

MARIA CECÍLIA MASSELLI

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE

***ESTRESSE E TRABALHO DE MONITORAS DE
CRECHE: UMA ABORDAGEM
MULTIDISCIPLINAR***

Este exemplar corresponde à versão final da Dissertação de Doutorado apresentada ao Curso de Pós-Graduação Ciências Médicas da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, para obtenção do título de Doutor em Ciências Médicas, Área Saúde Mental.

Campinas, 02 de maio de 2001.

*
Prof. Dr. Marcos de Souza Queiroz,
Orientador

CAMPINAS

2001

i



MARIA CECÍLIA MASSELLI

**ESTRESSE E TRABALHO DE MONITORAS DE
CRECHE: UMA ABORDAGEM
MULTIDISCIPLINAR**

*Tese de Doutorado apresentada à Pós-Graduação da
Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de
Campinas para a obtenção do título de Doutor em Ciências
Médicas, área de Saúde Mental.*

Orientador: Prof. Dr. Marcos de Souza Queiroz

CAMPINAS

2001

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS
UNICAMP**

M383e Masselli, Maria Cecília
 Estresse e trabalho de monitoras de creche: uma abordagem
 multidisciplinar / Maria Cecília Masselli. Campinas, SP : [s.n.],
 2001.

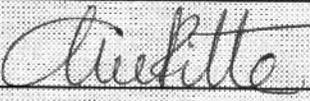
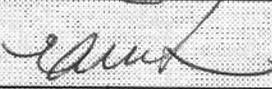
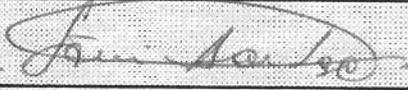
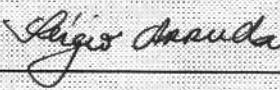
 Orientador : Marcos de Souza Queiroz
 Tese (Doutorado) Universidade Estadual de Campinas. Faculdade
 de Ciências Médicas.

 1. Saúde Mental. 2. Stress. I. Marcos de Souza Queiroz. II.
 Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas.
 III. Título.

Banca examinadora da tese de Doutorado

Orientador: Prof. Dr. Marcos de Souza Queiroz

Membros:

1. Prof. Ana M^{te} F. Petta - 
2. Prof. Dra. Elizabeth L. M. Smette - 
3. Prof. Dra. Sônia Regina C. S. Barchon - 
4. Prof. Dr. Sérgio Luiz S. Carneiro - 
5. Prof. Dr. Marcos de S. Queiroz - 

Curso de pós-graduação em Ciências Médicas, área de concentração em Saúde Mental da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

Data: 02.05.01

DEDICATÓRIA

*À Eloísa, minha mãe, com
quem aprendo muito do que
não se ensina na academia.*

AGRADECIMENTOS

A Marcos de Souza Queiroz, meu orientador, pelo brilho e competência profissionais, apoio constante e liberdade para criar.

A Mary Luci de Souza Queiroz, pelo apoio e incentivo recebidos durante todo o desenvolvimento da pesquisa.

Ao Salvador Sandoval, Sônia Regina da Cal Seixas Barbosa e Maria Heloísa da Rocha Medeiros pelas inúmeras contribuições por ocasião do exame de qualificação.

À Marilda E. Novaes Lipp, pela gentil acolhida em seu consultório, logo no início do trabalho, e por ter autorizado que seu Inventário de Sintomas de Stress (ISS-LIPP) fosse utilizado na pesquisa.

Aos docentes e funcionários do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), pela viabilização institucional da pesquisa.

À Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes - pela bolsa concedida.

Às monitoras e demais funcionárias das creches da Prefeitura e da Unicamp que participaram da pesquisa, pela confiança em mim depositada. Em especial, à Lucila Eliana Moreira Sandoval, Maria Regina Delbin Paccola e Lígia Maria Waki pelas significativas contribuições ao longo de toda a pesquisa.

À Cleide Aparecida Moreira Silva, estatística da Comissão de Pesquisa da FCM/Unicamp, pela enorme paciência e disposição em dialogar comigo.

Aos profissionais da Diretoria de Apoio Didático Científico e Computacional da FCM/Unicamp. Em especial, à Profa. Maria José Teodora Carreira Rey, (corretora), Sílvia Auxiliadora de Lúcio (editoração) e Alexandro Vieira Jacob (computação gráfica), pelo desempenho zeloso e competente de suas tarefas.

À Élide Camargo Signorelli, minha ex-psicanalista, pela enorme contribuição na elaboração da minha experiência em relação ao objeto da pesquisa.

Às amigas do Laboratório de Comunicação e Educação em Saúde (Laces) do Departamento de Medicina Preventiva e Social da FCM/Unicamp, pela inclusão do afeto na construção do conhecimento, sobretudo sobre nós mesmas e pela paciência em me esperar para o 'depois desta tese'. Em especial à Sissa, Maria Sílvia Coutinho Carvalhal, pela leitura atenta e significativas contribuições.

Aos colegas do Departamento de Medicina Preventiva e Social da FCM/Unicamp, pela agradável acolhida.

Ao Fred, pelo investimento afetivo na expansão dos meus limites.

À Flávia, pelos dias de suas férias que dedicou à pesquisa e pelo prazer que me dão as tantas descobertas que vem fazendo, os sonhos que está regando.

À Sofia que, por ter nascido durante a pesquisa e seguir tranqüila, sem tropeços nem sobressaltos, me exime de culpa.

Aos parentes e amigos mais queridos, pelo apoio e incentivo constantes.

“Talvez, pela compreensão de uma forma tão distante e estranha da natureza humana, possamos entender nossa própria natureza”.

Malinowski (1978:34).

	PÁG.
RESUMO	xxiii
APRESENTAÇÃO	xxvii
1. CONSTRUÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA	35
1.1. O problema.....	37
1.2. Contribuições disciplinares à construção conceitual do estresse na perspectiva da Saúde Mental.....	40
1.3. Interface social do estresse e trabalho.....	44
2. ITINERÁRIO METODOLÓGICO: ‘QUALIFICANDO QUANTIDADES’.	53
2.1. Uma pesquisa essencialmente qualitativa.....	55
2.2. Representações sociais e os significados atribuídos ao estresse.....	60
2.3. Definição dos sujeitos da pesquisa.....	66
2.4. A pesquisa de campo.....	71
2.5. Contribuições estatísticas.....	79
2.5.1. Métodos.....	79
2.5.2. Resultados.....	80
3. TRABALHADORAS, MÃES, MULHERES E SUAS QUEIXAS: O PERFIL DA CATEGORIA	89
3.1. Contextualizando um pouco a pesquisa.....	91
3.2. O matriarcado imposto.....	95
3.2.1. Significados numéricos da categoria.....	96
3.2.2. Idade.....	97

3.2.3. Sexo: exclusividade feminina.....	100
3.2.4. Creche e casa: a dupla jornada.....	101
3.2.5. Situação familiar: predominância de “sozinhas”.....	103
3.2.6. Entre o hoje e o amanhã: significado do salário, complementação de renda e investimento no estudo.....	108
3.2.7. Escolaridade e profissionalização.....	111
3.2.8. Ser funcionária pública – estabilidade, benefícios, sacrifícios.....	118
3.2.9. Transporte.....	121
3.3. O estresse e as queixas que as unem.....	122
4. A NATUREZA EMOCIONALMENTE EXIGENTE DO TRABALHO COM CRIANÇAS.....	131
4.1. A gratificação do ‘gostar de criança’.....	134
4.2. A natureza exigente do trabalho com crianças.....	140
4.2.1. Entre tapas e beijos com as mães das crianças.....	140
4.2.2. Os barulhos da creche: o choro dos menores e a estridência dos maiores.....	145
4.2.3. Maior dependência da criança limita mais a liberdade de quem cuida dela.....	147
4.2.4. Vulnerabilidade da criança.....	148
4.2.5. A dor de investir naquele que não lhe pertence.....	149
4.2.6. Valorização sociocultural da criança <i>versus</i> desvalorização sociocultural e econômica de quem se ocupa delas.....	152
4.2.7. O desgaste físico e/ou mental atribuído á natureza do trabalho.....	156
5. QUALIDADE DAS AÇÕES COMUNICATIVAS E ESTRESSE.....	161
5.1. Assistencialismo, democracia e estresse.....	165

5.1.1. A origem diferenciada das creches em cada instituição e seus desdobramentos.....	165
5.1.2. Conjuntura político-administrativa da crise.....	170
5.2. Habermas e o potencial emancipador das ações comunicativas.....	173
5.3. Estrutura hierárquica: verticalidade/horizontalidade caracterizando a distância/proximidade entre quem decide e quem executa o trabalho.....	181
5.4. As regras e os (des)entendimentos quanto a seus conteúdos e formas de aplicação.....	184
5.4.1. Horário.....	184
5.4.2. Hora extra.....	187
5.4.3. Férias.....	187
5.4.4. Falta (ausência do trabalho).....	188
5.4.5. A (In)definição ou (in)especificidade das tarefas.....	189
5.4.6. (Sobre) carga de trabalho.....	191
5.5. Critérios para seleção e remoção determinando a qualidade dos vínculos.....	193
5.6. Formação das monitoras e a distância entre o trabalho prescrito e o executado.....	199
5.7. O conflito entre educar e cuidar.....	201
5.8. Significados atribuídos a avaliações, afetos mobilizados e estresse.....	209
6. CONSIDERAÇÕES PROVISORIAMENTE FINAIS.....	219
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	231
8. ANEXOS.....	247

LISTA DE SIGLAS

B	Berçário (módulo)
Capex	Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CDHU	Companhia de Desenvolvimento Habitacional Urbano
Ceci	Centro de Convivência Infantil
CECOM	Centro de Saúde da Comunidade Universitária
DGRH	da Diretoria Geral de Recursos Humanos
DMPS	Departamento de Medicina Preventiva e Social
FCM	Faculdade de Ciências Médicas
FUNCAMP	Fundação da Unicamp
I	Infantil (módulo)
IE	Instituto de Economia
IFCH	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
ISS-LIPP	Inventário de Sintomas de Stress elaborado pela Dra. Marilda Lipp
M	Maternal (módulo)
N	universo numérico ao qual corresponde uma dada informação
OMS	Organização Mundial de Saúde
OP	Orientadora Pedagógica
P	Pré-escola (módulo)
PRDU	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
Preac	Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas

LISTA DE TABELAS

	PÁG.
Tabela 1: Funcionários cadastrados, Afastamentos por motivo de estresse e Funcionários Afastados em 1995, conforme a Categoria Ocupacional.....	70
Tabela 2: Verificação de associação entre tipo de contato com as crianças e resultado do ISS-LIPP.....	81
Tabela 3: Resultado Final da Regressão Logística Multivariada para o Resultado do ISS-LIPP (n=123).....	82
Tabela 4: Resultado Final da Regressão Logística Multivariada para o Resultado do ISS-LIPP, somente no grupo de monitoras (n=71)....	83
Tabela 5: Comparação do percentual de resultado sintomático no grupo de monitoras por instituição.....	84
Tabela 6: Comparação de proporções de 'considera-se estressado' no grupo de monitoras, entre as instituições.....	85
Tabela 7: Verificação de concordância entre considerar-se estressado e resultado do ISS-LIPP.....	86
Tabela 8: Distribuição das funcionárias que participaram da pesquisa, conforme a função.....	97
Tabela 9: Categoria de idade e condição de ser ou não monitora de creche....	98
Tabela 10: Categoria de idade das funcionárias pesquisadas e Resultado do ISS-LIPP.....	99
Tabela 11: Categoria de idade das não-monitoras e Resultado do ISS-LIPP (n=54).....	99
Tabela 12: Categoria de idade das monitoras e Resultado do ISS-LIPP (n=71).....	100
Tabela 13: Estado civil e condição de ser ou não monitora de creche.....	104

Tabela 14:	Estado civil, condição de ser ou não monitora e resultado do ISS-LIPP.....	105
Tabela 14A:	Categoria de escolaridade e condição de ser ou não monitora de creche.....	111
Tabela 15:	Formação profissional das monitoras de creche, na Prefeitura e na Unicamp.....	114
Tabela 16:	Formação profissional das monitoras de creche e resultado do ISS-LIPP.....	115
Tabela 17:	Formação profissional das monitoras de creche e considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde (N=69).....	116
Tabela 18:	Tempo no trabalho e especificidade/inespecificidade da formação das monitoras (N=71).....	117
Tabela 19:	Condição de ser ou não monitora de creche e considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde.....	139
Tabela 20:	Escolaridade das monitoras nas creches pesquisadas da Prefeitura e da Unicamp (N=71).....	197

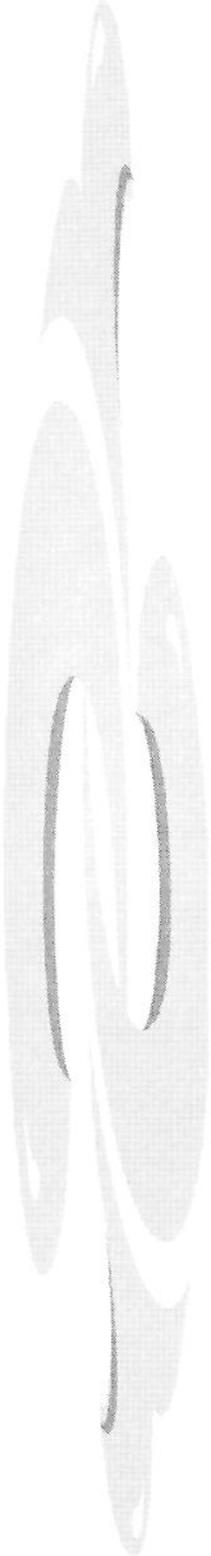
LISTA DE QUADROS

	PÁG.
Quadro 1: Contexto histórico de Campinas.....	92
Quadro 2: Estrutura funcional de uma creche municipal de Campinas. Localização esquemática dos cargos conforme a área (pedagógica ou de apoio) e a natureza das atividades (direção ou execução) que lhe são concernentes.....	93



RESUMO

A presente pesquisa consiste numa análise multidisciplinar do estresse, na interface que estabelece com o mundo do trabalho. Um "diálogo" entre conceitos (estresse, sofrimento, desgaste) e abordagens, tanto qualitativas (representações sociais), quanto quantitativas (Inventário de Sintomas de Stress e mapeamento dos afastamentos por estresse entre os funcionários públicos municipais de Campinas, o que sugeriu a aproximação da categoria monitora de creche) busca revelar suas complementaridades. O ISS-LIPP, aplicado em 4 creches, mostrou que as monitoras, que ficam em contato direto com as crianças, têm mais chances de serem consideradas estressadas que os demais funcionários. Buscou-se então compreender a correlação entre as experiências de estresse referidas pelas monitoras e a natureza do trabalho que desempenham. A comparação entre duas creches da Prefeitura e duas da Unicamp mostrou que desenvolver a mesma atividade na Prefeitura aumentava significativamente a chance de ser sintomática para o ISS-LIPP, o que apontou para que se buscasse identificar elementos da organização do trabalho, numa e noutra instituição, que se relacionassem às experiências de estresse referida pelas participantes. Este e tantos outros "diálogos" promovidos durante a pesquisa mostraram-se instigantes, profícuos e permitem vislumbrar que abordagens integradoras podem também contribuir para a ampliação da compreensão de outros fenômenos humanos.



APRESENTAÇÃO

O presente estudo nasceu de uma proposta feita por meu orientador para que eu desenvolvesse uma pesquisa sobre estresse, de maneira a buscar integrar alguns de seus aspectos – bio-psico-sociais, quantitativo-qualitativos, individual-coletivo, objetivo-subjetivo, científico-senso comum, entre outros - até então investigados isoladamente. Tal proposta ressoou profundamente em mim, que já andava às voltas com tais desafios integradores.

Mas junto a que população investigar? É curiosa a prontidão e a predisposição de cada um em falar do seu estresse. Frequentemente, diante da informação de que meu objeto de estudo era esse, meu interlocutor se apressava em sugerir que eu o incluísse na pesquisa, revelando profunda experiência no assunto. De fato, quando assim procede, é porque seu conhecimento é realmente profundo, ou seja, proveniente da sua vivência do estresse, o que lhe permite elaborar um tipo de conhecimento que o autoriza a falar do seu estresse, ou do significado que pessoalmente atribui ao estresse. Estes numerosos e breves desabaços me permitem vislumbrar, paralelamente à vasta produção científica, a existência de um conceito de estresse, veiculado nas relações cotidianas, que representa tanto significados que lhe são socialmente atribuídos e compartilhados, como manifestações e percepções pessoais decorrentes da singularidade da experiência do estresse, ou seja, a existência de Representações Sociais de estresse.

As rápidas, profundas e significativas transformações na maneira de viver do homem moderno tem popularizado sobremaneira a experiência e decorrente alusão ao estresse. Apropriada cientificamente para designar pressão, tensão (ou desgaste provocado por), esta palavra tem frequentado cada vez mais o cotidiano do homem comum, para expressar a experiência psicossocial de enfrentamento das dificuldades impostas pelo cotidiano.

Assim, associar a proeminência que o estresse vem assumindo na vida do homem moderno à complexidade de sua natureza multifacetada e ao desafio metodológico proposto configurou-se como altamente instigante, do ponto de vista do desejo que mobiliza o pesquisador ao debruçar-se sobre seu objeto.

O desafio dessa busca integradora exigiu-me investir muito tempo, energia e paciência durante toda a construção da pesquisa. Integrar (aspectos, conceitos, métodos, abordagens) depende de diálogo, de troca, de buscar conhecer a força do outro argumento (ou do argumento do outro). E é essa forma integradora, dialógica, dinâmica de pesquisar que, se por um lado, dá a impressão de alongar o processo de pesquisa pelas muitas idas e vindas, por outro lado, confere à pesquisa a oportunidade de ampliar-se enquanto espaço de desvendamento do seu objeto.

Precisando um pouco melhor o papel que o diálogo tem nesse trabalho, quero contar alguns momentos relevantes – e decisivos – no desenvolvimento dessa pesquisa. Para investigar a experiência do estresse, busquei inicialmente aproximar-me de pacientes atendidos pela área de Saúde Mental da Secretaria Municipal de Saúde de Campinas-SP, com o objetivo de apreender manifestações e significados que atribuíam ao estresse. Ao expor o objetivo da minha pesquisa fui imediatamente convidada a deslocar meu foco de investigação dos pacientes para o conjunto dos trabalhadores municipais, em função destes apresentarem elevado índice de afastamentos por motivo de estresse. A situação de trabalho emergiu então como o aspecto social do estresse a ser privilegiado na investigação. Guardadas as proporções da analogia, foi como ‘dar ouvidos’ ao que o objeto estava ‘falando’. ‘Sua’ sugestão foi prontamente acatada e, em função dela, decidi levantar e mapear todos os afastamentos por motivo de estresse que haviam ocorrido entre os funcionários públicos municipais durante o ano de 1995.

A categoria ocupacional **monitora de creche**¹ concentrou aproximadamente 40% do total de afastamentos, sugerindo que dela me aproximasse para dar prosseguimento à investigação. Apesar das correlações que se estabelecem entre estresse e trabalho constituírem objeto de inúmeras investigações científicas era, no entanto, instigante perguntar, que peculiaridades associadas à categoria ocupacional monitora de creche (distinta das categorias mais comumente investigadas porque associadas, por exemplo, a tarefas repetitivas ou de risco) poderiam contribuir à ampliação da compreensão do estresse? Para além da curiosidade, este e tantos outros recortes do objeto de pesquisa passaram a preocupar-me. Investigar uma situação de trabalho não suprimiria à pesquisa a

¹ Neste estudo o termo **monitora** serve para designar as funcionárias que se ocupam direta e exclusivamente das crianças nas creches tanto da Prefeitura Municipal de Campinas-SP, como da Unicamp, onde são chamadas de recreacionistas.

possibilidade de integrar outros aspectos, mesmo sociais, na análise do estresse? Depois de muito diálogo entre esses limites e possibilidades da pesquisa compreendi que os vários recortes efetuados apenas dirigiam focos de luz sobre o objeto pesquisado, pondo em evidência alguns de seus aspectos sem, no entanto, ocultar ou ignorar a presença e o papel dos demais.

Um outro desafio que merece ser mencionado configurou-se na busca de integrar instrumentos quantitativos e qualitativos de pesquisa. Em função deste propósito, defini que aplicaria um teste para aproximar-me de aspectos mais objetivos e quantificáveis do estresse e, para aproximar-me de aspectos mais subjetivos, relativos à experiência individual do estresse, realizaria entrevistas semi-estruturadas e registraria observações do cotidiano de trabalho em um diário de campo. No entanto, estes dois propósitos foram se configurando como inconciliáveis. O número tão elevado e a enorme dispersão na distribuição das monitoras, em quem eu deveria – por motivos estatísticos - aplicar o teste, mostravam-se incompatíveis com a exigência qualitativa de aprofundamento da análise. Para atender a essa exigência estatística eu necessariamente pulverizaria meus contatos com as monitoras, o que me impediria de me aproximar de como elas percebem o estresse, dos significados que pessoalmente atribuem ao estresse. Perguntava-me então, em que, exatamente, a significância estatística dos resultados que obteria me aproximaria da compreensão do estresse? Este, entre tantos outros, foi um longo diálogo. E foi através de diálogos desta natureza que entendi que esse esforço, de contemplar igualmente aspectos qualitativos e quantitativos da pesquisa, era vão. Compreendi então que a pesquisa não era exatamente qualitativa e quantitativa – como fora inicialmente concebida -, mas sim, essencialmente qualitativa, incluindo instrumentos quantitativos sempre que - e da forma como - estes se mostrassem úteis à investigação. Desta maneira, optar pelo estudo de caso de uma creche não se configurou como limitação, uma vez que a aproximação proporcionada por este recorte metodológico permitiu que se ampliassem as possibilidades de identificar nexos compreensivos entre aspectos do estresse.

Em função de reflexões desta natureza decidi aproximar-me da creche da Prefeitura que, conforme o levantamento realizado, apresentara maior índice de afastamentos por motivo de estresse. Ao ter meu ingresso na creche sistematicamente

barrado pela diretora compreendi que este não era o local mais adequado para desenvolver a pesquisa. O acolhimento da pesquisa configurou-se como essencial, na medida em que lhe atribuí o papel de sinalizar a indispensável disposição dos envolvidos em abordar o tema estresse. Assim foi feito. Comecei a freqüentar uma creche em que a pesquisa era, até certo ponto, desejada. Ocorreu que, coincidentemente, freqüentara, como mãe-usuária, uma creche na Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, cuja diretora, ao tomar conhecimento da minha pesquisa, solicitou a inclusão dos estabelecimentos que dirigia. Nossos contatos no decorrer da pesquisa puseram em evidência sua sensibilidade e responsabilidade, pelas correlações que estabeleceu entre o estresse e o contexto de trabalho das monitoras de creche. As diferenças que identifiquei em relação a esse novo contexto foram reveladoras de elementos que somente se tornariam visíveis através de uma análise comparativa.

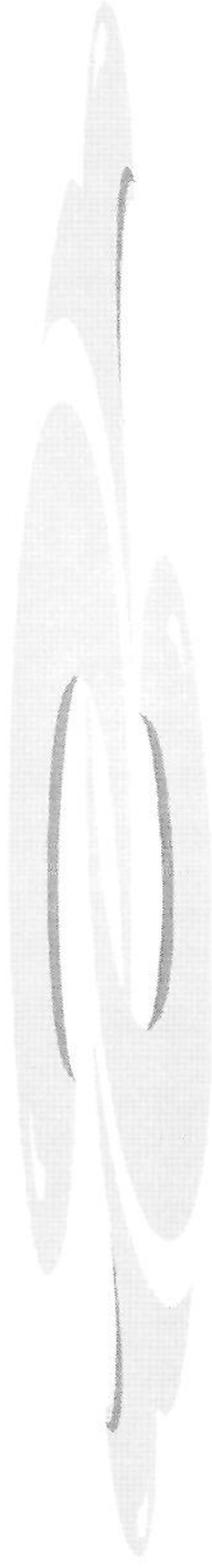
E foi por estes motivos e nestas circunstâncias que desenvolvi a pesquisa em quatro creches, sendo duas da Prefeitura Municipal de Campinas e duas da Unicamp, nas quais apliquei o Inventário de Sintomas de Stress (ISS-LIPP)² em todos os funcionários (N=125), entrevistei 12 monitoras e anotei em um diário de campo muito do que ouvi e observei enquanto me aproximei do cotidiano de trabalho das monitoras nestes estabelecimentos.

Apesar de não me propor a realizar uma etnografia rigorosa, o fato de estudar o homem para melhor compreender o estresse, enquanto fenômeno humano, confere aos princípios etnográficos um importante papel nesta pesquisa. As observações e recomendações metodológicas feitas por MALINOWSKI (1978) são de suma importância para a aproximação da população, coleta e tratamento dos dados empíricos.

Pesquisar o estresse no cotidiano de trabalho dessa população, justifica-se pela hipótese levantada por MALINOWSKI (1978:34) de que “talvez, pela compreensão de uma forma tão distante e estranha da natureza humana, possamos entender nossa própria natureza”.

² Elaborado por MARILDA E. NOVAES LIPP e validado por LIPP & GUEVARA (1994), o ISS-LIPP “visa identificar de modo rápido e objetivo” sintomas de estresse. Ver Anexo I.

Esses e outros diálogos – de naturezas diversas - que se estabeleceram e puderam ser sistematizados no decorrer desta pesquisa são apresentados detalhadamente ao longo dos capítulos que se seguem.



1. CONSTRUÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA

“As diversas esferas da existência correm paralelas (...) A análise das relações entre elas (ou melhor, entre seus sentidos) só é possível com referência a essa entidade que as sustenta pela sua ação e é portadora simultânea de múltiplas delas: o agente individual. Portanto, não existem vínculos ‘objetivos’ entre elas; só vínculos ‘subjetivos’, isto é, que passam pelos sujeitos-agentes.” (COHN, 1979:29)

1.1. O PROBLEMA

O conceito original de estresse refere-se a alterações fisiológicas decorrentes de mecanismos individuais de adaptação (SELYE, 1965). Ou seja, tal como concebido, o termo “stress” limitava-se ao plano biológico e não continha explicações e definições dos estímulos nocivos desencadeantes de tais modificações.

Nesse sentido, apesar de consensualmente admitir a existência de um fenômeno psíquico ou mental correspondente à ocorrência do “stress”, a fisiologia tem concentrado seus estudos exclusivamente no corpo, principalmente em animais de experimentação, onde o efeito de um agente estressante é analisado de forma pontual. Ocorre que somente os componentes fisiológicos demonstráveis em pesquisas experimentais não são suficientes para explicar toda a gama e variedade dos estados mentais, das emoções humanas e todo repertório de respostas psicológicas e comportamentais.

A literatura psicológica, por sua vez, é abundante na demonstração de que o estresse sempre acompanha mudanças mais pronunciadas de hábitos no indivíduo (HOMES & RAHE, 1967). No entanto, quando se trata de definir eventos estressantes a partir das respostas - por exemplo, cardiovasculares - que provocam, esbarra-se na questão da vulnerabilidade individual ao estresse (GIANNOTTI, 1993).

Mas o estresse não se reduz, obviamente, a questões fisiológicas e psicológicas. Também a literatura sociológica, desde DURKHEIM (1992), com o seu trabalho clássico sobre o suicídio realizado em fins do século passado, assume consensualmente o caráter estressante que acompanha as relações sociais. Conforme o autor, a Revolução Industrial provocou um aumento nos processos de desorganização social que foi seguido por um aumento paralelo na incidência de suicídio, que por sua vez, não se distribui de maneira igualitária entre os diferentes grupos sociais. Deste modo, Durkheim demonstra que um fenômeno aparentemente dependente de uma decisão exclusivamente individual, depende também de fatores ambientais e sociais.

Tanto a fisiologia quanto a psicologia e a sociologia não têm condições de abordar, sozinhas, o estresse sob uma perspectiva que integre o indivíduo, seu meio sociocultural e as reações de seu organismo. Este trabalho, portanto, visa propor algumas

correlações entre estas três dimensões da ciência³ no intuito de obter uma abordagem mais integradora do ser humano e de suas reações diante das ameaças provenientes de suas condições de vida e de trabalho.

Antes de me aproximar do objeto de pesquisa, um esclarecimento preliminar se faz necessário. A proposta de associar aspectos subjetivos do estresse, provenientes do senso comum⁴, a dados objetivos e quantificáveis, denota a densidade e a complexidade no campo de produção dentro desta área. Muitos leitores deste estudo podem considerar estranha a justaposição destas abordagens, uma vez que a história do desenvolvimento desta área apresenta uma cisão na qual os conceitos de estresse, mesmo quando associados a uma atividade laboral, colocam-se em posição antagônica à abordagem qualitativa do fenômeno. Enquanto a idéia de subjetividade, inerente à abordagem qualitativa, remete o problema às áreas de ciências humanas e sociais, dimensionando a interação do indivíduo com seu meio social e cultural, o conceito de estresse o remete às tradições das ciências positivistas, particularmente à Fisiologia e à Psicologia Experimental, dimensionando as respostas orgânicas decorrentes de situações estressantes.

É evidente que este esforço, de conciliar a contradição entre as abordagens quantitativa e qualitativa e entre as dimensões subjetiva e objetiva da ciência, apresenta alguns limites no que diz respeito ao aprofundamento e à especialização.

Assim, a instância do trabalho foi escolhida como fio condutor desta pesquisa por caracterizar-se como fonte privilegiada de estresse, possibilitando uma integração significativa da perspectiva social na pesquisa, e por sua situação privilegiada, na interface das ciências exatas e das ciências sociais, podendo ser associado tanto ao estresse, tal como definido pela Psicologia Experimental, Saúde Ocupacional, Ergonomia entre outras áreas de pesquisa, quanto ao ‘desgaste’ e ‘sofrimento’ mentais, tal como definidos pela Saúde

³ O termo *ciência* aqui é entendido como a “tentativa de conhecimento da verdade. Nesse sentido, há uma relação entre ciência e conhecimento da verdade. Porém, a verdade absoluta jamais será conhecida, todo o processo de conhecimento é um processo de acercamento, de aproximação à verdade.” (LÖWY, 1985:110). Nesta pesquisa, o termo *ciência* insere-se também numa preocupação mais ampla, e anterior, do homem com o conhecimento da realidade, segundo a qual a “ciência é apenas uma forma de expressão desta busca, não exclusiva, não conclusiva, não definitiva.” (MINAYO, 1994:10).

