rir quando falavam daquilo que os fazia

sofrer). Após isso, perguntei se alguns estavam interessados em participar de uma entrevista logo após o ensaio. Uns levantaram o braço dando um sinal de que ficariam. Já outro disse: “Mas é só hoje? Estou precisando muito conversar. Estou sentindo muitas dores”. Disse a eles que ficaria à espera na saída, mas já havia percebido que aquele horário depois do ensaio era difícil para muitos, por ser o momento do almoço e por terem de ir para outras jornadas de trabalho.

O maestro terminou o ensaio meia hora antes do meio-dia, que é o fim do expediente. Isto foi de grande ajuda! Quatro músicos se dispuseram a ficar e assim consegui a segunda entrevista coletiva. Os procedimentos foram os mesmos já descritos. O local foi na própria sala de ensaio. Curiosamente foi a entrevista mais fluida de todas, mesmo com o barulho dos arrumadores guardando os objetos do local e de um funcionário que, já perto do final da entrevista, ligou uma enceradeira extremamente barulhenta – algo que dificultou um pouco a escuta dos participantes, mas que não demorou muito a parar. Interferi muito pouco no andamento das falas. Elas foram naturalmente tocando em todas as questões que eu pretendia investigar com o roteiro. A duração total desta entrevista foi de uma hora.

Em outro dia, fiz mais uma visita à orquestra agora na tentativa de entrevistar o maestro. Aproveitei outra dica dos músicos: nos ensaios que acontecem aos sábados, seria mais fácil de realizar entrevistas, pois o final do expediente é às 10 da manhã, sobrando mais tempo livre. Sendo assim, aproveitei para assistir um ensaio desde o início. Porém, uma das grandes frustrações que tive nesta pesquisa foi não ter conseguido entrevistar o maestro. Neste dia de trabalho que presenciei, o regente titular estava presente. Quando terminou o expediente, fui conversar com ele. Recebeu-me com muito respeito, mas disse que estava ocupado naquele momento. Pediu para que eu anotasse seu e-mail e mandasse uma mensagem para marcar em outro momento. Assim o fiz, porém, ele nunca respondeu. O que fez com que desistisse da sua participação.

2.3.4 A análise do material das entrevistas

Como técnica de análise do material das entrevistas, utilizei Análise de Núcleo de Sentido (ANS) proposta por Mendes (2007). A autora, baseando-se na análise de conteúdo de Bardin (1977, op. cit. MENDES, 2007), constrói uma técnica de análise de textos

produzidos pela comunicação oral ou escrita. Consiste de um “desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (MENDES, 2007, p. 72).

Para tal, foram realizados alguns passos ordenados no sentido de definir critérios para a análise. Primeiro foi feita uma leitura geral das entrevistas, destacando e agrupando as falas que se mostravam dentro de núcleos de sentido. Um núcleo de sentido ia surgindo na medida em que determinado tema se repetia, fortalecendo-se cada vez mais de acordo com sua recorrência. As falas traziam tanto conteúdos latentes como manifestos⁵. Levou-se em conta também, de acordo com a técnica, as redes de significados que emergem no conteúdo dos núcleos, por meio de aspectos particulares da linguagem tais como conjunções, paradoxos, metáforas, chistes, entre outras, que darão consistência ao núcleo de sentido, fazendo parte dele. No quadro abaixo podem ser vistos os núcleos de sentido e seus respectivos temas:

Núcleos de sentido	Temas
Condições de trabalho	Admissão e desligamento
	Salário: a gente faz milagre
	Instrumentos são caros
	Segundo e terceiro empregos
	<i>“Não recebemos ainda”</i>
	<i>“Estrutura é precária”</i>
	<i>“A gente não pode usar o teatro”</i>
	<i>“Levar trabalho pra casa”</i>
Organização do trabalho	Tendinite
	Hierarquia na arrumação das cadeiras
	A partitura: trabalho prescrito
	<i>“A hierarquia que não deixa ser uma coisa igualitária”</i>

⁵ Segundo Laplanche e Pontalis (1992), é possível entender conteúdo latente de forma geral como o conjunto daquilo que a análise se pretende revelar. Para os autores, está em oposição ao conteúdo manifesto, no sentido de que este esconde a “tradução integral e verídica da palavra do sonhante, adequada ao seu desejo” (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 99).

	Tradição
	<i>“A gente quase não tem relação pessoal com o maestro”</i>
	A gerência e as ameaças
	O medo de ser demitido
	Nós não vamos tocar!
	Tocando na pressão
	O músico perfeccionista
	Trabalhar quando não está preparado
	O respeito entre os pares
	Quando o outro não dá a mínima
	Ignorância no jeito de pedir
Reconhecimento	A profissão não valorizada
	O erudito e o popular
	<i>“Quem tá de fora, só conhece o resultado”</i>
	O reconhecimento pela beleza
Estratégias coletivas: defesas e resistências	Greve
	<i>“Não tem como ser músico de orquestra sem ter humildade”</i>
	<i>Conversar depois do ensaio</i>
	<i>Não falar do trabalho fora do trabalho</i>
Prazer	<i>Tocar é muito prazeroso</i>
	<i>“A gente educa a sociedade”</i>

CAPÍTULO 3

O TRABALHO DO MÚSICO DA ORQUESTRA SINFÔNICA DA AMAZÔNIA

Neste capítulo e no próximo serão descritos os recortes das entrevistas realizadas. Aqui também será feita a análise a partir do referencial teórico e da metodologia apresentados nos capítulos anteriores.

A fim de melhorar a compreensão do leitor, os capítulos foram divididos de acordo com os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho que utilizo neste estudo. Neste, primeiro abordarei as condições de trabalho em aspectos que englobam o surgimento da OSA, admissão e desligamento, salário, estrutura e equipamentos e o dia a dia do trabalho dos músicos por meio dos ensaios. Logo após faço a descrição e análise de acordo com a ideia de Organização do Trabalho, pontuando aspectos da hierarquia, divisão de tarefas, relação com superiores e entre os pares, além das cobranças que vivenciam nesse contexto. Em seguida, no capítulo 4, abordo os tópicos referentes ao reconhecimento, estratégias coletivas: resistências e defesas, bem como finalizo falando sobre o prazer.

3.1 Condições de trabalho

3.1.1 Como surge a OSA

Quando chego à instituição por volta das 7 horas da manhã de um sábado para assistir a um ensaio da OSA, estou diante de um grupo que está em atividade há 17 anos. A OSA surge em 1996⁶ por intermédio da Secretaria Executiva de Cultura em parceria com uma fundação de ensino. No seu comando já estiveram vários maestros brasileiros e até internacionais.

Pude perceber que existe uma prática de constantemente convidar maestros, solistas e outros músicos para apresentações especiais. Sendo assim, o corpo de músicos está sempre entrando em contato com profissionais das mais diversas partes do Brasil e do mundo.

⁶ Fonte: <http://www.theatrodapaz.com.br/pagina.php?cat=133¬icia=373> (Acesso em dezembro de 2012)

A orquestra realiza concertos mensalmente na instituição. No seu repertório, há espaço tanto para clássicos da música erudita mundial como Verdi, Mozart e Puccini, quanto para compositores brasileiros como Carlos Gomes, Villa-Lobos e Gama Malcher.

Em 2005, começa a realizar apresentações também em outras cidades do estado. Esse processo teve início com um projeto que levou a música da OSA para várias cidades da Região Amazônica. Além disso, a orquestra já possui um registro em CD gravado em 1999 e, em 2008, produziu seu primeiro DVD.

3.1.2 Admissão e Desligamento

Diante disso, fiquei me perguntando como é possível fazer parte desta orquestra. Como um músico pode proceder para ser um de seus membros? E como resposta, notei que há como participar da OSA trabalhando com carteira profissional assinada ou não. Nesta última, os músicos podem entrar como bolsistas, tal qual a situação do participante dois: “Meu professor era o *spalla* (primeiro violinista) da orquestra. Ele estava precisando de um estagiário... Ganhava uma bolsa de 100 reais há 10 anos atrás”, ou seja, alguns deles iniciaram como estagiários, ainda em seus cursos técnicos e graduação, por serem alunos de músicos que faziam parte do corpo. Pude observar isto em um dos ensaios que presenciei: havia alguns instrumentistas com aparência bastante jovem, entre 16 e 18 anos, eram alunos de músicos do teatro.

Alguns músicos entram para fazer “cachê”, ou seja, a orquestra precisa de determinado músico, o contrata temporariamente e este fica fazendo parte do grupo por tempo determinado. Estes dois tipos de vínculo, o de “aprendiz” e o de “temporário”, não garantem uma permanência mais estável.

A porta principal para a OSA é a audição. É nela que os músicos conseguem um contrato por tempo indeterminado. A OSA eventualmente abre este tipo de seleção. Quando o faz, é por conta da reposição de membros que se aposentaram, mudaram de domicílio ou pediram demissão. Mudanças na direção da orquestra também são motivo para a escolha de novos músicos. Isto acontece principalmente quando há troca no governo do estado. Sai um governador, entra outro, modifica-se a equipe responsável pelo gerenciamento da OSA, então se abre nova seleção para o corpo de músicos. Elabora-se, desta forma, uma espécie de concurso interno e externo, que não chega a ter o caráter de

um concurso público, já que a orquestra não existe de direito (ALBERTO, 2010). O concurso interno funciona para avaliar a entrada de músicos que já estão como membros, porém não estão regularizados (com carteira profissional assinada). Serve também para redefinir, ou manter, as funções de cada um dentro da escala hierárquica, ou seja, um primeiro violinista pode perder seu posto para outro, caso este tenha um desempenho melhor na audição. Já o concurso externo trabalha o acesso de músicos que não estão no corpo da orquestra, porém demonstram interesse em ingressar. Uma equipe de músicos da própria sinfônica é encarregada de fazer a seleção. Este tipo de prática seletiva acaba funcionando como uma forma de estímulo para os músicos se manterem estudando e buscando aperfeiçoamento. As falas dos participantes três e cinco ilustram estas informações:

É uma audição pra formalizar a entrada... No princípio nós éramos bolsistas. Eu entrei por audição... Nós já fizemos duas audições. No meio da nossa permanência na orquestra, eles pedem pra que a gente faça audições pra mudança de cargos, permanência de cargos, coisas assim... (P3).

A audição serve pra estimular o instrumentista a se reciclar como profissional. É como se fosse um incentivo a estar em constante aprendizado. Geralmente é início de ano... Depende de mudança de governo, mudança de convênio, mudança de maestro (P5).

“A orquestra não chega a tirar músicos, a não ser por audição”, diz o participante um. Assim, a porta de saída da OSA também é a audição, porém, não é a única, ao contrário do que diz o participante um, confundindo-se, pois na mesma entrevista igualmente havia me dito outra maneira: as faltas. Os que faltam excessivamente podem ser desligados. O participante dois comenta mais sobre o assunto:

Você tem um número x de faltas... Digamos que o ensaio começa na segunda, vamos tocar na semana que vem, na quinta, vamos ter oito ensaios, se você falta três, você não toca. É até falta de respeito com os colegas. Não é nenhuma regra escrita... (P5).

O maestro e a gerência da orquestra são os responsáveis pela avaliação da quantidade de faltas. Caso julguem que um músico está ausente o bastante, a ponto de atrapalhar os trabalhos, podem demiti-lo.

3.1.3 O salário e as múltiplas jornadas de trabalho

Assim que conseguem fazer parte da OSA, os músicos se deparam com um salário menor se comparado com orquestras de outros estados. Falar sobre esse assunto com eles mostrou-se algo bastante delicado. Fruto de muita insatisfação, o que vem sendo pago aos músicos da OSA não é o que julgam como ideal. Era visível que o assunto causava certo incômodo. Quando lhes perguntava sobre, percebia que a reação era muito semelhante: faziam uma expressão facial de descontentamento e até de preocupação, pelo fato de “ter de falar” a respeito. Isto fica perceptível na fala do participante um:

A gente se dedica a vida inteira, faz duas faculdades, faz especialização e a gente não é valorizado como a gente deveria ser valorizado. O salário que a gente ganha hoje deveria ser pelo menos o dobro pra gente ficar num patamar nacional (P1).

Mas a insatisfação salarial não é consenso entre eles. Há quem diga que o salário que recebem é justo por conta da carga horária que têm de cumprir no teatro (quatro vezes por semana, das 9h às 12h da manhã). Assim aparece na fala do participante dois:

Não acho que o salário é baixo. Eu ganho o mesmo que eles ganham, tanto aqui (conservatório) como no teatro, muitos colegas meus trabalham aqui e lá por falta de lugares para trabalhar. Eu faço muita coisa. Tenho carro, viajo pra Europa, saio com a minha namorada... Claro que não sou casado (neste momento, o entrevistado ri)... Eu acho um salário justo... pro quanto a gente trabalha, 3 horas diárias.

Percebe-se esta ressalva dita pelo participante dois, “Claro que não sou casado”. Esta situação peculiar é justamente a que parece fazer diferença no modo de avaliar o salário por músicos que precisam sustentar uma família com este mesmo rendimento mensal, além de pagar as despesas geradas pela aquisição e manutenção do instrumento que tocam:

O meu instrumento é o segundo que tenho, pois o outro foi roubado. O meu, usado, custou 8 mil reais. O meu que roubaram foi 12 mil. Tem violinos que chegam a 30 mil, 60 mil... Um violino de verdade, né? Frequentemente, quase todo o ano, todo mundo sai daqui pra fazer um curso fora. Imagina tudo isso aí, você com uma esposa, uma família, uma filha, ganhando o salário que a gente ganha. A gente faz milagre. Realmente não compensa (P3).

A manutenção desses instrumentos é cara. A revisão do meu instrumento custa 2 mil reais. Ter um instrumento, por si só, já é caro. Muitos aqui fizeram financiamento pra ter o instrumento e ter a manutenção dele. Quem toca instrumento de corda precisa estar trocando as cordas porque desgasta. Quem toca instrumento de palheta precisa estar trocando semanalmente, porque a palheta é feita de bambu, é matéria orgânica, se estraga, é material específico, não é barato (P4).

Trazendo aqui o estudo de Alberto (2010), a autora mostra a dificuldade do ofício do ator de um teatro local em remunerar aqueles se dedicam somente a ele. Os rendimentos apresentam-se, em boa parte das vezes, um tanto distantes de cobrir as necessidades dos artistas. O mesmo parece ser visto entre os músicos da OSA, pois, assim como no estudo referido, aqui também aparecem discursos sobre dificuldades financeiras, assim como algumas intempéries sociais, afetivas e econômicas, além de sobrecarga de trabalho. O artista exerce quase sempre outra atividade paralela para garantir sua sobrevivência e, para desenvolver sua arte, deve desdobrar-se para cumprir uma dupla jornada de trabalho.

Todos os músicos que entrevistei têm outras atividades relacionadas à música, além da orquestra. Seja dando aula, trabalhando em projetos sociais ou fazendo shows eventuais pela noite. O trabalho na OSA não dá conta de supri-los financeiramente ou mesmo em suas vontades de exercer outras atividades. Isso já foi sendo sinalizado para mim na primeira tentativa, um tanto falha, que fiz em entrevistar um dos músicos. Bastante ocupado, a pessoa em questão apenas comentou comigo que seu trabalho na orquestra era somente “caça-níquel”, ou seja, lhe servia só para completar a renda. Já o participante um contou-me:

Tenho dois empregos por sorte. Eu entrei no conservatório, caí de paraquedas pra dar aula... Todo músico acaba numa sala de aula, dando aula. A maioria da OSA são professores, ou alguns são alunos de alguns professores, que estão no bacharelado, que já têm uma história com música, estão há muito tempo tocando, estão fazendo uma graduação. Não tem como escapar, se você é músico, vai acabar dando aula (P1).