⁴ Cabe esclarecer que a idéia de *senso comum* presente nesta pesquisa coincide com a inaugurada por MOSCOVICI (1978:21) em sua pesquisa “Representações Sociais e Psicanálise”, em que o autor investiga um “novo senso comum”, que é gestado a partir da penetração de um conceito científico – psicanálise naquele caso e estresse neste - no mundo social, que é transformador e transformado nas relações sociais e que se expressa e pode ser apreendido nas Representações Sociais. Constitui, portanto, nesta pesquisa, uma fonte privilegiada de dados, cuja natureza qualitativa permite uma aproximação compreensiva do fenômeno investigado.

Mental e Trabalho e pela Psicopatologia do Trabalho. Cabe, no entanto, esclarecer que, considerando que as implicações sociais do estresse pesquisado justificariam buscar na Sociologia do Trabalho elementos macroestruturais de análise, o fato de manifestar-se individual e distintamente, leva-me a privilegiar conteúdos teórico-metodológicos que me aproximam de como o trabalhador percebe a sua relação com o seu trabalho, ou seja, que me aproximam da relação que se estabelece entre o aparelho mental do trabalhador e sua atividade laboral.

Em última análise, estamos considerando que, a manifestações do estresse, com sinais físicos e psicológicos identificáveis, correspondem percepções individuais, sendo estas mediadas pela interação dinâmica que o estresse estabelece com a instância do trabalho em particular e com a dimensão sociocultural em geral.

Este esforço, que podemos caracterizar como potencialmente integrador, pretende contribuir para a ampliação da concepção tradicional de pesquisa que, ao recortar o objeto para estudá-lo em profundidade, freqüentemente isola-o do todo a que pertence e do sujeito que o percebe, impossibilitando que o mesmo seja analisado em sua dinâmica e permanente interação existente entre suas partes e destas com o todo. Tal postura, influenciada pela corrente fenomenológica moderna, reconcilia os aspectos objetivos e subjetivos, quantitativos e qualitativos da ciência. Trata-se de um novo paradigma⁵ que, sem negar o anterior, o amplia e o aprofunda, de modo a permitir que a aproximação de questões cruciais como a influência da dinâmica subjetiva da vida laboral na mente humana e desta na origem do “sofrimento mental” (SELIGMANN-SILVA, 1986:68) seja realizada de forma a evidenciar que a inter-relação e a interdependência lhes são intrínsecas (CAPRA, 1995:259). Para SAWAIA (1993:83), este novo paradigma deve ser “capaz de fundir ciências naturais e ciências sociais sob a égide das humanidades, para restabelecer o nexu bio, psico, físico e social que foi cindido pelo pensamento científico e ver o homem na totalidade do pensar-sentir e agir.”

⁵ Paradigma aqui está sendo entendido como um conjunto de trabalhos científicos que servem, “por algum tempo, para definir implicitamente os problemas e métodos legítimos de um campo de pesquisa para as gerações posteriores de praticantes da ciência”. KUHN (1978:30). A partir do conceito de paradigma científico de KUHN, CAPRA (1996:25) definiu como paradigma social “uma constelação de concepções, de valores, de percepções e de práticas compartilhadas por uma comunidade, que dá forma a uma visão particular da realidade, a qual constitui a base da maneira como a comunidade se organiza.”

Tais associações nos aproximam de respostas mais adequadas às doenças predominantes no nosso tempo - as crônicas e degenerativas. Estas constituem as causas principais de morbidade e mortalidade no mundo moderno, estão intimamente relacionadas ao estresse excessivo⁶ e este às condições de trabalho⁷.

1.2. CONTRIBUIÇÕES DISCIPLINARES À CONSTRUÇÃO CONCEITUAL DO ESTRESSE NA PERSPECTIVA DA SAÚDE MENTAL

Neste capítulo são resgatadas contribuições de várias disciplinas à construção conceitual do estresse, enquanto objeto de pesquisa do campo da Saúde Mental.

Começa por contribuições provenientes da Fisiologia, a partir de investigações de alterações orgânicas decorrentes de estresse. Em seguida é abordado o avanço das pesquisas na área da Psicologia, dadas as implicações emocionais tanto das causas como dos efeitos do estresse. A associação destes achados a investigações na área de Imunologia faz avançar a compreensão do papel do estresse no curso de várias doenças graves e freqüentes no mundo moderno, como as crônicas e degenerativas. Finalmente, a partir de contribuições da Sociologia, o estresse deixa de ser visto como uma questão restrita ao plano individual para ser abordado como questão social, na qual se destaca a dimensão do trabalho.

Coerente com este trajeto disciplinar, é possível identificar um trajeto metodológico que o acompanha. Este caminha apropriando-se desde as contribuições de caráter mecanicista para a verificação de correlações entre causas e efeitos do estresse em humanos até as que, numa perspectiva evolutiva de complementação – e não dissociação - de saberes e complexificação de abordagens, apontam para a inclusão dos significados atribuídos pelo senso comum ao estresse, enquanto objetos de investigação do campo da Saúde Mental.

⁶ A este respeito ver BORYSENKO, 1984; JEMMOTT & LOCKE, 1984; BALLIEUX, 1991; VOLHARDT, 1991; HERBERT & COHEN, 1993; AZEVEDO, 1993; GIANNOTTI, 1993; BROSSCHOT *et al*, 1994; BIRMAHER *et al*, 1994

⁷ CANDEIAS, ABUJAMRA & LIM, 1988 e CANDEIAS, ABUJAMRA & SABBAG, 1992; KARASEK E THEORELL, 1990; CASSEL, LAURELL & FRANKENHAUSER apud SELIGMANN-SILVA, 1986 e 1992.

Começando pela Fisiologia, na década de 20, o estresse é definido por SELYE (1965) como Síndrome de Adaptação Geral e referia-se a um conjunto específico de alterações orgânicas observáveis, decorrentes de fatores inespecíficos tanto internos como externos. Se por um lado, foi identificado como um recurso natural de manutenção/restauração da homeostase (estabilidade fisiológica) - neste caso denominado “eustress” -, por outro lado, quando em demasia, passava a ser denominado “distress” e considerado causador de inúmeras patologias. Ou seja, sempre que temporário, o estresse é considerado como um aspecto essencial da vida, uma vez que a interação contínua entre o organismo, seu psiquismo e o meio ambiente envolve, freqüentemente, um certo nível de tensão. Isso ocorre quando o indivíduo percebe uma ameaça, real ou imaginária, ou quando tem que se adaptar a súbitas mudanças no meio ambiente ou às circunstâncias da sua vida. Essas fases transitórias de desequilíbrio são parte integrante do modo como os organismos saudáveis interagem com seu meio ambiente. Porém, o desgaste provocado pelo estresse prolongado ou crônico pode ser pernicioso e desempenha um papel significativo no curso de muitas doenças (LIPP & ROCHA, 1994; ALVES, 1992; NACARATO, 1995).

De início, as investigações se limitavam à descrição dos mecanismos fisiológicos de defesa que, quando acionados em excesso por estímulos crônicos de origem traumática, tóxica, infecciosa ou emocional, podiam desencadear doenças de adaptação. Entretanto, um número elevado de estudos, em particular na Psicologia, tem procurado mostrar que a inabilidade do ser humano em lidar com os aspectos sociais, psicológicos e emocionais da vida, para responder convenientemente a uma determinada situação, pode conduzir ao desenvolvimento de significativas complicações de saúde, como hipertensão, úlceras pépticas, dores musculares, vômitos compulsivos, asma, enxaqueca etc. (MCNEIL, 1970; MOSS, 1973; LIPP *et al.*, 1986; SILVA, 1992; AZEVEDO, 1993; LIPP & ROCHA, 1994; NOGUEIRA DA SILVA, MARTINEZ, ALMEIDA, 1996).

Investigações sobre estresse, que envolvem uma perspectiva bastante abrangente incluindo fatores socioculturais, tornaram-se clássicas como, por exemplo, a realizada por HOLMES & RAHE (1967) que relacionam mudança e disrupção de hábitos de vida a uma escala de valores, de tal modo que quanto maior a mudança e a conseqüente necessidade de ajuste, maior o valor atribuído e, portanto, maior o estresse (por exemplo,

morte do cônjuge = 100, divórcio = 73, gravidez = 40). Esta escala serviu como base para outras pesquisas de modo a incluir valores culturais diferenciais e, com isso, ampliar o seu raio de ação. Foi evidenciado inclusive que o estresse pode ter conseqüências gravíssimas ou até irreversíveis na saúde das pessoas. Algumas pesquisas sugerem que mesmo o aparecimento do câncer está relacionado a mudanças e desapontamentos nas relações sociais (LESHAN, 1966) e afetivas (BORYSENKO, 1984). Assim, foi demonstrado que, por 18 meses após a perda do cônjuge, há um grande risco de morte do sobrevivente devido a várias doenças tais como ataque cardíaco, doenças infecciosas e câncer. Enquanto os ataques cardíacos envolvem principalmente o sistema nervoso autônomo, as doenças infecciosas e câncer estão mais relacionadas à depressão do sistema imunológico (BORYSENKO, 1984).

A resposta imunológica aos efeitos do estresse tem recebido atenção especial nas últimas décadas. Neste sentido, as variáveis psicológicas mais comumente associadas ao aumento da susceptibilidade a doenças são o estresse e uma variedade de doenças psiquiátricas, as chamadas doenças afetivas, as quais levam à supressão da resposta imunológica. Ao que tudo indica, há uma influência direta entre o sistema nervoso central, sistema nervoso autônomo e resposta imune. Esta interação neuroendócrina é bastante sensível ao estresse psicológico aumentando ou suprimindo a resposta imune (BORYSENKO, 1984; JEMMOTT & LOCKE, 1984; BALLIEUX, 1991; PANERAI, 1992; HERBERT & COHEN, 1993; BROSSCHOT *et al*, 1994). Alguns estudos demonstraram que estudantes em períodos de provas apresentam uma redução na capacidade linfoproliferativa de linfócitos ou uma redução nos níveis séricos de imunoglobulinas (PELLETIER & HERZING, 1988).

Numa revisão mais recente da literatura sobre estresse e imunidade em humanos, HERBERT & COHEN (1993) também evidenciam uma relação entre estresse e redução da capacidade funcional imunológica. Relacionam o estresse ao número e percentual de leucócitos circulantes, aos níveis de imunoglobulinas e títulos de anticorpos para herpesvírus. Além disso, sugere que eventos estressantes objetivos estão relacionados a maiores variações imunológicas que relatos subjetivos de estresse, que a resposta imune

varia com a duração do estresse e que, a eventos estressantes de caráter pessoal e social estão relacionadas diferentes conseqüências imunológicas.

Ao investigar o papel dos eventos negativos de vida na imunidade celular de adolescentes BIRMAHER *et al* (1994) concluíram que aumento nos eventos negativos de vida estão associados à diminuição de atividade das células anti-tumorais Natural Killer. No entanto, para KVIKSTAD (1994), que estudou retrospectivamente 4.491 casos de câncer de mama, não existe uma clara relação entre divórcio/morte de parente próximo e aumento do risco de câncer de mama.

Um estudo interessante relaciona estado de humor e imunidade. DILLON (1985) observou um aumento nos níveis de IgA em indivíduos que assistiam com freqüência programas humorísticos. Este efeito não era observado nestes indivíduos após assistirem um vídeo com programas que induziam a um estado de desinteresse. Outro estudo apontou que os níveis de anticorpos produzidos em resposta a um antígeno exógeno eram menores nos dias que os indivíduos estavam de muito mau-humor (STONE, 1987).

Estas observações demonstram que intervenções que afetam as emoções reduzindo o estresse e/ou elevando o estado emocional do indivíduo têm um efeito benéfico sobre a resposta imunológica. Neste sentido, os trabalhos de KIERCOLT-GLASER (1985) são ilustrativos ao demonstrar que sessões de relaxamento aumentavam a imunocompetência em uma população geriátrica.

Conforme LIMONGI FRANÇA & RODRIGUES (1997:15), esta forma de pensar as doenças - causa única → estresse → doença física - tornou-se dominante. Sem dúvida, este modelo contribuiu e continua contribuindo enormemente para o avanço do conhecimento nesta área. No entanto, tem dado sinais claros de insuficiência para abarcar tanto a complexidade dos aspectos sociais como dos relativos à subjetividade individual dos fenômenos em jogo.

A necessária ampliação da compreensão do estresse humano implica em tentar transpor, entre outros, o limite da análise de suas implicações na saúde física e mental para além do plano individual. Para abordar a questão do estresse no plano das relações sociais

foi escolhida a dimensão do trabalho, por ser esta considerada como fonte privilegiada de tensão (SELIGMANN-SILVA, 1986), sofrimento (DEJOURS, 1992) e desgaste mental (SELIGMANN-SILVA, 1994).

Abordar então a contribuição laboral no desencadeamento do estresse depende de adentrarmos, mesmo que de forma suscinta, na correlação que historicamente tem se estabelecido entre saúde humana e evolução das condições de vida e de trabalho.

1.3. INTERFACE SOCIAL DO ESTRESSE E TRABALHO

Os estudos sobre estresse ligado ao trabalho nos remetem ao operário do século XIX que, num contexto de trabalho extremamente mal remunerado, referente a uma jornada de 12 a 16 horas diárias, e em condições freqüentemente insalubres, já lutava para conquistar o direito de se organizar em defesa da melhoria de suas condições de vida, priorizando a redução da jornada de trabalho. São essas primeiras grandes reivindicações que DEJOURS (1992:15) chamou de “pré-história da saúde dos trabalhadores”.

A partir da primeira guerra mundial e, mais especialmente, em decorrência das inovações de Taylor na organização do trabalho, o movimento operário passou a defender os trabalhadores do que era considerado na época como prejuízo mais evidente: o adoecimento do corpo. As perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho, que constituíam o objeto de pesquisa da Psicopatologia do Trabalho, por serem mais dificilmente observáveis e controláveis ao nível da fábrica, mantiveram-se por décadas relegadas à margem das pesquisas baseadas na teoria do estresse (DEJOURS, 1992a:152).

Os estudos de Ergonomia, por exemplo, tinham como objetivo inicial investigar as alterações fisiológicas exercidas pelos processos de trabalho no corpo do trabalhador. Posteriormente, os estudos de Ergonomia ampliaram-se no sentido de tentar melhor adaptar os novos tempos e ritmos do trabalho às limitações, primeiramente físicas, dos trabalhadores.

O estresse gerado no ambiente de trabalho, ou estresse profissional, foi então associado a transtornos físicos, psíquicos e de comportamento. Conforme KALIMO (1988:4), freqüentemente os trabalhadores associam sintomas inespecíficos como dores difusas, transtornos do sono, apreensão, ansiedade e formas leves de depressão ao estresse e este ao trabalho.

Porém, o grande avanço na pesquisa sobre estresse ligado ao trabalho aconteceu com a ampliação dos fatores de estresse para além da carga de trabalho ou de ações repetitivas, para levar em conta fatores socialmente determinados e individualmente percebidos como, por exemplo, adaptações a mudanças tecnológicas ou na organização do trabalho.

Assim, nos anos 70 e 80, a necessidade de adaptação do trabalhador às novas exigências psicossociais do trabalho foi reconhecida no mundo acadêmico como desencadeante de significativas alterações fisiológicas (LEVI, 1972) e psicossomáticas (LEVI, 1988). Por outro lado, dilatando os limites reducionistas que marcavam a Ergonomia, WISNER (apud SELIGMANN-SILVA, 1986:61) amplia os conceitos de fadiga física/patológica decorrente de carga de trabalho propondo o levantamento das demais fontes de desgaste presentes na realidade do trabalhador: por exemplo, duração e penosidade dos deslocamentos diários, execução de tarefa adicional para complementação orçamentária, encargos domésticos, conflitos familiares, etc.

No Brasil, um levantamento realizado entre funcionários do Banco do Brasil mostrou que 77% da amostra apresentavam sintomas de estresse; destes, 72% haviam recebido recentemente diagnóstico de alguma doença, sendo esta preponderantemente de caráter psicossomático: doenças gastrointestinais, problemas de coluna e distúrbios dermatológicos. Mostrou também que, entre estes, havia predomínio de padrão de comportamento tipo A⁸, inadequação das estratégias para lidar com o estresse e baixa qualidade de vida (SILVA, 1992).

⁸ Conforme ROSENMAN (apud AZEVEDO, 1993:211), comportamento tipo A refere-se a uma característica de personalidade definida por "um complexo ação-emoção ou uma luta crônica e incessante para fazer cada vez mais em menos tempo, e, se preciso, fazê-lo em oposição a outras pessoas ou coisas."

Em um outro estudo, SEGNINI (1995) investigou a interação entre mudanças tecnológicas e na organização do trabalho e questões de gênero entre bancários. Considerando que, do total de funcionários, 47% são do sexo feminino, às mulheres corresponde 60% das licenças para assuntos particulares e 64% para tratamento de saúde. A autora observa que as bancárias apresentam maior incidência de doenças profissionais como estresse e L.E.R (lesão por esforço repetitivo), o que as leva a solicitar tranquilizantes e atendimento psicológico. Os serviços de atendimento à saúde dos funcionários atribuem esta situação à dupla jornada de trabalho - profissional e doméstico.

Foi verificado por KARASEK (1981) que sintomas de doenças cardíacas eram mais comuns nos entrevistados que descreviam seus trabalhos como exigentes psicologicamente e de pouca liberdade de decisão. Posteriormente KARASEK & THEORELL (1990:111) esclarecem que os fatores psicossociais do trabalho podem atuar nas doenças cardíacas de três formas diferentes: podem contribuir no agravamento de processos crônicos como hipertensão e arteriosclerose, podem contribuir na agudização de coronariopatias e finalmente, podem agravar os efeitos dos fatores de risco convencionais. Para avaliar a correlação entre estresse e trabalho os autores propõem o modelo tridimensional do ambiente psicossocial de trabalho, baseado em eixos: as exigências do trabalho; o nível de apoio social ao executante das tarefas; e os níveis de controle do trabalhador sobre seu próprio desempenho.

Partindo de evidências epidemiológicas de que nos países altamente industrializados quanto mais baixa a classe social, maior é a incidência de doenças cardiovasculares, MARMOT & THEORELL (1988) investigaram a influência de algumas características psicossociais de trabalhos nesta relação. Numa perspectiva mais ampla, passou-se a considerar, na análise da interação do homem com um determinado processo social no qual está inserido - o trabalho, por exemplo - a inter-relação de fatores socioeconômicos e culturais (LEVI, 1988).

GUIMARÃES (1992) buscou identificar interrelações entre saúde/doença mental e trabalho junto a um segmento do operariado da indústria extrativa de mineração de ferro. Para tanto, optou por associar estudos de casos ao método epidemiológico (com um estudo transversal com prevalência anual de doença mental), em busca de associações entre

variáveis socioeconômicas, demográficas, da organização do trabalho e presença de doença mental. Entre os aspectos citados por GUIMARÃES (1992:49) como relevantes na gênese do sofrimento mental destaca-se o grau de participação do trabalhador. Nesse sentido, a possibilidade de intervir no ambiente e nas características da própria tarefa que executa, bem como de identificar problemas e poder modificar seus condicionantes laborais configuram-se como favoráveis à saúde mental dos trabalhadores.

Numa revisão da literatura sobre estresse de origem laboral⁹ há uma lista dos fatores estressores nas seguintes categorias: estressores ligados a exigências para realização das tarefas; organização e gerenciamento (falta de possibilidade de tomar decisões; burocracia; autoritarismo; gerência 'inadequada'); ambigüidade e conflito de papéis; problemática referente à carreira (falta de perspectivas de ascensão; desinformação quanto a perspectivas, critérios de promoção obscuros); horários de trabalho inconvenientes (turnos); limitação dos contatos interpessoais; pouca segurança no emprego; riscos físicos e químicos; problemas na interface trabalho/lar.

Diante da complexidade do objeto ora estudado, a multidisciplinaridade foi proposta por COOPER & DAVIDSON (1988:97) em um modelo de análise do estresse profissional, que se destina a investigar a interação dos fatores de estresse (seja na esfera laboral, doméstica, social ou individual) e suas manifestações.

Estes e tantos outros exemplos de pesquisas mostram o significativo avanço e as consideráveis contribuições das investigações sobre estresse, especialmente na interface que estabelece com o trabalho, no sentido de conhecer tanto seus fatores desencadeantes como sua dinâmica e desdobramentos. No entanto, PITTA (1994:86) esclarece que, recorrer à teoria original do estresse para analisar a saúde mental dos trabalhadores tem definido uma vertente conceitual que pode até incluir fatores psicossociais mas, quando o faz, é considerando-os estressores, "com ação patogênica direta", a exemplo de como tem sido concebida a relação entre um microorganismo e a 'sua' doença. De fato, o caráter reducionista que permeia grande parte das pesquisas sobre estresse - principalmente aquelas que se dedicam a mensurar e controlar suas causas e efeitos - tem sido apontado e combatido por vários autores, conforme salienta SELIGMANN-SILVA (1992, 1994).

⁹ KALIMO, R. apud SELIGMANN-SILVA, 1994:74-5.

Também DEJOURS (1992:152) considera a teoria do estresse inconveniente para abordar a saúde mental dos trabalhadores, argumentando que, “se medirmos a variação da frequência cardíaca ou do cortisol plasmático, essas variáveis não são específicas e não permitem uma aproximação com as questões relativas à *significação* nem à *vivência subjetiva* dos trabalhadores.”¹⁰

Conforme suas “novas” bases conceituais¹¹, a Psicopatologia do Trabalho, encabeçada por DEJOURS (1992), passou a se ocupar da interação do psiquismo humano com o mundo social do trabalho, mais precisamente, do sofrimento mental causado pela organização do trabalho e a resistência dos trabalhadores ‘normais’ a essas agressões. Esta perspectiva propõe que sejam analisados os conflitos gerados pelo encontro do trabalhador, enquanto sujeito portador de uma história pré-existente, com uma situação de trabalho, de caráter social, criada independentemente do sujeito. À idéia central de conflito associa-se a de movimento, ou seja, de que a explicitação do conflito traz em si o potencial de transformação tanto do sujeito quanto da realidade do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994:12 e 54).

Para DEJOURS (1992:158), a análise da constituição do sofrimento mental deve partir da percepção dos trabalhadores, dando ênfase à visão dos próprios atores, sem se limitar a ela¹². Nesse sentido, recomenda que, através da palavra, os trabalhadores pensem “sua situação em relação ao trabalho, as conseqüências dessa relação na vida fora do trabalho e na vida em geral”¹³. Tal reviravolta epistemológica consistiu em desviar a investigação das doenças mentais causadas pelo trabalho para as estratégias elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar a situação de trabalho, ou seja, a normalidade passou a ser considerada um enigma a ser investigado (DEJOURS, 1992).

¹⁰ Grifos do autor.

¹¹ Conforme SELIGMANN-SILVA (1994:12), nova “pela abordagem metodológica inteiramente distinta do referencial da psiquiatria clássica, adotado por estudos anteriores.”

¹² Cabe salientar que esta postura está em consonância tanto com as Representações Sociais, enquanto um dos referenciais teórico-metodológicos adotados, conforme explicitado no capítulo 2, Itinerário Metodológico: ‘qualificando quantidades’, como com as proposições de HABERMAS a respeito dos aspectos comunicacionais da organização do trabalho desenvolvidas no capítulo 5, Qualidade das ações comunicativas e estresse.

¹³ A este respeito ver também SELIGMANN-SILVA, E. - A sociabilidade como questão em saúde mental do trabalho. In: FERREIRA FILHO, J. & RUSSO, J. (orgs.) *Duzentos anos de psiquiatria*. RJ, UFRJ/Relume, 1993, p. 23-36.

Também na Psicologia Social, SAWAIA (1995:45-54) critica o paradigma científico e se empenha em resgatar categorias como subjetividade, sentimento e emoção¹⁴. Neste esforço epistemológico, a autora delinea o conceito de sofrimento psicossocial como objeto de estudo¹⁵, cuja estreita correlação com a presente investigação sobre estresse justifica a extensa transcrição que segue:

“Entendo por sofrimento a fixação do modo rígido de estado físico e mental que diminui a potência de agir em prol do bem comum, mesmo que motivado por necessidades do eu, gerando, por efeito perverso, ações contra as necessidades coletivas e, conseqüentemente, individuais. Este sofrimento corrói o sistema de resistência social. Age rompendo o nexos entre o agir, o pensar e o sentir. O processo que usa é a supressão da emoção por senti-la suspeita e por não saber transformá-la em pensamento e ação, bem como a anulação do pensar na atividade, por considerar seu trabalho uma ação entre coisas que independem entre si mesmo. As condições favorecedoras da sua disseminação são a miséria, a heteronomia e o medo. Sua forma de contágio é o isolamento social. A seqüela que deixa é a passividade, o alcoolismo e o fatalismo, a vergonha e o medo, o que o faz ser confundido com preguiça e irresponsabilidade.”
(SAWAIA, 1995:50-1)

Conforme SAWAIA (1995:51), o sofrimento psicossocial recebe de outros autores designações diferentes e significativas como “desesperança aprendida”, “zero afetivo”, “alienação”, “servidão voluntária” e “doença dos nervos (portadores)”.

No esforço de elucidar o objeto de estudo da Saúde Mental e Trabalho, SELIGMANN-SILVA (1994:84-5) propõe a idéia de **desgaste** enquanto opção conceitual integradora, defendendo que os processos coletivos e os processos individuais interagem e se integram num fenômeno que, embora de extrema complexidade, é único. Resumindo sua proposta teórica, afirma que “existe, em primeiro lugar, um desgaste da identidade que

¹⁴ Além desta contribuição conceitual, a Psicologia Social contribui com um dos principais instrumentos metodológicos deste trabalho, as Representações Sociais, abordadas no capítulo 2, Itinerário Metodológico: ‘qualificando quantidades’.

¹⁵ A autora emprega o conceito de sofrimento psicossocial numa investigação empírica publicada com o título “Dimensão ético-afetiva do adoecer da classe trabalhadora” (SAWAIA, 1995:157-168).

atinge a personalidade e a vida mental e, por conseguinte, também a economia psicossomática - pela densa integração entre os processos mentais e orgânicos. Em segundo lugar, vemos, então, que a estabilidade desta economia - essencial para a preservação da saúde - pode ser corrompida pela experiência social (...) podendo originar distúrbios que se expressem ora notadamente a nível mental, ora principalmente a nível corporal.”

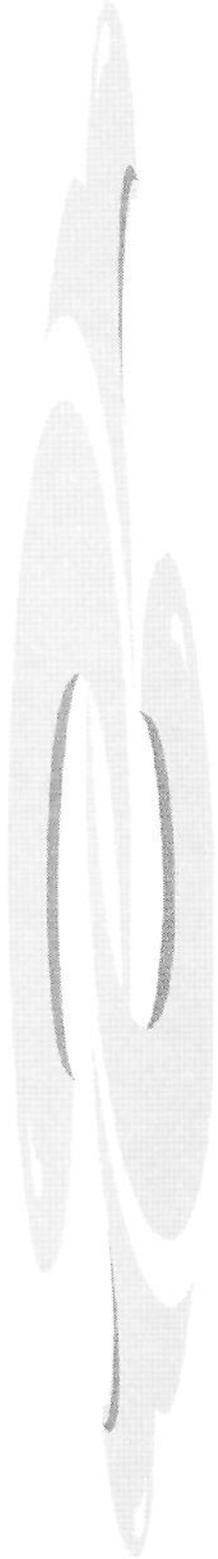
Finalizando, se por um lado, os estudos provenientes das diferentes áreas de pesquisa (Psicologia, Psicopatologia do Trabalho, Saúde Ocupacional etc.), bem como das diferentes abordagens presentes numa mesma área (comportamental, psicanalítica etc.), contribuíram para o crescimento do conhecimento sobre estresse, por outro lado, esbarraram na compartimentação científica que tem impedido que a ampliação do conhecimento se dê de forma integradora da complexidade em que se inscreve o estresse enquanto objeto de pesquisa. Uma comparação entre os desdobramentos da teoria do estresse e da Psicopatologia do Trabalho dejouriana elaborada por Chanlat¹⁶ indica que, quando o objeto investigado é o estresse, a análise tende a fixar-se mais na objetividade, desconsiderando a subjetividade da vivência individual do fenômeno. Outro aspecto destacado é que, mesmo predominando a abordagem individual do estresse, ignora-se a interferência dos sentimentos. Por fim, a autora considera que “existem grandes dificuldades, para uma aproximação entre as duas abordagens, devido à diferença profunda dos pressupostos sobre a dimensão humana. Mas acrescenta que, se houvesse oportunidade para tal diálogo, ambas se beneficiariam futuramente”.

Na verdade, o fenômeno que aqui está sendo chamado de **estresse** é ‘uno’ e produto da interseção de distintas abordagens disciplinares (*stress*, desgaste mental, sofrimento psíquico etc.) no campo da Saúde Mental. Mesmo considerando a multiplicidade de fatores bio-psico-sociais envolvidos em sua origem e em seus desdobramentos, a proposta desta pesquisa, de investigá-lo de forma integradora, implica na adoção de um único termo para designá-lo, recaindo esta escolha sobre o termo estresse, entre outros motivos, por ser este o que ultrapassou os limites da academia para ser apropriado e recriado pelo senso comum. Assim sendo, proponho que, nesta pesquisa, estresse seja entendido como um conceito aberto, em construção, cujo significado não cabe

¹⁶ Apud SELIGMANN-SILVA, 1994:77.

numa definição. Proponho efetivamente considerar as distintas leituras do fenômeno estresse no campo da Saúde Mental incluídas neste trabalho como auxiliares para interpretar do que fala o senso comum quando a ele se refere.

Assim sendo, como contribuir para que se amplie a concepção do estresse enquanto objeto 'uno' se as abordagens, como exposto anteriormente, são parciais, disciplinares? O itinerário metodológico construído nesta pesquisa para fazer avançar a compreensão do estresse numa perspectiva integradora de seus múltiplos aspectos é descrito a seguir.



2. ITINENÁRIO METODOLÓGICO: 'QUALIFICANDO QUANTIDADES'

"De fato, não podemos chegar a conhecer senão fragmentos da realidade, e esta, por sua vez, guardará sempre distância com respeito a somatória de todos os fragmentos, já que todos eles foram recortados e construídos a partir de um ponto de vista, um – entre os muitos possíveis." (SAINT-PIERRE, 1991:32-3)

O fato do fenômeno estresse fazer-se presente, de modo tão singular e marcante, na experiência subjetiva e objetiva de cada um, revelar-se tanto no corpo como na mente das pessoas, impor-se insistentemente nas conversas informais e caracterizar-se como fenômeno coletivo, freqüentador assíduo da mídia, auxilia a compreender a diversidade de disciplinas, abordagens, métodos e instrumentos que têm sido empregados para investigá-lo. Sem desconsiderar os avanços promovidos pela especialização destes olhares, esta presente pesquisa constrói, como itinerário metodológico, um caminho que, levando em conta a unicidade do fenômeno, busca sua essência através de algumas de suas manifestações no contexto subjetivo das relações que as monitoras de creche que participaram da pesquisa estabelecem cotidianamente no (e com o) trabalho. É da explicitação deste itinerário metodológico que se trata este capítulo.

2.1. UMA PESQUISA ESSENCIALMENTE QUALITATIVA

Desde a concepção original do objeto (ante-projeto de pesquisa), a busca de suas referências teóricas (construção do referencial teórico), o esforço de apreendê-lo numa determinada realidade (pesquisa de campo), as estratégias de aproximação da sua essência (diálogo entre pesquisador, sujeitos, teorias e realidade), até a sistematização integradora destes elementos em capítulos e parágrafos (elaboração do relatório), constituem estes um caminho construído, percorrido e feito durante toda a pesquisa.

Esta **dinâmica** interna da pesquisa lhe confere um caráter essencialmente qualitativo, pois a construção do conhecimento a respeito do fenômeno em questão se dá através de negociações constantes entre o método e a realidade estudada¹⁷. Realidade aqui sendo entendida como não estática, não controlável, não reproduzível matematicamente, mas sim dinâmica, com inúmeras possibilidades de associações entre o objeto pesquisado e os infinitos elementos constituintes desta dada realidade, sobre a qual, inevitavelmente, o pesquisador interfere. Decorre daí a impossibilidade de se absolutizar este conhecimento. Valorizar esta forma de aproximação da compreensão do fenômeno implica que o

¹⁷ MALINOWSKI (1978:25) afirma que "muitas vezes, somente ao fazer um esboço preliminar dos resultados de um problema aparentemente resolvido, fixado e esclarecido, é que (se) deparava com enormes deficiências em (seu) estudo - deficiências essas que indicavam a existência de problemas até então desconhecidos e (o) forçavam a novas investigações."

conhecimento assim produzido deve ser sempre relativizado, uma vez que sempre estará a serviço de uma outra realidade, que não aquela - móvel, já transformada - em que foi produzido.

Cabe esclarecer que, apesar das nuances fenomenológicas da postura compreensiva¹⁸ adotada na orientação filosófica da pesquisa, estão também aqui presentes algumas categorias marxistas de análise - como a dialética e historicidade¹⁹, contradição²⁰ e totalidade²¹ -, visto que nesta pesquisa, compreender o fenômeno visa favorecer sua transformação. Identificar tais categorias analíticas não significa dizer que estas se impõem, de maneira rígida, sobre o objeto, mas apenas que elas integram meus recursos teórico-metodológicos de maneira a permitir maior complexidade em sua leitura.

Esta evidente ênfase no **fenômeno** explicita uma outra característica qualitativa desta pesquisa. Distintamente das pesquisas que enfatizam o método, nesta, o arsenal de instrumentos teórico-metodológicos é colocado à disposição do processo de desvendamento do fenômeno investigado. Ou seja, a seleção de cada instrumento de investigação a ser utilizado é feita em função da avaliação de sua capacidade de fornecer respostas adequadas às perguntas que estão sendo formuladas ao objeto da pesquisa que, ao ir sendo desvelado, suscita novas perguntas e assim sucessivamente.

Uma outra idéia básica da pesquisa é a de **integração**. Apesar de, literalmente, integração significar juntar, reunir, incorporar as partes de um todo que se completam ou complementam, tornar inteiro, completo, integrado o que se encontra partido, cindido, separado, não é pretensão desta pesquisa apreender a unicidade ou totalidade do fenômeno estresse. O que faço é assumir uma postura teórico-metodológica coerente com a consciência de que os fenômenos não são fragmentados em si, mas é a impossibilidade

¹⁸ Para WEBER a postura compreensiva na investigação social diz respeito ao "meio para descobrir o sentido das ações dos homens". SAINT-PIERRE, H. L. **MAX WEBER: entre a paixão e a razão**, p.63.

¹⁹ "A hipótese fundamental da dialética é de que não existe nada eterno, nada fixo, nada absoluto. Não existem idéias, princípios, categorias, entidades absolutas, estabelecidas de uma vez por todas. Tudo o que existe na vida humana e social está em perpétua transformação, tudo é perecível, tudo está sujeito ao fluxo da história." LÓWY, M. **Ideologias e Ciência Social: Elementos para uma análise marxista**, 1986:14.

²⁰ Contradição aqui entendida como a força exercida pela inerência dos contrários.

²¹ Conforme LÓWY (1986:16), "totalidade significa a percepção da realidade social como um todo orgânico, estruturado, no qual não se pode entender um elemento, um aspecto, uma dimensão, sem perder a sua relação com o conjunto". Concretamente, não posso buscar compreender o que pensa e o que sente uma monitora a respeito de estresse sem procurar ver como ela se percebe no conjunto de sua categoria, em relação à natureza de seu trabalho, à maneira como seu trabalho está organizado no contexto histórico da instituição e do momento. A respeito das categorias marxistas de análise ver também CURY, C.R.J. **Educação e contradição: elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo**, 1986:26-38.

humana de apreendê-los em sua complexidade que define campos, métodos e instrumentos distintos, cuja razão de existir se findam neles mesmos e não nos objetos/fenômenos investigados. Ou seja, é a finitude da mente humana que torna necessário o recorte da realidade infinita. Como afirma Saint-Pierre a respeito de Weber, “de fato, não podemos chegar a conhecer senão fragmentos da realidade, e esta, por sua vez, guardará sempre distância com respeito a somatória de todos os fragmentos, já que todos eles foram recortados e construídos a partir de um ponto de vista, *um* - entre os muitos possíveis.”²²

A idéia de integrar remete a pesquisa à questão da complexidade, crucial para o conceito de **multirreferencialidade**²³, tal como desenvolvido por Ardoino desde os anos 60. Resumidamente, esta postura epistêmico-metodológica propõe uma leitura plural dos objetos, a partir de diferentes ângulos, em função de sistemas de referências distintos, não redutíveis uns aos outros, em função de sua heterogeneidade. Postura não só metodológica, mas também epistemológica, porque crítica e criadora de ciência. Para ARDOINO (1998:26) “a exuberância, a abundância, a riqueza das práticas sociais proíbem concretamente sua análise clássica por meio da decomposição-redução.” É sobre a **complexidade** dos fenômenos que, na abordagem multirreferencial, o cientista lança um tipo de olhar qualificador, que tenta mais entender que explicá-los. Dada a complexidade dos fenômenos humanos²⁴, a diversidade das leituras e a necessária pluralidade das linguagens (para permitir a compreensão dessas diferentes leituras), o termo “bricolagem” vem sendo empregado para designar “uma abordagem a partir de perspectivas múltiplas”²⁵.

Ainda uma outra especificidade qualitativa desta pesquisa é identificar-me, enquanto pesquisadora, como **sujeito e objeto de conhecimento**, portanto, como parte integrante do processo de investigação²⁶. Começo então por identificar (e não ocultar) a própria conexão existente entre o pesquisador, o objeto e a realidade em que estão inseridos. Considerando que o pesquisador não é um ser onisciente nem onipresente - o que

²² SAINT-PIERRE, H. L. *MAX WEBER: entre a paixão e a razão*, p.32-3. (Grifo do autor).

²³ A respeito de multirreferencialidade ver BARBOSA, 1998a e 1998b.

²⁴ O conceito de multirreferencialidade é gestado na discussão dos processos educativos, o que o remete a constructos científicos comprometidos com a emancipação humana (BARBOSA: 1998a:7-13).

²⁵ BORBA: 1998:18.

²⁶ “O conhecimento da sociedade, da cultura e da psicologia é, ao mesmo tempo, conhecimento de si mesmo.” DILTHEY apud QUEIROZ (1998:11). Também BARBOSA (1996:131) se inclui em suas reflexões sobre qualidade de vida. Ao analisar a dificuldade enfrentada pelos indivíduos para constituírem-se sujeitos autônomos diante do crescente estado de anomia conclui que “não está se falando de algo que não (SIC) está distante de nós. Está sendo falado de todos nós”. A esse respeito ver também CHIZZOTTI, 1991.

lhe impede de observar o objeto de todos os ângulos e momentos possíveis - é indispensável aqui fornecer, tão objetivamente quanto possível, dados que, apesar de aparentemente pessoais, permitam ao leitor melhor localizar o pesquisador ante o objeto de pesquisa. Tal preocupação coincide com a recomendação de CARDOSO (1986:103) a respeito da observação participante, ao afirmar ser necessário “valorizar a observação tanto quanto a participação. Se a última é condição necessária para um contato onde afeto e razão se completam, a primeira fornece a medida das coisas. Observar é contar, descrever e situar os fatos únicos e os cotidianos, construindo cadeias de significação. Este modo de observar supõe (...) um investimento do observador na análise de seu próprio modo de olhar. Para conseguir esta façanha, sem se perder entrando pela psicanálise amadorística, é preciso ancorar as relações pessoais em seus contextos e estudar as condições sociais de produção dos discursos. Do entrevistador e do entrevistado.” Uma outra contribuição vem da idéia de **perspectiva**, empregada por ARDOINO (1998:37) no contexto da multirreferencialidade, enquanto “qualidade de um olhar (estruturado por sua bagagem cultural, conceitual, teórica etc.) que se apodera do objeto, o desconstrói e o reconstrói”. Tal ênfase no “olhar” não ignora a realidade, apenas contribui “para um certo esforço de distanciamento”.

Primeiro, derrubando o muro que pretende separar pesquisador e pesquisado, médicos e pacientes, sadios e doentes, afirmo que minha experiência pessoal tem me aproximado bastante daquilo e daqueles que pesquiso. O que observo, ouço e leio a respeito de estresse não é algo que está exclusivamente fora de mim, restrito ao livro ou ao outro. Ao contrário, é algo que, guardadas as proporções individuais, também tenho vivido, sentido, elaborado e reelaborado constantemente. O caráter integrador da minha experiência pessoal com estresse reside no fato de permitir que a racionalização (elaboração) teórica do estresse se processe através do seu re-conhecimento emocional, o que concorre para aproximar o conhecimento assim produzido daquilo que é sentido. Nesta perspectiva, o interesse que estimula o pesquisador a focalizar certos aspectos da realidade é elemento subjetivo, histórico e não parte da realidade. Concordo com Weber²⁷ quando afirma que o recorte do objeto de pesquisa é definido pelo

²⁷ SAINT-PIERRE, H. L. **MAX WEBER: entre a paixão e a razão**, p.33 (grifos do autor).

“interesse que venha a despertar no cientista. A partir desse valor, e em relação com ele, é que o objeto será construído e ordenado (...) A significação não é uma propriedade intrínseca ao objeto (...) mas é o investigador que o considera cheio de significação. Ele achará significativo tal processo, na medida em que se relacione positiva ou negativamente a seus valores, no sentido de que tenha possibilitado ou dificultado a realização deles. A significação objetiva é relativa ao *valor que orienta a investigação.*”

Nesse contexto a ciência é percebida como imersa em um corpo de valores culturais e históricos, não havendo, portanto, uma ciência inteiramente neutra.

Em segundo lugar destaco o fato de ser mulher e ter freqüentado diariamente uma creche, numa das duas instituições participantes da pesquisa, na condição de mãe, durante 8 dentre os 19 meses da pesquisa de campo. Não que meu contato intenso e diferenciado (condição de mãe que permanece na creche para amamentar) com o pessoal da creche tenha resultado em maior volume de anotações. Na medida do possível, empenhei-me em proteger o espaço emocional das visitas ao bebê. Todas as anotações do diário de campo²⁸ foram feitas em visitas específicas para este fim. O que não quer dizer que ter conhecido uma creche, ou observado o trabalho das monitoras do ponto-de-vista de uma mãe - e não somente como pesquisadora - não tenha acrescentado mais elementos de análise às minhas reflexões sobre o objeto.

Um outro aspecto que se destaca na idéia de integração que permeia este estudo é o esforço de aproximação entre aspectos quantitativos e qualitativos do estresse enquanto métodos complementares de investigação do fenômeno²⁹. Isto não significa que a pesquisa pretende conduzir-se, simultaneamente, em direções contrárias, com regras incompatíveis, mas sim que seu caráter essencialmente qualitativo lhe faculta a construção do próprio caminho, inclusive a utilização de instrumentos quantitativos de coleta de dados, onde, quando e como se fizerem necessários³⁰.

²⁸ Diário de campo aqui corresponde ao “diário etnográfico” onde, segundo MALINOWSKI (1978:33) devem ser registrados os “fatos imponderáveis da vida real, bem como (os) tipos de comportamento, coletados através de observações detalhadas e minuciosas que só são possíveis através do contato íntimo com a vida nativa.”

²⁹ A respeito da divisão e conflitos entre as Ciências Naturais e Humanas, aprecio a posição conciliadora de WEBER (SAINT-PIERRE, 1991:48-50), no sentido de tentar minimizar a distância entre elas e mostrar sua complementariedade.

³⁰ Sobre a complexidade fornecida pelo objeto, ARDOINO (1998:37) propõe “aplicar as metodologias alternativas mais apropriadas, sem renunciar, no entanto, às contribuições das abordagens mais clássicas.”

Uma das contribuições da Antropologia moderna para a pesquisa qualitativa é a exigência de disciplina do investigador quanto aos seus próprios valores. Além de abrir-se emocionalmente para tolerar o outro, o investigador deve disciplinar-se no controle dos próprios valores morais e categorias de percepção e de entendimento, inevitavelmente presentes em seu mundo. Pretendo assim contribuir, mesmo que modestamente, para a construção de uma nova maneira de olhar o estresse, que favoreça ampliar a compreensão da experiência do estresse, através de um diálogo entre os recursos metodológicos de natureza qualitativa e quantitativa, de forma a permitir o aprofundamento da investigação sem, no entanto, abrir mão da representatividade do problema, nem da possibilidade de generalizar alguns de seus resultados.

A seguir, o conceito de Representações Sociais é identificado como recurso metodológico para apreensão da subjetividade intrínseca ao fenômeno estresse.

2.2. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E OS SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO ESTRESSE

Como o principal objetivo desta pesquisa é apreender os significados atribuídos ao estresse - seja este experimentado, manifestado ou diagnosticado – sua análise se dá, necessariamente, no plano subjetivo, cuja linguagem se expressa através de símbolos, intenções e vontades a serem compreendidas.

A abordagem metodológica que identifico como mais apropriada para tanto refere-se ao que, na Psicologia Social, está sendo chamado de Representações Sociais (RS). Os conceitos de Representações Sociais mais freqüentemente veiculados em nosso meio acadêmico baseiam-se nos estudos do psicólogo francês SERGE MOSCOVICI que, por sua vez, contou com inestimáveis contribuições do estruturalismo durkheimiano. Para DURKHEIM (1992) - autor que analisou o caráter social do suicídio enquanto fenômeno aparentemente circunscrito ao plano individual - o ser humano percebe, sente e pensa o mundo em que vive a partir de princípios organizatórios provenientes de uma realidade que lhe é externa e independente, ou seja, a realidade social antecede, coage e se impõe ao indivíduo.

Em sua obra *Representações e Psicanálise* MOSCOVICI (1978) partiu da premissa durkheimiana de supremacia do social sobre o individual para analisar, em contextos sociais distintos, percepções diferenciais de conceitos básicos de Psicanálise. Parte assim do reconhecimento do caráter social da produção do conhecimento que, no entanto, se manifesta no fluir do cotidiano e se expressa nas decisões individuais. Este novo enfoque permite, sem desconsiderar o contexto em que se dão as relações sociais observadas, que se leve em conta o fato de um indivíduo distinguir-se do outro na sua maneira de viver e ver o mundo. Desta maneira, o autor desloca suas categorias explicativas, de um espaço essencialmente social para uma dimensão entre o social e o psicológico, o que torna seu conceito de RS mais complexo, uma vez que desconstrói, teoricamente, a

“falsa dicotomia entre o individual e o coletivo e (d) o pressuposto daí decorrente de que não basta apenas focar o fenômeno no nível intra-individual (como o sujeito processa a informação) ou social (as ideologias, mitos e crenças que circulam em uma determinada sociedade). É necessário entender, sempre, como o pensamento individual se enraíza no social (remetendo, portanto, às condições de sua produção) e como um e outro se modificam mutuamente” (SPINK, 1993b:89).

Afinal, as cisões presentes na construção do conhecimento deveriam ser vistas como “idéias reguladoras do pensar” e não como idéias reguladoras do próprio objeto (SAWAIA, 1993:47).

Várias pesquisas, nas mais diversas áreas do conhecimento, exemplificam o uso do conceito de Representações Sociais. Na saúde, CLAUDINE HERZLICH (1996), colaboradora na pesquisa de MOSCOVICI (1978), analisou a visão de mundo cotidiana e do senso comum sobre os fatores presentes no modo de vida que promovem tanto a saúde como a doença numa população francesa de classe média. BOLTANSKY (1979) realizou, também na França, um importante trabalho sobre classes sociais e a percepção diferencial das funções corporais. No Brasil, vários estudiosos, principalmente da Psicologia Social³¹, vêm contribuindo na construção e consolidação do conceito de RS. No entanto, conforme o próprio MOSCOVICI (1978:41), é mais fácil apreender as RS que conceituá-las.

³¹ A respeito de RS na Psicologia Social ver SPINK (1993), LANE (1993), SAWAIA (1993) entre outros.

Partindo da idéia básica que uma representação é sempre uma representação de alguém sobre alguma coisa, representar esta coisa não é duplicá-la, reproduzi-la, mas sim reconstituí-la, retocá-la, modificar-lhe o texto, interpenetrando percepção e conceito (MOSCOVICI, 1978:58). Quanto à origem das RS, elas surgem na comunicação ordinária entre as pessoas e abordam mudanças e inovações numa sociedade em que as pessoas e classes sociais são extremamente móveis e na qual circulam as mais diversas idéias e filosofias. As RS se delineiam no movimento de incorporar os conhecimentos socialmente estruturados e elaborá-los individualmente. Ao mesmo tempo que as RS tornam-se próprias de cada indivíduo, fazem parte da cultura, estando assim, dentro e fora, simultaneamente, tanto na cabeça do indivíduo como no mundo. A sociedade fala, mas é o sujeito que enuncia o discurso, por sua vez, construindo e reconstruindo a sociedade e seus objetos. Em suma, as RS são um *corpus* organizado de conhecimentos, que são usados nas comunicações entre as pessoas para interpretar e elaborar o real, ou seja, é através das RS que o homem torna inteligível, apreensível, a realidade física e social em que se insere.

Ampliando a reflexão sobre RS, SAWAIA (1995:45-53) defende a ética na produção do conhecimento, esforçando-se por restituir dignidade a categorias historicamente relegadas a um segundo plano como subjetividade, sentimento e emoção. Seu esforço de conceituar “sofrimento psicossocial”³² contribui enormemente na abordagem compreensiva da dimensão psicossocial da investigação do estresse.

Num balanço das pesquisas sobre RS nas décadas de 70 e 80, SILVIA LANE (1993:70) constata que,

“partindo de uma postura essencialmente cognitivista, os estudos e pesquisas (sobre RS) demonstraram tratar-se de um conceito globalizante, através do qual o indivíduo é concebido como um todo, em que o singular e a totalidade social são indissociáveis, e o sujeito, ao elaborar e comunicar suas representações, recorre a significados socialmente constituídos e de sentidos pessoais (Leontiev) decorrentes de suas experiências cognitivas e afetivas. A constatação dos conteúdos emocionais nas Representações Sociais permitiu o avanço dos estudos na direção dos conteúdos inconscientes”.

³² Já transcrito no capítulo anterior.

Muitas e valiosas são as contribuições dos estudiosos que seguiram na direção apontada por MOSCOVICI E DURKHEIM. No entanto, QUEIROZ (1998), oportunamente, alerta para inúmeras contribuições teórico-metodológicas que podem advir de outras tradições acadêmicas quando se trabalha com RS, dentre as quais destaco:

- do alemão DILTHEY (1833 - 1911) a argumentação em favor do reconhecimento da especificidade da investigação em Ciências Humanas onde, distintamente do que ocorre nas Ciências Naturais, o investigador é sujeito e objeto do conhecimento que, por sua vez,

“só pode ser obtido pela identificação intuitiva das idéias, dos sentimentos e objetivos comuns, seja de um grupo social qualquer, seja de um período histórico determinado (..) devendo encontrar métodos que possam trazer à tona as essências (categorias espirituais amplas) que tornam cada ato isolado de natureza social, política, cultural ou psicológica subjetivamente significativo”³³;

- da fenomenologia de HUSSERL (1859 -1938) a busca, objetiva e rigorosa, da intuição da essência de um fenômeno. Não sendo a “coisa em si” alcançável, “a verdade se encontra entre suas várias manifestações. Entre a idéia da coisa (a essência) e seus aspectos (o que ela mostra) ocorre a aventura do pensamento, que se realiza por perfis, perspectivas e ângulos”³⁴;

- da fenomenologia de Schutz o deslocamento da objetividade para a subjetividade na construção permanente da realidade social, a partir da experiência cotidiana dos indivíduos. Sob este prisma as Representações Sociais se destacam como instrumento privilegiado de investigação quando pretende aproximar-se da essência de uma realidade social, uma vez que elas contêm, em menor escala, todos os ingredientes do pensamento e da vida social e que, podendo cada uma delas situar-se mais ou menos perto da essência, num certo sentido, todas elas contêm um elemento de verdade;

³³ QUEIROZ, 1998:10.

³⁴ QUEIROZ, 1998:13.

- da Antropologia Social Britânica, a partir de Malinowsky, a pretensão de compreender o 'outro em seus próprios termos preconizando, para tanto, a abertura do método para se adaptar à realidade estudada e o necessário controle do investigador através da explicitação dos procedimentos e das circunstâncias da observação. Abertura esta que, além de teórico-metodológica, deve ser também emocional e intuitiva; uma outra contribuição significativa é a perspectiva de totalidade do fato psicológico e social, em função da qual um determinado fato social só tem sentido no contexto cultural que o configura.

- em particular, de autores como VICTOR TURNER, a abertura teórica para incluir o indivíduo e a dimensão cotidiana do fato social e psicológico, e assim flexibilizar a rigidez da perspectiva social totalitária presente tanto no estruturalismo de DURKHEIM como no funcionalismo de MALINOWSKI. No 'drama social' de TURNER, os conflitos que emergem numa situação de crise permitem revelar a estrutura social profunda que em tempos de calma seria ocultada por uma máscara de harmonia;

- da Antropologia Social e Cultural moderna, que no estudo das Representações Sociais a verdade é sempre relativa ao contexto social em que se insere.

É importante destacar que também essas tradições enfatizam uma ciência a partir do senso comum.

Quanto ao papel das RS nesta pesquisa, a exemplo da psicanálise para MOSCOVICI (1978:22), também o estresse é aqui considerado como um conceito que, sendo teoricamente elaborado, é apoderado por um número crescente de pessoas que se sentem "afetadas" por tal "descoberta". Enquanto conceito, o estresse também passa a veicular nas relações sociais, onde transforma as experiências do fenômeno e é ressignificado por elas³⁵. Estes significados, comunicados e expressos no senso comum, constituem as Representações Sociais a serem apreendidas e analisadas. Além da investigação do percurso do próprio conceito de estresse, as RS constituem um instrumento teórico-metodológico também privilegiado para investigar a interface que o estresse

³⁵ MOSCOVICI (1978:22) cita vários outros exemplos que, apesar de historicamente datados, evidenciam impactos de "descobertas científicas" na maneira de sentir, pensar, e agir das "pessoas comuns": as esperanças na cirurgia cardíaca, mudanças de hábitos de higiene a partir da teoria microbiana, preocupação com a poluição a partir da bomba atômica, entre outros.

estabelece com o mundo do trabalho, uma vez que consistem na verbalização, observável e registrável, das concepções que o indivíduo tem do mundo que o cerca.

O interesse em apreender as RS que determinados trabalhadores elaboram a respeito de estresse reside na possibilidade de buscar, em seu cotidiano de trabalho, as percepções individuais de estresse, em sua estreita conexão com os significados de estresse que são socialmente construídos e veiculados em suas relações de trabalho. Ao mesmo tempo que as RS permitem identificar fatores vinculados ao estresse que são socialmente compartilhados por uma dada categoria de trabalho, as Representações Sociais auxiliam a apreender a diversidade de percepções ligadas à singularidade das experiências individuais. Isto porque, apesar de individualmente elaborados, portanto emocionalmente impregnados, os conhecimentos veiculados são socialmente estruturados. O que faz com que nas Representações Sociais desapareça a divisão entre o mundo exterior e o mundo interior, pois encontram-se, simultaneamente dentro e fora, como idéia subjetiva e fato objetivo.

Como esta abordagem exige a participação direta do pesquisador diante do fato pesquisado, valorizando sobretudo a experiência de vida do 'outro', foi preciso aproximar-me ao máximo de um universo de trabalho para que os trabalhadores pudessem partilhar comigo suas vivências estressantes, principalmente as vinculadas ao cotidiano de trabalho³⁶.

O referencial teórico-metodológico que subsidiou a pesquisa de campo foi mantido em aberto durante todo o decorrer da pesquisa, numa postura dialógica com a realidade investigada. Nesta perspectiva, a aproximação do problema se deu num processo indutivo que foi se definindo e delimitando na dinâmica entre o pesquisador e o objeto de investigação. Os 'achados' do trabalho de campo demandavam-me explicações teóricas, que por sua vez, sinalizavam outras possibilidades de aproximação do objeto. As diferentes e até mesmo contraditórias percepções de fatos similares identificadas entre os participantes foram consideradas como lógicas a serem compreendidas.

³⁶ No esforço de elucidar alguns instrumentos que podem ser utilizados para avaliar a influência do trabalho ou da ocupação sobre a saúde-doença, MENDES (1989:23) afirma que "a maneira mais rudimentar e ainda insubstituível é a do contato direto com o trabalhador", interrogando-o sobre a ocupação que exerce e, mais especificamente, "sobre o que o trabalho estaria produzindo em termos de doença". (grifo do autor).

Por ser uma abordagem que valoriza o imponderável contido nos símbolos e nas representações sociais, a perspectiva qualitativa admite uma abertura ao imprevisto, uma vez que a realidade é sempre maior do que aquilo que o investigador espera encontrar. Neste esquema, a metodologia teve que ser suficientemente flexível para se conformar à realidade e não o contrário. A escolha rigorosa de práticas e ferramentas de pesquisa não foi, portanto, colocada a priori, ou, pelo menos, não de maneira rígida, uma vez que ela dependeu da formulação de questões que, por sua vez, dependeu de um conhecimento do contexto a ser investigado. Nesse sentido, a combinação de métodos múltiplos³⁷ (observação participante, estudo de caso, inventário de sintomas e testes estatísticos) num único estudo é melhor compreendida como uma estratégia que acrescenta rigor, extensão e profundidade a qualquer investigação.

2.3. DEFINIÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Para desenvolver o presente estudo aliei meus esforços teóricos às preocupações, primeiro, de profissionais da área de Psicologia do Serviço Médico da Prefeitura Municipal de Campinas-SP, quanto ao aumento significativo de afastamentos de funcionários por motivo de estresse³⁸ e, posteriormente, de dirigentes do Centro de Convivência Infantil – Ceci - da Unicamp, quanto ao significado do estresse para a categoria ocupacional monitora de creche.

A decisão inicial de focalizar funcionários públicos municipais nesta pesquisa visou contribuir para a ampliação do conhecimento de estresse associado às relações de trabalho, através da diversificação das categorias mais comumente investigadas, como por exemplo, as associadas a atividades repetitivas, de risco, entre outras.

³⁷ Ao investigar processo de trabalho e sofrimento psíquico entre os pilotos do Metrô do Rio de Janeiro, JARDIM; PERECMANIS; SILVA FILHO (1996a:265) afirmam que “a combinação da análise dos dados fornecidos pelo questionário e o material das entrevistas em grupo permite que as ‘quantidades’ adquiram o sentido dado pelas ‘qualidades’”. Ver também JARDIM *et alii* (1996b).

³⁸ Conforme depoimentos de profissionais do Serviço Médico da Prefeitura Municipal de Campinas no ano de 1995, início desta pesquisa.

No que se refere, genericamente, ao absenteísmo, baseada em resultados repetidos, procedentes de diversas fontes, KALIMO & MEJMAN (1988:32) afirmam que está relacionado com a insatisfação profissional. Distintamente dos objetivos traçados por ROBAZZI *et al* (1990) para investigar o absenteísmo num serviço de enfermagem - conhecer o número e motivos dos afastamentos “no intuito de minorar tal número” -, usar o afastamento por motivo de estresse na presente pesquisa, destina-se somente a identificar uma população, cuja relação que estabelece com o estresse, em parte evidenciada por esses afastamentos, poderá contribuir para a ampliação do conhecimento sobre estresse na interface que este estabelece com o trabalho.