É um descontentamento que, apesar de ainda ser grande, surge no melhor momento da orquestra nos últimos 10 anos. Os músicos contam que, há uma década, o salário da fila (os que possuem o menor vencimento) era de R\$ 300. Devido a muitas reivindicações e até greves, conseguiu-se aumentar o ordenado para R\$ 600, e, atualmente, para R\$ 1.200. Este é o menor salário da OSA. Acima dele está o salário do concertino⁷ (R\$ 1.600) e do chefe de naipe (R\$ 2.000). O *spalla* e o maestro possuem salários maiores, praticamente o dobro do valor que recebe o chefe de naipe⁸.

Os músicos contam que, eventualmente, a OSA deixa de pagar valores de cachês que haviam sido acordados anteriormente. Os salários, apesar de estar sendo pagos regularmente pela atual gerência, deixaram de ser pagos em alguns meses de gestões

⁷ Músico que senta exatamente ao lado dos chefes de cada família de instrumentos (cordas, metais, madeiras e percussão).

⁸ Família de instrumentos.

anteriores. Isto deixou alguns músicos ainda com dívidas não pagas, pois tiveram de pegar empréstimos para pagar suas contas nesse período. Além disso, contam que não recebem adicionais por trabalhos exercidos fora do domicílio:

Ali na orquestra, somos obrigados a fazer coisas fora da realidade trabalhista. Por exemplo, tocamos em Santarém, fora do domicílio, então o que acontece? A gente tem que receber uma diária. Então, empurraram pra gente que não vamos receber diária, pois vai contar como concerto da temporada da orquestra. Sim, pode contar como concerto, mas tá fora do município. Tem os salários que não recebemos ainda. A orquestra tá em débito com os músicos no salário de dezembro de 2010... São coisas que não dá... Não dão justificativa. Eles empurram pra gente... (P1).

Hoje nós temos segurança, nós recebemos em dia, a nossa relação trabalhista hoje nós temos segurança. Mas tinha uma época... Olha a minha situação: eu tinha acabado de me casar, tinha despesas da festa. Janeiro não recebemos, nem março, nem abril, fomos receber em maio. Tô pagando dívida até hoje de empréstimo dessa época (P3).

Perdi meu plano de saúde, o contrato regia 3 meses de atraso e depois cancelava, perdi meu plano e até hoje tô sem. Tinha 40% de desconto... Tô sem Unimed, mas não sem plano... (P4).

Em Alberto (2010), a autora dirá que o trabalho com artes, apesar de ser realizado em condições similares comparadas a trabalhos desenvolvidos por outros trabalhadores, possui algo que o diferencia: parece não haver um sentimento de exploração. A realização no e pelo trabalho é bastante presente no discurso daqueles. Estes relatos dos músicos não vão neste caminho. Eles sugerem uma vivência de exploração, pois trabalharam conforme o combinado, porém não receberam e até hoje alguns ainda possuem dívidas por conta disso.

Quando lhes perguntei se tinha algo no trabalho deles que queriam mudar, a resposta foi unânime: salário. Por um rendimento mensal maior, eles dizem que poderiam enfrentar qualquer outro problema que por acaso viessem a encontrar no trabalho. Aqui, pude perceber que o salário é a questão principal de insatisfação para eles, na medida em que julgam todas as outras intempéries de sua atividade como algo “normal” da vida de qualquer músico de orquestra. Valorizam bastante a tranquilidade de poder dar conforto as suas famílias por meio de uma melhor condição financeira. Parece fundamental para eles conseguirem chegar para o trabalho com o pensamento somente voltado para a orquestra, sem muita interferência de problemas pessoais, na medida em que tocar lhes exige este “desligamento do mundo”, uma entrega àquele momento:

Salário, sem dúvida. A gente vai encontra esses problemas de hierarquia em todas as orquestras, mas com um bom salário, você tendo a tranquilidade de dizer “minha família está bem sustentada”. Não preciso ser rico, só preciso

viver confortável. É sério, quando você vem pra cá com problema de saúde, problema de família é complicado. A gente trabalha com sentimento puro aqui, principalmente quando a gente faz solo, a gente é exposto, você tem que fazer uma coisa assim dramática, sabe... Você tem que jogar... Cara o músico é um ator, pois tem momentos da musica que são tensos, momentos que são românticos, momentos que são engraçados, às vezes numa mesma peça. Imagina, esse bando de sentimento que tu tens de passar pra música, como é que tu faz? Esse bando de sentimento, você tá alegre, você tá triste, você tá com raiva. Como é que você faz isso com uma série de problemas acontecendo? Por isso que o cara diz: “isso é salário!” (P3).

Ciurana e Juan (2009) falam especificamente do pianista que, tal qual um ator de teatro precisa se introduzir em um papel concreto – interpretando um personagem em determinada situação – necessita penetrar em uma obra interpretando personagens, sensações, paisagens, sentimentos etc., de acordo com o sentido que seu compositor havia deixado. Tal contexto leva o pianista a experimentar emoções que devem ser transmitidas ao público, como tristeza, alegria, mistério, coragem, doçura, entre outras. Emoções que parecem estar implícitas em obras de concertos. Parece existir a possibilidade de que, estar envolvido nestas emoções por um tempo considerável, pode produzir no músico certo desequilíbrio emocional. Caso ele não tenha um preparo para lidar com esses intensos movimentos de emoções, isto pode chegar até ao prejuízo de sua saúde mental.

Assim como o pianista, o participante três (instrumentista do naipe de sopros), também vê sua performance recheada de momentos onde precisa se envolver em vários sentimentos. Percebe a necessidade de estar se sentindo bem consigo mesmo para poder vivenciá-los. Isto faz parte do seu trabalho.

3.1.4 Estrutura e equipamentos

Assim como o salário, a estrutura e os equipamentos oferecidos para os músicos não é satisfatória. Este foi outro assunto bastante delicado. Tive de ressaltar repetidamente aos entrevistados que manteria sigilo sobre suas identidades. Alguns, como o participante um, falaram em ter medo de abordá-lo: “Tô até com medo de falar isso porque cada um tem um ponto de vista né...”, disse ele.

“A estrutura da orquestra é muito precária ainda”, falou-me o participante dois. Quando chegam para um ensaio, os músicos vão logo se encaminhando para a sala de ensaio, que fica exatamente embaixo do palco principal do teatro. É um espaço

relativamente estreito para a grande quantidade de músicos que estarão presentes ali (entre 50 e 60 pessoas). Nem sempre quando estão presentes no local o espaço já está arrumado para recebê-los. A pequena equipe de arrumadores parece não dar conta do trabalho em tempo hábil. Pude perceber isso ao chegar meia hora antes do começo do ensaio deles e observar o trabalho dos arrumadores. Eram duas pessoas responsáveis por montar uma quantidade muito grande de material: estantes para as partituras, pequenas luzes em cada uma destas para visualizá-las, cadeiras, cabos e mais cabos, tabladados, entre outras coisas. E isto não acontece somente nos ensaios. Nas apresentações ao público existe a necessidade de arrumação do espaço de uma forma peculiar. Um exemplo disto é que alguns naipes como sopro e percussão precisam estar em uma espécie de plataforma. Estes músicos ficando num plano mais alto que o resto da orquestra, contribuem para que o som do conjunto seja mais coeso. Porém, pela estrutura um tanto precária, os músicos não podem contar sempre com estas condições favoráveis. Eles ensaiam em determinada disposição, mas tocam em outra quando vão se apresentar:

Temos problemas com o cara da iluminação que às vezes não chega às 9h. Pelo fato da equipe que monta a orquestra ser pequena, o maestro não pode exigir muita coisa. Precisamos, por exemplo, daqueles tabladados para deixar as pessoas mais em cima, os sopros, por exemplo, precisam ficar mais acima, a percussão... E são pesados e tu não vai mandar só dois caras carregarem isso. A gente nunca sabe quando vai ter; isso muda a sonoridade da orquestra. A gente nunca ensaia da forma que vai tocar. Sempre a luz é diferente, a posição dos músicos também é diferente... (P2).

Apesar disso, consideram que estão tocando no melhor lugar que há na cidade: teatro. E, por trabalharem em um dos pontos turístico da cidade, local que serve de palco para várias outras atrações, irão também ter de enfrentar algumas consequências não muito agradáveis a eles. Os músicos têm dificuldade para usar o espaço para estudo, pois o teatro está sempre recebendo shows de companhias de dança, de artes cênicas, de música popular, entre outros. Sendo assim, encontram as dependências do lugar ocupadas ou com barulho o bastante para atrapalhá-los. Não há uma sala de estudo própria (isolada) para os músicos se concentrarem:

A orquestra é do teatro, mas a gente não pode usar o teatro pra gente estudar, porque o teatro está sendo constantemente usado com shows de humor, de brega... A gente entende, mas deveria ter no mínimo salas reservadas para estudo dos músicos da orquestra. A estrutura de palco, legal. Estrutura de estudo, zero. Se a gente precisar ensaiar dentro do teatro quando tiver alguma peça montada, tiver som lá no fosso, a gente não pode ensaiar. Quanto a isso, a estrutura de ensaio é péssima. O normal é todas as orquestras terem salas de ensaio e salas de concerto... (P8).

Outro incômodo também é a constante visitação de turistas: “...quando estamos ensaiando, nós enfrentamos problemas com as pessoas que visitam o teatro, as pessoas que passam.”, diz o participante três. Existem visitas programadas ao teatro, nas quais pessoas passeiam pelas dependências seguidas por um guia. Muitas vezes essas visitas acontecem durante os ensaios da orquestra. Os visitantes chegam a parar por uns momentos só para vê-los tocar. Os músicos dizem que se desconcentram com a presença destes durante os ensaios.

Quando falamos dos instrumentos que cada músico utiliza para tocar, estamos nos referindo ao seu material de trabalho. Aquilo que ele utiliza para realizar suas tarefas. Na OSA, espera-se que o teatro seja o fornecedor deste material. Mas, apesar da orquestra ter 17 anos de idade, ou seja, é recente comparada com outras orquestras do país – como a Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo e a Orquestra Sinfônica Brasileira, que já têm mais de 50 anos de atividade ininterrupta⁹ –, só há poucos anos os músicos puderam contar com um acervo da instituição. Antes de terem instrumental próprio, o acervo utilizado vinha de um conservatório da região. Este fazia uma espécie de empréstimo para a orquestra enquanto esta não adquiria seu próprio material.

Alguns instrumentos que o teatro dispõe são considerados bons, porém, nem todos preferem ou podem utilizá-los. Alguns ainda precisam levar seus instrumentos, pois, como no caso do naipe de percussão, a variedade é tão grande que muitas vezes o teatro não possui algo que contemple o material necessário. Também acontece de certos músicos preferirem utilizar os instrumentos adquiridos por si mesmos, uma vez que, em geral, são impedidos de pegar os oferecidos pelo teatro por conta de questões burocráticas. Isto porque os músicos não podem utilizar esses instrumentos fora das dependências do teatro. Sendo assim, como seu trabalho exige um grande dispêndio de tempo de estudo individual e, pela baixa remuneração, precisam de outras jornadas de trabalho, este estudo dificilmente consegue ser desenvolvido naquele local e acabam preferindo ter seus próprios instrumentos, por conta da liberdade de poder utilizá-los onde e quando quiserem. Alguns parecem ter até certa mágoa dessa situação:

Muitas vezes a gente tem de levar os nossos próprios instrumentos, instrumentos de percussão é bem variado né? às vezes a orquestra não tem instrumento que a gente precisa (P7).

No nosso caso, de sopro, a situação não é tão boa assim. Os instrumentos eram bons, mas eles acham que é só comprar o instrumento e deixar lá, eles não dão

⁹ Fonte: Osesp <http://www.osesp.art.br/portal/home.aspx>; OSB <http://www.osb.com.br/>

pro músico levar pra estudar. Tem de deixar lá, ou vai pra lá estudar... Mas a maioria dos músicos que tocam na orquestra não vivem só na orquestra, dão aula e têm o horário de estudar só à noite e não podem estudar à noite lá. E instrumento, se não usar logo, não vai prestar; tem muito instrumento lá que não presta” (P8).

3.1.5 Ensaios

O dia a dia dos músicos da OSA é tomado pelos ensaios coletivos, feitos no teatro com toda a orquestra, e individuais, realizados por cada músico em suas casas. Este último mostra-se de vital importância pela forma como o trabalho do músico se organiza. Isto porque, durante os ensaios coletivos, faz-se a leitura das obras que serão executadas em apresentações para o público. Para tal, o músico precisa já chegar aos ensaios com as partituras devidamente estudadas para que sejam trabalhados somente detalhes técnicos, como questões de entrosamento e afinação. Cada obra é disposta aos músicos com pelo menos uma semana de antecedência, para que possam efetuar este estudo individual, ou seja, o trabalho deles não acontece somente dentro do espaço do teatro, ele também é realizado fora dali, em casa ou em um ambiente escolhido pelo profissional para se dedicar previamente à peça, como conta o participante um:

É o emprego que você leva o trabalho pra casa e tem de se dedicar mais em casa do que no próprio trabalho. Aqui (em casa) que você vai corrigir todos os erros pra chegar lá, fazer o ensaio pra ter o entrosamento e conhecer a obra melhor (P1).

Os dias de ensaio coletivo estavam acontecendo regularmente às segundas, terças, quintas e sábados, sendo que aos sábados o horário regular ia das 8h às 10h, enquanto que nos outros dias iniciava às 9h e terminava às 12h. Nos ensaios que assisti, cerca de meia hora antes do horário inicial, os músicos iam adentrando as dependências do teatro. Eles precisam chegar antes, pois o maestro inicia o trabalho pontualmente. Caso o músico chegue em cima da hora ou depois, precisará esperar um intervalo para poder sentar-se junto aos outros e começar a tocar. Há punições para os que chegam atrasados. Estes têm o atraso descontado no salário – isso vem acontecendo desde que foi instalado o sistema de ponto. Agora, todos os músicos da orquestra precisam bater um ponto eletrônico na entrada e na saída.

Os ensaios seguem pela manhã até por volta das 10h30, quando acontece um intervalo. Durante 20 minutos todos podem realizar outra atividade. Alguns saem do teatro

e ficam do lado de fora conversando. Uns acendem um cigarro, enquanto outros preferem tomar um café e comer uma bolachinha que ali são servidos logo ao lado da sala. Este é o momento de descanso. Às 10h50 o ensaio retorna e assim continua até às 12h.

3.1.6 Aquecer para não adoecer

Com as cadeiras já posicionadas, os músicos entram na sala de ensaio e alguns fazem um breve alongamento antes de pegarem seus instrumentos. Digo “alguns”, pois observei que vários não realizaram nenhum tipo de alongamento. Este exercício prévio trabalhará determinadas partes do corpo dependendo do instrumento que se toca. Os músicos do naipe de sopros, por exemplo, precisam exercitar a musculatura da boca e a respiração. Já os do naipe de cordas cuidam mais dos dedos da mão, braço, pescoço e coluna.

Logo que terminam este pré-aquecimento, cada um pega seu instrumento e senta-se na cadeira. Começa então outro tipo de aquecimento agora diretamente com o instrumento. Este momento foi um tanto caótico de se escutar, pois cada músico tocava “o que bem queria”. Alguns pareciam tocar trechos da obra que iriam trabalhar, outros apenas faziam escalas, outros tocavam qualquer outra música... A junção de todos estes sons criava uma imensa massa sonora disforme que só se encerrou quando o maestro subiu no seu tablado e fez um sinal. Quase todos silenciaram. Já outros, que parecem não ter visto o maestro, continuaram tocando, mas foram logo repreendidos por palavras como: “ei, o maestro já começou!”, ditas pelos colegas. Este momento representa bem uma das funções do maestro ali: ele dá ordem ao caos.