O Serviço Médico centraliza todos afastamentos por motivo de saúde dos 14.737 funcionários da Prefeitura de Campinas-SP (conforme o Cadastro Geral de abril/96). Um levantamento preliminar dos afastamentos por mais de 5 dias ocorridos entre dezembro/95 e janeiro/96, realizado pelo setor de Psicologia da Prefeitura de Campinas-SP, aponta grande incidência de afastamentos por diversas afecções mentais, sendo muito frequentes as crises agudas de estresse. Acima dos motivos mentais, só se encontram os números de afastamentos por lesões osteoarticulares e acidentes/traumatismos (que inclui inclusive os acidentes de trabalho). MENDES (1989:23) destaca o exame médico como “oportunidade extremamente importante para detectar desvios de saúde atribuíveis ao trabalho. Podem ser as consultas médicas desencadeadas por iniciativa do trabalhador que se sente enfermo ou que deseja orientação”, ou as de rotina.

Inicialmente³⁹, para delimitar a população a ser investigada, realizei um levantamento dos afastamentos por alguns motivos de saúde mental - considerando os códigos da CID⁴⁰ (Classificação Internacional de Doenças) mais diretamente relacionados ao estresse⁴¹ - ocorridos durante o ano de 1995, e o mapeamento destes nos diferentes serviços prestados pela prefeitura: escolas, creches, postos de saúde, limpeza pública,

³⁹ Cabe aqui mencionar que, para dar andamento nos procedimentos metodológicos, mediante consulta (nº 370/96) à Comissão de Ética Médica do HC/Unicamp, obtive, em 09/09/96, parecer favorável à realização do estudo.

⁴⁰ Organização Mundial da Saúde (1985). Embora em 1996 já estivesse em vigor a CID-10, foi usada a CID-9 em função dos dados coletados terem sido registrados em 1995.

⁴¹ Os CID's que seriam incluídos no levantamento foram decididos em discussão com profissionais de Saúde Mental do Serviço Médico da Prefeitura de Campinas-SP. Também SELIGMANN-SILVA (1986:66) selecionou para sua pesquisa 26 trabalhadores em Cubatão-SP que haviam tido afastamentos por “distúrbios ‘nervosos’”.

motivo de estresse, não significa que o trabalhador esteja, ou tenha estado, de fato, estressado, nem tampouco, que a origem daquela tensão era laboral, nem que outros trabalhadores, afastados ou não por outros motivos, não estivessem também estressados⁴². Tal mapeamento destina-se somente a indicar o setor da administração municipal, a categoria ocupacional e os locais de trabalho mais indicados para selecionar a população a ser investigada.

Uma observação preliminar das planilhas diárias onde são lançados os afastamentos indicou que o número de diagnósticos específicos de *Reação aguda ao "stress"* (CID 308) é relativamente pequeno quando comparado a várias outras possibilidades diagnósticas relacionadas direta ou indiretamente ao estresse: CID 300 - Transtornos Neuróticos (por exemplo, estados de ansiedade e depressão neurótica); CID 305 - Abuso de drogas sem dependência; CID 306 - Disfunções fisiológicas originadas em fatores mentais; CID 309 - Reação de ajustamento (reação depressiva breve, prolongada e outros); CID 311 - Transtornos depressivos não classificados em outra parte. Estas foram incluídas em nosso levantamento, pois muitos destes diagnósticos são fornecidos por médicos generalistas, portanto mais susceptíveis a distorções diagnósticas na área da Saúde Mental.

Nesta ampliação do número de CID's tentei excluir, de um lado, evidências de psicopatologia grave e, de outro, toda a gama de afetações somáticas que, mesmo podendo estar associadas ao estresse, não tenham sido diagnosticadas como tal. No que se refere à questão das descompensações psicopatológicas mais severas, estas não foram investigadas, mesmo quando desencadeadas pelas condições de trabalho, com o objetivo de nos limitarmos à relação que a população real, "normal" estabelece com o mundo do trabalho (DEJOURS, 1992:9).

Para o levantamento dos afastamentos foram elaboradas planilhas informatizadas. A partir das anotações diárias realizadas pela administração do Serviço Médico, foram selecionados, conforme os CID's definidos anteriormente, os afastamentos ocorridos durante um ano (para evitar distorções devido a sobrecargas de afastamentos em

⁴² Nesta pesquisa o termo estressado refere-se àquele que apresenta e/ou refere distúrbios físicos e/ou psicológicos decorrentes de desgaste físico e/ou mental.

determinadas épocas do ano), anexando-se a estes o respectivo número de matrícula do funcionário. Uma consulta posterior à listagem do setor de Recursos Humanos da Prefeitura forneceu, para cada número de matrícula, o local de trabalho do funcionário e o cargo que ocupava. Estes dados preliminares estão disponíveis no Anexo 2.

O mapeamento dos afastamentos levantados forneceu o primeiro resultado da pesquisa: **entre os funcionários do serviço público municipal de Campinas-SP a categoria ocupacional monitora de creche foi a que mais apresentou afastamentos por motivo de estresse** (e CID's correlatos) no ano de 1995.

Conforme os dados apresentados abaixo (Tabela 1), dos 607 afastamentos por motivo de estresse ocorridos durante o ano de 1995 entre os funcionários públicos municipais de Campinas-SP, 238 (39,2%) corresponderam à categoria ocupacional monitoras de creche, que era constituída de 971 funcionárias, ou seja, apenas 6,6% do total de 14.737 funcionários em abril/96. No entanto, estes 607 afastamentos foram efetuados por 332 funcionários, o que perfaz uma média de 1,8 afastamento/funcionário que se afastou, sendo que entre as monitoras de creche esta média se elevou para 2,4. Além disso, destes 332 funcionários que se afastaram por motivo de estresse, 101 (30,4%) eram monitoras de creche, o que correspondeu a 10% do total de 971 funcionários na categoria (isto considerando que os 332 funcionários afastados representavam apenas 2% dos 14.737 funcionários então cadastrados).

Este primeiro resultado indicou a categoria ocupacional da qual deveria me aproximar para dar continuidade à coleta de dados⁴³. O trajeto construído na pesquisa de campo é abordado no próximo item.

⁴³ Cabe aqui mencionar que tal aproximação exigiu-me exaustivos trâmites burocráticos no sentido de autorizar e legitimar a realização da pesquisa no âmbito da administração pública municipal de Campinas.

Tabela 1: Funcionários cadastrados, Afastamentos por motivo de estresse e Funcionários Afastados em 1995*, conforme a Categoria Ocupacional.

Categoria	Funcionários Cadastrados		Afastamentos				Funcionários Afastados		
	Quantidade	%	Quantidade	%	Motivos	Quantidade	%	%	
Monitor	971	6.6%	238	39.2%	24.5%	2.4	101	30.4%	10.4%
Professor	2580	17.5%	117	19.3%	4.5%	1.6	72	21.7%	2.8%
Enfermagem	1615	11.0%	58	9.6%	3.6%	1.5	38	11.4%	2.4%
Servente	797	5.4%	47	7.7%	5.9%	1.6	29	8.7%	3.6%
Administr.	1192	8.1%	28	4.6%	2.3%	1.9	15	4.5%	1.3%
Cozinheiro	272	1.8%	19	3.1%	7.0%	1.7	11	3.3%	4.0%
Técnico	370	2.5%	17	2.8%	4.6%	2.4	7	2.1%	1.9%
Guarda	764	5.2%	11	1.8%	1.4%	1.6	7	2.1%	0.9%
Ajudante	1271	8.6%	9	1.5%	0.7%	1.3	7	2.1%	0.6%
Médico	1043	7.1%	6	1.0%	0.6%	1.0	6	1.8%	0.6%
Dentista	250	1.7%	6	1.0%	2.4%	1.5	4	1.2%	1.6%
Coletor	135	0.9%	6	1.0%	4.4%	1.5	4	1.2%	3.0%
Diretor	195	1.3%	5	0.8%	2.6%	1.3	4	1.2%	2.1%
Fiscal	245	1.7%	3	0.5%	1.2%	1.0	3	0.9%	1.2%
Motorista	374	2.5%	2	0.3%	0.5%	1.0	2	0.6%	0.5%
Pedreiro	254	1.7%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Jardineiro	167	1.1%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Engenheiro	95	0.6%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Assessor	105	0.7%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Outros	2042	13.9%	35	5.8%	1.7%	1.6	22	6.6%	1.1%
TOTAL	14737	100.0%	607	100.0%	4.1%	1.8	332	100.0%	2.3%

*Dados baseados no Cadastro Geral dos Funcionários Públicos Municipais de Campinas-SP de abril/96.

2.4. A PESQUISA DE CAMPO

Conforme MALINOWSKI (1978), uma pesquisa etnográfica só terá valor científico se forem explicitadas honestamente “sob que condições e circunstâncias” foi realizada, pois o leitor deve poder “avaliar com precisão, num passar de olhos, quão familiarizado está o autor com os fatos que descreve e sob que condições obteve as informações”⁴⁴.

A coleta de dados referentes às RS deve principiar pelo levantamento do contexto social e dos conteúdos culturais que informam os indivíduos enquanto sujeitos sociais pois, apesar do caráter individual do conhecimento apreendido, ele está sendo considerado um produto social, e como tal, “tem que ser remetido às condições sociais que o engendraram” (SPINK, 1993b:93). Então, concomitantemente à aproximação da individualidade dos sujeitos da pesquisa, aproximei-me também das monitoras enquanto categoria ocupacional, empenhando-me em apreender tanto um perfil da categoria através do que há em comum entre as participantes, como a especificidade do cargo/função através do seu histórico institucional, localização no organograma, relações hierárquicas, exigência de habilidades, descrição de tarefas, entre outros. Além disso, tomei o cuidado de localizar a pesquisa no tempo e espaço em que se deu, destacando as representações sociais elaboradas pelas participantes a respeito do significado de variáveis da conjuntura política e econômica para o seu cotidiano de trabalho e para o estresse a ele relacionado.

Concretamente, a partir dos dados iniciais de distribuição dos afastamentos, passei a dispor de uma lista dos locais de trabalho que mais apresentavam afastamentos por motivo de estresse. Juntamente com uma das psicólogas do Serviço Médico da Prefeitura de Campinas-SP, tentei aproximar-me de uma creche que encabeçava esta lista. Fracassamos. As portas se fecharam literalmente para o assunto⁴⁵. A diretora da creche não se dispunha a nos receber, com evidente rejeição à proposta de abrir suas portas à reflexão sobre o tema. Quando finalmente marcou uma reunião, não estava lá para nos receber, nem

⁴⁴ No original (MALINOWSKI, 1978:18), estas “informações” são dos “nativos”. A este respeito, DURHAM (1986:17) destaca a recente popularidade da antropologia por não mais se ocupar do “exótico” (nativo referido por MALINOWSKI), mas sim de temas de interesse geral imediato “de minorias desprivilegiadas que emergem como atores políticos e exigem participação”.

⁴⁵ Experiência esta compartilhada pela pesquisadora DORA M. DE A. S. TEDRUS (1987:80) que, em sua pesquisa intitulada *A relação adulto-criança: um estudo antropológico em creches e em escolinhas de Campinas* aponta o “fechamento” das instituições que visitou. Baseada em GOFFMAN (1974), a autora o relaciona ao suposto interesse em elaborar uma “apresentação” da instituição somente como fachada, destinada a visitantes.

explicar-nos seus motivos. Compreendi então que, apesar do elevado índice de afastamentos por estresse de uma dada creche apontar que nela se poderia aprender mais sobre estresse, o fato das pessoas envolvidas não se disporem a participar da pesquisa - enquanto processo de desvendamento do fenômeno -, indisponibilizando assim seus dados, consiste num limite a ser considerado e respeitado. Em função do que decidi privilegiar o acolhimento da pesquisa enquanto elemento essencial para a aproximação e o aprofundamento da análise qualitativa da experiência do estresse no cotidiano da creche.

Ainda com base nesta primeira experiência decidi continuar o trabalho sozinha, por acreditar que a presença de qualquer funcionário da Prefeitura dificultaria estabelecer a confiança necessária à participação na pesquisa. Além do que, era também indispensável que eu me guiasse independente e autonomamente na construção do objeto. De alguma forma a participação desta psicóloga me fez pensar na mediação que os “homens brancos” faziam entre MALINOWSKI (1978:22) e os “nativos”, e que seus “preconceitos e opiniões já sedimentadas” foram também repelidos pelo pesquisador.

Em seguida à primeira experiência, procurei e encontrei, sem dificuldade, uma creche cuja administração mostrou-se bastante receptiva ao tema, permitindo minha presença e a participação das funcionárias na pesquisa, com a única condição de que não atrapalhasse o trabalho das monitoras que já tinham todo seu tempo tomado com os encargos da creche. Na verdade, queriam e se defendiam da pesquisa. Primeiro a administração da creche e depois várias monitoras me disseram que se sentiam estressadas, que eu havia escolhido o lugar certo para desenvolver esse trabalho, que elas estavam precisando mesmo de alguém, porque o momento era de crise⁴⁶.

A impressão que eu tinha era que, por sentirem-se sobrecarregadas de problemas para os quais não vislumbravam soluções e, de alguma maneira, abandonadas para enfrentá-los, viam na minha chegada a possibilidade de partilhar com alguém esta carga que consideravam acima de sua capacidade de suportar. Foi por esse motivo que inicialmente foi-me despejada uma quantidade imensa de reclamações que, por mais que me esforçasse em retê-las, anotando num caderno de campo depois que me ausentava da

⁴⁶ Crise aqui sendo considerada como boa oportunidade de aproximação de uma dada realidade pois, conforme TURNER (1957), ao descortinar a máscara de harmonia, as crises põem em evidência os conflitos inerentes ao drama social subjacente aos aspectos estruturais daquela realidade.

creche, não pude aproveitá-las completamente. Os tantos desabafos iam do institucional ao político, deste ao econômico, do administrativo ao profissional, passando sempre pelo pessoal, o que tornava inconveniente e desaconselhável qualquer tentativa de gravação em fita K-7, uma vez que, se ameaçasse tão claramente sua privacidade, provavelmente preservariam certos conteúdos que, sem dúvida, contribuiriam bastante para a análise deste contexto. Considerei, portanto, indispensável zelar pela privacidade daquelas que me confiaram tão valiosas informações de caráter confidencial e, muitas vezes, comprometedor, omitindo a identificação tanto da creche como das entrevistadas.

As entrevistas foram realizadas da seguinte maneira: primeiro de maneira informal, para me aproximar do ambiente e das pessoas; depois, reservando horário, local e gravando em K-7. De caráter exploratório, as primeiras entrevistas visaram o afloramento de temas sobre estresse, de maneira a permitir que, desde a construção dos instrumentos de investigação, fosse considerada a especificidade com que esta população percebe relacionar-se com fatores de estresse. As RS nestas entrevistas iniciais dirigem o pesquisador ao que é visível, ao que tem que responder ou, ao menos, às perguntas que tem que formular.

Finalmente, empenhei-me em entrevistar todas as 15 monitoras que compunham o quadro funcional da primeira creche por mim freqüentada, mas só foram realizadas 7, pois elas não eram liberadas durante o horário de serviço e muitas não se dispunham a utilizar seu horário de descanso para tal. Estas entrevistas foram semi-estruturadas para permitir que cada entrevista trouxesse elementos ou fatos novos que pudessem complementar ou mudar a área de interesse.

A utilização de um roteiro aberto⁴⁷ permitiu às entrevistadas expressarem-se de um modo pouco dirigido sobre diferentes aspectos de suas vivências pessoais e laborais. E, da parte da pesquisadora, precisei equipar-me com uma sensibilidade aberta para o imprevisível e preparar-me para poder ver o que não constava nas perguntas nem em preocupações por mim configuradas.

⁴⁷ Os vários roteiros elaborados para a coleta de dados eram mudados de acordo com as transformações do próprio objeto de pesquisa. Uma de suas últimas versões é apresentada no Anexo 3.

Durante o tempo que freqüentei a creche - 19 meses⁴⁸ (04/97 - 10/98) - conversei informalmente com funcionárias das diversas categorias ocupacionais (diretoras, administradoras, orientadoras pedagógicas, cozinheiras, faxineiras e, sobretudo, obviamente, monitoras). Presente em partes alternadas do cotidiano de trabalho – e de descanso -, observava a execução de tarefas de rotina enquanto conversava nas salas de aula, nos banhos, no parque, nas refeições das crianças e nas pausas das funcionárias.

Apesar de não ter ‘mergulhado’ completamente no mundo do ‘outro’, procurei observar e, na medida do possível, registrar, o que MALINOWSKI (1978:21) define como “os imponderáveis da vida real”, a saber,

“a rotina do trabalho diário do nativo; os detalhes de seus cuidados corporais; o modo como prepara a comida e se alimenta; o tom das conversas e da vida social ao redor das fogueiras; a existência de hostilidade ou de fortes laços de amizade, as simpatias ou aversões momentâneas entre as pessoas; a maneira sutil, porém inconfundível, como a vaidade e a ambição pessoal se refletem no comportamento de um indivíduo e nas reações emocionais daqueles que o cercam.”

Tal como descrita, esta atitude metodológica corresponde à técnica de “observação participante” inaugurada na Antropologia por Malinowski. Para THOLLENT (1985:83) trata-se, genericamente, de “estabelecer uma adequada participação dos pesquisadores dentro dos grupos observados de modo a reduzir a estranheza recíproca”. A diferença que este autor estabelece entre Pesquisa Participante e Pesquisa-Ação é esclarecedora. Distintamente da Pesquisa-Ação, na Pesquisa Participante a preocupação participativa centra-se mais no pólo pesquisador do que no pólo pesquisado, os investigados não estão mobilizados em torno de uma ação e sim deixados às suas atividades comuns e, também, porque os interessados não participam ativamente da construção da pesquisa⁴⁹.

Num primeiro momento, somente monitoras foram entrevistadas. Para tanto foi sugerido que usassem pseudônimos⁵⁰ com o objetivo de preservarem sua privacidade. Nestas primeiras entrevistas, abertas, de caráter exploratório, tentei aproximar-me do

⁴⁸ Cabe esclarecer que minha freqüência à primeira creche foi alterada conforme a dinâmica metodológica da pesquisa, alternada em função da inclusão de outras creches e interrompida 6 meses por ocasião da maternidade.

⁴⁹ A respeito de Pesquisa Participante ver também BRANDÃO (1985).

⁵⁰ Cabe aqui citar, a título de curiosidade, alguns dos pseudônimos com os quais as primeiras monitoras da Prefeitura que responderam ao ISS-LIPP se identificaram. Eles põem em evidência o sentimentalismo que parece transbordar à primeira oportunidade que lhes é dada de se falarem de si: *Branca de Neve, Romântica Sofredora, Coração, Humildade, Flor, Só, Emotiva, Busca e Bebezão*.

significado do estresse, dos fatores predisponentes e de suporte para esta categoria, privilegiando as referências à instância do trabalho. Sempre que possível elas foram gravadas em fita K-7. Frequentemente os temas abordados nas entrevistas ressurgiram nas conversas informais, sendo oportunamente anotados no diário de campo.

Em seguida, tendo freqüentado no primeiro semestre de 98 o Berçário do Ceci da Unicamp na condição de mãe – o que me permite acrescentar ainda mais um olhar sobre este objeto – fui convidada a incluir o Berçário e Maternal da Unicamp na pesquisa. Tanto as conversas informais com pessoas da administração do Ceci, como minhas observações/anotações, indicavam que a diversidade de contextos entre Unicamp e Prefeitura enriqueceria sobremaneira a análise do tema estresse entre as monitoras⁵¹ de creche. Sugeri começar pelo prédio do Maternal (distante aproximadamente 500 metros do Berçário) tentando minimizar o viés que a minha freqüência anterior imporia à relação com as monitoras do Berçário. Comecei então a freqüentar o módulo 4 do Maternal, em função do entusiasmo que as 9 monitoras e a pedagoga manifestaram pela pesquisa. O interesse pelo tema fez com que no cotidiano das tarefas reservassem um tempo e local especialmente destinados à realização das entrevistas. Era notável a vontade que manifestavam de falar-me de si. Tive a impressão que o simples fato de interessar-me por elas lhes dava a confiança necessária para poder desabafar. Nesse primeiro momento registrei exclamações como *“nunca ninguém perguntou como a gente está!”* e *“calma! Esse é só o começo! Não precisa desabafar tudo aqui, agora. Ela vai conversar depois com cada uma!”* (Unicamp, primeira reunião sobre a pesquisa com monitoras do Maternal 4, p.104). O roteiro destas entrevistas era bastante flexível, sendo constantemente modificado no sentido de favorecer a aproximação daquela categoria - monitoras de creche - com o estresse enquanto objeto de estudo.

Simultaneamente aos procedimentos de aproximação qualitativa do objeto abordados até aqui, selecionei o ISS-LIPP – Inventário de Sintomas de Stress –⁵² enquanto instrumento que me permitisse investigar, no universo da pesquisa, algumas possíveis correlações entre ser considerado, por este instrumento, sintomático para o estresse e fatores subjetivos e objetivos vinculados ao mundo do trabalho. Coletar desta forma dados

⁵¹ Na Unicamp esta função é denominada recreacionista. Mas, com o objetivo de uniformizar a leitura deste texto, mantenho o termo monitora, não desconsiderando que também os significados a eles associados são distintos.

⁵² Mediante solicitação, obtive autorização da autora para utilização do ISS-LIPP.

referentes a sintomas, físicos e psicológicos, de estresse teve por objetivo complexificar a abordagem do fenômeno, favorecendo o diálogo entre disciplinas (Psicologia, Sociologia, Antropologia), abordagens (quantitativa, qualitativa), instrumentos (entrevista, diário de campo, inventário de sintomas) e dados de naturezas diversas, aqui considerados complementares porque referentes à unicidade do fenômeno estresse. Baseando-se nos conceitos (pioneiros e revisados) de SELYE (1965), LIPP (1989) elaborou o ISS-LIPP para identificar de modo ágil e preciso sintomas de estresse. O instrumento permite também identificar o tipo de sintoma presente (se predominantemente somático ou psicológico) e a fase de estresse em que o indivíduo se encontra (alerta, resistência ou exaustão), dados estes que, apesar de sistematizados num primeiro momento da pesquisa, não foram articulados posteriormente à análise, principalmente, por não evidenciarem contribuições relevantes à compreensão dos temas emergentes.

Da mesma forma que para as entrevistas, num primeiro momento da pesquisa, o ISS-LIPP também foi aplicado somente às monitoras. No entanto, diante das facilidades encontradas na Unicamp para desenvolver a pesquisa – acesso às monitoras, local reservado para as entrevistas, revezamento no horário de trabalho para facilitar as entrevistas, acesso a dados secundários fornecidos pelas demais integrantes da equipe – decidi ampliar a aplicação do ISS-LIPP para todos os funcionários, com o intuito de melhor visualizar a distribuição dos sintomáticos em função da diversidade de atividades desenvolvidas nos estabelecimentos. O grande número de participantes dos dois estabelecimentos da Unicamp me levou a incluir mais uma creche na Prefeitura também, para melhor equilibrar os dados. Conteí então com o auxílio de uma psicóloga⁵³ na aplicação do ISS-LIPP⁵⁴ nos 4 estabelecimentos, perfazendo um total de 130 testes⁵⁵. Todas as categorias ocupacionais presentes em cada um foram convidadas a participar, mas foram desprezados 5 testes, 2 por se referirem a trabalhadores (não-monitores) do sexo masculino e 3 por não terem qualquer vínculo empregatício (serviço terceirizado), o que dificultou a obtenção de alguns dados cadastrais.

⁵³ Meus agradecimentos à psicóloga MARISA LUCIO FABRÍCIO MAURO pela colaboração.

⁵⁴ Elaborado por MARILDA E. NOVAES LIPP e validado por LIPP & GUEVARA (1994), o Inventário de Sintomas de Stress - ISS - encontra-se no Anexo 1.

⁵⁵ Na medida do possível, os funcionários ausentes num dia eram solicitados em outro. Nas 2 creches mais freqüentadas, foi possível incluir quem, num primeiro momento, estava de férias e depois retornou ao trabalho. Somente 4 funcionárias das creches da Unicamp, se recusaram a participar da pesquisa.

Às 53 questões fechadas do ISS-LIPP (Anexo 1), foram somadas 2 – conforme recomendação da própria autora -, a saber:

• Considerando como vem se sentindo ultimamente, você se acha estressado(a)?

() sim () não

Se sim, por que?

• Considerando seu dia-a-dia de trabalho, você acha que ele é de alguma maneira prejudicial a sua saúde?

() sim () não

Se sim, por que?

Hipóteses explicativas que surgiram ao longo da aproximação do objeto indicaram o interesse de se averiguar algumas variáveis (função, local de trabalho/instituição, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, formação profissional, ano de ingresso na atividade), sendo privilegiadas as que pudessem ser levantadas por mim junto à ficha cadastral de cada funcionária, isto porque era necessário minimizar o tempo de interrupção do trabalho e com isso não desestimular a participação na pesquisa. A aplicação do ISS-LIPP permitiu classificar as participantes da pesquisa em sintomáticas e não-sintomáticas, o que teve como objetivo permitir que testes estatísticos contribuíssem na discussão do comportamento de algumas variáveis em relação ao estresse.

A falta de dados de uma monitora da Prefeitura que fora consecutivamente afastada por motivo de saúde (descrito pelas colegas de trabalho como Síndrome de Pânico⁵⁶) leva-me a mencionar o “efeito do trabalhador sadio” abordado por Mendes (1989:26 – grifos do autor). Ao investigar algumas questões metodológicas das relações causais entre trabalho e saúde este autor destaca as variáveis tempo e lugar como relevantes. Ou seja, investigar o papel do trabalho na saúde dos trabalhadores que estão

⁵⁶ A expressão Síndrome de Pânico está aqui sendo empregada no mesmo sentido que lhe foi atribuído pelas relatoras do caso: reações fóbicas difusas, progressivas, limitadoras das atividades cotidianas. Conforme as antigas colegas de trabalho, “ela não saía mais de casa, não podia ficar sozinha e tinha medo até de ver televisão”.

presentes no local de trabalho no momento da coleta de dados desconsidera os trabalhadores que, tendo adoecido - em função ou não do trabalho -, não estão presentes para fornecer seus dados. Ou seja, limitar a coleta de dados às monitoras presentes nas creches subtrai à pesquisa a análise de relatos que poderiam associar ao trabalho na creche um adoecimento incapacitador (não só, mas também para o trabalho), motivador de afastamento por este motivo de saúde ou de solicitação de transferência para outros serviços, tão freqüente na Unicamp. Retomando o caso da monitora afastada por motivo de saúde mental, conforme suas antigas colegas, durante os primeiros 5 anos de trabalho ela era considerada normal, amável e eficiente. Teria então se afastado sucessivamente por descompensação psíquica ao ponto de não mais retornar a este ou outro trabalho. Sua família acusa o trabalho na creche como responsável por sua incapacitação. Fato é que, não estando presente, não pode me falar de sua doença, nem da ligação que, conforme referiu às colegas, acredita haver entre esta e o trabalho que desempenhava.

Por fim, cabe esclarecer que, no transcorrer de toda a pesquisa de campo vivi a tensão constante da pesquisadora que é solicitada a aderir à causa que investiga. As monitoras insistentemente pediam-me ajuda, que fizesse algo para diminuir seu sofrimento. Mas a consciência da necessária distinção de papéis, crucial para WEBER⁵⁷, impôs-me rigores que, se por um lado, frustravam minha 'paixão' pela causa, por outro, permitiam-me cuidar racionalmente da objetividade necessária à construção do objeto. Sem dúvida, beneficiei-me então de haver recém-chegado ao universo da pesquisa e não ter vínculos anteriores com a categoria.

Uma outra preocupação constante nas conversas informais, entrevistas e aplicações do ISS-LIPP, foi a de proporcionar acolhimento para as falas não solicitadas. Considero que os dados que estavam sendo levantados são mobilizadores de emoções que encontraram naquelas situações, freqüentemente, boas oportunidades para serem verbalizadas⁵⁸.

A todas participantes foi informado que poderiam obter o resultado do ISS-LIPP comigo, mas poucas o solicitaram.

⁵⁷ SAINT-PIERRE, H. L. - MAX WEBER: entre a paixão e a razão, p.33

⁵⁸ Em alguma medida, esta "escuta" corroborou o efeito salutar evidenciado pelo acolhimento de BARBOSA (1996) aos "queixosos", clinicamente saudáveis, que suscitaram sua pesquisa sobre qualidade de vida

2.5. CONTRIBUIÇÕES ESTATÍSTICAS

2.5.1. Métodos

Subtraídos os 5 participantes que não correspondiam ao desenho da pesquisa – 2 do sexo masculino e 3 não funcionários públicos – o banco de dados dispôs de informações referentes a 125 participantes, dispostas conforme a lista de variáveis e categorias em anexo (Anexo 4).

A categorização das variáveis referentes a questões fechadas, com número limitado (2-3) de respostas possíveis, foi automática. Nos casos em que era necessário reduzir o número de categorias referentes a uma determinada variável, ora foi utilizado o critério de dispersão, analisando-se a distribuição das 125 respostas (por exemplo em relação a idade, número de filhos, tempo de serviço e soma de sintomas), ora foi priorizada a especificidade do dado em relação ao objeto da pesquisa (por exemplo, faixa etária das crianças; tipo de contato com a criança - total, parcial direto e indireto - em função da natureza da função exercida; e formação profissional - específica quando educacional (Magistério, Pedagogia e Pré-Escola) e inespecífica quando inexistente ou de outra natureza (por exemplo, Matemática, Biologia entre outras). Os dados referentes a grau de escolaridade foram agrupados em 1, 2 e 3, indistintamente, se completos ou incompletos.

Os procedimentos estatísticos foram encaminhados por funcionária da Comissão de Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas - FCM - da Unicamp que, com dedicação e competência auxiliou neste processo de integrar recursos matemáticos à estrutura qualitativa da pesquisa⁵⁹. O êxito desta empreitada integradora dependeu em grande parte da disposição de se estabelecer um diálogo entre as partes, de maneira que os conteúdos, de naturezas diversas, pudessem ser comunicados o mais claramente possível.

⁵⁹ Reitero aqui meus sinceros agradecimentos à estatística CLEIDE APARECIDA MOREIRA SILVA.

Os métodos estatísticos empregados foram:

- análise descritiva dos dados através de tabelas de frequências e medidas de posição e dispersão⁶⁰;
- para associação ou comparação de proporções utilizou-se o teste Qui-quadrado, e quando seus critérios de aplicação não foram satisfeitos, o teste exato de Fisher;
- para verificar as variáveis que influenciam o resultado do ISS-LIPP foi utilizada análise de regressão logística para resposta dicotômica - modelo logito;
- coeficiente de concordância Kappa.

2.5.2. Resultados

1. Entre as funcionárias das creches pesquisadas, as que se ocupam direta e totalmente das crianças - as monitoras - tendem a ser mais estressadas do que as que se ocupam delas apenas parcial ou indiretamente

Seguindo a indicação de inúmeros dados qualitativos que apontam tanto para a natureza estressante da tarefa de cuidar de crianças, como para fatores estressantes presentes na organização da tarefa de cuidar de crianças, foi analisado estatisticamente o significado da variável 'tipo de contato' com as crianças em relação ao resultado do ISS-LIPP. Para tanto, as diversas funções exercidas na creche foram categorizadas em contato total (exclusivamente monitoras), contato direto parcial (professoras, enfermagem, supervisoras) e contato indireto (administração, cozinha, limpeza entre outras). A aplicação do Qui-quadrado aos dados da Tabela 2 indica que é significativa a diferença entre o percentual de funcionárias de contato total com as crianças que são sintomáticas para o ISS-LIPP (70% das monitoras) e os percentuais de sintomáticas para os demais tipos de contato (parcial direto e indireto). Deste resultado presume-se que **entre as funcionárias das**

⁶⁰ Os bancos de dados (total, por instituição, de monitoras e de não-monitoras) não serão descritos separadamente, mas integram, juntamente com os dados qualitativos, os capítulos 3, 4 e 5.

creches pesquisadas, as que se ocupam direta e totalmente das crianças – as monitoras - tendem a ser mais estressadas do que as que se ocupam delas apenas parcial ou indiretamente. No entanto, uma aparente incoerência no comportamento das duas outras categorias - percentual de sintomáticas entre as funcionárias de contato parcial direto (42%) ser inferior ao de contato indireto (54%) - requer o auxílio de duas outras categorias analíticas para explicar este fato: uma é a diferença na jornada de trabalho, uma vez que entre as funcionárias de contato parcial direto estão as professoras de creche da Prefeitura, sendo que estas só trabalham lá meio período; a outra diz respeito a especificidade ou não da formação para o trabalho, já que todas as funcionárias de contato parcial direto - tanto na Prefeitura quanto na Unicamp - são professoras e supervisoras que têm formação específica para trabalhar com crianças, variável esta que o modelo de regressão logística indicou ter influência significativa na redução da probabilidade de ser sintomática para o ISS-LIPP.

Tabela 2: Verificação de associação entre tipo de contato com as crianças e resultado do ISS-LIP

Tipo de contato	Resultado ISS-LIPP		Total
	Assintomáticos	Sintomáticos	
Indireto (administração, limpeza, cozinha.)	16 46%	19 54%	35 100%
Parcial (professora, supervisora)	11 58%	8 42%	19 100%
Total (monitora)	21 30%	50 70%	71 100%
Total	48	77	125

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,045

2. As monitoras de creche da Prefeitura apresentam índices de sintomas de estresse significativamente superiores às da Unicamp

A aproximação qualitativa do cotidiano de trabalho nos quatro estabelecimentos de Educação Infantil pesquisados, sendo dois da Prefeitura e dois da Unicamp, já permitiu evidenciar diferentes níveis de estresse entre eles. Tanto a observação do nível de tensão presente nas relações interpessoais, como a identificação do desgaste comunicado nas falas – informais e entrevistas - apontaram para uma maior concentração de referências/fatores/evidências de estresse no contexto institucional da Prefeitura do que da Unicamp. Tal diferença institucional foi confirmada estatisticamente.

Com o objetivo de verificar as variáveis que poderiam influenciar o resultado do ISS-LIPP foi utilizada a análise de regressão logística para resposta dicotômica - sintomáticos e assintomáticos -, conforme Tabela 3. Partindo do modelo saturado (com todas as variáveis), pelo critério de seleção “stepwise”, obteve-se o seguinte resultado para o conjunto total das participantes da pesquisa:

Tabela 3: Resultado Final da Regressão Logística Multivariada para o Resultado do ISS-LIPP (n=123).

Variável	Parâmetro	S.E.	CHISQ	p-valor	Odds	IC 95%
Intercepto	-0.4151	0.4929	0.7093	0.3997	-	-
Inst¹	-0.6276	0.4589	1.8706	0.1714⁶¹	0.534	0.217 ; 1.312
FormN²	1.3479	0.5056	7.1089	0.0077	3.849	1.429 ; 10.369
FormEnf ³	-0.1009	0.8017	0.0158	0.8999	0.904	0.188 ; 4.351
FormOut ⁴	0.2400	0.6406	0.1404	0.7079	1.271	0.362 ; 4.461
Insalubr⁵	1.4201	0.4304	10.8892	0.0010	4.138	1.780 ; 9.618

¹ Instituição = Unicamp

² FormN = formação inespecífica

³ FormEnf = formação em enfermagem

⁴ FormOut = outras formações

⁵ Insalubr = considera o trabalho prejudicial à saúde

⁶¹ Parece incorreto que, com p-valor= 0,1714 a variável “Inst” (instituição) seja considerada significativa. Cabe então esclarecer que, o fato da variável “formN” (formação inespecífica) ser significativa implicou na inclusão – em função de critérios estatísticos - dos outros dois níveis da variável formação, respectivamente, “FormEnf” (formação em enfermagem) e “FormOut” (outras formações) que, não sendo significativas, alteraram o p-valor da variável “Inst”.

Ou seja, conforme a Tabela 3, o funcionário de creche da Prefeitura tem 1,87 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário de creche da Unicamp; o funcionário que trabalha em creche sem formação específica para tal tem 3,849 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário com formação em Magistério ou Pedagogia (para as outras categorias de formação os Odds não foram significativos); e o funcionário de creche que descreve seu trabalho como prejudicial à saúde tem 4,138 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário que não faz esta associação.

Refeito um novo Modelo de Regressão Logística, desta vez somente para o grupo das monitoras, a variável instituição destacou-se ainda mais, indicando que **as monitoras de creche da Prefeitura têm 7,6 vezes mais chance de apresentar um resultado sintomático para o ISS-LIPP do que as monitoras da Unicamp**, conforme Tabela 4.

Tabela 4: Resultado Final da Regressão Logística Multivariada para o Resultado do ISS-LIPP, somente no grupo de monitoras (n=71).

Variável	Parâmetro	S.E.	CHISQ	p-valor	Odds	IC 95%
Intercepto	2.3979	0.7385	10.5415	0.0012	-	-
IUnic¹	-2.0302	0.7997	6.4453	0.01110	0.131	0.027 ; 0.629

¹IUnic = Instituição Unicamp

Além disso, os dados da Tabela 5 mostram que a diferença é significativa quando comparados os percentuais de sintomáticas para o ISS-LIPP no grupo de monitoras por instituição, confirmando mais uma vez que o percentual de monitoras sintomáticas para o ISS-LIPP na Prefeitura é significativamente maior que na Unicamp .

Tabela 5: Comparação do percentual de resultado sintomático no grupo de monitoras por instituição.

Instituição	Resultado ISS-LIPP		Total
	Assintomáticos	Sintomáticos	
Prefeitura	3	22	25
	12%	88%	100%
Unicamp	18	28	46
	40%	60%	100%
Total	21	50	71

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,017

No entanto, de acordo com a Tabela 6, não é significativa a diferença de proporções de monitoras que se consideram estressadas por instituição. O que é curioso observar é que na Prefeitura, enquanto 88% das monitoras são sintomáticas para o ISS-LIPP, apenas 60% delas responderam afirmativamente à questão considera-se estressado? Já na Unicamp, enquanto apenas 60% das monitoras são sintomáticas para o ISS-LIPP, 68% delas responderam afirmativamente à mesma questão.

Tabela 6: Comparação de proporções de considera-se estressado no grupo de monitoras, entre as instituições.

Instituição	considera-se estressado		Total
	Não	Sim	
Prefeitura	10	15	25
	40%	60%	100%
Unicamp	14	30	44
	32%	68%	100%
Total	24	45	69•

•OBS: falta de dados para 2 participantes.

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,493

Ainda sobre esta aparente incoerência apontada acima, também a aplicação do coeficiente KAPPA ao quadro abaixo (Tabela 7) indicou ser pequena a concordância entre considerar-se estressado e ser sintomático para o ISS-LIPP. Das 72 participantes da pesquisa que se consideram estressadas, 15 (21%) não são sintomáticas para o ISS-LIPP e das 42 que não se consideram estressadas, 18 (35%) são sintomáticas para o mesmo teste.

Tabela 7: Verificação de concordância entre considerar-se estressado e resultado do ISS-LIPP.

considera-se estressado	Resultado do ISS-LIPP		Total
	Sintomáticos	Assintomáticos	
Sim	57 79%	15 21%	72 100%
Não	18 35%	33 65%	42 100%
Total	75	48	123*

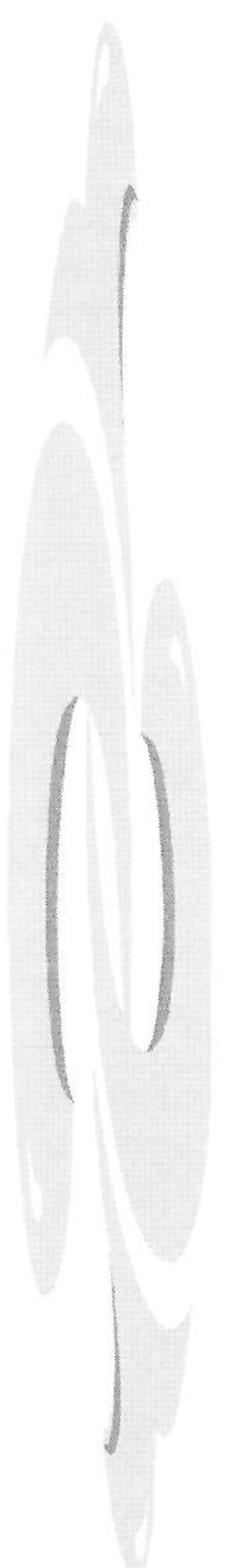
*OBS: falta de dados para 2 participantes.

Coeficiente de concordância KAPPA = 0.443

Cabe informar que os primeiros resultados estatísticos obtidos foram enviados, em 1998, ao Serviço Médico da Prefeitura Municipal de Campinas e à direção das creches da Unicamp (conforme Anexo 5), com o intuito dar visibilidade a aspectos da natureza, condições e relações de trabalho nas creches pesquisadas que se apresentam como nocivos à saúde das monitoras e, com isso, contribuir nas tomadas de decisão que incidem sobre a categoria. Os resultados não foram apresentados às creches, propriamente ditas, da Prefeitura ou da Unicamp, para que não comprometessem a continuidade da coleta de dados.

Paralelamente aos procedimentos/resultados estatísticos descritos, foram sendo analisadas qualitativamente as representações sociais de estresse apreendidas no cotidiano de trabalho das participantes da pesquisa. Na seqüência, a construção dos três próximos capítulos foi um exercício de integração destas duas naturezas - qualitativa e quantitativa - dos dados apreendidos. A sucessiva elaboração de hipóteses e argumentos a respeito do

objeto me levava a construir tabelas, cruzar dados, solicitar testes estatísticos, cujos resultados se entrelaçavam aos aspectos mais subjetivos da pesquisa - às representações sociais apreendidas junto às monitoras -, ora ilustrando-os, ora destacando-os, ora afirmando o significado estatístico daqueles ‘achados’.



3. TRABALHADORAS, MÃES, MULHERES E SUAS QUEIXAS: O PERFIL DA CATEGORIA

“Através do trabalho o homem, na relação com o objeto, entra em contato com o mundo real, concreto, descobre-se igual a outros homens, identificando-se enquanto ser humano. Ao mesmo tempo, dotado de sua subjetividade, ele vai se diferenciar de outros seres humanos e construir a sua individualidade. Se por um lado ele compartilha da história da espécie humana, por outro lado ele também desfruta de uma história individual, que é diferente e única. Suas vivências, experiências, frustrações, afetos e desafetos; tudo isso é levado pelo trabalhador para a relação de trabalho”. (CODD & GAZZOTTI, 1999:52).

Este primeiro capítulo de análise inicia-se por uma rápida contextualização da pesquisa. Em seguida são analisados dados que, apreendidos junto ao conjunto das monitoras, de ambas as instituições pesquisadas, indicam algumas correlações entre identidade da categoria monitora de creche e estresse, entre as quais se destaca a questão de gênero. Para finalizar são identificados, também para o conjunto das monitoras da pesquisa, aspectos relacionados à experiência propriamente dita do estresse.

3.1. CONTEXTUALIZANDO UM POUCO A PESQUISA

Campinas está localizada 90 Km a noroeste de São Paulo (capital) e tinha, em 1998, 930.659 habitantes residindo no município⁶². O município polariza uma região industrial com crescimento acentuado da população, das demandas sociais e das tensões nas relações entre prestadores de serviços públicos e comunidade. Um breve histórico da cidade focalizando estas relações foi elaborado a partir de SEMEGHINI (1988), THOMAS (1990), Prefeitura Municipal de Campinas (1995) e BADARÓ (1996), e se encontra disponível no Quadro 1.

⁶² FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS – SEADE - Anuário Estatístico do Estado de São Paulo - 1996. São Paulo, 1997.

Quadro 1: Contexto histórico de Campinas

Campinas tem sua origem marcada pela agricultura de subsistência, incipiente comércio e pouso para as tropas que transitavam entre Minas Gerais, Mato Grosso e Goiás a partir de 1722 (BADARÓ, 1996). Em suas terras de ótima qualidade (roxa) a cana-de-açúcar cresceu rapidamente, multiplicando os engenhos à base de mão-de-obra escrava. A necessidade de transporte rumo ao comércio exterior fez proliferar os caminhos propulsionando o desenvolvimento do sistema viário regional, o que marcaria intensamente o processo de urbanização até os dias de hoje. A cultura cafeeira chega a Campinas na primeira metade do século XIX e, em função de sua alta produtividade e rentabilidade, já em 1854, ultrapassa a produção de açúcar e banca a construção de duas ferrovias. Com o trabalho livre de imigrantes são introduzidas técnicas de cultivo e de beneficiamento do café, dando início à industrialização regional. Com a crise cafeeira do início do século XX, a produção agrícola, que já abastecia os núcleos urbanos da região, cresce e se diversifica, incrementando inúmeras atividades industriais de processamento. O avanço do processo de industrialização, concomitante à intensificação do êxodo rural, fez expandir desordenadamente a área urbana edificável, sob os auspícios da especulação imobiliária (BADARÓ, 1996:151). Na falta de diretrizes administrativas, encomendou-se um “Plano de Urbanismo” que, com argumentos técnicos, promovesse, conforme os interesses da elite dominante da época, a modernização da cidade rumo à industrialização. Paulatinamente os argumentos políticos sobrepujaram-se aos técnicos fazendo prevalecer os interesses privados aos coletivos. Com loteamentos longínquos entremeados de vazios urbanos que funcionam como reservas de mercado, a mancha urbana se expande intensificando o processo de periferização marcado pela segregação espacial da população de baixa renda. O recorte da malha urbana por rodovias, ferrovias e rios encarece e dificulta o provimento de infra-estrutura, comprometendo o acesso de grande contingente de habitantes da periferia aos equipamentos sociais urbanos. O funcionário público municipal de que trata esta pesquisa ocupa o exato lugar dos conflitos e contradições entre as demandas da população por serviços e a disposição político-administrativa de atendê-las.

Em relação às creches municipais investigadas, sua origem em Campinas data de 1940, com a criação do primeiro Parque Infantil para crianças de 4 a 12 anos de idade⁶³. Os Parques Infantis deram origem aos EMEI's (Escolas Municipais de Educação Infantil), que atualmente se ocupam de crianças de 4 a 6 anos. Em 1968 a Secretaria de Promoção Social cria o primeiro Centro Infantil Municipal (popularmente conhecido como creche)

⁶³ A respeito de Educação Infantil em Campinas ver BUFALO (1997).

para crianças de 0 a 4 anos. Em 1989 as creches - CEMEI's (Centros Municipais de Educação Infantil) atendendo crianças de 0 a 6 anos -, são transferidas para a Secretaria Municipal de Educação. Conforme o "Estudo do Perfil Sócio Econômico dos Alunos de Ensino Fundamental e Pré-Escola da Rede Municipal de Ensino de Campinas/SP"⁶⁴, realizado pelo Departamento de Pesquisa e Planejamento - Dippla -, da Secretaria Municipal de Educação de Campinas, o município de Campinas/SP contava, em 1998, com 59 CEMEI's, onde estavam matriculadas 5.709 crianças.

Para se ter uma idéia da estrutura funcional em que se inserem as monitoras nas relações de trabalho na creche, a partir de documentos consultados na primeira creche por mim investigada, elaborei um quadro esquemático (Quadro 2) no qual cada categoria ocupacional presente naquele estabelecimento foi localizada conforme a área (pedagógica ou de apoio) e a natureza (direção ou execução) das atividades que lhe são concernentes.

Quadro 2: Estrutura funcional de uma creche municipal de Campinas. Localização esquemática dos cargos conforme a área (pedagógica ou de apoio) e a natureza das atividades (direção ou execução) que lhe são concernentes.

Área \ Natureza das atividades	Direção	Execução
Pedagógica	Diretor Orientador Pedagógico	Professor
de Apoio	Administradora	Monitor Cozinheiro, Servente, Guarda

⁶⁴ UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Disponível em: <http://www.unicamp.br/unicamp/universidade/universidade.html>. Acesso em: 19 outubro 2000.

Quanto à Unicamp, trata-se de uma autarquia, autônoma em política educacional, mas subordinada ao governo estadual no que se refere a subsídios para a sua operação. Inaugurada oficialmente em 1966, é uma universidade pública estadual que goza de grande prestígio nacional e internacional por oferecer ensino de qualidade e fazer avançar pesquisas nas mais diversas áreas do conhecimento. Conforme os dados referentes a 1998⁶⁵, “concentra 15% de toda a produção científica brasileira e cerca de 10% da pós-graduação nacional. Isto faz com que mantenha áreas de compatibilidade científica e tecnológica com os principais centros de pesquisa do mundo, com os quais mantém mais de uma centena de convênios de cooperação”. Em 1998 contava com 1.518 alunos graduados, 838 dissertações de mestrado e 445 teses de doutorado concluídas, bem como 10.328 alunos matriculados em 46 Cursos de Graduação, 10.467 alunos matriculados em Cursos de Pós-Graduação e 14.736 alunos matriculados em 539 Cursos de Extensão. Para tanto, contava com 1.893⁶⁶ docentes e 8.435 funcionários entre técnicos e administrativos, entre estes últimos, as monitoras de creche.

Conforme FAGUNDES (1997), sua primeira creche data de 1982 e é fruto, além da aplicação de incentivos do Governo Estadual, das mobilizações de suas trabalhadoras e trabalhadores que reivindicavam, entre outros, este direito trabalhista desde 1975.

Na Unicamp, as monitoras são denominadas recreacionistas e a creche à qual me refiro em particular neste trabalho é o Maternal (especialmente o Módulo 4 para coleta mais aprofundada de dados qualitativos). O Berçário é incluído quando me refiro aos dados mais gerais, procedentes da aplicação do ISS-LIPP. O mesmo serviço de Educação Infantil é oferecido em condições especiais (principalmente relativas a horários de funcionamento) aos funcionários da área da saúde, mas este não foi integrado à pesquisa. O Maternal e o Berçário que participaram da pesquisa compõem o Centro de Convivência Infantil - Ceci, que está vinculado diretamente à Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários - Preac - da Unicamp⁶⁷.

⁶⁵ Dados sobre a Unicamp disponibilizados na Internet (<http://www.unicamp.br/unicamp/universidade/universidade.html>), consultados em 19/10/2000.

⁶⁶ Dado eferente a julho/1997

⁶⁷ Atualmente (março/2001) as creches da Unicamp estão vinculadas à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

Para se ter uma idéia da inserção hierárquica-funcional das monitoras nas creches da Unicamp, é preciso destacar que, tanto no Berçário como no Maternal investigados, são elas que se ocupam integralmente das crianças. Para tanto, contam com suporte profissional de diversas áreas de conhecimento que variam conforme a faixa etária das crianças, por exemplo, as faixas etárias inferiores contam com maior suporte na área de Enfermagem e as faixas etárias superiores contam com maior suporte na área Pedagógica. Profissionais das áreas de Psicologia, Nutrição e Assistência Social também assessoram o trabalho das monitoras, bem como atuam também diretamente nas relações com crianças e mães. Esta postura pouco hierarquizada é também adotada pela direção do Ceci, que mantém contato intenso e sistemático com mães, crianças e monitoras.

3.2. O MATRIARCADO⁶⁸ IMPOSTO

Apesar das significativas variações encontradas numa e noutra instituição para o conjunto das funções encontradas nos estabelecimentos visitados - por exemplo, OP (Orientadora Pedagógica) é cargo específico da Prefeitura, Enfermagem e Supervisão são específicas da Unicamp -, as funções de monitor infanto-juvenil da Prefeitura e recreacionista da Unicamp apresentam relevantes aspectos em comum, que as caracterizam e as unem em torno de uma categoria ocupacional, aqui denominada, monitora de creche.

Interagindo dados de naturezas diferentes (quantitativa, qualitativa), provenientes de fontes diferentes (observação, entrevista, teste psicológico, bibliografia), será traçado um perfil da categoria monitora de creche, que não tem, absolutamente, a pretensão de identificar todos seus elementos definidores, mas de realçar e buscar compreender aqueles que se destacaram no decorrer do trabalho de campo.

⁶⁸ O termo **matriarcado** está sendo aqui empregado não no sentido antropológico de se reportar a uma remota organização sociopolítica centrada na mulher, mas sim no contexto atual da mulher como núcleo de referência familiar.

3.2.1. Significados numéricos da categoria

De maneira geral, as monitoras constituem a maioria dos funcionários que trabalham nas creches, variando sua concentração conforme a faixa etária atendida pelo estabelecimento, ou seja, quanto menor a faixa etária, maior o número de monitoras por criança. Fazendo alusão à Organização Mundial de Saúde - OMS, uma diretora de creche da Unicamp recomenda para a faixa etária de 2,5 meses a 2 anos, 5 crianças/monitora; de 2 a 3 anos, 6 - 7 crianças/monitora; e acima de 4 anos, 8 - 10 crianças/monitora. Conforme uma de suas dirigentes, o Ceci contava em junho de 1998 com 49 monitoras⁶⁹.

Conforme a administração da creche da Prefeitura que freqüentei, a administração municipal determina um número de vagas que a creche é obrigada a oferecer com o número de funcionários de que dispõe⁷⁰.

Em relação às demais categorias ocupacionais, dos 14.737 funcionários municipais de Campinas em abril/96, 971 (6,6%) ocupavam o cargo de monitor de creche (Tabela 1).

Em relação às demais funções exercidas nas creches visitadas, das 125 participantes da pesquisa nos 4 estabelecimentos visitados, 71 (57%) ocupavam o cargo de monitora de creche em outubro/98. As demais funções estavam distribuídas conforme a Tabela 8:

⁶⁹ Neste mesmo relato fui informada que havia 'normalmente' 60 vagas e que o déficit de 11 monitoras devia-se a remanejamentos solicitados em função de estresse.

⁷⁰ Cabe esclarecer que em 1999 (portanto, após o encerramento da coleta de dados) o agravamento da crise econômica nacional intensificou a já identificada crise na política administrativa municipal, afetando drasticamente os servidores públicos municipais, quer no atraso de pagamento e redução de seus vencimentos, quer na deterioração das condições de trabalho em vários setores. Nas creches públicas municipais, as vagas foram aumentadas às custas de limitar a meio período a permanência de cada criança.

Tabela 8: Distribuição das funcionárias que participaram da pesquisa, conforme a função.

Função	Nº	%
Orientadora Pedagógica	2	1,6
Enfermagem	4	3,2
Direção	6	4,8
Limpeza	6	4,8
Administração	7	5,6
Cozinha	9	7,2
Professora	9	7,2
Supervisão	11	8,8
MONITORA	71	56,8
Total	125	100,0

3.2.2. Idade

Variou entre 18 e 66 anos a idade das participantes da pesquisa, sendo que para as 71 monitoras esta variação se deu entre 19 e 56 anos. Analisando a distribuição da frequência das idades foram criadas três categorias (18-29, 30-39 e 40 anos ou mais) com o objetivo de explicitar correlações numéricas. Comparando as proporções entre monitoras e não-monitoras (demais funções exercidas na creche) para estas categorias de idade - (Tabela 9) tem-se que as monitoras são significativamente mais jovens que o conjunto das não-monitoras.

Tabela 9: Categoria de idade e condição de ser ou não monitora de creche.

Idade	Monitoras		Não-Monitoras	
18 - 29	26	36,6%	08	14,8%
30 - 39	28	39,4%	23	42,6%
40 ou +	17	23,9%	23	42,6%
Total	71	100,0%	54	100,0%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,012 (Novas Análises – 3⁷¹)

Ao investigar as correlações existentes entre faixas etárias e fatores de estresse e de apoio entre trabalhadores, AREIAS (1999:121) obteve como resultado que, com o aumento da idade aumentam os fatores de apoio pessoal, social e no trabalho, decrescendo apenas o apoio pessoal e social para a faixa etária de 50 anos ou mais.

Resultado semelhante foi obtido na presente pesquisa relacionando as três categorias de idade (18-29; 30-39 e 40 anos ou mais) das funcionárias pesquisadas aos resultados do ISS-LIPP. Mesmo não sendo estatisticamente significativos, os dados da Tabela 10 mostram que o percentual de sintomáticas para o ISS-LIPP entre as mais jovens é maior que o percentual de sintomáticas para a faixa etária de 30 a 39 anos, sendo que, em consonância com a pesquisa de AREIAS (1999), este percentual volta a subir para a faixa etária de 40 anos ou mais.

⁷¹ As informações que se encontram sob as tabelas, entre parênteses, dizem respeito à procedência do dado estatístico.

Tabela 10: Categoria de idade das funcionárias pesquisadas e Resultado do ISS-LIPP (n=125)

Idade	Resultado do ISS-LIPP				Total	
	Assintomática		Sintomática			
18 - 29	10	29%	24	71%	34	100%
30 - 39	24	47%	27	53%	51	100%
40 ou +	14	35%	26	65%	40	100%
Total	48	38%	77	62%	125	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,226 (Complemento-1)

Este dado é corroborado pela distribuição (também estatisticamente não significativa) dos percentuais de sintomáticas e assintomáticas nas três categorias de idade (Tabela 11) para o conjunto das funcionárias não-monitoras participantes da pesquisa.

Tabela 11: Categoria de idade das não-monitoras e Resultado do ISS-LIPP (n=54)

Idade	Resultado do ISS-LIPP				Total	
	Assintomática		Sintomática			
18 - 29	3	38%	5	63%	8	100%
30 -39	14	61%	9	39%	23	100%
40 ou +	10	43%	13	57%	23	100%
Total	27	50%	27	50%	54	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,491 (Complemento-1)

No entanto, o mesmo não acontece quando o resultado do ISS-LIPP é analisado somente entre as monitoras. Conforme a Tabela 12, além do percentual de sintomáticas entre as mais jovens ser levemente superior entre as monitoras (73% das 71 monitoras, quando comparado a 71% do conjunto da 125 participantes da pesquisa, ou a 63% das 54 participantes que não são monitoras), o decréscimo percentual de sintomáticas, da primeira para a segunda faixa etária, é menor⁷² entre as monitoras e o percentual de sintomáticas na faixa etária de 40 anos ou mais é superior ao das mais jovens. O que sugere que, conforme os resultados obtidos por Areias (1999), para a categoria monitora de creche, o aumento da idade não significa, necessariamente, aumento de fatores de apoio pessoal, social e no trabalho.

Tabela 12: Categoria de idade das monitoras e Resultado do ISS-LIPP (n=71)

Idade	Resultado do ISS-LIPP				Total	
	Assintomática		Sintomática			
18 - 29	7	27%	19	73%	26	100%
30 - 39	10	36%	18	64%	28	100%
40 ou +	4	24%	13	76%	17	100%
Total	21	30%	50	70%	71	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,640 (Complemento-2)

3.2.3. Sexo: exclusividade feminina

As 125 participantes da pesquisa são do sexo feminino, o que me leva a referir-me às participantes da pesquisa em geral e, à categoria monitora, em especial, sempre no feminino.

⁷² Diferença entre os percentuais de sintomáticas para o ISS-LIPP entre mais jovens e da faixa etária entre 30-39 anos é de 9% para as monitoras (73%-64%), comparados a 18% para o conjunto das funcionárias (71%-53%) e 24% para as não-monitoras (63%-39%).

A variável sexo na experiência do afastar-se por estresse destacou-se desde os primeiros dados desta pesquisa. Conforme a Tabela 1, nas categorias ocupacionais de maior incidência destes afastamentos (por exemplo, monitor de creche, professor, enfermagem) prevalece o sexo feminino e nas categorias ocupacionais nas quais prevalece o sexo masculino (por exemplo, pedreiro, jardineiro), não houve sequer um registro de afastamento por este motivo de saúde.

Estes dados foram corroborados pelos resultados a que chegou uma pesquisa recente sobre Saúde Mental e fatores de estresse e de apoio (social, pessoal e trabalho) entre trabalhadores da Unicamp (AREIAS, 1999:104), segundo a qual “as mulheres têm pior Saúde Mental, mais Estresse e mais Fatores Psicossociais de Risco que os homens.”

Tais evidências, aliadas posteriormente aos dados procedentes do trabalho de campo, configuraram-se como uma questão de gênero, até então não vislumbrada no recorte original do objeto desta pesquisa. Foi no decorrer da pesquisa, com a permanente aproximação do cotidiano de trabalho das monitoras de creche e do estresse a ele relacionado (seja enquanto causa ou enquanto efeito) que passei a consultar estudos sobre gênero, que originaram dois tipos de reflexão: uma de caráter genérico, constituidora do perfil da categoria, tratada aqui como ‘o matriarcado imposto’; e outra, mais ligada à natureza da tarefa de cuidar de criança, intitulada ‘o estigma sócio-econômico-cultural da atividade feminina’ (no próximo capítulo).