Aqui aparece o que Dejours e Gernet (2012) abordam como condição de trabalho. Para os autores, ela age diretamente no corpo. O trabalho do músico tem forte impacto sobre a estrutura corporal, isso já vem sendo largamente estudado por médicos, fisioterapeutas e fonoaudiólogos, o que é perceptível pela extensa quantidade de trabalhos publicados no site da Biblioteca Virtual de Saúde¹⁰. Mendes e Morata (2007), por exemplo, realizaram um levantamento bibliográfico de estudos relativos à exposição de músicos aos níveis de pressão sonora decorrentes de sua profissão. Os músicos de orquestras sinfônicas têm um nível de exposição menor comparado com aqueles expostos a trios elétricos e

¹⁰ <http://regional.bvsalud.org/php/index.php>

grupos carnavalescos de frevo e maracatu, porém, os autores fazem uma ressalva: se deve considerar que a exposição ocorre durante toda a sua vida profissional, inclusive durante os ensaios individuais. Marchiori e Melo (2001) narram que 23 músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina são expostos, de 3 a 6 horas diárias, a intensidades sonoras que variam de 93 a 102 decibéis. Sendo que, o limiar máximo recomendado para a audição humana é o de 85 decibéis. Diante disto, os músicos em questão relatam o aparecimento de zumbidos em sua audição assim como a intolerância a sons intensos. Oliveira e Vezzà (2010) escrevem sobre relatos de dor musculoesquelética na prática de músicos de orquestras da região do ABCD paulista. Trelha e colaboradores (2004) produziram resultados semelhantes com músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina.

Os músicos da OSA relatavam o quanto a tendinite é comum na sua profissão. “De doença mental não tem... Tem mesmo é muita coisa de tendinite”. Vale ressaltar novamente o fato de eu ter encontrado com o participante dois na entrada do Teatro e vê-lo com um produto ortopédico no braço, protegendo-o do constrangimento físico causado pela prática no instrumento. Quando me viu, disse ironicamente apontado para o braço lesionado: “Olha só! Saúde no trabalho!”. O que se vê é que o trabalho dos músicos possui riscos para o corpo, que se não for preparado para este impacto (como pela prática de alongamento) pode ocasionar doenças e levar ao afastamento do trabalhador. A dor parece fazer parte do trabalho dos músicos de orquestra.

3.2 Organização do Trabalho

3.2.1 A disposição das cadeiras expõe a hierarquia

Quando os funcionários responsáveis pela arrumação do espaço de ensaio posicionam as cadeiras, há todo um contexto que guia esta tarefa, pois, quando chego para assistir a um ensaio desta orquestra, estou diante não só de uma pequena parte da história da música paraense, mas também de um modo de fazer música que tem séculos de história em todo o mundo.



Fotografia 1: A disposição dos músicos diante do maestro em uma orquestra sinfônica.

Fonte: holofotevirtual.blogspot.com

A fotografia acima mostra os músicos sentados em volta do regente. É nesta lógica que os arrumadores estão se baseando para posicionar as cadeiras na sala de ensaio. Há toda uma organização que tenta também favorecer a sonoridade que chega ao público, para que todos possam ouvir com o máximo de clareza os instrumentos. Eles são dispostos de acordo com a família (naipe) da qual fazem parte. Numa orquestra, temos as seguintes famílias, de acordo com Sampaio (2001):

Famílias (naipes)	Instrumentos	
Cordas	Violino, violoncelo, viola, contrabaixo, harpa	
Sopros	Madeiras	Flauta, flautin, oboé, fagote, contrafagote, corne inglês, clarineta, clarone e saxofone
	Metais	Trompa, trompete, trombone e tuba
Percussão	Tímpanos, bombo, caixa clara, pandeiro, pratos, gongo, triângulo, celesta, piano e órgão	

Quadro 1: Família de instrumentos

Os músicos de mesmas famílias de instrumentos, normalmente, são colocados juntos nos espaços de ensaios e apresentações. Cada um tem seu lugar. Todos em frente ao maestro para que possam vê-lo e segui-lo em seus comandos. As famílias também são

dispostas de maneira especial. No naipe de cordas, os primeiros e segundos violinos ficam ao lado esquerdo do maestro, as violas ao centro, os violoncelos à direita e contrabaixos à extrema direita. O naipe de madeiras fica ao centro, geralmente em um plano mais elevado atrás das cordas. Por trás das madeiras, fica o naipe de metais. E, por último, ao fundo do palco, está o naipe de percussão.

A hierarquia, que seleciona onde cada um irá sentar, vai além. O maestro, apesar de ser a autoridade maior, não é a única. Assim, nos conta o participante um: “Cada músico, cada naipe, tem um chefe. Os primeiros violinos têm um chefe, segundos violinos têm o seu chefe, a viola tem o seu chefe...”. Sentado ao lado de cada chefe de naipe, há o *concertino* e, atrás deste, estão os outros músicos da orquestra. Os chefes de naipe possuem salários mais elevados do que os músicos que sentam mais ao fundo. Ao conversar com alguns membros da orquestra, eles me contavam que, quanto mais ao fundo da orquestra, menor é o salário. Logo, quanto mais perto do maestro, e à frente do palco, maior é o seu vencimento. Um exemplo disto é o primeiro violinista, aquele que senta na primeira fileira dos violinos. Depois do regente, ele é o que possui o maior salário da orquestra. Também possui um poder de decisão maior – quando o maestro não pode comparecer aos ensaios, é ele quem assume o comando de todos.

Segundo Sampaio (2001), historicamente, antes de surgir a figura do maestro, quem comandava os conjuntos instrumentais era o primeiro violinista, também chamado de *Spalla*. Este termo de origem italiana significa “ombro”. Surgiu de uma derivação da prática que o primeiro violinista tinha ao reger – quando queria indicar um movimento, ele muitas vezes utilizava o ombro. O autor também escreve que foi Lully, músico da corte de Luís XIV, no século XVII, o primeiro a colocar a orquestra diante de si e a usar um bastão para regê-la. O *Spalla*, então, deu lugar ao regente nos moldes que conhecemos até hoje. Além destes e “por trás das salas de ensaio”, quem decide pela orquestra é a Secretaria de Cultura do Estado. Hierarquicamente abaixo desta está a Academia Paraense de Letras e, logo abaixo, a Gerência de Música.

3.2.2 A partitura: o trabalho prescrito do músico

Este modelo de hierarquia acima apresentado parece também influenciar no modo como cada um terá de tocar o que está escrito. Na partitura está escrita a música, ou seja, o

que cada músico deverá tocar. É nela que está o trabalho prescrito dos instrumentistas da OSA.

É preciso observar que, segundo Hikiji (2006), a música possui quatro propriedades fundamentais, de acordo com o saber ocidental: duração, intensidade, altura e timbre. O som de um instrumento tem hora para parar e para continuar, momentos estes que já vêm predefinidos nas partituras quando se executa a obra de um compositor em uma orquestra. Nas peças de grandes compositores, todos os acontecimentos são cuidadosamente selecionados a fim de construir uma estrutura sólida e bem formatada.

Estas características do tempo na música irão ter influência direta no trabalho em orquestras. Veremos um conjunto de obrigações impostas com o tempo. Um tempo que não é só o tempo de trabalho, o tempo dos ensaios, o tempo de duração de uma obra qualquer a ser executada, ou mesmo o tempo de chegada e de saída de cada músico; é um tempo que existe dentro da própria música, dentro de sua estrutura. Um tempo que deve ser seguido à risca, preciso. Os músicos se ajustarão a ele. Os movimentos deverão acompanhá-lo, caso contrário, a orquestra desafina, se perde.

O maestro, com o auxílio dos chefes de naipe, é o responsável pelo controle e harmonização. Ele, ali à frente de todos coordenando os movimentos, fiscalizará toda a produção. Deverá estar atento a qualquer deslize. Deverá corrigir as imperfeições de execução. Tudo isso para que, durante as apresentações ao público, o trabalho possa ser exposto de maneira satisfatória.

As partituras, apesar de bastante detalhadas, podem ser interpretadas de diferentes maneiras. Cada músico tocará aquilo que está escrito trazendo um pouco de si, trazendo o seu modo de expressar aqueles arranjos. Aqui aparece o que Dejours (2004) entende pelo trabalhar, ou seja, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. Vê-se também o poder de sentir, de pensar e de inventar, entre outros. São as especificidades no trabalho de cada músico.

Porém, por conta da estrutura hierárquica de uma orquestra, a interpretação de cada peça irá passar pela aprovação do maestro. É ele quem dará a palavra final. Pude perceber que o maestro da OSA utiliza um livro bastante volumoso que contém os arranjos de todos os instrumentos que podem ser utilizados em determinada obra. Ou seja, o maestro parece ter que estar a par de tudo que cada um daqueles músicos toca. Mais do que qualquer um, ele é responsável por todos.

É preciso ressaltar que o modo que cada um irá tocar parece já ser selecionado desde a entrada do músico na orquestra, ou seja, na audição. No documentário *Prova de Artista* do diretor José Joffily, mostra o dia a dia de cinco jovens músicos que tentam entrar em algumas das melhores orquestras do país. Um deles realiza uma audição para a Orquestra Sinfônica de São Paulo (Osesp), tida pelos músicos da OSA como a melhor do país. Ele comenta que durante a audição o instrumentista tenta adequar o seu jeito de tocar ao que imagina ser o que o júri deseja. Ou seja, você pode executar perfeitamente os trechos requisitados na audição, porém, corre o risco de não fazê-lo da maneira que o júri está querendo. Sendo assim, desde a entrada os músicos já vão abrindo mão de algumas de suas particularidades.

Outro ponto a ser discutido é o fato de cada músico da OSA ter a partitura particular de seu instrumento. Muitas delas, como nos naipes de corda, serão as mesmas, pois vários violinos e violoncelos costumam tocar exatamente os mesmos arranjos. Sendo assim, eles precisam estar constantemente tentando se ajustar uns com os outros. Um exemplo é o que eles chamam de “arcada”, que é a posição do arco do violino durante certo trecho da música. Os instrumentistas de cordas precisam organizar essa arcada, para que não ocorra de, num mesmo momento, uns estarem com o arco para cima e outros para baixo. O *Spalla* é o que dá o direcionamento. Quando os chefes de cordas têm dúvidas, perguntam a ele onde deve estar a arcada.

Por conta de o trabalho ser muito guiado pelo conjunto, todos buscando tocar de forma semelhante, não há tanto espaço para individualidades. Isto terá implicações diretas na maneira com que os músicos vivenciam o dia a dia no trabalho.

3.2.3 Relações com os “superiores”

“Complicada”: É assim que os músicos dizem ser a relação entre eles e seus chefes, seja com os superiores imediatos (chefes de naipe), seja com o maestro ou a gerência. Há um sentimento de descontentamento quando veem seus modos de interpretar a obra sendo deixados de lado para dar lugar à maneira do chefe:

Quando tu tocas, tu pões aquilo de ti naquela peça ali. Por exemplo, ele vai tocar o concerto de fagote de Mozart. Vamos ter 6 fagotistas tocando o concerto diferente, colocando uma expressão diferente, então, qual a função do maestro? Ele pega todo mundo e diz “olha, vocês estão todos errados...” (Nesse momento, todos riem. É uma espécie de piada, mas que vai ao encontro do que eles

pensam), “Sou eu! Eu quero a minha!” (O suposto pensar do maestro). O instrumento do maestro não é a batuta, como todos dizem, é a orquestra. A orquestra soa como o maestro quer e muitas das vezes a gente não concorda com o que o maestro quer. Então o que acontece, a gente fica resmungando “seu filho da...” (Novamente todos riem e, logo após, um deles comenta brincando sobre uma suposta vontade de jogar uma pedra no regente: “Se tivesse uma pedra assim, né?”) (P3).

Tem uma hierarquia na orquestra. É um sistema positivista, o cara manda e a gente obedece. Não tem como mudar isso... Eventualmente, todo mundo é colega, mas chega na hora de tocar, pode ter divergências de articulação, afinação... Então, devido a essa hierarquia, é comum o chefe chegar e resmungar com o naipe, mas se o naipe chegar e resmungar com o chefe, o naipe tá errado, daí já ganha mais uma mijada do chefe. Tem essa parte assim da hierarquia que não deixa de ser uma coisa igualitária (P5).

Perguntei a eles como se sentem ao lidar com estas situações onde precisam acatar a decisão de seus chefes e, ao mesmo tempo, deixar a suas vontades de lado. “Dependendo da situação, você sai puto...”, respondeu o participante cinco; “Chateação”, disse o participante quatro. Logo após isso, o participante seis fala jocosamente para os dois: “Meça suas palavras!”. Todos riem imediatamente. Depois, ele completa em tom de brincadeira, “O maestro vai ter acesso a isso...”, o que causa ainda mais risos. Acabei rindo junto com eles e dizendo seriamente, para tranquilizá-los, “não se preocupem, a identidade de vocês será preservada”. Talvez eu tenha dito isso, além do fato de ressaltar o respeito às questões éticas da pesquisa, por sentir que eles têm um cuidado muito grande com as palavras que falam ao maestro. Há um respeito e também um medo. Receio até de perderem seu lugar na orquestra.

Canguilhem (2001) escreve que todo homem quer ser sujeito das normas que ele mesmo cria. Para o autor, as normas surgem num contexto onde se tenta mecanizar o homem e o tempo, ocorrendo então uma espécie de negligência sistemática do caráter rítmico da atividade de um ser vivo qualquer, ou seja, nesta tentativa de “tornar o homem uma máquina”, são deixadas de lado suas idiosincrasias para se buscar uma norma de rendimento baseada na medida de tempo mínima praticada por diferentes operários a cada parte de uma determinada tarefa. Se esta norma não tem qualquer significado concreto para o trabalhador, ele apresentará enorme dificuldade de se sentir parte dela.

O autor escreve que há várias racionalizações e normas. Isto acontece por conta da multiplicidade de valores que podem ser avaliados em uma organização. A relatividade deste normal mostra ter relação com esta incontável quantidade de valores. E será por meio destes que surgirão diversas realidades psíquicas, morais e sociais. Segundo Canguilhem (2001), podemos ver que durante o avanço do capitalismo na América do Norte, onde se

via mão de obra abundante, os resultados de cronometragem taylorista tornavam-se normas. E caso estas não fossem seguidas pelos operários, eles eram prontamente mandados embora, isto é, os valores do pensamento de Taylor tomavam forma em normas dentro do trabalho, e, por conta disto, os “problemas” de aptidões individuais, do normal individual e do normal coletivo eram deixados de lado.

Na OSA se percebe este mesmo contexto agindo por meio da fala do participante dois:

Quando eu era aluno a gente era ensinado a seguir cegamente... A gente se rebela quando tem que se rebelar, mas musicalmente falando, se ele faz um gesto e a gente não concorda, não interessa, isso é lei. Se existe há 400 anos, por que agora vai mudar? (P2).

À medida que o participante dois diz “quando eu era aluno, a gente era ensinado a seguir cegamente”, está se referindo ao fato desta relação de hierarquia já vir sendo aprendida desde o começo da formação. Ou seja, é uma norma que vem sendo levada não só desde os primeiros anos de estudo, mas há séculos, a ponto de tornar-se uma “tradição”. Canguilhem (2001) comenta que o capitalismo traz a ilusão de que suas normas são definitivas e universais, pensando assim ter uma espécie de privilégio em relação à normatividade. O pensamento que circula na OSA, a respeito da relação músico/maestro, tem ares de algo definitivo e universal, na medida em que os discursos falam em “todo o lugar é assim”; “sempre foi assim”; “se existe há 400 anos, por que vai mudar agora?”.

Esse contexto parece contribuir para que haja uma distância entre os instrumentistas e o maestro. Distância de relação pessoal, de intimidade. Isto é mantido tanto pelo maestro, quanto por eles. “A gente quase não tem relação pessoal com o maestro, né? A gente só chega lá e ensaia...”, contou o participante oito.

Assim, eu ia percebendo que o regente era uma figura reservada. Eu o via trocando algumas palavras com os músicos no intervalo, mas, do pouco que pude escutar, eram questões de trabalho. “É mais uma relação musical”, disse o participante nove. Eles acham isso corriqueiro. Algo do cotidiano de qualquer orquestra. Alguns acreditam até que ele precisa manter essa distância, pois, do contrário, não conseguiria exercer a autoridade necessária para conduzir uma orquestra:

Não sei... o maestro ele meio que se isola no mundo dele. Não tem a mesma relação que músico pra músico tem. Tem sempre aquela relação de distância músico-maestro, mas se conversa tranquilo. Tenho o maior respeito pelo maestro, se rolar uma hora de brincadeira, rola, mas é assim (P7).

Não me incomoda porque a gente sabe mais ou menos como é por aí, a gente chega pra trabalhar, a gente chega pra fazer música. Não tem tempo pra conversar sobre outros assuntos. É uma relação de respeito (P1).

Tem um ditado muito interessante... O maestro geralmente rege em pé e não sentado, e o ditado é: quando o maestro senta, a orquestra deita. O maestro tem que dar exemplo sempre. Ele é nosso líder (P2).

“Podemos dizer que o corpo da orquestra, os instrumentistas, menos a administração, é uma família”, disse a mim o participante três. Nesta fala, a pequena ressalva, “menos a administração”, aponta para outro distanciamento, agora entre os músicos e aqueles que trabalham na parte administrativa, mais especificamente, na gerência da orquestra.

Na relação com a gerência, também há a prática de calar-se diante de algumas situações, mas este silêncio acaba surgindo mais como consequência de reclamações que não deram frutos. Eles, por várias vezes, reivindicam algo, mas, quando percebem que não serão atendidos, calam-se. Alguns chegam a dizer que se sentem péssimos por ter de lidar com esta situação, como é o caso do participante oito:

A gente fala e “Ah, tudo bem... a gente vai ver...” , aí demora anos pra resolver as coisas. A relação é muito difícil. Eu não me dou bem. Quando reclamo, nem sempre a gente é ouvido, quando eles reclamam, a gente tem que fazer. Quando marcam alguma coisa, a gente tem que ir. A gente praticamente não tem opção às vezes... Não é uma coisa amigável na maioria das vezes. É uma coisa... Regime mesmo. Eu me sinto péssimo, mas não posso fazer nada. Se tentar fazer, é capaz de te ameaçar, de te demitir. Já me trataram mal, de uma reclamaçãozinha virou um problemão (P8).

Percebe-se que há aqui também o medo de ser demitido por estar “reclamando demais”. Quando o participante oito diz que há um “regime”, ele não é o único. Outros também comentam que as decisões tomadas pela gerência precisam ser seguidas por eles, mesmo que não concordem, mesmo que não queiram fazê-las. “Eles sempre arranjam uma forma da gente fazer. ‘Ou tu executa, ou tu vai embora!’”, comenta o participante seis, como se estivesse repetindo uma frase de algum integrante da equipe administrativa. Para usar as palavras do participante três, há uma subordinação na relação gerência/orquestra. Sendo assim, eles acabam realizando as atividades a contragosto por medo de serem desligados.

Para Canguilhem (2001) o operário é único. A normatividade criada por cada um fará com que haja a liberação do potencial do indivíduo, dará sentido a sua vida. Segundo o autor, o operário parece querer ser este que é visto em sua idiossincrasia. E quando resiste às universalizações das normas capitalistas, o mesmo operário ainda verá seus motivos

sendo qualificados como irracionais, anormais. Porém, este trabalhador possivelmente só tomará como autenticamente normal as condições de trabalho instituídas por ele mesmo, com referência em seus próprios valores, e não nos que lhe foram impostos, ou seja, o meio de trabalho normal será aquele produzido por ele para ele.

Os entrevistados também parecem querer ser sujeitos de suas próprias regras. Querem também ter espaço para produzir suas normas e não somente obedecer aos mandos de outros. Dejours (2009a) escreve que o sofrimento tem início quando o rearranjo da organização do trabalho torna-se impossibilitado, há um bloqueio da relação do trabalhador com a organização do trabalho. “A energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão” (DEJOURS, 2009a, p. 29). É possível perceber vivências de sofrimento no discurso de certos músicos na medida em que muitas vezes se sentem de mãos atadas, sem poder mudar o que está acontecendo.

Nota-se que quando a insatisfação mostra-se geral e boa parte da orquestra se recusa a aceitar algo, eles conseguem produzir mudanças: A gerência acaba tendo que ceder. Numa conversa entre os participantes de uma das entrevistas em grupo, é possível perceber isso:

...Se for bom pra administração e pra orquestra, maravilha! Agora se for só bom pra administração e ruim pra orquestra... Mas o trabalho tem que ser feito. Aí o conflito é grande, pois, se a orquestra bate o pé e diz “Não! Nós não vamos executar!”, eles vão ser prejudicados sempre (P4).

Há aqui uma percepção de que quando se unem, conseguem construir mudanças, mas não é sempre que conseguem este apoio coletivo. Os músicos apresentam muitas queixas quanto à gerência. “Mudaria a gerência, não o gerente. Eu aumentaria a equipe dele. Eles até têm boas ideias, querem fazer um bom trabalho, mas têm pouca gente”, diz o participante dois quando lhe perguntei se havia algo que ele gostaria de mudar no seu trabalho. Eles ressaltam que a atual equipe vem fazendo um bom serviço em comparação com a anterior, principalmente em relação ao pagamento de salários e informações gerais sobre as atividades da orquestra. Porém, dizem que há muito que melhorar na medida em que se veem ainda tendo de trabalhar em condições desagradáveis.

3.2.4 As cobranças de si e dos outros

Resolvi criar este tópico por conta da grande quantidade de falas que apareceram mencionando a carga de cobranças recebidas pelos músicos da OSA. Cobranças que vêm tanto deles para com eles mesmos, quanto dos outros.

“Nem todo mundo toca com prazer, muitos tocam na pressão...”, aqui, na fala do participante um, vem o primeiro contato que tive com o sofrimento no trabalho dos músicos da OSA. Ao pedir que me explicasse melhor o que queria dizer com “tocar na pressão”, recebi de resposta um sorriso um tanto preocupado seguido de uma pequena brincadeira: ele colocou uma das mãos no gravador e com a outra aproximou os dedos em frente dos seus lábios, em um sinal de que era bom não gravar o que ele teria pra dizer dali para frente.

Cada músico parece já exercer uma autocobrança, que pode chegar a ser tão exacerbada ao ponto de alguns já terem cometido suicídio: “Colega daqui já se matou por conta disso: de estresse, de autocobrança... O músico perfeccionista não aceita estar errando, não aceita estar desafinando...”, disse o participante um. Isto imediatamente me remeteu à música “Desafinado” de João Gilberto: “Se você disser que eu desafino, amor, saiba que isso em mim provoca imensa dor”. Uma dor de quem não está conseguindo fazer seu trabalho direito aos olhos do outro, e até de si mesmo.

Em *À guisa de introdução ao narcisismo*, Freud (1914-2004) fala de um ser humano que possui tremenda dificuldade em renunciar à perfeição e à completude narcísica da infância. Não é possível continuar deleitando-se deste estado infantil na medida em que “as admoestações próprias da educação, bem como o despertar de sua capacidade interna de ajuizar irão perturbar tal intenção” (FREUD, 1914 [2004], p. 112). Desta forma, a busca narcísica continuará, porém de uma nova maneira através de um ideal-de-Eu. Aquele narcisismo inicial dá lugar ao que cada um de nós projeta diante de si mesmo como ideal. Novos caminhos são trilhados na busca pelo prazer. Um deles é o trabalho. Ele será um meio pelo qual será possível sublimar pulsões. Cabe também ressaltar que, como está em Mendes e Araújo (2012), o trabalho é regido pelo princípio da realidade, conceito de Freud (1920 [2006]). E a realidade do trabalho muitas vezes chega a ser devastadora. “As regras, a disciplina e os controles são elementos constitutivos do mundo do trabalho. O limite, a lei e a castração são preços a serem pagos por trabalhar” (MENDES; ARAÚJO, 2012, p. 26).

Esta enorme cobrança dos músicos pela perfeição parece comportar um conteúdo de origem narcísica, um retorno àquele momento infantil onde tudo continha um alto requinte de prazer. Conseguir tocar de maneira impecável, praticamente sem erros lhes dá extrema satisfação. E na busca por esse grau de excelência, fazem cobranças excessivas. É como se ouvissem a “canção do Supereu” tocando constantemente, exigindo esforço, dedicação e primazia. Algo que pode ser visto no repetitivo discurso “músico não pode se acomodar, tem de estar sempre buscando melhorar”, que ouvi de vários deles. Isto remete a Bauman (2000), ao apontar que uma das premissas éticas do trabalho é a do “perigo” que há em conformar-se com o que já se conseguiu e contentar-se com menos, ao invés de buscar mais. Para o autor, é socialmente tido como absurdo e irracional deixar de se esforçar depois de haver conseguido alcançar a satisfação. Sendo assim, o trabalhador que se contenta com o que tem, pode ser visto como um acomodado. Isto é o que parece figurar no trabalho dos músicos da OSA. É preciso estudar. É preciso manter-se em constante aprimoramento.

Contudo, o real do trabalho é impositivo. Ele muitas vezes os atrapalha de chegar aos ensaios com a técnica em dia, o que acaba fazendo com que recebam outra cobrança além da que já exercem sobre si mesmos: a do maestro, dos chefes de naipe e dos seus próprios pares. A relação com determinados maestros parece ser bastante nociva para os músicos. Alguns regentes chegam a exercer uma cobrança exacerbada a ponto até causar humilhação:

Já tive muito problema psicológico. Havia um tempo que eu era muito cobrado e isso estava me afetando muito... Já aconteceu comigo, de ser exposto e ele (o maestro) dizer “toca só tu”. Mais de 60 músicos e só eu tocando a minha parte, pra todo mundo ver isso. Às vezes a gente não tá preparado... Hoje, essa semana, não deu pra preparar aquele trecho, o maestro viu que eu não preparei e expõe a gente... Às vezes é humilhante... (P1).

Esta tensão de trabalhar mesmo quando não se está “preparado” apareceu bastante nas falas. A falta de preparo, que eles alegam aparecer com alguma frequência, vai ao sentido de não ter tido tempo de estudar adequadamente a obra. Quando se veem nesta situação, alguns se sentem nervosos:

Estresse é questão de... não tá preparado, chega pro ensaio e não preparou. Sabe que o maestro vai falar, daí a pessoa vai ficando nervosa, isso vai causando estresse natural (P8).

No caso do percussionista, além do risco de ir ensaiar sem estar preparado tecnicamente, há uma falta de concentração que surge como uma especificidade de seu

instrumento na orquestra. Em algumas peças, eles chegam a participar de poucos momentos. Às vezes, em uma obra de mais de uma hora de duração, há poucos segundos de percussão. Sendo assim, acontece uma longa espera até que apareça o momento certo de tocar. Essa espera em si já deixa alguns deles apreensivos. Nesse momento a concentração é fundamental, pois ao menor deslize o músico erra e, como seu instrumento tem um som bastante destacado, é perceptível a todos da orquestra. Tive oportunidade de conversar com um pianista convidado para um festival de ópera que a OSA participaria. Ele me contou sobre este momento de tensão que é a espera para a entrada na música. Inclusive, falou-me de uma situação de ensaio. Durante a sua parte na peça em que tocava, a orquestra inteira para e ele toca sozinho durante um minuto. Sua entrada demorava a chegar, mais ou menos depois de 30 minutos de música. Num instante de distração, percebeu tardiamente o seu momento de começar a tocar. Quando tocou, a primeira nota que deu ao piano não era a nota correta. Todos os músicos se viraram para ele depois de perceberem o seu erro. “Foi uma situação muito constrangedora”, disse o pianista.

Tendo de exercer uma profissão que lhes exige tanta concentração, outra situação que causa incômodo a eles é ter de trabalhar, mesmo com problemas pessoais:

Acontece muito de eu chegar pra cá com a cabeça muito cheia de problemas, minha esposa tendo de trabalhar no interior, minha filha longe, e às vezes você não consegue se concentrar, se entregar ao seu trabalho, por conta de muitos problemas que acontecem (P3).

Nossa profissão mexe tanto com o psicológico... Eu sofri um problema familiar que a minha esposa estava com suspeita de câncer. Tive de vir trabalhar. Agora imagina se minha cabeça estava no trabalho? (P4).

Este alto nível de concentração que seu trabalho exige produz desgaste mental. Durante a entrevista com um dos grupos, quando abordamos essa questão, aconteceu um fato curioso. O participante quatro falava: “... O exaustivo da nossa profissão é a mente. O poder de concentração é tão elevado, a adrenalina tá tão alta que quando termina, que levanta, que coloca o instrumento na costa...”, “a gente vai beber!”, completa outro músico antes que o anterior terminasse sua fala. Todos gargalharam depois desta brincadeira. O participante quatro conclui então: “...bate o cansaço, parece que a gente carregou a manhã inteira a saca de cimento na costa”.

É possível ver os efeitos do trabalhar no discurso dos músicos da OSA. Trabalhar que, retomando Dejours (2004), é uma das maneiras que o instrumentista tem para dar conta de uma tarefa cercada por pressões materiais e sociais. O autor comenta que será impossível para o trabalhador atingir a qualidade que lhe é exigida se as prescrições forem

respeitadas em seus mínimos detalhes. Até diante das condições mais favoráveis e de uma organização de trabalho rigorosa de procedimentos e instruções claros. Haverá um grande calo nos sapatos do trabalhador: o imprevisto. Como conseguir o mínimo de concentração necessária para tocar uma composição complexa, quando alguém da família é acometido por uma doença? Ou mesmo, quando você se vê diante de tantas dívidas que mal consegue pagar seu próprio plano de saúde?

Diante disso, o músico tenta realizar sua atividade, muitas vezes sem sucesso. É travada uma luta entre o aparelho psíquico e a organização do trabalho, cada qual com suas demandas nem sempre em harmonia. O instrumentista tentará manter-se dentro de uma normalidade, porém, como aponta Dejours (2011), a regra é o sofrimento. Na tentativa de dar conta desse trabalho hostil, que pressiona por resultados imediatos, que exige alto grau de concentração, o músico tenta encontrar um jeito para não enlouquecer aos poucos, criando estratégias para manter a saúde mental. Sofrerá diante disso, pois nem sempre conseguirá tornar seu trabalho um escoador pulsional, acumulando assim certa tensão psíquica que virá como sensação de desprazer.

3.2.5 As relações entre os pares

Apesar de perceber que havia entre eles uma relação muito amistosa, perceptível pelas constantes brincadeiras que tiravam entre si, há dois momentos em que esta relação acaba gerando conflitos. Os dois têm a ver com o fato do trabalho não depender somente de si, mas também dos outros que estão ali trabalhando no grupo. A organização de trabalho dos músicos da OSA faz com que dependam uns dos outros. Como a orquestra é um conjunto de mais de 50 instrumentistas e o resultado da atividade de cada um é o som que todos produzem, ou seja, a música, então cada um ali é importante. O público costuma julga o grupo inteiro, mesmo quando o erro é cometido somente por um. Desta forma, há uma necessidade de que todos estejam empenhados no que estão fazendo. No entanto, no real do trabalho, alguns não estão tão envolvidos com a atividade quanto outros. Surge o conflito:

O problema é que a gente toca em grupo, a gente depende do outro. A gente nunca vai tocar sozinho numa orquestra. Se um estuda e outro não, o serviço não vai pra frente. Se um errar ali, vai atrapalhar o serviço, não tem jeito, todo mundo tem de estudar... (P8).