3.2.4. Creche e casa: a dupla jornada

Além do trabalho na creche, as monitoras possuem uma carga adicional de trabalho que diz respeito aos cuidados do lar e dos filhos. É o desempenho deste duplo papel que caracteriza uma dupla jornada. Coincide para as monitoras o que KLIJN (1998:69) afirmou a respeito das acadêmicas da universidade de Concepción no Chile, “a finalização da jornada de trabalho é imediatamente acrescida das atividades domésticas e pela socialização dos filhos” sendo este duplo papel que caracteriza a dupla jornada de trabalho. Uma das monitoras entrevistadas justificou da seguinte maneira o fato de

considerar-se estressada: *“Porque estou trabalhando muito em casa. As crianças estão me dando muito trabalho”* (Unicamp, Monitora, B2, casada, 4 filhos, ISS-LIPP 26/s⁷³).

WISNER (1987:131) considera que, sobretudo para as mulheres, as cargas familiares, “que variam de 3 a 4 horas conforme a composição familiar e o nível social”, constituem um complemento considerável da carga de trabalho profissional. No conjunto, as monitoras não podem pagar por fatores redutores da carga de trabalho doméstico, tais como, empregada doméstica, máquinas, consumo de alimentos preparados, lavanderias, etc. O que é relatado com frequência é a ajuda da mãe, quando esta coabita. Quando isto ocorre, frequentemente se encontra às suas expensas, ou dos filhos mais velhos. Mais das filhas que dos filhos.

O caráter feminino desta carga de trabalho familiar coincide com as afirmações de BOLTANSKI (1979) de que, entre as classes sociais mais pobres, para os homens, provedores do lar por excelência, seu papel central gira em torno do seu trabalho profissional, devendo este ser preservado a qualquer custo; no entanto, o papel primordial, a ser indubitavelmente preservado pelas mulheres, é o desempenhado no âmbito familiar.

O conflito de papéis entre o público e o doméstico é destacado por uma monitora para quem a exigência do marido em relação a seu papel familiar é relatada como maior fonte de desgaste: *“ele (marido) fala que meu lugar é dentro de casa, que eu trabalho fora porque eu quero”* (Unicamp, Monitora, M4, não se considera estressada apesar de ser sintomática para o ISS-LIPP, ISS-LIPP 20/s, entrevista 5, p.123).

⁷³ A partir daqui as citações de entrevistas serão mais e mais frequentes, sendo então conveniente esclarecer que se apresentam invariavelmente em itálico e estão estruturadas da seguinte maneira:

- 1- instituição a que pertence a entrevistada: Prefeitura ou Unicamp;
- 2- cargo: Monitora, Diretora, Administradora, Orientadora Pedagógica, entre outros;
- 3- sempre que a entrevistada ocupar-se de uma faixa etária específica e este dado contribuir na argumentação, será apresentado de forma abreviada, considerando que os valores que correspondem às abreviaturas não são idênticos para as duas instituições envolvidas, a saber:
Prefeitura: B (Berçário) 1= 3 a 12-15 meses; B2 = 1,5 a 2 anos; M (Maternal) 1 = 2 a 3 anos; M2 = 3 a 4 anos; M3 = 4 a 5 anos; Infantil = 5 a 6 anos; Pré-Escola = 6 a 7 anos
Na Unicamp: B1 = 3 a 9 meses; B2 = 9 a 12-15 meses; M1 = 15 meses a 2 anos; M2 = 2 a 2,5 anos; M3 = 2,5 a 3,5 anos; M4 = 4
- 4- informações complementares, como estado civil, número de filhos, considerar-se ou não estressada ou que seu trabalho é ou não prejudicial à sua saúde, só serão apresentadas quando consideradas esclarecedoras de um argumento;
- 5- se a entrevistada respondeu ao ISS-LIPP é indicado seu número de ordem seguido de “s” para as sintomáticas e “a” para as assintomáticas. ISS-LIPP indica que a entrevistada não respondeu ao ISS-LIPP;
- 6- o último dado indica sempre a procedência da informação, se das questões abertas do ISS-LIPP, número da página do caderno de campo ou número da entrevista (quando gravada e transcrita).

Isso explica, em parte, o elevado índice de ausências das monitoras no trabalho, como que ‘obrigadas’ e autorizadas socioculturalmente a desempenhar seu principal papel, o doméstico. O que não impede de gerar conflitos nas relações de trabalho.

O depoimento da Orientadora Pedagógica de uma das creches da Prefeitura a respeito deste conflito é esclarecedor:

“a (administradora da creche) defende que sejam priorizadas as crianças da creche e não as das monitoras, uma vez que seu sustento depende do seu trabalho, que é cuidar das crianças dos outros. Mas não se pode pedir a uma mãe que menospreze a demanda do seu filho. Meu filho é cardíaco e não pode ter febre por vinte e quatro horas. Então, se ele tiver febre, eu não virei trabalhar mesmo. E eu não sou má funcionária por isso.” (Prefeitura, Orientadora Pedagógica, ISS-LIPP, p.117).

3.2.5. Situação familiar: predominância de “sozinhas”

Tanto nas entrevistas como nas conversas informais com as monitoras, a situação familiar destacou-se como significativa fonte de estresse, sendo freqüentes as referências ao fato de serem sozinhas.

A este respeito, os dados sobre estado civil das funcionárias das creches pesquisadas (Tabela 13) mostram que os percentuais de casadas/amasiadas e solteiras/separadas se invertem quando o grupo de monitoras é comparado ao grupo de não-monitoras. Entre as 54 não-monitoras, 19 (35%) são solteiras/separadas, sendo que, entre as 71 monitoras participantes da pesquisa, 42 são sozinhas, elevando este percentual para 59,2%.

Tabela 13: Estado civil e condição de ser ou não monitora de creche.

Estado Civil	Monitoras		Não-monitoras	
casada/amasiada	29	40,8%	35	64,8%
solteira/separada	42	59,2%	19	35,2%
Total	71	100,0%	54	100,0%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,008 (Complemento-2)

Baseada no cruzamento de uma das “variáveis qualitativas” - Estado Civil (subdividida em solteiro, casado, divorciado, viúvo e união livre) - com as oito “variáveis quantitativas” - Saúde Mental, Fatores Psicossociais de Risco, Estresse no Trabalho, Apoio no Trabalho, Estresse Social, Apoio Social, Estresse Pessoal e Apoio Pessoal - constantes no SWS - SURVEY⁷⁴, AREIAS (1999:112) concluiu que “o casamento, oficial ou não, serve como suporte para os trabalhadores” por ela pesquisados. No entanto, os dados apresentados na Tabelas 14 mostram que, na presente pesquisa, o casamento não está associado significativamente a menores percentuais de sintomáticas para o ISS-LIPP. Embora entre as 54 não-monitoras o percentual de solteiras/separadas que são sintomáticas (53%) seja ligeiramente superior ao percentual de casadas/amasiadas que são sintomáticas (49%), entre as 71 monitoras que participaram da pesquisa, corresponde às casadas/amasiadas o maior percentual de sintomáticas para o ISS-LIPP (72%, quando comparado aos 69% de sintomáticas entre as monitoras solteiras/separadas).

⁷⁴ Questionário desenvolvido em 1991 por OSTERMANN E GUTIÉRREZ, tendo sido adaptado, traduzido e validado por GIMARÃES e MAC FADDEN (1999), sendo nesta pesquisa seu primeiro uso no Brasil.

Tabela 14: Estado civil, condição de ser ou não monitora e resultado do ISS-LIPP (N=125)

Estado Civil e condição de ser ou não monitora	Assintomáticas		Sintomáticas		Total	
casada/monitora	8	28%	21	72%	29	100%
casada/não-monitora	18	51%	17	49%	35	100%
solteira/monitora	13	31%	29	69%	42	100%
solteira/não-monitora	9	47%	10	53%	19	100%
Total	48	38%	77	62%	125	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,134 (Complemento-2)

O caso de uma monitora ilustra estes últimos dados. Ao responder as questões do ISS-LIPP, foi dizendo “(...) já estive estressada, tinha tudo isso (sintomas de estresse) quando estava casada, antes de me separar. Agora não! O remédio é separar.” (Prefeitura, Monitora, M3, ISS-LIPP 98/a, não se considera estressada e nem que seu trabalho seja prejudicial à saúde).

No contexto das RS, são freqüentes os relatos de monitoras que se responsabilizam sozinhas pelos filhos e, não raro, também pela mãe. “tenho uma filha para cuidar e sempre fui sozinha”. (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.22v). “Sou sozinha para sustentar 2 filhos (de 3 e 11 anos, de pais diferentes) e minha mãe, que me ajuda a cuidar da casa e das crianças”. (Prefeitura, Monitora, I, ISS-LIPP 07/s, p.27).

Esta situação familiar, que corresponde à maioria das monitoras pesquisadas, difere da maior parte das situações analisadas na literatura sobre gênero feminino⁷⁵. Nestas, ou a mulher é limitada ao universo doméstico, incluindo aí todos os seus significados e concretudes, ou está inserida, ou melhor, submetida, porque mulher, ao mundo masculino das relações de produção, tendo como seu maior expoente a fábrica.

No universo pesquisado das monitoras, principalmente para a maioria que se responsabiliza sozinha por sua família, mais que a dual e consagrada subordinação do feminino ao masculino e, conseqüentemente, do doméstico ao público, o que se verifica é a sobreposição destes papéis. Para além do caráter acumulativo da 'dupla jornada', a inexistência de um companheiro, com quem partilhar a responsabilidade do direcionamento e manutenção da família, define uma dinâmica familiar que tem a mulher como núcleo de referência. Um exemplo desta reviravolta paradigmática (CAPRA, 1995) foi a política habitacional do governo estadual de São Paulo de MÁRIO COVAS (1999-?) ter definido que, na assinatura do contrato com o mutuário do Projeto Sonho Meu, "o nome da mulher aparece em primeiro lugar". Conforme divulgou a Companhia de Desenvolvimento Habitacional Urbano (CDHU)⁷⁶, "a providência solucionou um problema grave. Abandonada pelo marido ou companheiro, ela muitas vezes perdia o direito à casa e acabava despejada." A definição da mãe de família como beneficiária-titular de política habitacional está em consonância com o reconhecimento de que, em torno da mulher, principalmente de baixa renda, giram os demais membros da família; sobre ela pesa, simbólica e concretamente, o sustento da família; dela depende a definição de objetivos para a família e os meios para alcançá-los. É a esta tripla jornada, que lhe tomba sobre os ombros, sobre a qual não lhe é facultado omitir-se sem culpa, que estou aqui denominando matriarcado imposto, conforme citado no título do capítulo.

O relato de uma monitora (38 anos, 4 filhos adolescentes, recém-separada do marido) a respeito de seu papel na família é bastante ilustrativo desta questão.

⁷⁵ Sobre mulher e gênero ver BRUSCHINI, M.C.A. 1990. *Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias paulistas*. SP, Fundação Carlos Chaga: Vértice, Editora Revista dos Tribunais. 222 pp.; ROSALDO, M.Z. 1979. *A mulher, a Cultura e a Sociedade: uma revisão teórica*. In: ROSALDO, M.Z. e LAMPHERE, L. (coords.) 1979. *A mulher, a cultura e a sociedade*. RJ, Paz e Terra, pp. 33-64; CARVALHO, N.V. de (org.) 1988. *A Condição Feminina*. SP, Vértice, Editora Revista dos Tribunais, 184 p.; PENA, M.V.J. 1981. *Mulheres e trabalhadoras*. RJ, Paz e Terra, 227pp.

⁷⁶ COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO HABITACIONAL URBANO (CDHU) DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. - *Ações de governo - Projeto Sonho Meu*. Disponível em <http://www.saopaulo.sp.gov.br/acoes/sonhomeu/index>. Acesso em: 16 agosto 2000.

“Eu sou o tipo de pessoa que ajuda todo mundo e esqueço de mim. Então tem hora que eu entro em conflito porque não sobra tempo para mim. Eu estou sempre ajudando os outros. E as pessoas me procuram muito e uma das coisas da minha separação foi isso, que meu marido cobrava muito, ele achava que eu tinha que dar mais atenção para ele. Eu dava atenção para ele, mas eu tinha que dar atenção para meus filhos, eu tinha que dar atenção para minha família que é minha mãe, meu irmão, meu pai quando era doente. Meu pai era como se fosse uma criança para mim, eu queria fazer de tudo para ele. Então ele achava que eu esquecia dele (ex-marido), que deixava ele de lado. Muita cobrança.... Eu faço salgadinho para vender. Então, eu não tenho hora para dormir e eu não tenho hora para me levantar. Eu assumi uma dívida, comprei um carro. Um carro 94, então você tem que pagar. Ele falava que não, que eu não tinha tempo para ele, eu tinha tempo só para esse tipo de coisa, mas ele não me ajudava. Era esse tipo de gente que vivia, por assim dizer, sabe como é, nas minhas asas. Então eu sou aquele tipo de pessoa, como se fosse o homem da casa. Às vezes eu chego a falar, desculpe a expressão, que só falta o membro, porque o resto eu faço tudo. É só chegar lá e colocar, porque o resto eu faço tudo. Eu troco lâmpada, eu faço consertos, faço tudo que um homem faz. Um homem outro dia ficou impressionado do tempo que eu levei para trocar o pneu. Ele falou, ‘por que você não vai trabalhar de borracheiro?’ Está entendendo? Esse tipo de coisa. Eu não sou do tipo de pessoa que fala eu não sei fazer isso. Você vai aprendendo. Eu sou assim como se fosse aquele braço de ferro na frente de tudo. Tanto para ele, como para minha família, como para meus filhos. Meu tio falava que eu era um pé de boi, que pode contar comigo para tudo. Então, foi chegando uma hora que eu fui me vendo assim sufocada. (...) E tem isso, d’eu ficar sozinha com a responsabilidade de quatro adolescentes. Tem briga direto, mas dá para ir levando. Também, porque ele sempre foi um pai ausente.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Do relato anterior pode-se também depreender que o ‘matriarcado’, da maneira como está aqui sendo referido, esteve presente mesmo durante os 23 anos em que esta monitora viveu uma situação conjugal estável (lembrando que, conforme os dados da Tabela 13, 40,8% das monitoras são casadas ou amasiadas). A idéia de que esta postura matriarcal pode ser imposta também às casadas é corroborada pela reclamação de uma outra monitora: “*meu marido ficou quase um ano desempregado, sem perspectiva, com muita dívida. Tive que manter tudo sozinha.*” (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.28).

3.2.6. Entre o hoje e o amanhã: significado do salário, complementação de renda e investimento no estudo

Variando a intensidade e a freqüência da afirmação, a maioria das monitoras considera seu salário baixo, insuficiente para suprir suas necessidades e de seus dependentes.

Conforme entrevistas realizadas nas duas instituições, em outubro de 1998, quando o salário mínimo oficial era de R\$ 112,00, na Prefeitura, o salário bruto inicial para o cargo de monitora de creche era de R\$ 620,00 e o líquido R\$ 530,00. Na Unicamp, respectivamente, era de R\$ 498,55 e R\$ 427,35. Foram também relatados valores distintos destes apresentados, o que pode ser explicado por mudanças de faixa salarial para as monitoras que a obtiveram⁷⁷ e variações nos descontos de prestadora de serviços de saúde, ônibus fretado, alimentação, entre outros. Aparentemente este aspecto não colabora para diferenciar uma instituição da outra no que tange ao papel do valor salarial tanto na escolha do cargo a ser pleiteado como no reconhecimento que o valor do salário pode significar em relação ao trabalho realizado. Nem, tampouco, permite estabelecer uma correlação entre valor de salário atribuído à categoria e a diferença percentual de estresse para a mesma categoria numa e noutra instituição.

Para as que contam com alguém (marido, companheiro) para partilhar os encargos familiares, o baixo valor atribuído ao salário não é referido como tão ameaçador.

⁷⁷ Uma monitora da Unicamp conta que, por estar há 13 anos no cargo, fazer jus a dois quinquênios, ter recebido pontos em avaliações, ter 2º Grau completo e frequentado cursos internos, seu salário bruto, na mesma época, era de R\$ 898,00.

Mas como, além das monitoras sozinhas (quase 60%), várias mencionaram que o marido/companheiro estavam desempregados, para a grande maioria da categoria o salário não consegue fazer frente às despesas da família, deixando-as sob permanente tensão para fechar o orçamento familiar.

Neste contexto, uma prática bastante freqüente entre as monitoras é desenvolver um trabalho paralelo, à noite e/ou no final-de-semana, para complementar a renda familiar.

“Trabalho de segunda a segunda. Sábado e domingo em outro lugar. Tenho uma filha para cuidar e sempre fui sozinha”. (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.22v).

“Sempre que tenho tempo estou costurando. Vou fazendo em casa à noite, fim-de-semana, depois vendo nas escolas, na capoeira.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, entrevista 4, p. 120).

“Eu faço por fora também, faço salgados, bolo, congelados, então a renda vai aumentando. Todo dia eu trago salgadinho e as meninas me pagam por mês. E é com isso que eu vou pagando meu carrinho. Antes era a faculdade da minha filha, mas agora que ela é monitora (está no 2º ano de biologia na PUCC), ela paga com o salário dela.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Há inclusive quem, além de trabalhar na creche e fora da creche, ainda consiga freqüentar diariamente uma escola investindo também na melhoria da renda a médio prazo, quando estiver qualificada para outro trabalho melhor remunerado.

“Há um mês estou fazendo hora-extra no sábado e domingo, brincando com crianças nos parques da Prefeitura. Preferiria estar com meus filhos, cuidando das minhas coisas, mas é uma coisa boa que começou, vou disposta.” (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.29).

Esta é também a situação de uma outra monitora que, sozinha, pensa, planeja e investe num futuro melhor para si e seus dois filhos:

"só chegamos em casa à noite. A casa, as roupas, fica tudo daquele jeito. Mal tenho tempo para acompanhar a lição dos meninos. Fim-de-semana estou fazendo bico (foto de criança) para pagar a prestação da minha casinha. Se Deus quiser um dia estarei no que é meu... No fim deste ano quero ter terminado o supletivo para prestar o vestibular, ainda não sei se Pedagogia ou Jornalismo..." (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 21/s).

Ao caracterizar as "atividades fora do trabalho" WISNER (1987:132) afirma que para as mulheres estas se situam no campo do trabalho doméstico e que para os homens se destinam a aumentar a renda da família. No entanto, não é exatamente isso que os fragmentos de relatos de monitoras acima permitem apreender. É freqüente entre elas somar, às atividades profissionais e domésticas, a responsabilidade de definir objetivos para a família e em função destes, planejar e investir, sobreposição esta de papéis que sugere uma nova expressão, tripla jornada.

Para explicar por que se considera estressada, uma monitora afirmou: *"tenho a sensação que não consigo fazer tudo o que preciso em 24 horas. Preciso de mais tempo."* (Unicamp, Monitora, M3, ISS-LIPP 62/s, casada, 1 filho, graduada em Letras).

Fica visível, na maioria das falas das monitoras, o desgaste provocado pela pressão constante a que estão submetidas. De posse de uma reduzida renda mensal vêm-se obrigadas a desdobrar-se, multiplicar-se, para satisfazer um conjunto de demandas básicas - suas e dos seus - que, freqüentemente não satisfeitas, geram frustração, ansiedade, somadas a uma sensação crônica de cansaço.

Em seu estudo sobre estresse e trabalho, no que se refere às médias obtidas por categorias de renda, AREIAS (1999:130) observou que "os Fatores Psicossociais de Risco, o Estresse no Trabalho, o Estresse Social e o Estresse Pessoal são maiores para as categorias de renda mais baixas."

3.2.7. Escolaridade⁷⁸ e profissionalização⁷⁹

Entre as 71 monitoras que participaram da pesquisa, a maioria - 49 (69%) - conta com o 2º Grau de escolaridade. As que contam apenas com o 1º Grau - 14 (19,7%) - são as mais antigas, que ingressaram antes de 1995. Apesar da escolaridade exigida para ingresso ser, atualmente, 1º Grau para a Prefeitura e 2º Grau para a Unicamp⁸⁰, 8 (11,3%) monitoras concluíram ou estão em fase de conclusão do 3º Grau, sendo que a maioria destas - 5 (63% de 8) - o fizeram (ou o estão fazendo) em áreas diversas da Pedagogia Infantil como Matemática, Biologia e Letras⁸¹.

Conforme a Tabela 14, o perfil de escolaridade das monitoras distingue-se consideravelmente das não-monitoras, entre as quais se elevam tanto o percentual de 1º Grau (limpeza, cozinha, administração) como o de 3º Grau (professoras, supervisão, orientação pedagógica, direção).

Tabela 14A: Categoria de escolaridade e condição de ser ou não monitora de creche

Escolaridade	Monitoras		Não-Monitoras	
1	14	20%	14	26%
2	49	69%	14	26%
3	8	11%	26	48%
Total	71	100%	54	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,001 (Complemento-3)

⁷⁸ Como já foi explicitado anteriormente, os dados referentes a grau de escolaridade foram agrupados em 1, 2 e 3, desconsiderando-se o fato de terem sido ou não concluídos.

⁷⁹ Os dados discutidos neste item se limitam aos que auxiliam a composição do perfil da categoria. A especificidade que esta variável assume em cada uma das instituições pesquisadas será abordada no item Formação das monitoras e a distância entre o trabalho prescrito e o executado, no capítulo 5.

⁸⁰ Conforme entrevistas com administradoras de creches nas duas instituições.

⁸¹ É importante lembrar que estes dados se limitam às quatro creches pesquisadas, devendo apenas esboçar o perfil de escolaridade da categoria. A partir de um estudo de caso em uma creche municipal de Campinas, BUFALO (1997:2) afirma que a formação escolar da maioria das monitoras é primeiro grau incompleto o que, segundo a autora, "vem reforçar o contexto social de exclusão ao qual pertencem estas pessoas".

Principalmente para as monitoras que estão insatisfeitas com o que fazem (considerar que 55,1% delas referem seu trabalho como prejudicial à sua saúde), a deficiência na escolaridade é a principal responsável por se encontrarem nesta situação.

Uma das monitoras da Prefeitura, há 7 anos no cargo, conta que já fez “*outras coisas* (que não cuidar de criança) *e gostaria de fazer outras ainda. Mas me falta estudo.*” (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.126).

Uma colega sua, há 16 anos no cargo, desabafa: “*estou aqui porque não tive oportunidade. Queria ser uma coisa a mais. Meu objetivo era trabalhar, poder estudar e poder ter um emprego melhor. Mas não tive essa oportunidade.*” (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s).

Nestes casos, estudar é visto como a única arma na luta que umas sonham, outras planejam e algumas efetivamente travam para sair desta situação indesejável. Para as mais jovens, aparentemente livres de encargos familiares adicionais, acumular creche e escola é considerado como muito desgastante. Uma monitora da Unicamp, 19 anos, solteira, sem filhos, sintomática para o ISS-LIPP, graduanda de Biologia, afirmou ser a “*rotina de trabalho e o estudo*” (Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 79/s) os responsáveis por considerar-se estressada.

Para as que já têm casa e filhos para cuidar, estudar torna-se ainda mais difícil - mas não impossível. Este é o caso de uma das entrevistadas que, com marido e dois filhos pequenos, cursa o 3º ano do 2º Grau. Para ela estudar pode até ser considerado uma atividade prazerosa, mas percebe que também o estudo é prejudicado pelo desgaste excessivo:

“A escola para mim é uma grande diversão, me descontraio muito. Encontro pessoas legais, faço novas amigas. Queria muito continuar estudando” (...) “*mas estou tendo muita dificuldade, muito esquecimento. Estou muito mais lerda do que no ano passado*” (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.29).

Mas há também quem se queixa de falta de apoio do marido impedindo seu desenvolvimento: *“comecei estudar, mas o marido não apoiou, muito ignorante...”* (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25).

Estes recortes de entrevistas permitem entrever também a estreita relação entre escolaridade e profissionalização. Ao defender a formação escolar como direito, Kramer⁸² afirma que *“formação e profissionalização passam a ser considerados como indissociáveis, concebendo-se que as diferentes estratégias de formação devem gerar profissionalização, tanto em termos de avanço na escolaridade quanto no que diz respeito à progressão na carreira”*.

Da parte das monitoras, ninguém manifestou ter vontade de formar-se, ou aprimorar-se, nos conhecimentos referentes aos cuidados com as crianças. Das 71 monitoras pesquisadas, as 18 (25%) que têm uma formação pedagógica, aqui referida como específica⁸³, aparentemente o fizeram antes de ingressar neste trabalho. De qualquer maneira, tendo se formado antes ou depois do ingresso como monitora, a tendência é não permanecer como tal. Uma monitora da Unicamp, há 13 anos no cargo, explica que agora se *“exige 2º Grau e experiência. As formadas, se formaram depois, enquanto eram recreacionistas. Tem duas que conseguiram passar de recreacionista a pedagoga, aqui dentro mesmo, por concurso interno. Outras já saíram, foram buscar outros empregos. Ainda tem duas aqui.”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1). O que sugere também estarem procurando colocação profissional compatível com seu nível de formação.

No entanto, para Bufalo (1997:2), a especificidade pedagógica na Educação Infantil deve referir-se ao trabalho com crianças de 0 a 6 anos e afirma que esta é inexistente entre as monitoras da rede municipal de Campinas⁸⁴, em função do que defende a elaboração de uma proposta de formação de educadores. Conforme esta autora, *“de modo geral, o que as monitoras fazem é baseado em um senso comum e nas próprias experiências acumuladas através da prática enquanto mães, tias, avós, babás, etc. A pouca formação*

⁸² KRAMER apud BUFALO, 1997:2.

⁸³ Das 18 monitoras com formação específica, 15 (83%) cursaram o Magistério, 2 (11%) são Pedagogas e 1 (6%) graduou-se em Pré-Escola.

⁸⁴ Apenas 1 dentre as 46 monitoras da Unicamp é graduada em Pré-Escola.

profissional que têm, se dá no dia-a-dia e nos cursos de capacitação⁸⁵ oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação.” Quanto aos referidos cursos de capacitação, o que me foi relatado por monitoras e confirmado por diretoras de creche municipal é que, quando são oferecidos, as monitoras não podem ser dispensadas para participar por não haver quem as substitua nas atividades rotineiras da creche.

A maioria das que almejam estudar não manifestam interesse nesta área e sim numa outra, que lhe oportunize melhores condições de trabalho e possibilidade de ascensão pessoal, via profissional. *“Estou no 3º colegial. Tenho vontade de fazer 1 ano de enfermagem para abrir portas. Gosto muito de criança, mas é muito cansaço físico e mental”* (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.29).

As poucas que querem fazer Pedagogia, vinculam esta formação a outros planos e à perspectiva de melhores condições de trabalho e salário.

Analisando a distribuição da especificidade/inespecificidade da formação das monitoras, é possível observar que é praticamente a mesma numa e noutra instituição. Conforme os dados da Tabela 15, das 71 monitoras que participaram da pesquisa, 16 (23%) têm formação específica para tal e 47 (66%) não têm, sendo que esta proporção se mantém praticamente a mesma nas duas instituições pesquisadas.

Tabela 15: Formação profissional das monitoras de creche, na Prefeitura e na Unicamp

Formação Profissional	Geral		Prefeitura		Unicamp	
Específica	18	25%	6	24%	12	26%
Inespecífica	53	75%	19	76%	34	74%
Total	71	100%	25	100%	46	100%

⁸⁵ “Estes cursos são oferecidos uma vez por ano com duração de 4 a 5 dias.” (BUFALO, 1997:2)

Baseada em estórias recorrentes entre as monitoras pesquisadas, uma dirigente de creche da Unicamp observou que as monitoras com formação profissional específica para o desempenho de sua função tendem a desgastar-se mais e precocemente em relação às que não possuem esta formação. Esta idéia é corroborada pela observação de uma administradora de creche da Prefeitura, segundo a qual, *“quanto melhor formada a monitora, maior é o seu conflito para executar tarefas tão simples”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.97).

No entanto, não é exatamente isto que mostram os dados da Tabela 16, mesmo não sendo estatisticamente significativos. Conforme estes dados, o percentual de monitoras com formação específica (educacional) que são sintomáticas para o ISS-LIPP é menor (56%) do que o percentual de monitoras sem formação específica (quando inexistente ou de outra natureza) que são sintomáticas (75%).

Tabela 16: Formação profissional das monitoras de creche e resultado do ISS-LIPP.

Formação Profissional	Resultado ISS-LIPP				Total
	Sintomático		Assintomático		
Específica	9	56%	7	44%	16 100%
		18%		33%	
Inespecífica	41	75%	14	25%	55 100%
		82%		67%	
Total	50	70%	21	30%	71 100%
		100%		100%	

Teste Exato de Fisher p-valor = 0,214 (Novas Análises-1)

O que não encerra a questão, pois conforme os dados disponíveis na Tabela 17, vários outros fatores podem auxiliar a compreender o aparente maior desgaste das monitoras melhor formadas, ou seja, com formação específica. Por exemplo, é provável que a formação profissional específica gere maiores expectativas em relação ao trabalho e, em contrapartida, maiores frustrações. Conforme os dados da Tabela 17, a maioria (57%) das 69 monitoras que responderam à questão considera seu trabalho prejudicial à sua saúde? o fizeram de maneira afirmativa, sendo que este percentual se eleva a 67% entre as 18 que possuem formação específica.

Tabela 17: Formação profissional das monitoras de creche e considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde (N=69).

Formação Profissional	Considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde				Total	
	Sim		Não			
Específica	11	69%	5	5%	16	100%
Inespecífica	27	51%	26	49%	53	100%
Total	38	55%	31	45%	69	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,209 (Complemento-3)

É de se presumir que este percentual majoritário de monitoras que consideram seu trabalho prejudicial à sua saúde evidencia também elevada insatisfação no trabalho, que pode contribuir, tanto para elevar a rotatividade – aqui indicada pelos menores tempos de permanência no trabalho - entre as monitoras de formação específica como para acentuar a permanência das monitoras com formação inespecífica⁸⁶. É o que apontam os dados da Tabela 18, segundo a qual, 69% (11) das 16 monitoras com formação específica, tinham até 2 anos de trabalho na época da pesquisa. Em contrapartida, 73% (40) das 55 monitoras com formação inespecífica estavam a 3 anos ou mais neste trabalho.