O trabalho é visto pelo público né?, então o público vai entender que aquela equipe tá ruim. Se tem um, dois, três, ali naquela equipe, que tá tocando mal, vai sujar a música (P7).

O estudo prévio das obras é um dos pontos de conflito do não engajamento na atividade. Alguns músicos não o fazem. Isso fará com que estes que não estudaram apresentem erros na execução dos arranjos durante os ensaios. Quando isto acontece, o maestro determinadas vezes interrompe o ensaio e chama a atenção de certa equipe de instrumentistas. “Os violoncelos não estão acompanhando”, dizia o maestro em um dos ensaios que assisti. Os músicos percebem isso como uma espécie de “puxão de orelha”. Incomodam-se quando o regente os repreende. O naipe que está com problemas precisa, então, encontrar entre si um modo de corrigir a performance. Nessa negociação de como resolver as dificuldades, aparece o que chamam de “estresse”:

No meu naipe tem três pessoas tocando clarinete. Uma nunca escutou a obra. A gente combina “vamos escutar a obra”, mas o cara não dá a mínima. Isso gera conflito. Tem de chegar num acordo ali pra pensar mais ou menos igual... Agora tem gente que não se estressa, erra tudo e não dá a mínima! (Nesse momento ele dá um risada irônica). Aí rola estresse, né? Eu sou um cara muito estressado, eu erro e fico puto comigo. Agora tem gente que erra e parece a coisa mais natural do mundo e não se liga, não tenta melhorar, isso acaba o quê? Isso gera um estresse maior em mim (P8).

Esse “estresse” sentido pelo músico, pode ser analisado em questão de economia psíquica no trabalho. “A carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui” (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 2009, p. 28). O arranjo um tanto rígido da organização de trabalho do músico, acaba produzindo situações onde as cargas psíquicas não encontram representação em aspectos da tarefa, cambando para um acúmulo no aparelho psíquico e, assim, gerando esta tensão sentida como desprazer.

No caso do participante oito, ele faz parte do naipe de sopros, que segundo alguns músicos me informaram, é o grupo que mais tem conflitos. “Já vi coisa de um apontar o dedo na cara do outro e quase sair soco”, comentou a mim o participante dois. O participante oito fez parte de uma das entrevistas coletivas. Nesta, quando perguntei a todos como era a relação entre os músicos da orquestra, os dois outros entrevistados disseram ser tranquila. Nesse momento eu o notei calado. Perguntei a ele: “E você? O que acha?”. Tive como resposta um simples “É...”, mas que me deu a entender que ele não concordava muito com esta tranquilidade, porém não comentou nada. Foi então que disse a ele: “ouvi dizer que o naipe de sopro é um dos que mais briga...”. O músico comentou:

“não é questão de briga, não... é que tem muita discussão”. Voltou ao ponto de que há alguns integrantes na sua equipe que não se importam em estudar, em trabalhar em cima dos erros para corrigi-los. Como o maestro chama a atenção de todos, a “culpa” pelo deslize de um acaba recaindo em outros, principalmente no chefe de naipe. Como ele mesmo diz, é uma pessoa muito exigente consigo, se “estressa” quando comete erros. Ao ver seus colegas de equipe errando e não dando qualquer importância ao fato, se sente agredido mentalmente.

Outro entrave que surge ao tentar dar conta das exigências da organização do trabalho se dá quando os músicos precisam lidar com colegas que não aceitam sugestões:

Às vezes na relação entre colegas você pode encontrar pessoas intolerantes, não tô falando de maestro, tô falando da nossa relação aqui... O corne inglês e fagote¹¹ fazem coisas juntas. “Pô, cara, não dá mais pra eu subir”, então vou tentar baixar, só que muitas vezes, quando você tenta baixar, ou tenta aumentar demais, te causa incômodo, te tira de uma posição que você estudou daquela nota, que é confortável. E quando a pessoa é intolerante e diz “só toco desse jeito” e você não é... Isso te causa uma chateação (P3).

Às vezes quem corrige não é nem o errado. Às vezes o errado nem se toca, mas tu paras e corrige que é pra não ter esse problema do maestro falar... (P8).

Vemos aqui outra situação que parece acontecer especificamente no naipe de sopros, agora com instrumentistas que tocam oboé, corne inglês, fagote e trompete. Ela mostra uma tentativa um tanto forçada do trabalhador de rearranjar o seu modo operatório para poder dar conta das exigências do trabalho. Isto acaba fazendo com que eles abandonem os gestos que haviam encontrado e que possivelmente lhes forneciam mais prazer. Quando o músico fala em “subir” e “descer” ele está se referindo a uma região de notas no seu instrumento, na qual cada um aprende a tocar determinado trecho da música, na medida em que esta região é mais confortável para ele. Porém, o problema vem quando os sons parecem não estar afinados. Isso faz com que eles tenham de mudar o jeito de tocar determinado trecho. Para os instrumentistas de sopro, isso não depende só da mudança de notas em certa região do instrumento, muda também a respiração, pois terão necessidade de utilizar mais (ou menos) ar para sustentar determinadas notas. Ou seja, não é tão fácil para eles ter de fazer algumas alterações no seu modo de tocar. Porém, como estão em um grupo, precisam “ceder” em certos momentos e “sair do seu conforto”. Dar de frente com músicos que não estão dispostos a mudar, acaba criando tensões que precisam ser resolvidas entre eles, para que não chegue ao ponto do maestro interromper o ensaio por

¹¹ Instrumentos de sopro

conta disso. Além disso, o modo como certos colegas negociam estas mudanças pode ser ríspido demais:

Às vezes o próprio colega teu chega e o pedido dele é distorcido... Assim, de repente eu tô tocando aqui, mas a minha nota tá baixa, aí o outro colega “Pô, bicho, tenta subir essa nota aí”, mas não sabe pedir. No nosso naipe de trompete, a gente resolve as coisas muito rápido porque a gente não tem esse problema. É relativo, é educação... Vem a parte da pessoa de saber pedir. Nessas alturas o cara quer mostrar que ele é o bacana, começa a fazer gestos. Eu não gosto disso. Cada um de nós estuda, a gente sabe que não deu certo, pô, tu sente, na próxima já vem consertando (P9).

Na relação entre os pares, também foram percebidos alguns aspectos que levam ao sofrimento. O modo como ocorre a divisão do trabalho na orquestra, onde as tarefas são repartidas entre os músicos, faz com que dependam uns dos outros para realizar a atividade. Esta dependência traz sofrimento na medida em que os músicos veem seu desempenho ser prejudicado pela falta de engajamento dos outros. Na medida em que se esforçam para manter um estudo regular e técnica apurada, esperam que seus pares também façam da mesma forma. Quando isto não acontece, os erros na execução surgem e não são vistos com bons olhos pelos chefes, que os repreendem. Um grupo inteiro de instrumentistas acaba sendo julgado pelo erro. A ideia que paira é que se um erra, todos erram. Sendo assim a responsabilidade é repartida. Ao mesmo tempo em que isso os protege individualmente, causa injustiças na medida em que uns acabam pagando pelos erros cometidos por outros.

O naipe de cordas parece ter uma relação mais amena. Resolvem seus problemas diários com certa tranquilidade, sem que haja discussões muito acaloradas como as que acontecem no naipe de sopro. O participante dois comenta sobre isso: “Não quero dar uma de segregacionista, mas o pessoal de cordas pensa diferente. Lá (no naipe de sopros) eles resolvem tudo no soco. A gente não”. O mesmo também pode ser dito para o naipe de percussão. Estes consideram que entre si há uma “tranquilidade”.

CAPÍTULO 4

ESTRATÉGIAS DE DEFESA, RECONHECIMENTO E PRAZER

Neste capítulo serão abordadas as análises de acordo com conceitos da Psicodinâmica que indicam certas mobilizações subjetivas dos músicos em busca do equilíbrio psíquico, tais como o reconhecimento, prazer e as estratégias coletivas: resistências e defesas.

4.1 O reconhecimento e a falta de reconhecimento

O concerto termina. A última nota é tocada. Surge um silêncio que é imediatamente quebrado por centenas de palmas que ecoam pelo teatro. Os músicos levantam-se de suas cadeiras em um sinal de respeito e assistem toda aquela cena. Eles veem um público sorrindo de satisfação executar aplausos calorosos. Alguns expectadores estão com os olhos marejados, parecem ter se emocionado com o que viram e ouviram. A cena é tão forte que alguns instrumentistas também se emocionam. Os músicos descem do palco, arrumam suas coisas e, quando saem do teatro, há algumas pessoas esperando para cumprimentá-los. Parecem nutrir uma imensa admiração por eles. Este é o ápice do reconhecimento para o músico. É um dos momentos da validação social do seu trabalho.

Mas é um reconhecimento que não vem dos pares ou da hierarquia, como descreve Dejours (2009b). Vem de “outros Outros” que fazem parte também do trabalho do músico: os expectadores. Eles também avaliam a atividade tanto em sua beleza quanto em utilidade. Neste caso, pude perceber um reconhecimento que é pontual. O público tem uma aparente admiração pela beleza da arte, mas poucos veem um trabalho, uma profissão, naquilo que presenciaram, ou seja, há um reconhecimento pelo belo, mas não tanto na sua utilidade profissional.

É preciso esclarecer neste tópico que, quando abordei o tema do reconhecimento com os participantes, direcionei as perguntas para dois caminhos. Um em relação à hierarquia e aos pares, e o outro em relação ao público e à sociedade em geral. Com relação ao primeiro, eles todos ressaltaram que sentem seu trabalho sendo reconhecido pelos colegas e por seus superiores. Mesmo tentando puxar mais detalhes, as falas logo

terminavam. Já falando em relação ao segundo ponto, as falas foram bastante ricas em detalhes. Pareciam querer falar mais sobre isso. Logo, me fez pensar que era algo chave de um sofrimento deles, a falta de reconhecimento social de sua profissão.

“Aqui no Brasil é uma profissão que não é muito valorizada. Se você for à Europa, o orgulho de um pai é ver o filho tocando...”, diz o participante um. Em uma de minhas idas ao conservatório, conversei com alguns alunos de no máximo 14 anos. Eles me contavam que gostavam muito de estudar música, mas todos tinham planos de sair do país por conta da mesma percepção tida pelo participante um. Um dos músicos que entrevistei está a ponto de viver esta situação. Com pouco mais de 20 anos de idade, ele já possui 15 anos de formação musical, mas vê a necessidade de ir para Europa continuar seus estudos:

Vou estudar violino na França. Tem um problema social aqui que é a desvalorização do músico, que é aquela coisa que ele falou assim, tu chega “sou violinista da orquestra”, “é mesmo? E o que tu fazes lá? Tu ganha pra fazer isso?”. Parece um absurdo. É uma coisa que pra gente é óbvia. Sinto-me desrespeitado. Dá vontade de dar uma patada... (P5).

Esse sentimento de desrespeito é vivido por todos eles, tanto em relação ao trabalho que fazem na orquestra quanto em seus outros empregos na música, como por exemplo, no de professor. O participante dois contou-me uma situação onde um de seus melhores alunos, certa vez, resolveu abandonar os estudos no conservatório. Como motivo, diz o músico fazendo a suposta fala do aluno: “Ah, professor, vou desistir... Meu pai disse que acabou a brincadeira e tá na hora de eu fazer vestibular pra alguma coisa séria... Engenharia, medicina...”. Entrar em contato com este tipo de situação parecia lhe trazer algum sofrimento a ponto de ter desenvolvido uma estratégia. Ele busca “não levar para o lado pessoal”. Acostumou-se a ouvir discursos como esse e hoje aprende a suportar não deixando que esta situação o abale.

Outra consequência da desvalorização da música como profissão pode ser percebida em uma situação enfrentada pelo participante quatro:

Quando fui comprar o meu carro, é um carro de uma marca importada, um pouco caro, antes de a atendente olhar o contracheque, eu disse: “Sou músico”. Ela não me deu importância nenhuma, mas o meu contracheque, eu sabia a minha realidade, sabia o carro que eu queria comprar. Quando mostrei o contracheque, quando ela viu o cifrão, ela começou a me olhar com outros olhos. Virou até piada! Eu pedi pra ser atendido por outra pessoa, não deixei ela ganhar comissão pela minha compra. Situação constrangedora, né, tu és um cidadão, quer ser respeitado (P4).

Eles se sentem desvalorizados mesmo quando se fala no reconhecimento entre os que trabalham com a música. O que acontece é que a música erudita é menos reconhecida

em comparação aos estilos musicais mais populares como o tecnobrega. Um reflexo deste contexto é que um DJ que trabalha em aparelhagem¹² possui mais reconhecimento do público em geral do que um músico de uma orquestra sinfônica. O sentimento de desvalorização vem quando há a comparação entre estes dois profissionais, principalmente em relação à dedicação que cada um parece ter na sua formação.

Um músico erudito precisa de vários anos estudando em conservatórios, escolas e em casa, para poder conseguir um emprego em uma orquestra. Um DJ de aparelhagem dificilmente possui algum estudo musical formal, ele aprende sua atividade na prática:

Tu passa os dez anos estudando, o dia inteiro estudando, se tranca, fica batendo cabeça, até à noite. Daí vem um brother, pega um estudo de quintal, toca 5 notas e sai por aí dizendo “sou DJ” e quando chega na rua é mais valorizado, “ah tu és do Popsom¹³ é? Legal!”. A gente que tem uma dedicação muito maior não tem esse reconhecimento (P5).

Mendoza Ñino (2010) ressalta a grande diversidade de níveis educacionais presentes entre os que trabalham com arte. Há tanto os que têm uma formação exclusivamente autodidata ou feita em lugares não formais (aulas particulares com professores, cursos ministrados em igrejas ou pequenas escolas etc.) como também os formados em instituições de ensino superior. Esta diversidade de níveis educacionais parece contribuir para a desvalorização sentida pelos músicos com formação em instituições superiores. O que se mostra nesta ocasião, é que não é necessário ter um estudo musical mais formal para alcançar reconhecimento social, tanto é que o DJ de aparelhagem o consegue sem ter passado por qualquer escola de música¹⁴.

Alberto (2010) também entrevistou membros da Orquestra Sinfônica da Amazônia. Neste estudo igualmente se percebe que é preciso muita dedicação e trabalho para ser músico de uma orquestra. É uma atividade ímpar, na qual são necessárias muitas horas de estudo para que cada músico consiga tocar seus instrumentos de maneira adequada. A ideia não é tanto a de perfeição na execução do instrumento, pois segundo os músicos, não há perfeição. Porém, há uma tentativa de se aproximar dela e executar bem a obra de certo compositor. Para isso é preciso ter horas e horas de dedicação e amar seu trabalho.

¹² Estrutura de som composta por caixas de som de grande potência e efeitos luminosos. Usada frequentemente em festas no estado do Pará.

¹³ Aparelhagem de som bastante popular no estado do Pará.

¹⁴ É possível verificar estas informações por meio do documentário *Brega S/A*, lançado em 2008 com direção de Vladimir Cunha e Gustavo Godinho. O material pode ser assistido na íntegra pelo link: <http://greenvision.com.br/portfolio/brega-sa/>

Um exemplo que pode nos arejar mais nesta discussão fala, mais especificamente, dos músicos que trabalham com o violino (como o participante cinco), um dos instrumentos mais comuns de uma orquestra sinfônica. Em meio a uma conversa entre o personagem principal do romance de Alexandre Dumas chamado Hoffman e o mestre Gottlieb Murr, um velho regente de orquestra, podemos ver indícios da extrema exigência imposta aos que tocam este instrumento clássico. Hoffman comenta a Murr que toca violino, este imediatamente começa a questioná-lo se ao menos sabe o que é o violino. Em seguida comenta que o violino é o instrumento mais difícil e que foi inventado pelo diabo como uma forma de prejudicar os homens. Segue então sua explanação repleta de mitos:

Oh, o violino! Você sabe, profanador infeliz, que esse instrumento esconde sob sua simplicidade quase miserável os mais inesgotáveis tesouros de harmonia que é possível ao homem beber da taça dos deuses? Você estudou essa madeira, essas cordas, esse arco, e principalmente, o material de que as cordas são feitas? Você espera reunir, congrega, domar sob seus dedos esse maravilhoso, que há dois séculos resiste aos esforços dos mais dotados, que se queixa que geme sob os dedos deles e que jamais cantou a não ser sob os dedos do imortal Tartini, meu mestre? (DUMAS, p. 26, 1850 [2005]).

Esta fala de Murr me faz pensar inclusive nos mitos que parecem atravessar o uso destes instrumentos clássicos que há séculos vêm sendo utilizados pelos músicos. Faz-me pensar que para que um músico toque em uma orquestra sinfônica é necessário certos anos de prática e domínio. No mínimo 10 anos, dirá um dos membros da Orquestra Sinfônica do Teatro da Paz, em Alberto (2010), além de precisar também possuir uma boa capacidade de abrir mão de alguns “prazeres” de sua infância e adolescência para um treinamento prático diário e árduo. Deve também desenvolver a sensibilidade de aprender as exigências estéticas das mais variadas composições advindas de períodos históricos díspares da música. Um músico de uma orquestra sinfônica aparece, então, como alguém difícil de ser encontrado. Logo, são raros os que possuem todas estas qualidades de formação e prática.

Outro possível desdobramento deste contexto é a dificuldade de conseguir levar uma orquestra para o interior do estado. Os músicos contam, insatisfeitos, sobre os contratantes que geralmente tentam trazer a OSA para outras localidades. Estes reclamam do alto valor que precisam desembolsar para tal, o que parece não ser nem um terço da quantia que geralmente é paga para a vinda de uma aparelhagem:

Às vezes quando se contrata orquestra sinfônica as pessoas choram por conta do cachê. Pra pagar 300, 400 reais, um cachê para o nosso deslocamento... Às vezes, pro custo todo de uma orquestra, vai custar uns 40 mil. As pessoas fecham com um Superpop¹⁵ por uns 150, 200 mil reais... Não desvalorizando o tipo de

¹⁵ Outra aparelhagem popular do estado.

trabalho deles, que é uma outra coisa, é musica para as massas. O trabalho é diferente, eles já têm musicas lá gravadas que eles apertam num botão e tocam, a galera se diverte. Cara, nós trabalhamos muito pra gente dar uma nota mais redonda, pra você conseguir fazer aquele início afinado... (P3).

Eles contam que as pessoas costumam não perceber o trabalho todo que os músicos tiveram para chegar até o resultado final, que é o concerto. Poucos parecem perceber que, por trás da beleza daquela apresentação, há anos de trabalho e dedicação. “Quem tá de fora, só conhece o resultado... Não vê os bastidores, não viu a cobrança em cima de cada músico e a autocobrança de cada”, diz o participante um. A percepção do participante dois também vai no mesmo sentido quando tenta descrever o pensamento do público que os assiste:

Fora da OSA, tu sabes que músico de cordas toca em casamento, né? Na cabeça tanto do público da OSA quanto do público do casamento, tu só vives para aquele momento. Tu passas o dia todo deitado, daí, na hora de tocar, tu levanta e vai tocar. Existe todo um processo de ensaio, de estudo individual. É aquilo que as pessoas não sabem. Ninguém sabe dos ensaios (P2).

De acordo com Segnini (2007), uma das múltiplas dimensões nas quais é possível ver o trabalho artístico é como expressão artística, pois está relacionado à criação ou interpretação. A autora também aborda o fato do trabalho artístico ter por resultado a produção estética. Quando vamos analisar o trabalho de um artista, geralmente, pegamos sua obra final como foco de análise: Um quadro, um disco, uma escultura, um filme, uma apresentação como a descrita pelo participante dois, entre outras. Mas o que é conhecer a obra sem conhecer o artista? Dirá Alexandre Dumas no romance *Colar de Veludo*, é conhecer a alma sem o corpo. A obra é o que se mostra, é o que sobra de nós logo depois de morrermos. Porém, o corpo viveu. Dificilmente compreenderemos a obra de um homem se não tivermos conhecido o homem pessoalmente. No entanto, esta e outras dimensões, como as relações de trabalho e profissionais, que se subentende fazer parte deste trabalho, são deixadas de lado.

Segundo Souza e Borges (2010), é corriqueiro ouvir discursos que se referem à atividade do músico como aquilo que está entre o lazer e o profissionalismo. De um lado está o lazer, nas características criativas e lúdicas; do outro temos o aspecto profissional, que é o estabelecimento de rotinas de trabalho e responsabilidade com o público. É possível perceber que o trabalho do músico da OSA compreende estes dois aspectos, pois, ao mesmo tempo em que entretém aqueles que assistem, funciona como trabalho, pois

possui uma rotina estabelecida, pagamento de salário etc. No entanto, o público só costuma ver o lado lúdico, o que gera certo descredito profissional ao que fazem.

Com base no conceito de ética no trabalho de Bauman (2000) é possível dizer que o músico da OSA está inserido num meio atravessado por uma ética. Ele, a fim de conseguir o necessário para viver, se insere num trabalho que considera valioso e digno de ser pago. Mas, socialmente, nem sempre a música será vista como este tipo de trabalho. Para muitos, nem é trabalho, é só lazer. E, se estar trabalhando é visto como o estado normal dos seres humanos e o artista tem uma atividade que não é tida como um trabalho, então não se dirá que ele está trabalhando. Possivelmente se dirá que ele é um vadio, desocupado, preguiçoso e que precisa encontrar um trabalho “de verdade”. Logo, o labor musical terá dificuldade em pagar uma remuneração ou salário dignos. A orquestra esbarrará nesta falta de reconhecimento para poder conseguir apresentações em outras localidades. Seu serviço será entendido como “caro demais”. O artista terá primeiro de conquistar certo reconhecimento, para depois conseguir vender aquilo que produz, como conseguem as aparelhagens no estado do Pará. Isto tudo ressaltando que a orquestra é uma saída para muitos que trabalham com música, por ser um dos poucos trabalhos ligados à arte que possuem um contrato salarial e certo tipo de estabilidade.

Diante disso, se para Dejours (2009a), os jogos de reconhecimento são capazes de transformar o sofrimento em prazer nas atividades de trabalho, veremos os músicos terem poucas oportunidades de conseguir sublimar o seu sofrer por meio de um reconhecimento externo. Um destes momentos é ao final dos concertos, quando são aplaudidos por sua demonstração de habilidade, inteligência, talento e beleza.

Retomando agora alguns aspectos apresentados na relação dos músicos com seus superiores, no modo como se organiza o trabalho. É possível que, apesar dos músicos comentarem que há reconhecimento entre eles e seus superiores, o fato do instrumentista ter de abrir mão de seus modos de interpretar uma obra e aceitar forçosamente a maneira do maestro, faz que se perca um aspecto fundamental do reconhecimento, que é a sua marca pessoal, a sua identidade, aquilo que tem de diferente. Este modo de organização parece despersonalizar o artista, chegando a produzir até certa indignação por não conseguir ver naquela tarefa aquilo que percebe como sendo seu. Segundo Dejours (2009b), uma atividade de trabalho traz consigo uma significação narcísica e, além disso, pode comportar investimentos simbólicos e materiais em direção a um Objeto (Outro). Desta forma, um trabalho sem significação alguma, frustra narcisicamente, formará de

tempo em tempo, uma “imagem narcísica pálida, feia e miserável” (DEJOURS, 2009b, p. 49).

4.2 Estratégias coletivas: defesas e resistências

E diante de um trabalho cheio de elementos que trazem certa dose de sofrimento, os músicos encontram meios para reduzi-lo. Possuem várias estratégias, sejam coletivas ou individuais, para lidar com o modo que seu trabalho se organiza. Utilizando Seligmann-Silva (2011), podemos diferenciá-las entre defesa e resistência.

Uma das resistências, aqui pensadas como um enfrentamento das situações ou condições determinantes do sofrimento, é quando os músicos mostram à gerência da orquestra as suas insatisfações. Eles costumam fazer reclamações pontuais a respeito de salário e condições de trabalho às quais são submetidos no teatro ou mesmo em viagens para o interior do estado. “Quando a gente fala demais a gente consegue pouco. Quando falamos de menos a gente não consegue nada”, comenta o participante um. É um “falar” no sentido de tomar alguma atitude frente ao que não está indo bem no trabalho. É a maneira que encontram para conseguir mudar algo.

E, quando as mudanças não aparecem mesmo reclamando, surge outra forma de resistência: a greve. Já houve momentos em que os músicos se uniram e se recusaram a tocar nas condições que lhe foram apresentadas:

A gente fazia greve (ele dá um sorriso que me soou um tanto irônico), a orquestra fazia greve... Houve muita luta. Todo mundo se uniu pra conseguir uma coisa. Não podia demitir a orquestra toda. Ou acabava com a orquestra ou atendia. Foi isso. Assim fomos conseguindo (P1).

Em matéria do jornal *Diário do Pará*¹⁶ intitulada “Orquestra Sinfônica: músicos superam turbulência”, sem data (mas provavelmente publicada entre os anos de 2009 e 2010), por decisão dos próprios músicos, houve a substituição do regente titular da orquestra. À época, um representante da administração da instituição relata que os músicos fizeram uma comissão e decidiram pela mudança de seu diretor musical. Segundo o entrevistado da matéria, o regente “havia chegado a um limite com esse grupo”, ou seja, pela união entre os músicos, pela força coletiva, foi possível produzir mudanças na organização de trabalho.

¹⁶ Acessada em janeiro de 2013 pelo link <http://www.diariodopara.com.br/impressao.php?idnot=63122>

Outra resistência foi percebida no dia a dia dos ensaios quando precisam lidar com uma constante negociação entre seus pares, assim como entre os chefes. No momento que há algo de errado na execução de algum arranjo, eles tentam discutir a melhor forma de resolver o problema. Aqui surgem os conflitos de ideias. São várias formas de pensar o modo de resolução do problema. Neste caso, acaba prevalecendo a maneira dos chefes. Isto também traz uma insatisfação.

E diante do descontentamento, quando parecem perceber que não há como mudar aquilo que o está produzindo, desenvolvem defesas. Estas que, segundo Seligmann-Silva (2011), são voltadas basicamente para evitar ou tornar suportável o sofrimento e, em geral, não propiciam transformações. Uma diz respeito ao que os músicos chamam de “humildade”. Eles dizem que é preciso ser “humilde” para conseguir lidar com esse contexto onde a palavra do seu chefe vale mais que a sua. Sendo assim, eles tentam aceitar isto da maneira que podem com o pensamento de que o grupo é mais importante do que a individualidade de cada músico:

Não tem como ser músico de orquestra sem ter humildade, porque tu vais ter de jogar aquilo que tu achas que é certo, pra se submeter a uma outra coisa por um bem maior, que é o que vai soar pro público. Se a orquestra não estiver harmonizada, não tô falando musicalmente, mas em sentimentos, em concordâncias, o público vai perceber (P3).

Orquestra como exemplo de grupo é justamente esse jogo de cintura, essa forma de aprender a ceder. Nessa hora tu vê, “Caramba! Nada a ver esse negócio!”. Tu tens de te adequar a essa coisa, a soar como um grupo que tá encaixado, sincado mesmo. A grande sacada da orquestra é essa, desse monte de divergência, mas que, quando chega na hora, “não, moleque, é o jeito! Vamo! Com o mesmo sentimento!”. Esse é que é o bacana no fim das contas (P5).

A “humildade” como defesa esconde um sofrimento. Há uma frustração narcísica na medida em que o músico precisa abdicar de seus modos de operação e aceitar realizar a tarefa do jeito que é apontado pelo chefe. Se cada trabalhador durante o seu trabalhar vai criando sua própria forma de lidar com as exigências da tarefa, investindo aspectos de sua identidade e, ao mesmo tempo, reconstruindo-a constantemente, há aqui uma frustração ao não se ver naquilo que está sendo produzido. Mas “é o jeito”, pra orquestra funcionar, é preciso certo abandono de si, é preciso “soar como um grupo”, então se faz necessário “se adequar”. Eles ressignificam a situação “por um bem maior”. E não é fácil abrir mão do seu ponto de vista. “Ser humilde é difícil e tu tens que ceder muito, pois, se tu fores bater o pé, tu vais estar errado...”, comenta o participante seis. Além disso, ainda há o medo de “bater de frente” e acabar sendo demitido, como surge em fala do participante quatro:

Problema da região é que como só tem essa orquestra aqui profissional, ninguém quer sair, pois sabe que tem uma galera tão competente quanto nós batalhando, estudando e que tá querendo entrar. Então, você não quer perder sua vaga. Você meio que não bate de frente com certas coisas, mesmo que aquilo meio que te prejudique... Numa viagem com a orquestra, por exemplo, quando você vai e tem limitação de alimentação, a acomodação não é muito legal, você mesmo tem que carregar a sua cadeira... Coisas que acontecem e que você reclama, mas se você bater o pé e dizer “não vou fazer”, você sabe que, se sair daquele emprego, não tem outro serviço pra fazer. É justamente isso. Rola muito terror psicológico: “A orquestra tem quem fazer! Nós estamos fazendo por vocês e vocês tem que fazer pela gente”... Muitas vezes você tem que se desvalorizar pra se submeter. Cara, quantas vezes a orquestra já não fez isso? Nós temos cachês que nós não ganhamos. Tem um tal do Índio, se tu perguntar, todo mundo vai rir. A gente estava numa situação que a pessoa chegou na nossa frente e disse “Vocês vão ter que tocar! Vocês vão ter que ir!”. Quase um terror psicológico. Prometeram que iam dar um cachê. Esse cachê não aconteceu. Nós temos um mês de dezembro que ficou no tanto faz como tanto fez, temos um mês de maio que nós não ganhamos, temos metade de um décimo terceiro também... Ninguém fez nada. Tem mais, tem um colega nosso que agora que ele conseguiu voltar para a orquestra, mas ele há um tempo atrás, ele mesmo fez, foi na Justiça pra requerer direitos trabalhistas e houve uma retaliação, ele não conseguia entrar na orquestra. Ele conseguiu entrar agora nessa nova administração. O terror psicológico é muito grande aqui na orquestra. Agora tu imagina só, você investe, não tem seu trabalho reconhecido, o salário não é dos melhores e você ainda tem essa ameaça? O que a pessoa vai fazer? Vai estudar pra ir embora, por isso muita gente vai embora (P4).

A expressão “terror psicológico” aparece três vezes nessa fala, o que dá indícios do quanto a relação com a antiga gerência mostrava-se violenta. Isso gera um medo nos trabalhadores. Medo que, para Dejours (2009b, p. 63), “está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, onde parece ocupar papel modesto”. O autor fala primordialmente das profissões onde existe risco à integridade física dos trabalhadores, como as da construção civil, indústria petroquímica, entre outras. No trabalho do músico, o risco é em relação à saúde mental. Este “terrorismo” recebido pelos artistas afeta diretamente seu equilíbrio psíquico, na medida em que se sentem bastante vulneráveis em suas atividades. Vulnerabilidade que vem também por conta da precariedade do trabalho na música, onde há poucos lugares no estado do Pará disponíveis para um instrumentista de orquestra sinfônica trabalhar com carteira assinada. Sendo assim, surge o medo de ser mandado embora e perder uma das únicas formas de sustento possíveis em sua profissão. Este medo fica ainda mais evidente quando analisamos que há uma defesa dos músicos para amenizá-lo: “Não bater de frente com certas coisas, mesmo que aquilo te prejudique”, como diz o participante quatro. Há também outra, a de “estudar pra ir embora”, ou seja, qualificar-se o suficiente para conseguir emprego em outra instituição, com condições melhores de trabalho.