⁸⁶ Cabe esclarecer que entre as monitoras de formação inespecífica, com menor tempo de trabalho, incluem-se as graduadas em áreas não-pedagógicas, cuja permanência ali, em sua maioria, deve corresponder apenas ao tempo de conseguir outra colocação que considere mais adequada à sua formação, ou seja, deixará o cargo de monitora quando e se encontrar um emprego mais vantajoso.

Tabela 18: Tempo no trabalho e especificidade/inespecificidade da formação das monitoras (N=71).

Tempo de Trabalho	Formação				Total	
	Anos	Específica		Inespecífica		
1 a 2	11	69%	15	27%	26	37%
≥ a 3	5	31%	40	73%	45	63%
Total	16	100%	55	100%	71	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,002 (Complemento-3)

Ainda uma última questão a ser analisada neste item diz respeito ao conflito que se estabelece em função da significativa heterogeneidade das monitoras quanto ao grau de escolarização e à qualificação profissional para exercício das funções cotidianas de trabalho. Para uma entrevistada da Prefeitura, a heterogeneidade que encontrou entre as colegas de trabalho foi uma enorme surpresa.

“Quando prestei o concurso, sabia o que me esperava [em termos de trabalho]. O que eu não esperava é trabalhar com um certo tipo de gente. Cada uma tem uma cabeça, é uma confusão, eu não esperava isso.”
(Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, entrevista 8)

Também uma monitora da Unicamp refere dificuldade em relação a esta mesma questão. *“Que nem eu, tenho Pedagogia. Então, trabalhar com uma pessoa que não tem nem estudo, é ruim isso para mim...”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 19/a, entrevista 6).

Mas tem também o outro lado da questão, ou seja, como a questão é percebida por quem, tendo apenas o 2º Grau de escolaridade, gratifica-se com seu trabalho e reclama das companheiras mais recentes - a maioria delas com formação profissional específica - pela falta de solidariedade e companheirismo.

“Antes a gente podia contar mais, com as antigas. Agora, essas mais novas já têm uma mentalidade diferente. É aquilo que eu estou falando para você. Eu ganho fazendo bolo para vender. Nós vamos ter aniversário. Então elas pedem para mim ‘você está disposta a ajudar a fazer o bolo?’ É lógico que estou! É só alguém me cobrir aqui, eu saio e vou ajudar. Mas essas novas já não fazem esse tipo de coisa. Imagine! E acham que você está fazendo errado de estar ajudando, de estar fazendo. Elas têm uma mentalidade diferente. (...) Não só as tão novas, tem de 2 anos, de 5 anos...” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1)

Em suma, é da desumanização das relações de trabalho que reclama esta monitora. Profissionalizar-se não é incompatível com humanizar-se, ao contrário, ambos são imprescindíveis nas relações de trabalho em geral, e com crianças em especial.

3.2.8. Ser funcionária pública – estabilidade, benefícios, sacrifícios

Um outro aspecto que é comum a todas as monitoras participantes da pesquisa é serem funcionárias públicas. E o que isso pode significar?

Em primeiro lugar um certo grau de estabilidade. No início da pesquisa de campo (1º semestre de 97), das 14 monitoras que estavam na ‘ativa’⁸⁷, 8 eram contratadas e foram substituídas por efetivas através de concurso. Apesar de abalada nos Governos de FERNANDO HENRIQUE CARDOSO (1994-1998-?)⁸⁸, a estabilidade do funcionalismo público era, na época da pesquisa de campo, um importante fator na escolha do emprego. Diante de tantas ameaças provenientes das recentes transformações nas esferas políticas e econômicas, a perspectiva de continuidade no emprego assume um importante papel na segurança da manutenção da família.

⁸⁷ Lembrando que, como mencionado anteriormente, uma das 15 monitoras da creche freqüentada da Prefeitura permaneceu todo o tempo da pesquisa afastada por motivo de saúde.

⁸⁸ A desestabilização econômica e a flexibilização das relações de trabalho são abordadas por GONÇALVES (1997:188) como “verdadeiras bombas de efeito retardado” do Governo FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, que agem no setor público agravando sua fragilidade e rebaixando a qualidade de seus serviços e a “morale” de seus funcionários.

Há também que se considerar que, além dos benefícios simbólicos representados, por exemplo, pelo *status* de funcionária pública enquanto ascensão na escala social, há também benefícios concretos como remuneração de férias e de 13º salário, acesso à assistência médica através de convênio coletivo com prestadora privada de serviços médicos (mediante recolhimento de mensalidade em folha de pagamento), tempo de recolhimento para contagem de aposentadoria, não sendo esses benefícios considerados desprezíveis quando comparados à irregularidade da contribuição autônoma. Conforme uma diretora da Unicamp, “*muitas (monitoras) gostariam de ser funcionárias públicas sem ter que cuidar de crianças*” (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.139).

É exatamente essa a justificativa que uma monitora da Prefeitura usa para, gostando de outro tipo de trabalho, assumir o cargo.

“Eu vim mais pela tal da estabilidade, benefícios e etcetera que a Prefeitura oferece. Porque o emprego público dá uma segurança e dá coisas que é bem difícil as empresas privadas oferecerem, por exemplo, como diagramadora, eu não tinha Unimed (prestadora privados de serviços médicos), que eu tenho aqui, eu não tinha Uniodontolo (prestadora privada de serviços odontológicos), eu não tinha o vale alimentação que a Prefeitura dá. Eu ganhava menos, só o vale transporte que eu tinha. Então era passe e o salário, ainda menor que esse.” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, entrevista 3)

Por outro lado, há também quem, gostando de ocupar-se de criança, explicita ter procurado o emprego de monitora enquanto fonte de recurso para subsidiar sua preparação para um outro cargo, o de professora.

“Porque eu precisava do emprego para pagar a faculdade (Pedagogia), em primeiro lugar. Era com criança, então eu fui prestar o concurso. E eu não pude prestar para professora porque não tinha o magistério. Então me restou esse aí mesmo.” (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, entrevista 8).

Tais benefícios provavelmente justificam os ‘sacrifícios’ identificados em suas falas. Para ter este emprego muitas monitoras se sujeitam a desempenhar uma atividade não desejada – apesar de reproduzirem o discurso do ‘gostar de criança’, que será abordado no próximo capítulo -, freqüentemente aquém da sua qualificação profissional e, para a maioria delas, muito longe de sua residência.

Estabilidade no emprego é a justificativa dada por uma das monitoras entrevistadas para estar trabalhando na creche. Isto fica claro quando conta como foi parar lá.

“Dois anos como estagiária (de Magistério) na Prefeitura em Jaguariúna e dois anos de recepcionista num banco em Campinas, como terceirizada. Aí surgiu o concurso de monitora, prestei e faz um ano e dois meses que estou aqui. Mas eu pensei que fosse diferente ser monitora...” (Prefeitura, Monitora, I, P, ISS-LIPP 03/s, entrevista 2).

Cabe mencionar que esta monitora mora em Jaguariúna - município vizinho de Campinas -, gasta 3 horas por dia no transporte entre a casa e o trabalho, é formada em Magistério, tem vergonha de dizer que é monitora e fica triste por nunca ter tido sua sala para dar aulas⁸⁹.

É curioso destacar que, sendo exigido pela Prefeitura apenas o 1º Grau de escolaridade para participar da seleção de ingresso na categoria, a disputa de vagas no mercado de trabalho tem elevado esta exigência, fazendo com que, das 8 monitoras que ingressaram numa das creches em 97, apenas 1 tivesse apenas o 1º Grau, uma outra apenas o 2º Grau, 2 o Magistério, 3 outras cursando a graduação em Pedagogia, Matemática e Biologia, e 1 outra o 3º Grau completo - Psicologia.

⁸⁹ Ter vergonha de dizer que é monitora e lamentar não ter sua classe são aspectos do trabalho que serão abordados no último capítulo.

3.2.9. Transporte

A maioria das monitoras entrevistadas trabalha longe de suas residências. Somente numa das creches visitadas ainda é freqüente uma prática que, conforme relato de outras profissionais ligadas à Educação Infantil da Prefeitura, foi comum em outros tempos: a funcionária da creche ser moradora do próprio bairro. Com a crescente institucionalização das vagas, a segurança da aprovação num concurso freqüentemente significa grandes deslocamentos diários para trabalhar. No caso da Unicamp, muitas monitoras utilizam os ônibus fretados, que oferecem relativo conforto, persistindo para algumas apenas a reclamação referente à grande duração do transporte. Na Prefeitura, quando indagadas a este respeito, a queixa mais freqüente se refere à utilização de ônibus urbano, tanto no que se refere ao elevado tempo empreendido, ao fato de precisarem utilizar-se de várias linhas para completar o trajeto, como também às precárias condições deste transporte. Conforme uma das administradoras de creche da Prefeitura, algumas monitoras precisam de até 6 ônibus por dia (ida e volta).

Esta sucinta explanação coincide com o papel considerável que WISNER (1987:130) atribui ao transporte na carga total de trabalho. Sobre o longo período diário gasto com transporte afirma que "em média ele ultrapassa 1 hora, atinge 1 hora e 30 minutos para uma proporção significativa de trabalhadores (30%) e situa-se às vezes em níveis extremamente elevados (3 horas). Essa duração elevada corresponde às vezes à distância; à multiplicidade de meios de transporte (caminhada, ônibus de subúrbio, duas linhas de metrô para um único trajeto); à escassez de transportes públicos (trens, ônibus), que obriga a longas esperas, antes e depois do trabalho. Não é necessário insistir sobre as condições muitas vezes desastrosas nas quais a espera e o próprio transporte são feitos: intempéries, ruídos, solavancos, ficar em pé etc. Podemos lembrar também que em geral as pessoas que têm o trabalho mais penoso (posição em pé) é que sofrem as condições mais difíceis de transporte."

É notório que a maioria das entrevistadas refere o transporte como muito cansativo.

Uma das monitoras da Prefeitura, que vai para a creche de ônibus e gasta neste transporte 35 minutos diz que é *“horrível, estressante. Estou guardando dinheiro para comprar um carro (...) Já chego lá com raiva!”* (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s)

Uma das monitoras da Prefeitura, quando indagada genericamente sobre fontes de estresse, destacou especialmente o transporte: *“Nem serviço, nem família. O que pesa muito é o transporte. Cansa muito, é muito longe, 1:30 a 2:00 para vir. Então, sempre que possível, antes das 7:00 já estou aqui para aproveitar uma carona... mesmo começando às 8:00.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.23).

No entanto, a questão pode ser vista de muitas maneiras diferentes, inclusive no discurso de uma só pessoa, o que só vem corroborar o pressuposto teórico-metodológico da inexistência de uma verdade única para explicar um fato. A mesma monitora que reclama do cansaço do deslocamento diário, quando indagada sobre a oportunidade de trabalhar perto de casa, contou que ficou 10 anos em seu bairro e que pediu para mudar por causa da rotina. Queria experimentar um lugar diferente, mesmo que longe, mas com outras pessoas, descobrir como seria trabalhar sob outra direção.

“Ando meia hora a pé para tomar o ônibus, que dura uns 50 minutos, em pé. É muito cansativo” (...) *“Trabalhar muito tempo num lugar só enjoa, de tudo, da cara das pessoas, do local de trabalho, vira rotina. O mesmo caminho, não se conhece pessoas diferentes (...) mesmo andar é gostoso, olhar a paisagem no ônibus, pessoas diferentes, fazer amizades” (...)* *“Vim para cá e acabei gostando”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.24-5).

3.3. O ESTRESSE E AS QUEIXAS⁹⁰ QUE AS UNEM

As representações sociais de estresse apreendidas entre as monitoras permeiam transversalmente toda a análise de dados nesta pesquisa. Neste item elas são focalizadas enquanto queixas em torno das quais as monitoras se agrupam e se caracterizam,

⁹⁰ No sentido das “dores sentidas e as metáforas corpóreas” de que trata, de forma sensível e competente, BARBOSA (1996).

contribuindo, portanto, na identificação da categoria. Considerando que esses dados passam pela subjetividade do pesquisador, tanto na descrição como na identificação e formulação dos mesmos, nesta pesquisa será, portanto, privilegiado o que foi dito, expressado e observado – em entrevista, conversa informal ou minha permanência nas creches – a respeito do estresse, sem desprezar possíveis correlações com dados numéricos - sempre que disponíveis –, sem que isso implique em tentativa ilusória de objetificar o sofrimento, conforme DEJOURS (1992:155).

Uma breve elaboração de DEJOURS (1994:29), a respeito do sofrimento gerado na relação do trabalhador com a organização do trabalho, pode ser útil à análise dos dados.

O sofrimento começa quando “a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (...) essa energia não pode aqui permanecer muito tempo e, quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações”. Nesta ótica, é compreensível que a fadiga, mesmo sendo resultante de uma “carga psíquica excessiva, tenha uma tradução somática.”

A maioria, 65,2% (45) das 69⁹¹ monitoras de creche que responderam à questão considera-se estressada? do ISS-LIPP, o fizeram afirmativamente. Considerando, baseada em Dejours, em função dos elementos levantados anteriormente que, de forma geral, em maior ou menor grau, todas as monitoras teriam motivos para se considerarem estressadas, cabe agora aproximar a investigação, primeiro, daquelas que responderam negativamente o ISS-LIPP, buscando compreender por que assim o fizeram.

Um primeiro motivo referido para o fato de não se considerar estressada foi relacioná-lo à **ausência do trabalho**. Isto fica evidente na relação que algumas entrevistadas fazem do não-estresse com as férias ou mesmo com o final de semana.

Ao responder o ISS-LIPP, uma monitora que regressara das férias há 3 dias disse que não se considerava estressada. No entanto, na frente de vários itens (sintomas) não assinalados escreveu “*antes de sair de férias*”. (Unicamp, Monitora, B2, solteira, s/ filhos, ISS-LIPP 34/a).

⁹¹ O “N” aqui é 69 pela falta deste dado para 2 participantes. Para os demais dados da pesquisa N=71.

Uma outra monitora, esta entrevistada durante suas férias, à pergunta considera-se estressada? respondeu "*não, só quando na ativa.*" (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s).

Esta outra monitora, que também não se considera estressada, mas apenas com "*muito cansaço*", explicou que "*logo no começo (do estresse) tomei férias e me recuperei.*" (Prefeitura, Monitora, M1, 56 anos, casada, 6 filhos, ISS-LIPP 109/s).

Mesmo algumas monitoras que responderam afirmativamente à essa questão disseram que suspendendo o trabalho por ocasião das férias, ou do final-de-semana, o estresse deixa de existir. "*Sim, porque este ano não pude tirar férias por causa da efetivação pela Unicamp.*" (Unicamp, Monitora, B4, ISS-LIPP 27/s).

Quando interrogada a respeito de considerar-se ou não estressada, uma monitora da Prefeitura, apesar de sintomática para o ISS-LIPP, disse não saber do que se trata o estresse e, quando esclarecida a este respeito, elencou uma série de motivos que poderiam justificar considerar-se estressada. "*Trabalho de segunda a segunda; no sábado e domingo trabalho em outro lugar; tenho uma filha para cuidar e sempre fui sozinha (...)* Também tenho minhas dívidas para pagar, mas eu sempre falo para a C. e a Cl. que não se pode pensar muito, se não fica louca." (Prefeitura, Monitora, CLMZ, B2, ISS-LIPP 10/s, p.22v). No entanto, finaliza sua argumentação explicando o fato de ser menos estressada do que a maioria de suas colegas "*por ser mais sossegada*"⁹². (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.22v).

Aparentemente, associada à recomendação de 'pensar menos' está a de 'sentir menos' enquanto estratégias de proteção de sua saúde mental, de defesas à referida ameaça de loucura⁹³. Em conversa informal, esta mesma monitora refere não gostar especialmente de trabalhar na creche, que poderia estar trabalhando em qualquer outro serviço, como já esteve anteriormente. Ao referir-se às crianças (seu atual objeto do trabalho), às colegas de trabalho da creche, bem como a trabalhos que desenvolveu anteriormente, tem-se a

⁹² Este sossego contrasta com o nervosismo feminino referido por QUEIROZ (1991:36). "Associado às preocupações de toda sorte e às frustrações, que envolvem tanto as situações particulares de vida restrita à família como as mais gerais de origem social, o nervosismo foi apontado pelas donas-de-casa como o principal agente causador de doenças".

⁹³ A esse respeito ver SAWAJA, 1995; SELIGMANN-SILVA, 1994; DEJOURS, 1992, entre outros.

impressão de que a aparente fragilização dos vínculos que estabelece no (e com o) mundo do trabalho teria por objetivo defendê-la de um dano maior que este poderia lhe causar.

Sua colega de trabalho, também sintomática para o ISS-LIPP, também não se considera estressada, mas atribui isto ao fato de há 2 meses estar se auto-medicando por indicação de um amigo. Conforme ela, *“estava muito mal, não conseguia dormir e acordava tremendo. Agora que estou tomando Stress-Tab me sinto muito melhor.”* (Prefeitura, Monitora, P, M3, ISS-LIPP 05/s, p.116).

O que fica evidente é que em função de ter se considerado estressada, há 2 meses lançou mão do medicamento ‘anti-estresse’ para poder continuar atuando nos papéis de monitora, mãe, mantenedora da casa, do sustento (uma vez que não conta com a colaboração de um companheiro) e do futuro, em função do qual empenha suas noites no estudo universitário.

E as 45 (65,2% de 69) monitoras que se consideram estressadas, como representam este estresse? Como o identificam?

Os porquês aludidos para explicar esta afirmação giraram em torno de cansaço, transtornos do sono, de memória, nervosismo e sintomas inespecíficos como dores agudas, crônicas ou difusas.

As repetidas alusões deste grupo ao cansaço sugeriram ser este considerado quase como um sinônimo de estresse. Mas as qualificações que foram sendo atribuídas ao cansaço permitem evidenciar as correlações que este grupo faz entre cansaço e estresse. Ou seja, como é o cansaço que este grupo está chamando de estresse? É descrito como *“muito”*⁹⁴ (intenso), *“enorme”*⁹⁵ e *“constante”*⁹⁶; caracterizado como *“físico”*⁹⁷ e *“mental”*⁹⁸; está associado a *“grande desânimo”*⁹⁹, a *“não ter motivação”*¹⁰⁰, ter *“vontade de ficar só deitada”*¹⁰¹, ter *“vontade de dormir”*¹⁰², ter *“muito sono e cansaço mesmo tendo*

⁹⁴ Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 82/s.

⁹⁵ Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 83/s.

⁹⁶ Unicamp, Monitora, M3, ISS-LIPP 61/s.

⁹⁷ Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 96/s.

⁹⁸ Unicamp, Monitora, B2, ISS-LIPP 36/s.

⁹⁹ Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, entrevista 4.

¹⁰⁰ Prefeitura, Monitora, I-P, ISS-LIPP 3/s, entrevista 2, p.111.

¹⁰¹ Unicamp, Monitora, M3, ISS-LIPP 64/s.

¹⁰² Prefeitura, Monitora, I-P, ISS-LIPP 03/s, entrevista 2, p.111.

*acabado de acordar*¹⁰³ e *“não sentir prazer sexual”*¹⁰⁴. Distingue-se do cansaço por não desaparecer descansando. *“Considero-me estressada pelo cansaço que sinto mesmo nos finais de semana, quando descanso”*¹⁰⁵. Os sintomas tendem a configurar uma situação de crise, mesmo que prolongada, pois são freqüentemente contrapostos a uma situação anterior, quando inexistiam. *“Considero-me estressada por sentir-me todo o tempo cansada, apática, sem motivação, sendo que eu não era assim antes”*¹⁰⁶. Para este grupo de monitoras, considerar-se estressada é ainda *“ter vontade de dormir mais, ficar um pouco sozinha, em silêncio”*¹⁰⁷; é *“esquecimento, desligamento, uma falta impressionante de memória. É não conseguir ler mais à noite, sendo que sempre tive cabeça muito boa”*¹⁰⁸; é *“ficar sensível, irritada, pensando e falando sempre a mesma coisa, o que me estressa mais ainda”*¹⁰⁹; é *“ter constantemente crises de choro, de bronquite e de dor de cabeça”*¹¹⁰, *“embora não tenha motivo”*¹¹¹.

Uma delas, apesar de referir não saber se se sente ou não estressada, além de associar o estresse a cansaço, elenca uma série de sintomas pertinentes:

“Eu ando muito cansada. Não sei se é estresse. Fico sempre muito nervosa, estouro e falo alto. De 5 anos para cá é que estou assim, muito agitada. Eu não era assim. Há alguns dias estava com as crianças e desmaiei. Não fui atrás para ver (...) já fiz endoscopia e fiquei sabendo que tenho úlcera, gastrite. Sinto muita dor no corpo. Foi dito que era bursite, tive que imobilizar o braço mas a dor continua. Sinto dor na lateral do abdômem, faço exames mas não sei o que é. Sinto muita dor de cabeça que o eletroencefalograma não acusa nada, mas o médico atribui ao cansaço – dor de cabeça forte e aguda que melhora sozinha.”
(Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.28)

Segundo QUEIROZ (1991:34), “o homem tende a reconhecer um processo de doença somente em situações drásticas. (...) Quando isso ocorre, com poucas exceções, ele tende a ficar abalado psicologicamente, provavelmente porque o seu reconhecimento como

¹⁰³ Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 83/s.

¹⁰⁴ Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 103/s, p.157.

¹⁰⁵ Unicamp, Monitora, B3, ISS-LIPP 22/a.

¹⁰⁶ Unicamp, Monitora, B1, ISS-LIPP 32/s.

¹⁰⁷ Prefeitura, Monitora, M1, ISS-LIPP 95/s.

¹⁰⁸ Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 104/s e ISS-LIPP 01/s.

¹⁰⁹ Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 81/s e Unicamp, Monitora, M2, ISS-LIPP 56/a.

¹¹⁰ Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 21/s e Prefeitura, Monitora, M3, ISS-LIPP 115/s.

¹¹¹ Unicamp, Monitora, B1, ISS-LIPP 50/s.

doente significa uma ameaça ao seu papel de provedor da sobrevivência familiar, além de obrigá-lo a permanecer no lar durante o dia, ou seja, num ambiente controlado pelas mulheres em que ele se considera um estranho." Já "a mulher percebe, muito mais do que o homem, sintomas de doenças, assim como procura mais intensamente por soluções (...) Desse modo ela se expõe a todo um universo que pressupõe várias linguagens e modos de perceber, classificar e agir sobre certos sintomas corporais."

Indagada sobre considerar-se ou não estressada uma monitora respondeu que sim tão prontamente, que mais parecia um desabafo. Aparentemente, comunicar-se desta maneira sobre seu estresse permitiu-lhe compartilhar sua dor, seus incômodos, como que pedindo solidariedade diante da dificuldade de suportá-los sozinha.

"Eu tenho estresse! O estresse vem como um cansaço físico, mental e acarreta coisas na gente. Eu comecei a ter dores de cabeça fortíssimas, fui ao médico, tomei Neossaldina por seis meses e fiquei boa. Depois de um ano voltou com dor de cabeça e dava dor muscular. Eu tinha febre, ficava sempre com trinta e oito, sem ter nada na garganta, nem em lugar nenhum, nada infeccionado. Só doía a cabeça e o corpo. Se encostasse em mim doía. Então o médico começou a perguntar onde eu trabalhava, o que eu fazia e disse que eu estava com estresse mesmo. Tinha começado com enxaqueca e foi piorando. Quando estou mais sobrecarregada ela se manifesta e quando estou mais tranqüila ela some. Eu fico acabada, não quero que ninguém se aproxime de mim, não quero que ninguém fale comigo (...) Quando o estresse se manifesta eu perco o sono, eu passo a noite inteirinha em claro e o médico me dá um relaxante muscular e eu passo bem." (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.24f).

Nesta e noutras falas as monitoras reclamam das mais variadas dores, sofrimentos, desconfortos, sendo a maioria deles não identificáveis por exames clínico-laboratoriais de rotina, ou facilmente negligenciáveis. Baseado em BOLTANSKI e em LEVI-STRAUSS, QUEIROZ (1991:34) "chama a atenção justamente para o aspecto de que a linguagem, o conceito e o nome são indispensáveis para a percepção de um sintoma. Da mesma forma, a antropologia, entre outras ciências sociais, tem demonstrado, em

inúmeras ocasiões, que aquilo que não é classificado e nomeado pela cultura também não é percebido." Enquanto não têm um nome, um diagnóstico para sua dor, sofrem também o abandono, a falta de reconhecimento e o necessário e adequado atendimento. A ignorância a que são relegadas estas queixas ocupou papel de destaque no II Congresso Internacional Mulher, Trabalho e Saúde¹¹², para onde convergiram inúmeras pesquisas que objetivavam 'dar-lhes visibilidade'¹¹³. Tais pesquisas procuraram evidenciar a negação e o desrespeito que permeiam o atendimento a estas queixas – em parte pela dificuldade de comprovação por exames laboratoriais habituais – e a sistemática desconstrução do nexos entre o trabalho e a enfermidade.

A questão da invisibilidade a que são relegados os sofrimentos físicos e mentais que as monitoras associam ao estresse remete esta reflexão à pesquisa de Barbosa (1996) intitulada Qualidade de vida e suas metáforas. Para investigar qualidade de vida, a autora faz um recorte populacional atendo-se a "usuários de serviços de saúde que se comportam como pacientes e identificam-se como *doentes*, embora não apresentem nenhuma patologia clinicamente reconhecida que justifique o *sentir-se doente* e o sofrimento vivido"¹¹⁴. A autora considera os sintomas dos investigados como metáforas do que, por eles, não é dito e que a criação de espaços de escuta (no sentido psicanalítico, mas não necessariamente institucionalizados em grupos terapêuticos) de seus problemas possibilita a alteração de seus sintomas.

E do que estão falando as monitoras quando dizem que estão estressadas? A que atribuem este fato as que se consideram estressadas?

Muitas entrevistadas atribuem o estresse a problemas pessoais e/ou familiares, freqüentemente afetivos, que se somam ou não aos problemas enfrentados no ambiente de trabalho¹¹⁵. Como exemplificam as seguintes respostas à uma das duas perguntas acrescentadas ao ISS-LIPP considera-se estressada? "*Sim, estou trabalhando muito em casa, as crianças estão me dando muito trabalho.*" (Unicamp, Monitora, B2, ISS-LIPP

¹¹² Rio de Janeiro, de 19 a 22 de setembro de 1999.

¹¹³ Ver também a relação entre gênero e trabalho nas pesquisas protagonizadas por outras categorias tidas como femininas como merendeiras e serventes escolares e pessoal de enfermagem. Programa/Resumos dos trabalhos apresentados no II Congresso Internacional Mulher Trabalho Saúde, realizado no Rio de Janeiro entre 19 e 22 de setembro de 1999.

¹¹⁴ BARBOSA, 1996:2. Grifos da autora.

¹¹⁵ A esse respeito ver KALIMO (1988).

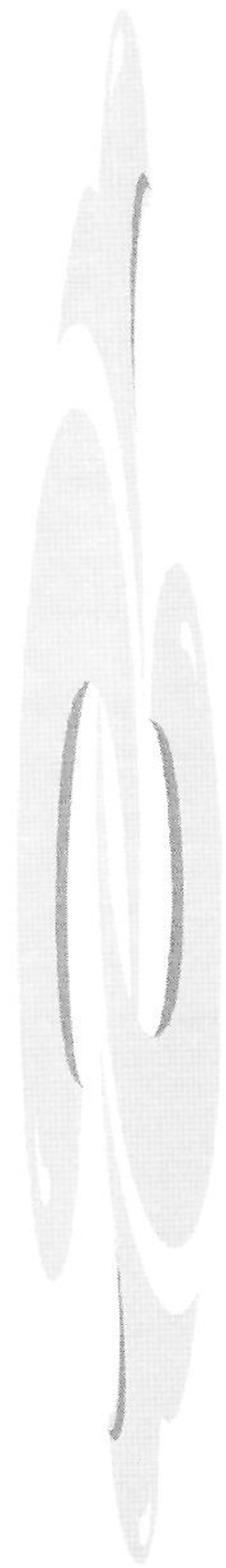
26/s) “*Sim, acho que é um conjunto, problemas pessoais mais as responsabilidades do dia a dia no trabalho.*” (Unicamp, Monitora, B3, ISS-LIPP 41/s); “*Sim, por problemas cotidianos.*” (Unicamp, Monitora, M3, ISS-LIPP 68/s); “*Agora não. Tinha tudo isso (sintomas elencados no ISS-LIPP) enquanto estava casada, antes de separar.*” (Prefeitura, Monitora, M3, ISS-LIPP 98/a); “*Sim, devido a problemas na família e no trabalho*” (Prefeitura, Monitora, M2, ISS-LIPP 102/s).

Muitas monitoras que não mencionam motivos pessoais, apontam as relações de trabalho, sobretudo as relações que estabelecem com os adultos de seu trabalho, como fonte privilegiada de estresse. Apenas duas monitoras, que referiram não gostar especialmente deste trabalho (no discurso de algumas outras esta mensagem também é comunicada, mas menos explícita) apontaram as crianças ou o cuidar das crianças como principal fonte de estresse: uma que está no cargo há aproximadamente 15 anos disse que já fez outras coisas e bem poderia voltar a fazê-las; a outra está há pouco mais de 1 ano no cargo, cujas tarefas não lhe agradam e que considera inadequado para satisfazer suas aspirações.

Ao apontarem as relações de trabalho ou os adultos do seu trabalho como a principal fonte do seu estresse tem se a impressão que elas o fazem, tanto para se defenderem daqueles a quem consideram seus agressores, como por identificá-los como talvez o único elemento que pode ser mudado, ou seja, a quem compete mudar para melhorar essa situação. Culpabilizando os adultos encontra um adversário à altura do seu sofrimento. Assim pode proteger da sua raiva elementos que considera mais vulneráveis e/ou inexoráveis: as crianças, de um lado, e sua trama ou drama pessoal, do outro.