A “Psicopatologia do medo” citada por Cru e Dejours (1987), a respeito do setor da construção, afirma que, a fim de dar conta deste medo, os operários erigem coletivamente “ideologias defensivas de profissão”. Seus comportamentos acabam servindo para afastar, através de operação simbólica, o sentimento da angústia. Sendo assim, não bater de frente com certas imposições vindas da administração os mantém distantes de viver a angústia do risco de desemprego, algo que seria difícil de dar conta na medida em que suas tarefas exigem alto nível de concentração. Esse sistema ajuda a controlar o medo proporcionado não só pelo trabalho, mas pelo contexto social desta profissão.

Outras defesas que encontram para reduzir o sofrimento causado pelo trabalho vão na direção tanto de conversar entre si depois do expediente, ou no intervalo, sobre questões que precisam ser resolvidas, quanto não falar sobre o dia a dia da orquestra neste mesmo período. Além disso, procuram se divertir quando saem do teatro, seja indo tomar uma cerveja ou mesmo fazendo gracejos junto com os colegas:

Se de repente o naipe de trompete tem um problema, a gente senta depois do ensaio e em 10 minutos a gente resolve. Se no ensaio deu um problema, a gente procura ajeitar ele logo fora pra no próximo ensaio já estar tudo tranquilo (P9).

A gente tem um intervalozinho de 20 minutos pro nosso cafezinho, onde pode ter sido estressante que for, mas a gente tá lá falando de tudo, menos de música, achando graça, contando piada, tomando café, fumando cigarro. Pois a gente tem que respirar, o cérebro tem que respirar. Tanto é que nossa jornada de trabalho são 3 horas e já acontece bomba atômica, imagina trabalhar de manhã e à tarde... (P4).

...Quando a coisa sai daqui (do teatro) é todo mundo tirando brincadeira, a gente ri, porque a tensão que a gente sofre aqui a gente tem de deixar aqui, porque se a gente levar pra lá... (P3).

Neste último trecho, o participante três faz uma pausa e não completa a frase “porque se a gente levar pra lá...”. Há algo implícito quando ele deixa de finalizar. Significa que existe um sofrimento ali que se tornaria demais para eles, caso levassem seus problemas de trabalho para outros locais. Sendo assim, tentam ao máximo deixar as insatisfações somente naquele ambiente. Essas estratégias nascidas da prática do trabalho funcionam como uma forma de regulação da carga de trabalho pelos próprios sujeitos, algo visto em Cru e Dejours (1987). Os autores apresentam casos na construção civil, onde trabalhadores procuram opções dentro da rotina laboral para aliviar a tensão produzida pela tarefa. Na orquestra, utilizar o intervalo para nem sequer tocar em assuntos de trabalho, mostra-se como uma destas vias. Isso parece aliviar o peso do trabalhar. Ao invés de chamar os colegas para resolver problemas de afinação, de ficar treinando determinado

trecho que apresentou dificuldades, se vai tomar um café, comer uma bolacha, acender um cigarro e falar “besteiras”. A carga de trabalho é tão alta que o descanso torna-se “sagrado”. Isso faz parte do que Cru e Dejours (1987) chamam de saberes de prudência, ou seja, “os sistemas de autorregulação do coletivo de trabalho, dos ritmos e dos modos operatórios individuais” (CRU; DEJOURS, 1987, p. 31). Algo que nasce da organização espontânea do trabalho feita pelos trabalhadores.

Um trabalho equilibrante, segundo Dejours (2009a), faz com que haja uma diminuição da carga psíquica. Desta forma, uma atividade que provoca o aumento de carga psíquica, é um trabalho fatigante. Pelos relatos dos músicos, o trabalho na OSA parece ser um grande acumulador de tensões psíquicas. Isto dá indícios do quanto a sua organização de trabalho é rígida e pouco adaptável às necessidades dos instrumentistas. Se o músico da OSA diz que quando sai do trabalho precisa encontrar formas de esquecer-lo, ou seja, criando defesas para suportá-lo, há aí indícios de um trabalho que produz sofrimento.

Para Dejours (2009a) é justamente pela análise dos mecanismos de defesa empregados pelo trabalhador que será possível analisar o seu sofrimento. A sublimação é tida por ele como o processo pelo qual as pulsões encontrariam uma saída dessexualizada no campo social. O trabalho funciona como este meio de descarregar pulsões de uma maneira socialmente aceita. Sendo assim, o sofrimento no trabalho pode ter como destino a sublimação, mas, por outro também a repressão pulsional. Para o autor, quando o trabalho oferece mais repressão pulsional do que possibilidades sublimatórias, leva ao adoecimento.

Todos os participantes relataram que nunca foram afastados do trabalho por motivos de adoecimento, porém, ressaltam o quanto sua atividade é estressante. Analisando este contexto, é possível dizer que eles, mesmo diante de uma organização de trabalho que lhes dá pouca autonomia, conseguem encontrar maneiras de suportar o dia a dia. Algumas destas formas foram elencadas neste tópico. Entre defesas e resistências, o sofrimento no trabalho tornar-se um instrumento de modificação da organização do trabalho, assim como também gera um processo de alienação e de conservadorismo. Este último, é algo penoso de se tentar uma modificação, segundo Dejours (2009a) na medida em os trabalhadores já desenvolveram mecanismos de defesa contra a organização. Sendo assim, esta ideologia defensiva acaba mascarando, contendo e ocultando uma ansiedade particularmente grave.

4.3 O Prazer

Não se pode deixar de abordar que existe um aspecto fundamental para que o trabalhador consiga manter-se dentro de uma normalidade: o prazer. Os músicos da OSA gostam muito de tocar e o prazer que sentem ao trabalhar com uma atividade que amam é uma das coisas que parecem mantê-los resistindo às pressões do cotidiano. “É muito bom ganhar fazendo o que gosta, por mais que seja estressante ganhar fazendo o que gosta”, diz o participante um. Muitos dizem que não se veem fazendo outra atividade, tanto que quando possuem outros trabalhos, todos são relacionados à música. Sempre que perguntei se eles já pensaram em mudar de profissão, apenas o participante um disse que sim, mas falou que foi uma ideia passageira, pois se deu conta de que não conseguiria viver sem tocar. Eles dizem passar por cima de qualquer dificuldade, como as marcas que sua atividade deixam no corpo, em nome da profissão que tanto amam. E, saber que estão trabalhando com algo que possui longa tradição na história da humanidade, os faz sentir-se bem:

Eu gosto muito de tocar. E tocar no meio de outras pessoas que gostam é muito prazeroso. Eu sempre gostei de escutar essas gravações antigas de músicos famosos. É interessante você saber que faz parte de algo maior. Eu tô carregando uma herança que muitos já carregaram. Hoje eu carrego o que pessoas já carregaram há 400 anos atrás. O prazer vai nisso de tradição. O prazer de fazer bem feito porque outros fizeram, você tá fazendo e alguém vai fazer. A tradição de fazer bem feito. Se você der metade, não vai sair. Você tem de dar 100% de si. Eu tenho marcas roxas aqui, tenho calos nos dedos, isso aqui é o instrumento. Tenho colegas de sopro que tem isso aqui (o beijo) todo rachado. Daí você me pergunta, por que vocês aceitam essa mutilação? Não sei... A gente acaba aceitando... A gente ama fazer isso. A gente passa por cima de muitas coisas, de maestros muitos chatos, implicantes. A gente passa por cima disso em função da música (P2).

Esta fala do participante dois mostra um aspecto sublimatório forte que a arte possui. Para Freud (1930 [2010]) a sublimação dos impulsos faz com que estes não sejam frustrados pelo mundo exterior. Ou seja, ela auxilia o aparelho psíquico na função de busca pelo prazer através de meios mais aceitáveis socialmente. Um destes meios, considerados pelo autor como mais refinados e elevados, é a arte. Ela acresce as possibilidades de satisfação dos impulsos e, assim, aumenta o ganho de prazer. “Satisfações tais como a alegria do artista ao criar, em dar corpo aos produtos de sua fantasia” (FREUD, 1930 [2010], p. 69).

Segundo Mendes (2008) quando há condições de interagir com os outros, de se socializar e reforçar a identidade pessoal no trabalho, estamos diante de uma atividade que

produz prazer. Das vezes em que vi os músicos da OSA ao final dos ensaios, os via sempre juntos e conversando. A ideia que tive era que pareciam cultivar certa amizade para além da relação de trabalho. Falo em amizade por ser algo que já vem sendo construído desde a formação, pois a maioria dos que compõem a orquestra é formada por apenas duas instituições do estado. Sendo assim, muitos deles já se conhecem desde a infância e adolescência estudando nestes locais, ou seja, já convivem há muitos anos nestes espaços e acabaram estendendo sua relação ao entrarem para a OSA. Isto lhes permite ter um ambiente de trabalho mais amigável e tranquilo, a ponto de constantemente estar tirando brincadeiras entre si durante o expediente. Isso me foi perceptível durante as entrevistas em grupo. Em vários momentos, eles brincavam uns com os outros fazendo comentários que causavam risos em todos. Vale ressaltar o que diz o participante três: “O que predomina aqui é o respeito para com todos”. O que pode ser visto aqui é um ambiente que proporciona interação entre os trabalhadores. A socialização entre eles é muito presente e isso acaba proporcionando prazer.

“É um trabalho gratificante para nós”, diz o participante oito. Eles contam que sentem prazer também de ver que são importantes para as pessoas. Muitos aprendem a gostar de música erudita por meio deles, sendo assim, sentem que estão educando a sociedade:

É bastante prazeroso ver alguém tocando. Sou público também. Faz parte de uma educação também da sociedade. Uma cidade que tem uma orquestra é um dos pilares de educação que uma cidade pode ter. Nosso trabalho é reconhecido sim, é muito bom a gente sair do espetáculo e a gente ser cumprimentado, ser admirado. O ego sobe cada vez mais, cada vez mais fazer mais, fazer melhor (P7).

Estou fazendo o que gosto. Sinto-me muito bem ali tocando. Tem as partes ruins, que é o estresse e as partes boas, que é estar fazendo o que gosto... A gente acaba incentivando muitas pessoas a passarem a escutar música clássica (P8).

Freud (1930 [2010]) também escreverá que no ápice das satisfações fantásticas esta o gozo por obras de arte, algo que é acessível não só ao criador, mas também a quem tem uma sensibilidade pela arte. Sendo o músico aquele que faz o papel de mediador entre obra e público. Para muitos destes que sentem os pelos da pele arrepiarem sob influência da arte, é comum ouvir discursos sobre o quanto ela é fonte de prazer e até um “consolo para a vida”, como dirá Freud (1930 [2010]). Ou seja, para os músicos há tanto o deleite de tocar seus instrumentos, de produzir música, como também o de dar prazer àqueles que os

assistem, ao mesmo tempo em que também educam uma sociedade a gostar de música erudita.

De acordo com o autor, esta satisfação conseguida por meio de uma substituição proporcionada pela arte é uma ilusão, quando enfrentada diretamente com a realidade. Porém, são eficazes psiquicamente, pois a fantasia possui uma função significativa na vida psíquica. No entanto, tal contexto não garante um escudo intransponível contra o sofrimento.

Retomando agora o tópico anterior sobre reconhecimento, é possível ver que o retorno positivo do público para os artistas, ou seja, a validação social do seu trabalho em forma de admiração, de beleza, traz também satisfação. Já foi comentado anteriormente da capacidade do reconhecimento como uma forma de transformar o sofrimento em prazer no trabalho, e também do quanto este reconhecimento do público é um tanto pontual, pois apesar de haver, não costumam considerar esta atividade como profissão. Porém, existe o reconhecimento entre seus colegas de profissão, sendo, assim, outra fonte de prazer.

O que pude perceber é que os músicos entrevistados são extremamente humildes quando falam de si e, talvez por isso, se eu escrevesse aqui que eles estão entre os melhores músicos do estado, recebessem minhas palavras com certo receio. Porém, não podemos negar o fato de que a OSA tem em seu grupo parte dos melhores instrumentistas do Pará e até de outros estados. Eles percebem que estão entre os melhores. Várias vezes me disseram coisas que me fazem entender isso. Além do que, outro elemento que me faz acreditar nisso é ter assistido o DVD de 12 anos da OSA. Um material que, segundo o maestro que dirigiu o espetáculo, é uma homenagem a esta orquestra e a seus músicos. Alguns regentes que já fizeram parte dela aparecem no vídeo falando o quanto admiram os instrumentistas do teatro. Um deles diz que estão entre os melhores do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o conteúdo expresso por músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia em relação ao seu trabalho, verificando quais componentes são possíveis fatores de prazer e sofrimento psíquico. Além disso, buscou analisar como se configura a organização de trabalho dos músicos, quais são suas estratégias defensivas para minimizar e/ou superar os sofrimentos provenientes das relações e organização de trabalho, assim como analisar aspectos do reconhecimento no trabalho.

O trabalho do músico da OSA acontece dentro de um contexto específico. Ele é exercido em uma orquestra que surge a partir de 1996 e que se mantém intensa atividade até o momento. Para fazer parte dela, os músicos passam por um processo de seleção (as audições) e, já em seu momento de entrada, são escolhidos de acordo com determinadas “características desejáveis” à direção artística. Muitos deles precisam de outras jornadas de trabalho para conseguir remuneração suficiente para se manter, pois a que é oferecida pela OSA não dá conta de supri-los financeiramente. Desta forma, sua dedicação à atividade já é prejudicada na medida em que tem a atenção recortada por outros empregos. Como precisam ter um tempo extra para estudo das obras, nem sempre conseguem cumprir com essa exigência. Alguns, precisam “fazer milagre” para sobreviver com o que recebem, passando até por situações onde o pagamento às vezes não foi feito de forma regular. Em grande parte do tempo, o trabalho é feito dentro das dependências do teatro, que recentemente fez 130 anos de história. O local é um marco turístico da cidade. Isso, apesar de ter seu *glamour* e ser considerado pelos músicos o melhor lugar para se tocar na cidade, também traz seus problemas na medida em que é constantemente ocupado pelas mais diversas atrações artísticas, dificultando os ensaios e horários de estudo dos músicos.

Esta atividade tem um impacto direto no corpo. Em sua condição de trabalho, os músicos precisam preparar-se fisicamente para o impacto que o instrumento causa. A tendinite é algo comum na vida deles. Constantemente são acometidos por ela e precisam receber tratamento fisioterapêutico. Neste contexto, o aquecimento é fundamental como estratégia para reduzir o risco de adoecimento.

A organização do trabalho pode ser percebida já na arrumação das cadeiras em que cada músico senta. A hierarquia fica bastante clara já nesse desenho da sala de ensaio. O

maestro tem o maior poder de decisão dentro da organização, seguido pelo primeiro violinista e os chefes de naipe. A lógica é a de que quanto mais sua cadeira é próxima do maestro, maior é sua posição dentro da escala hierárquica da orquestra, bem como maior é o seu salário. Este modo de organização de tradição secular acaba cerceando a autonomia dos músicos na medida em que eles não possuem tanta liberdade de negociação. Precisam acatar as decisões do maestro, bem como o seu modo de interpretação das obras. Estas, apesar de ser bastante detalhadas em suas partituras, abrem espaço para as mais diversas maneiras de tocá-las, ou seja, para o que cada um pode criar no real do trabalho, colocando ali um pouco de si. Mas há uma autocracia na OSA e isto produz sofrimento em alguns dos músicos entrevistados, principalmente naqueles que sentam nas últimas cadeiras. Como há pouca possibilidade de adequar as normas da organização do trabalho a seus desejos e necessidades, o poder sublimatório da tarefa acaba sendo reduzido, o que produz acúmulo de tensão, sofrimento.

Foi possível perceber que a relação entre os músicos, maestro e gerência é distante. Eles relataram que quase não há relação pessoal com o regente, pois este procura manter certo distanciamento como forma de conseguir gerir sua atividade. Há uma relação de medo com a gerência anterior. A precariedade do trabalho do músico assusta, pois há poucos lugares onde podem trabalhar. Isto, na forma de ameaças de demissão, é utilizado pela gerência como maneira de fazer os músicos obedecerem a suas proposições. Este contexto também produz sofrimento. Os músicos relatam que muitas vezes se sentem pressionados a trabalhar em condições pouco adequadas às suas necessidades. Ter de manter um nível de qualidade em sua performance, que já é aumentado por conta de certo perfeccionismo de cada instrumentista, frente as mais diversas restrições do real do trabalho, torna-se penoso.

A relação entre os pares é amistosa e de comum respeito. Consideram-se como uma família. E, como dizem costumeiramente a respeito da dinâmica corriqueira de uma família, têm conflitos. O modo como está organizado o trabalho, faz com que eles dependam uns dos outros no produto final da atividade. Esta dependência produz sofrimento na medida em que uns parecem se dedicar mais do que os outros nas tarefas. Como os erros são repreendidos pelo regente de forma coletiva, ou seja, uma equipe toda de instrumentistas recebe as críticas, há um sentimento de injustiça, pois o erro não teria sido cometido por todos.

Como estratégias para suportar o sofrimento, os músicos tentam sempre encontrar entre si maneiras para lidar com os erros de execução. Uma destas maneiras é conversar com a equipe nos intervalos e no final dos ensaios. Buscam também tornarem-se pessoas mais “humildes”, de forma que assim conseguem aceitar com mais facilidade o fato de não poderem interferir nas tomadas de decisões. Esta estratégia não produz mudanças na organização do trabalho, apenas contribui para a manutenção da alienação. Mas, eles também resistem a certas imposições: fazem greve. Recusam-se a tocar em determinadas condições, pedem aumento de salário e até a saída de regentes. Utilizam-se também de certos saberes de prudência, como evitar falar do trabalho durante os intervalos ou ao final deste. Isto os ajuda a regular a carga de trabalho, diminuindo a tensão sentida durante a atividade.

O músico possui uma arma poderosíssima contra o sofrimento: a música. Ela, como tremenda aliada da sublimação, permite que o artista consiga manter-se dentro de uma normalidade sofrante em seu trabalho, trazendo-lhe forças através do prazer que sente ao tocar. Não somente isso, eles têm prazer ao ver os aplausos no final das apresentações, os olhos marejados de emoção do público. É um reconhecimento pela beleza e destreza de sua atividade. Também há prazer pelo fato de estar em uma profissão que escolheram “livremente”, e me arrisco a esta generalização a partir da dificuldade relatada pelos músicos de assumir para si e para a sociedade que se quer trabalhar com algo que nem é visto como trabalho. É a coragem de ser músico quando a família, amigos e tantos outros dizem que você precisa escolher uma profissão “de verdade”, e não esta que parece “brincadeira”. Esta mesma coragem de uma “livre” escolha profissional, dá a eles o privilégio de trabalhar com algo que, segundo Freud (1930 [2010]), oferece uma satisfação especial na medida em que “permite tornar utilizáveis, através da sublimação, inclinações existentes, impulsos contínuos ou constitucionalmente forçados” (p. 70). Ou seja, o sofrimento causado pela precariedade da sua atividade tem consideráveis possibilidades de ser transformado em prazer.

Há uma lenda a respeito de um pássaro que uma vez na vida deixa o seu ninho para procurar um espinheiro. Quando o encontra, empala-se na ponta mais afiada e comprida que avista. Neste momento, sublimando a própria agonia, o pássaro executa o canto mais belo de todos os pássaros. Ao preço deste momento esplêndido, morre cantando. Esta lenda é contada por uma instrumentista nos extras do DVD de 12 anos da OSA como uma comparação ao trabalho dos músicos desta orquestra sinfônica. Faço minhas estas palavras.

O trabalho do músico da OSA é como o deste pássaro. Ele, sabendo dos espinhos de sua profissão, assume o risco e enfrenta-o, em prol daquilo que tanto ama: a música.

A presente pesquisa, apesar de demonstrar algumas lacunas, como a não presença do maestro e dos membros da gerência entre os participantes, contribui para os estudos em Psicodinâmica do Trabalho na medida em que traz análises de uma população pouco ou até ainda não pesquisada: os músicos de orquestras sinfônicas.

Futuros estudos podem ser feitos com outros músicos da OSA, a fim de explorar mais as particularidades do trabalho nesta instituição, bem como também se sugerem estudos com outras orquestras sinfônicas do país, a fim de comparar realidades entre regiões, ou mesmo, entre orquestras dos mais diferentes níveis de profissionalização, como a Orquestra Sinfônica de São Paulo, que é considerada a melhor entre as orquestras brasileiras.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Maria Angélica. Como se produz artes em Belém: em cena o grupo de teatro cuíra. In: **Ensaio Geral**. Vol. 2, n. 3, 2010.

ASSIS, Daniela Tavares Ferreira de; MACEDO, Kátia B.. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. In: **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, Apr. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15. Feb. 2012.

BAUMAN, Zygmund. **Trabajo, consumismos y nuevos pobres**. Barcelona: Editorial Gedisa, 2000.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BORCHERT, Gustavo. **A Orquestra Sinfônica: Uma economia de experiência estética**. Dissertação de mestrado, Universidade Federal Fluminense, RJ, 2009.

CANGUILHEM, Georges. Meio e normas do homem no trabalho. In: **Pro-Posições**, Faculdade de Educação, UNICAMP, v. 12, n. 2/3, p. 38-52, 2001.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. 6. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

CIURANA, María; JUAN, Luís Cibanal. Hábitos físicos del pianista: problemas y posibles soluciones. In: **Música y educación: revista trimestral de pedagogía musical Madrid**, v. XXII, 4, n. 80, diciembre; p. 70-77, 2009.

COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; ALMEIDA FILHO, Naomar de. Normal-patológico, saúde-doença: revisitando Canguilhem. In: **Physis**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, June 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73311999000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Jan. 2012.

COSTA, Cristina Porto. Contribuições da Ergonomia à saúde do músico: considerações sobre a dimensão física do fazer musical. In: **Música Hodie**, v. 5, n. 2, p. 53-63, 2005.

CRU, Damien; DEJOURS, Christophe. Saberes de Prudência nas Profissões da Construção Civil: Nova contribuição da Psicologia do Trabalho à análise da prevenção de acidentes na Construção Civil. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo. Vol. 15 nº 59, p. 30-34. Jul/Ago/set, 1987

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **Addendum**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I (Org.), Christophe Dejours: Da Psicopatologia À Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15, 2008.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009a.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2009b.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth, JAYET Christian, organizadores. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

DEJOURS, Christophe. “Trabalhar” não é “derrogar”. In: **Laboreal**, 7, (1), 76-80, 2011.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. **Psychopathologie du travail**. Paris: Masson, 2012.

DENZIN, Norman; LINCOLN, Yvonna. A disciplina e a prática da pesquisa da pesquisa qualitativa In DENZIN, N.; LINCOLN, Y. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa: teorias e abordagens**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2006.

DUMAS, Alexandre. **O colar de veludo**. Porto Alegre: L&PM Pocket, [1850] 2005.

FEITOSA, Lígia Rocha Cavalcante. **E se a Orquestra desafinar?** Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina-Piauí. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

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. In: **Estudos de Psicologia**, Natal, v.6, n. 1, p. 97-108, 2001.

FREUD, Sigmund. À guisa de introdução ao narcisismo. In: **Escritos sobre o inconsciente**: obras psicológicas de Sigmund Freud (Vol. 1, pp. 95-132). Rio de Janeiro: Imago. 1914[2004].

FREUD, Sigmund. Pulsões e destinos da pulsão. In: **Obras psicológicas de Sigmund Freud**: Escritos sobre a Psicologia do Inconsciente (1915-1920). Trad. Luiz Alberto Hanns (Org.). Rio de Janeiro: Imago, 2006, v. 2, p. 148.

FREUD, Sigmund. Além do princípio de prazer. In: **Obras psicológicas de Sigmund Freud**: Escritos sobre a Psicologia do Inconsciente (1915-1920). v. 2. Trad. Luiz Alberto Hanns. Rio de Janeiro: Imago, 2006.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na cultura**. São Paulo: L&PM Pocket, 1930[2010].

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do Reconhecimento. In: **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Ana Magnólia Mendes; Álvaro Roberto Crespo Merlo; Carla Faria Morrone e Emílio Peres Facas (orgs). Curitiba: Juruá Editora, 2010.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. In: **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, Dec. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 Nov. 2011.

HIKIJ, Rose Satiko Gitirana. Música para matar o tempo intervalo, suspensão e imersão. **Mana**, 12(1), 151-178, 2006.

LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, Jean-Bertrand. **Vocabulário da psicanálise**. 9. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

MARCHIORI, Luciana Lozza de Moraes; MELO, Juliana Jandre. Comparação das queixas auditivas com relação à exposição ao ruído em componentes de orquestra sinfônica. In: **Pró-fono**;13(1):9-12, mar. 2001.

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. In: **Revista de Psicologia da Vetor Editora**, n. 7, v. 1, p. 79-85, jan. 2006.

MENDES, Ana Magnolia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho**: O sujeito em ação. 1. ed. Curitiba: Editora Juruá,. v. 0. 154p, 2012.

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

MENDES, Ana Magnolia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: **Trabalho e Saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008.

MENDES, Ana Magnolia; BORGES, Livia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição, saúde em risco**. 1. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, Ana Magnolia; MORRONE, Carla Faria. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnolia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Org.). **Psicodinâmica e Clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, Maria Helena; MORATA, Thais Catalani. Exposição profissional à música: uma revisão. In: **Rev. soc. bras. fonoaudiol.**, São Paulo, v. 12, n. 1, Mar. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-80342007000100012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 Feb. 2012.

MENDOZA NIÑO, Ivonne. Arte y trabajo: una aproximación conceptual a la relación del arte con otros campos del espacio social. In: **CALLE14: revista de investigación en el campo del arte**, Norteamérica, 5, sep. 2011. Disponível em: <<http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/c14/article/view/2914>>. Acesso em: 15 Oct. 2011.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa CODO, Wanderley (orgs). **Saúde mental & trabalho: leituras**. São Paulo: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S. (Org). **Pesquisa Social: Teoria método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MORAES, Rosângela Dutra. **Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação: estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus**. Tese de doutorado defendida pelo programa de pós-graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Universidade Federal do Pará, Pará, 2008.

NOGUEIRA, Laura Soares Martins. **O Sofrimento Negado: Trabalho, Saúde/Doença, Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores do Alumínio do Pará-Brasil**. 2011, 400 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido) Universidade Federal do Pará, Belém, PA, 2011.

OLIVEIRA, Camila Frabetti Campos de; VEZZÁ, Flora Maria Gomide. A saúde dos músicos: dor na prática profissional de músicos de orquestra no ABCD paulista. In: **Rev. bras. saúde ocup**; 35(121), jan.-jun. 2010.

OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro. **O sofrimento Psíquico e o Trabalho Hospitalar: um estudo de caso realizado em hospital público no Pará**. 1998. 146 f. Dissertação

(Mestrado em Ciências) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 1998.

OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro; MOREIRA, Ana Cleide Guedes. Sofrimento psíquico e trabalho hospitalar. **Pulsional Revista de Psicanálise**, v. 19, p. 52-65, 2006.

PICHONERI, Dilma Fabri Marão. Relações de trabalho em música: o contraponto da harmonia. In: 31º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, I. 2007, Minas Gerais: Caxambu.

SAMPAIO, Luiz Paulo. **A Orquestra Sinfônica: Sua História e seus Instrumentos**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrelli. **Criação rima com precarização: análise do mercado de trabalho artístico**. In: XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, Recife. XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, p. 1-38, 2007.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, Sandra; BORGES, Livia de Oliveira. A profissão de músico conforme apresentada em jornais paraibanos. In: **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 22, n. 1, Apr. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822010000100019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 Feb. 2012.

TRELHA, Celita Salmaso; CARVALHO, Renata Pagung; FRANCO, Simone Silveira; NAKAOSKI, Tatiana; BROZA, Thayza Priscilla; FÁBIO, Thiago de Lorena; ABELHA, Thiago Zoratti. **Arte e Saúde: Frequência de Sintomas Músculo-Esqueléticos em Músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina**. Semina: Ciências Biológicas e da Saúde, Londrina, v. 25, p. 65-72, jan./dez. 2004.

VIEIRA, Josie Rodrigues. **Cuidar adoecendo: o que fazer quando não posso mais usar todo o meu potencial de cuidar?** Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Pará, Belém, PA, 2008.

Apêndice A - Termo de consentimento livre e esclarecido

PROJETO DE PESQUISA: **Prazer e sofrimento de músicos de orquestra**

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o discurso de músicos da orquestra municipal de um teatro de uma cidade da região norte do país referente à organização sob a qual o trabalho é realizado e quais os possíveis fatores que podem estar influenciando em seu sofrimento psíquico. O projeto está vinculado ao Programa de Pós-graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Pará, sob orientação do professor Dr. Paulo de Tarso Ribeiro do Oliveira.

A sua participação neste estudo é voluntária. Mesmo que decida participar, você tem plena liberdade para sair do estudo a qualquer momento sem incorrer em nenhuma penalidade. Você poderá fazer todas as perguntas que julgar necessárias antes de concordar em participar do estudo ou a qualquer momento do mesmo. A sua identidade será mantida como informação confidencial. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados, mas sua identidade não será revelada sem seu consentimento por escrito. A coleta de informações ocorrerá através de entrevista. A entrevista será gravada, para posterior transcrição, que serão arquivadas por um período não inferior a cinco anos.

Declaro que eu li e entendi todas as informações sobre este pesquisa, me sinto perfeitamente esclarecido sobre o conteúdo da mesma e todas as minhas perguntas foram respondidas a contento. Portanto, consinto voluntariamente em participar.

Nome do participante: _____

Assinatura: _____

Local e Data: _____

Pesquisador: _____

Responsável pela pesquisa: **Eric Campos Alvarenga**

Caso necessite de algum esclarecimento sobre sua participação no estudo, poderá contatar com o responsável pela pesquisa no telefone (91) 8165-3707 ou 3201-7782. Também poderá solicitar informações na secretaria do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará, situada no Campus Universitário do Guamá, na Rua Augusto Correa, n. 01, Guamá, CEP 66075-110, Belém, Pará.

Apêndice B - Informações sobre o entrevistado

Nome: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Naturalidade: _____

Estado Civil: _____ Número de Filhos: _____

Religião: _____

Reside no município: () sim () não Desde/ Ano: _____

Instrumento que toca: _____

Formação:

Item	Área	Ano de Formação	Inst. De Ensino
Graduação			
Pós-graduação			

- 1- Conte-me sobre tua trajetória como músico.
- 2- Como é trabalhar como músico na orquestra do teatro (e fora)?
- 3- Como é trabalhar com os outros músicos (na orquestra e fora)?
- 4- Fale sobre a sua preparação para as apresentações.
- 5- Fale sobre a estrutura que você tem pra trabalhar na orquestra (instrumentos, local de trabalho, salário)
- 6- Fale sobre teu horário de trabalho.
- 7- O que teu trabalho significa pra ti?
- 8- Tem algo nele que você goste? Tem algo nele que você não goste?
- 9- Se você pudesse mudar algo no teu trabalho, o que você mudaria?
- 10- Você vê alguma importância no seu trabalho? E as outras pessoas vêem?
- 11- Você já adoeceu por conta deste trabalho? Conhece alguém que já?
- 12- Se houver, fale sobre seu outro trabalho que não o de músico, o que te fez ter outro trabalho?
- 13- Fale sobre teu futuro profissional, como você o vê, que planos tem...