Resumindo, é a partir dos dados colhidos junto a esta categoria ocupacional – monitora de creche - que se busca ampliar a compreensão do estresse. Partindo do fato de que é esta a categoria que, entre os funcionários públicos municipais, mais se afastou por estresse em 1995, que aspectos, ligados à sua identidade, a correlacionam ao estresse? A categoria representa mais da metade dos funcionários das creches pesquisadas e, nestas, agrega os únicos funcionários que se ocupam direta e totalmente das crianças. Constitui-se essencialmente de mulheres, em sua maioria solteiras ou separadas que, freqüentemente, respondem sozinhas pela casa e pelos filhos. Vivem a tensão constante de limitar o

atendimento das necessidades sentidas às possibilidades do salário que consideram insuficiente. Atribuem várias de suas mazelas ao baixo nível de escolarização e predominante desqualificação profissional da categoria. Frequentemente, obrigam-se a acumular outro trabalho (para complementar a renda) e dar prosseguimento aos estudos (estudando à noite) para criar as condições de um futuro melhor para si e para sua família. A maioria considera-se estressada e compartilha queixas de sofrimentos físicos e mentais, cuja dificuldade de comprovação clínico-laboratorial favorece a invisibilidade e a negligência em função da sistemática desconexão com o mundo do trabalho. É neste contexto de vida, de relações, de afetos e dores - físicas e mentais - que a maioria das monitoras está inserida. Ao ingressar cotidianamente no mundo da creche, ao mesmo tempo que cada monitora se separa concretamente de seu contexto pessoal-familiar-social, ela o carrega consigo, porque o internaliza simbolicamente. Nesta perspectiva, que aspectos do trabalho com crianças o relacionam às experiências de estresse referidas pelas monitoras participantes da pesquisa? É disso que trata o próximo capítulo.



4. A NATUREZA EMOCIONALMENTE EXIGENTE DO TRABALHO COM CRIANÇAS

“Quer ver me dar estresse é quando entra criança nova, que chora um dia inteiro e quando saio daqui não quero que ninguém fale comigo, não suporto nem o barulho do ônibus. A cabeça dói tanto que nem o cabelo eu agüento pentear.(...) Se uma criança chora é terrível, aquilo entra na minha cabeça e parece que vai dar um troço!” (Monitora de creche da Prefeitura).

No capítulo anterior focalizaram-se as trabalhadoras. Neste capítulo, será focalizado o trabalho das monitoras de creche, através dos significados a ele atribuídos, principalmente, pelas próprias trabalhadoras. A partir do que foi dito e observado no cotidiano das creches, são identificados a seguir elementos que, provenientes do encontro da subjetividade das trabalhadoras com a natureza do trabalho com crianças, ora são descritos como gratificantes, ora como desgastantes.

Comumente, o trabalho significa para as mulheres a possibilidade de superar a condição de mãe de família que não trabalha e equiparar-se aos homens na condição de provedoras, portanto, independentes. E qual o significado que as monitoras que participaram da pesquisa atribuem ao seu trabalho? De maneira geral, elas consideram seu trabalho gratificante. Em resposta a uma das duas perguntas abertas constantes no ISS-LIPP, considerando seu dia-a-dia de trabalho, você acha que ele é de alguma maneira prejudicial à sua saúde? Algumas monitoras negaram veementemente considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde.

“Não, pelo contrário!” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 20/s, entrevista 5). “Não, muito pelo contrário, me faz um bem muito grande.” (Unicamp, Monitora, B2, ISS-LIPP 24/s). “Não, o trabalho me faz bem, me dá alegria (p.159). Quanto mais eu trabalho, mais me sinto melhor. Gosto de ficar com bastante gente e não ficar sozinha” (Prefeitura, Monitora, M1, ISS-LIPP 109/s).

Algumas entrevistadas inclusive atribuem ao seu trabalho o papel de coadjuvante em processos de restabelecimento de algum agravo à sua saúde, especialmente mental.

Uma monitora da Prefeitura conta que ficou *“completamente desequilibrada”*, extremamente angustiada, em função de graves problemas conjugais. E continua, *“o que me ajudou foi andar muito, mesmo sem rumo (...) Nessa época, só me afastei do trabalho quatro dias. Vinha, mas não comentava nada com ninguém. Sorria o dia todo. E isso me ajudou muito naquela fase difícil. Teria sido pior se não trabalhasse.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 104/s).

Uma monitora da Unicamp conta que por pressão do marido, demitiu-se, "Eu estou aqui há 13 anos. Mas ele (marido) pegou tanto no meu pé (...) Ele falava 'está lá porque quer'. (...). Foi uma barra. Ele começou a me encher, eu vim aqui e pedi a conta. Parei de trabalhar 1 ano e me arrependi para caramba, porque tudo tinha que pedir para ele. (...) Então eu sei que perdi muita coisa. (...)Perdi referências (era 18 e voltei 15), perdi estabilidade.... Não é só o dinheiro, se eu não trabalho eu fico em casa direto, sem conhecer ninguém. Ficava direto em casa. Ou ia na minha sogra ou na minha mãe, porque ele não gosta de cinema, ele não gosta de música, ele não gosta de nada. Então eu ficava lá direto, ficava bitolada...Quando eu voltei para cá eu não conseguia nem conversar direito. Agora você vê que eu sou alegre, converso...Estava super gorda. Fiquei super deprimida em casa. Foi uma fase muito difícil. Depois fui no médico, fiz regime, em 2 meses perdi 10 quilos. Aí consegui voltar, mas não conseguia nem conversar com as pessoas. Tinha vergonha. Daí foi mudando..". (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 20/s, entrevista 5).

Mais especificamente, o que deste trabalho está sendo considerado como gratificante?

4.1. A GRATIFICAÇÃO DO 'GOSTAR DE CRIANÇA'

Considerando que cuidar de criança seja uma parte da maternidade freqüentemente delegada a alguém ou a algum serviço para que as mulheres-mães possam trabalhar fora de casa e assim desempenhar um papel por elas reconhecido como de maior valor, como se satisfazem as monitoras a quem são confiadas estas crianças? Conforme KLIJN¹¹⁶ (1998:32) "uma pré-condição importante da satisfação no trabalho, é que o indivíduo pessoalmente o veja como algo interessante e significativo." E que significados são atribuídos pelas monitoras ao seu trabalho de cuidar de crianças?

¹¹⁶ Tese de doutorado sobre a satisfação/insatisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da universidade de Concepción no Chile.

Entendendo a ida para a creche como a saída da criança do meio familiar para o meio público, há uma solicitação, mais ou menos explícita, para que a creche busque, através do afeto da monitora, preencher o vazio deixado pela ausência da mãe. É interessante observar que tanto quem procura quem trabalhe com crianças, como quem se oferece para trabalhar nesta área – salvo exceções - insiste na afirmação ‘gostar de criança’¹¹⁷. Espera-se “que se goste daquilo que se faz” como garantia do afeto pretendido às crianças. É de se presumir que esta cobrança dê o tom do discurso reproduzido pela maioria das monitoras. Não tendo, nesta pesquisa, buscado recursos específicos para investigar, com maior profundidade, também o que não está sendo dito, apenas uma monitora entrevistada, que está há 7 anos no cargo, verbalizou claramente na entrevista “*não gosto especialmente de trabalhar com crianças. Já fiz outras coisas e gostaria de fazer outras ainda. Mas me falta estudo*” (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.126). Uma colega sua de trabalho, mesmo não tendo expressado claramente o “não gosto” de trabalhar com crianças, ao falar apaixonadamente de um outro trabalho que realizara afirma “*era o que eu queria estar fazendo*” (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, entrevista 3, p.105).

Mesmo considerando que existe todo um ‘não-dito’ a respeito do gostar ou não de crianças, ou mesmo, de um gostar mais de outras tarefas de que a de cuidar de crianças, o fato é que, o que é veiculado nas creches, enquanto discurso socialmente legítimo e legitimador das relações que ali se estabelecem, é que monitora ‘gosta de criança’ e isso é freqüentemente referido por elas como aquilo que é mais gratificante no cotidiano de trabalho. “*A coisa melhor que tem é trabalhar com criança. (...) Vejo moças na rua que cuidei quando eram pequenininhas*” (...) “*Tão gratificante!*” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25).

E como compreender essa gratificação? Conforme SELIGMANN-SILVA (1994:54) “o trabalho, como instância de caráter **social**, dá origem a fenômenos também de caráter **coletivo** a nível microsocial, ao mesmo tempo em que interage com a **subjetividade**”¹¹⁸. Como exemplo de interação, a autora aponta “aquela que pode se constituir a partir da revivência de emoções vinculadas ao passado individual, atualizadas

¹¹⁷ TEDRUS (1987:21-6)

¹¹⁸ (grifos da autora)

na situação de trabalho, através de aspectos de algum modo assemelhados à experiência antiga”.

Considerando o caráter social do ‘gostar de criança’ veiculado entre as monitoras, o extenso relato que se segue tem o objetivo de ilustrar uma interação, aqui considerada como gratificante, entre este dado de realidade do trabalho e a experiência subjetiva que vincula afetivamente esta trabalhadora a seu ‘objeto’ de trabalho, o cuidar de crianças. O que caracteriza esta interação como gratificante são as evidências de que é favorável ao fortalecimento da identidade, à satisfação de desejos, à vitalidade, à criatividade, portanto, à saúde.

“Comecei como babá aos 15 anos, para pagar minha escola. Eu fiz o Liceu. Minha tia pagava para eu cuidar da minha sobrinha. Pagava até um pouco a mais por ser para mim. E eu ajudava na roupa, na faxina. Depois eu fui tendo meus filhos e, como não vinha dinheiro do lado de lá (ex-marido), eu fazia faxina, lavava e passava roupa, até quando estava pertinho de ganhar nenê, barrigudona de 8 meses. Ela (a menina cuidada) ficou comigo esse tempo todo, até os 12 anos. É minha afilhada. (...) Eu criei também uma menina que hoje tem 28 anos. Eu tinha nove anos e ela três meses. Hoje ela tem 2 meninas (...) Então, desde os 9 anos, sempre gostei de criança, sabe. A mãe dela era alcoólatra, então judiava da menina e eu pegava a criança e levava para minha casa. Então a minha mãe saía trabalhar e a gente não fazia nada, ficava só cuidando dela. Eu, meus irmãos e meu pai. (...) Mas a gente não sabia por fralda direito, então ela fazia xixi e molhava tudo. Então minha mãe falava ‘mas que coisa, quem que faz xixi na cama!’ pensando que era nós. Mas a gente não deixava ela perceber que a gente levava essa criança para casa. Aí, a hora que estava para minha mãe chegar, cinco horas, cinco e meia, a hora que chegava o fretado da Unicamp, é que a gente corria para limpar a casa, tudo, arrumar a cozinha, porque a gente estava só brincando com a criança. Aí teve um dia que a minha mãe chegou na hora do almoço, sabe, assim, de supetão. Aí minha mãe pegou, que a gente cuidava da criança porque a mãe dela bebia e judiava. Ela

tinha 5 filhos e essa era a menorzinha. Então a gente ficava com dó, cuidava. Fazia tudo que minha mãe fazia para gente, dava suco de tomate... Então ela tinha aquelas buchechonas gordas, vermelhas, aquelas pernonas gordas. Então nós arribamos, porque ela estava bem arreadinha, a coitadinha. Então foi um orgulho para gente. Hoje ela está lá, firmona.” (Unicamp, Monitora há 13 anos, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 4, 38 anos).

O vínculo afetivado desta monitora com as crianças protagonistas de suas histórias torna compreensíveis suas opções e a enorme satisfação que atribui aos cuidados que presta às crianças no cotidiano de trabalho.

“Era para optar entre o hospital e a creche e eu não tive dúvida. Nunca gostei de ver sangue e adorava criança. Adorava, não! Ainda adoro! (...). Fiquei um bom tempo no berçário. Gostava, tinha paixão, eu tenho ainda. Eu não me vejo fora daqui. As pessoas falam, você tem que abrir outros horizontes, vai fazer outra coisa, mas sabe quando você não tem aquela vontade. (...) Eu gosto desta parte, de dar banho... nos meus nenês era direto, dava banho direto, trocava. Não era assim, fêz cocô, ir lá e limpar, não! Então já deixava ele cheiroso inteirinho, já dava aquele banho, era uma coisa muito gostosa” (Prefeitura, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1, pag 109).

Num certo momento da entrevista, emerge de sua história pregressa a explicação de como se relaciona com o choro das crianças.

“ Porque minha mãe falava, se a criança está chorando, algum motivo tem, ou é birra ou é dor. Porque se ela está limpa e alimentada, alguma coisa está incomodando a criança. Se ela estava já com o estômago bem cheinho, ou era manha que queria dormir, ou estava com dor. Às vezes a gente já sabia, punha a mãozinha no ouvido, a criança já dava aquela... (expressão de dor) Então você passa a reconhecer.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Atentando para o vínculo afetivo que se estabelece entre monitoras e crianças, é possível observar que o afeto que permeia estas relações é de mão dupla, ou seja, alimenta as crianças e as próprias monitoras.

Ao falar de maneira ‘embevecida’ (com a voz embargada pela emoção, entrecortada de suspiros, o olhar brilhante, distante) de uma criança, tinha-se a impressão de que a monitora ‘bebia’, ‘alimentava-se’ dos sentimentos experimentados em relação àquela criança. “*Você chega, ela (criança) te pula no colo e te dá aquele sorriso tão sincero...*” (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25).

No entanto, a sutileza deste sorriso de criança contrasta com a concretude de suas demandas intensas e constantes, em função do que, uma diretora de creche da Unicamp reconhece a dificuldade de gratificar-se com este trabalho. “*Criança suga o tempo todo e o que ela pode dar não é todo mundo que está pronto para receber.*” (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.143).

O que também está muito presente na análise das entrevistas é que, associada ao ‘gostar de criança’, é freqüente a alusão ao cansaço e ao desgaste físico e emocional decorrente do trabalho com crianças.

Nesse sentido, conforme os dados da Tabela 19, é significativa a associação entre ser monitora e considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde. Isto considerando que 33% (18) das não-monitoras consideram seu trabalho prejudicial à sua saúde e entre as monitoras, este percentual se eleva para 55% (38).

Tabela 19: Condição de ser ou não monitora de creche e considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde.

Insalubridade	Monitoras		Não-Monitoras	
Não	31	45%	36	67%
Sim	38	55%	18	33%
Total	69	100%	54	100%

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,016 (Novas análises-2)

Algumas monitoras apresentaram as seguintes explicações para o fato de considerarem seu trabalho prejudicial à saúde:

“Gosto muito do que faço. Adoro crianças. Muitas vezes um sorriso de criança para mim cura muita coisa. Mas é cansativo. Mas vale a pena!” (Unicamp, Monitora, B3, ISS-LIPP 22/a); *“Sim, por ser um trabalho que envolve desgaste físico e emocional, apesar de ser gratificante, por ser com crianças.”* (Unicamp, Monitora, B1, ISS-LIPP 32/s); *“Sim, ele é cansativo, mas na verdade, gosto do que faço. Só acho que estou um pouco cansada.”* (Unicamp, Monitora, M2, ISS-LIPP 55/s).

Então, se trabalhar com crianças é dado, principalmente na reprodução discursiva, como gratificante, que aspectos, neste capítulo, restritos à natureza do trabalho das monitoras¹¹⁹, podem caracterizá-lo como exigente? Isto considerando que, quanto maior o grau de exigência do trabalho, maior também o risco de ser considerado pelas monitoras como cansativo, desgastante e, conseqüentemente, desencadeador de estresse.

¹¹⁹ Cabe esclarecer que para muitas monitoras que afirmam gostar de criança, o maior desgaste no trabalho não procede da natureza do trabalho com crianças, analisada neste capítulo e sim das relações que estabelecem no trabalho, que serão abordadas no próximo capítulo, que trata da organização do trabalho nas creches pesquisadas.

4.2. A NATUREZA EXIGENTE DO TRABALHO COM CRIANÇAS

Sendo o 'gostar de criança' um conceito socialmente compartilhado, conforme uma diretora de creche da Unicamp, ninguém assume que criança é problema, que esgota e que isso se reflete nas relações com os adultos, tanto em casa como na creche. A pergunta que norteia as reflexões neste item é o que, na natureza das relações que as monitoras estabelecem com as crianças, constitui problema, esgota?

Enquanto expressão de maternagem, o 'gostar de criança' pode passar de um atributo, como visto, favorável ao exercício profissional, a um foco de conflito e sofrimento na relação que se estabelece entre monitoras e mães de crianças usuárias da creche. Conflitos estes freqüentemente escamoteados, em parte, pela dificuldade dos envolvidos lidarem com os sentimentos em jogo, muitos destes, ligados à natureza, propriamente dita, do trabalho com crianças.

4.2.1. Entre tapas e beijos com as mães das crianças

Várias áreas do conhecimento se debruçam sobre os mais diversos aspectos do vínculo que se estabelece entre mães e bebês. Cada um de nós - pesquisadora, monitoras, leitores - também atribuímos os mais diversos significados a estes vínculos, uma vez que também o experimentamos enquanto mães e/ou filhos. A respeito destes vínculos, podemos reconhecer desde sua natureza físico-biológica, representada pela concretude de um cordão umbilical, até seus aspectos mais subjetivos, cuja simbologia permeia as relações de naturezas distintas como as afetivas, as sociais, as culturais e as profissionais, como no caso da maternagem tão evidente em algumas monitoras. De qualquer forma, concreta ou simbolicamente, o que determina e caracteriza o vínculo é a tensão existente entre as partes. É neste campo de tensão, do vínculo pré-existente entre mãe e filho, que a monitora atua no seu cotidiano de trabalho.

A compreensão da inserção da monitora neste campo de tensão pode ser ampliada com as contribuições de KOFES (1990) a respeito das relações que se estabelecem entre patroas e empregadas domésticas. Fazendo uma analogia, à inserção da empregada nos vínculos que a patroa estabelece com os elementos domésticos corresponde a inserção da monitora nos vínculos que se estabelecem entre mães e filhos. Para a autora

(KOFES, 1990:11) o doméstico sintetiza relações familiares que pressupõem apenas “uma mulher” (e não mais que uma) para determinados papéis - por exemplo, mãe em relação aos filhos, esposa em relação ao marido - e funções - , por exemplo, cuidadora da comida, da higiene, do abrigo. A monitora, enquanto mulher, compartilha, simbólica ou concretamente, este mesmo papel e função na sua unidade doméstica, mas se desloca, não para outro domicílio, como a empregada doméstica, mas, neste caso, para a creche, onde, enquanto espaço público, exercerá, num trabalho assalariado, a mesma função de mãe – cuidadora - mas não o mesmo papel. Ou seja, cuidará da criança, mas não será sua mãe. Analogamente às ‘patroas’, é compreensível que sejam as mães das crianças as que mais enfaticamente se encarreguem de demarcar os limites, tão imprecisos e conflitantes, dos papéis envolvidos nestas relações, porque é para elas que “a duplicação de mulheres é mais ameaçadora” (KOFES, 1990).

Então, para as mães que deixam seus filhos na creche, à parte as que elaboram satisfatoriamente a dor desta separação, o melhor desempenho das monitoras será sempre insuficiente, tanto para recompensar a criança de tamanha perda, como para eximi-las da culpa que sentem pelo simbólico abandono. Assim, quase nada é perdoado, mesmo que frequentemente não verbalizado. Até mesmo os mais caseiros choros, tombos e sujeiras, quando na creche, assumem ares de maus tratos.

Uma monitora conta magoada que “*uma vez, logo no começo da turma, uma mãe vem chorando porque a filha estava suja. (...). E juntou todas as mães para conversar com a (supervisora).*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

O fato de não haver clareza quanto aos limites, até onde, exatamente, vão os papéis da mãe e da monitora, em relação a cada criança, acentua os conflitos. O que sem dúvida contribui para que várias monitoras apontem as relações que estabelecem diariamente com as mães das crianças, no recebimento e na devolução das crianças, como exigentes, conflitantes, desgastantes.

Na entrevista de uma monitora, ela usa o discurso de uma colega de trabalho para exemplificar o conflito vivenciado com as mães das crianças. “*Tem profissional (monitora, colega de trabalho) que diz “eu não ganho para isso! Eu quero mais é que ela*

(mãe) se dane, porque eu estou aqui mas não sou empregada dela!” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Na dificuldade de identificar e intervir nos aspectos mais subjetivos da atuação da monitora, ao que parece, as mães, impotentes, se apegam às evidências objetivas da qualidade dos cuidados higiênico-estéticos dispensados pela monitora à sua criança, como se estes revelassem ou garantissem os subjetivos, ou seja, os menos evidentes¹²⁰. O que revolta as monitoras.

Como exemplo, segue a explicação de uma monitora a respeito do que considera desgastante no seu trabalho.

“Criança não! As mães é que são problema! Elas não te entendem, elas exigem demais (...). Elas estressam demais, elas desgastam a gente com cobrança muito exagerada. Tem até uma mãe que eu falo para (supervisora) ‘não deixa essas mães virem falar comigo não, porque eu não, eu não...’ sabe, o que eu tenho que falar eu falo. Acabo até falando de uma maneira errada, até reconheço. Mas eu não consigo segurar o que eu tenho para falar. (...) Então tem mãe que acha que a filha está indo embora suja, que a gente deve limpar, ou trocar. É lógico, quando dá tempo, a gente até troca, tudo, mas elas exigem umas coisas, assim, que a criança não se suje, por exemplo. Eu acho que criança saudável tem que brincar, aproveitar. Não tem espaço aqui que não se suje. (...) Já elas não têm esse ponto de vista. A criança vai dar um abraço nelas elas dizem ‘sai daqui essa sujeira!’. Isso me estressa, isso me deixa doente ver essas mães fazendo isso com eles. (...) Agora tem uma mãe que está cobrando que a menina está indo descalça, descabelada. Mas ela solta o cabelo, não há quem amarre. Ela tira a sandália e não há quem faça ela colocar. São coisas assim que acontecem e que a gente fica....”
(Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

¹²⁰ Analogicamente à mãe exigir da monitora a limpeza da criança, KOFES (1990:341) identifica que, para a dona-de-casa, exigir limpeza da empregada doméstica significa “demonstração, ou a publicidade de sua competência, ou mesmo para afirmar sua presença”.

Para várias monitoras, esta relação chega a ser considerada como a maior fonte de desgaste.

No entanto, se a monitora está nesta função, em princípio, por ‘gostar de criança’, é esperado que ela dê e receba afeto das crianças. Em suma, é esperado uma certa maternagem para com as crianças que se encontram sob seus cuidados, inclusive, que esta maternagem lhe dê prazer, constituindo-se assim numa experiência agradável, gratificante, construtiva, favorável à saúde de todos os envolvidos.

“Cinco anos no Berçário... (...) Era uma coisa muito gostosa. Você vai acompanhando, de pequenininho, de repente vai crescendo, vai evoluindo, vai se soltando, vai aprendendo a fazer aquelas gracinhas. Ah, é fora de série!” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

”Por exemplo, 15 dias que eu fico fora eu tenho saudade e quero voltar. (...) você fica imaginando, olhando, parece que você vê o rostinho de cada um deles.(...). Me apego de forma diferente a cada uma, tenho laços mais fortes com algumas. (...) E mesmo os que já passaram, dos primeiros, você vê na rua, assim, ‘ó, eu cuidei de você!’ Ah, é uma coisa assim... tão assim..., dá até aquele nó na garganta. É muito gostoso. É legal mesmo.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1)

É também interessante observar que, na medida em que a monitora tem alguma consciência da relação que está estabelecendo também com as mães das crianças e o papel que isso pode ter na melhoria da qualidade das suas relações cotidianas de trabalho, ela investe afetivamente na mãe também. O afeto que, eventualmente, a monitora partilha com a mãe da criança pode ser compreendido a partir da categoria “amiga” identificada por KOFES (1990:338) no discurso de empregadas domésticas a respeito de suas patroas. Conforme a autora, essa categoria pode ser interpretada “como a procura de um vínculo que garantiria certas condições” favoráveis ao exercício do trabalho.

“Então, tem mãe que chega aqui com cara fechada. Aquele tipo de mãe que você não pode contar (...). Depois, sai como se fosse irmã. Tem uma que a turma falava.(...).E eu falei, ‘gente, ela não é assim!’. Precisa de ver como você transforma a pessoa! Aí elas passam a ter você assim... (...) Você passa a cativar a mãe, tanto a mãe quanto a criança. (...)É gostoso assim quando você vê que você é reconhecida. Tem mães que reconhecem o seu trabalho, é muito gostoso”. (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

No entanto, é possível também identificar, na própria fala de monitoras, como às vezes se colocam entre mãe e filho, como que disputando com a mãe os afetos da criança. Na citação abaixo é possível entrever uma pontada de prazer ou vitória quando na entrevista a monitora conta ter recebido afetos que a criança naturalmente destinaria à mãe. *“A gente conhece a criança até mais que a mãe, que chega a dizer que a criança gosta mais da gente do que dela. Tem criança que chora para ir embora”. (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25v).*

Um outro aspecto também desgastante, na relação que as monitoras estabelecem com as mães, refere-se ao fato, relatado com frequência pelas monitoras, de que estas ‘depositam’ os filhos na creche. Em oposição ao sub-texto (texto não verbalizado, apenas expressado) ‘cuide muito bem de quem é muito importante para mim’, nestas ocasiões o sub-texto é interpretado como ‘vire-se! O problema agora é seu’. No trecho da entrevista que segue, a monitora verbalizou o que muitas outras só apontaram como *“o maior desgaste não vem das crianças, mas sim dos adultos”*, cabendo à explicitação do contexto permitir esclarecer quem eram os adultos em questão: as mães ou os colegas de trabalho, também referidos freqüentemente como fonte de desgaste.

“O que me machuca também é que tem mãe que deixa a criança na porta, a criança passa que nem um vulto e, a hora que você vê, a mãe já está chegando na esquina! Você só vê o cabelinho dela voando. Ela nem fala para você ‘olha, hoje aconteceu isso, isso e isso’. O único problema é ela chegar e depositar a criança. Que nem no dia das mães. Fizemos tudo surpresa, aquela coisa, parece que é com você... nós fizemos aquela

festa, aquele café da manhã, aquela coisa linda, tudo. Não via a hora delas chegarem, para ver os rostinhos deles (crianças). Mas quando estava subindo a rampa, com aquele bando de mãe subindo junto, e ouvi 'ainda tem essa, meu Deus do céu! Que hora é que vai acabar isso!' Já pensou escutar a mãe falar isso? Eu desmoronei! (...) Então, é a única coisa que me desagrada. O resto, mais nada." (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

4.2.2. Os barulhos da creche: o choro dos menores e a estridência dos maiores

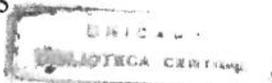
Um primeiro elemento, específico do trabalho com crianças, que se destaca na análise dos dados como bastante exigente emocionalmente, é a natureza do barulho produzido pelas crianças, mais especificamente, o choro dos menores e a fala estridente dos maiores.

Pelo menos 5 monitoras¹²¹ explicitam ser o “*choro*”, principalmente o do “*período de adaptação das crianças*” (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, entrevista 3), caracterizado como persistente e barulhento, a causa de considerarem seu trabalho prejudicial à saúde.

‘Romântica Sofredora’ (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.24f), que atualmente se ocupa dos bebês no Berçário 1 (de 3 a 12-15 meses) afirma que sua maior fonte de estresse é o trabalho, e neste, o choro das crianças:

“Quer ver me dar estresse é quando entra criança nova, que chora um dia inteiro e quando saio daqui não quero que ninguém fale comigo, não suporto nem o barulho do ônibus. A cabeça dói tanto que nem o cabelo eu agüento pentear.(...) Quando estou em crise não posso com choro de criança. (...) Se uma criança chora é terrível, aquilo entra na minha cabeça e parece que vai dar um troço! (...) Que ninguém ligue rádio em casa! Fora da crise posso ouvir barulho, não sinto nada.” (idem).

¹²¹ “muito choro.” (Unicamp, Monitora, B2, ISS-LIPP 36/s); “barulho.” (Unicamp, Monitora, M3, ISS-LIPP 62/s); “muito barulho, desgaste físico.” (Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 72/s); “choro, barulho, peso.” (Prefeitura, Monitora, CCOO, B1, ISS-LIPP 104/s)



Já uma monitora da Unicamp, que refere gostar muito de crianças e do trabalho na creche, ao ser indagada sobre o significado que pessoalmente atribui ao choro das crianças afirmou com tranqüilidade que “*é preciso reconhecer o choro e saber como lidar com ele*”. (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, pag 108).

E segue explicando como se relaciona com o choro das crianças

"O choro você acaba reconhecendo de quem é. Você sabe a criança que está chorando. Você acaba conhecendo que tipo de choro que é, se é de manha, se é de dor. Às vezes, se é de manha, você fala, 'você é manhoso, isso aí é manha', então você já sabia como lidar. E já sabia quando era dor, então, para gente, quando era aquele chorinho de dor, você já ia e acalentava, já passava. Agora tinha o de birra, você já sabia como lidar com aquilo ali. Mas eu nunca levei nessa parte assim de choro ser uma coisa difícil." (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

As crianças maiores trocam o choro pelo barulho, pela estridência, agitação e euforia. E esse conjunto, sonoro e visualmente vibrante, é a marca registrada das creches. Para quem, como eu, visita a creche, posso presenciar ou não os diferentes níveis e naturezas de barulhos produzidos pelas crianças, em função de estar presente numa ou noutra atividade, dentre as tantas que as crianças desenvolvem durante sua jornada diária na creche. Por exemplo, se estão almoçando no refeitório, se alternando no chuveiro, dormindo ou rumando ao parque de diversões. Se o funcionário da creche não se ocupa diretamente das crianças, como é o caso do pessoal de apoio (limpeza, cozinha, segurança) e da administração, é de se presumir que apenas ciclicamente entrem em contato mais direto com o barulho produzido pelas crianças. Mesmo porque portas podem ser fechadas sempre que se sintam incomodados pela exaltação das crianças. São, de fato, as monitoras as únicas funcionárias que permanecem, continuamente, durante toda sua jornada de trabalho (não raro, principalmente nas creches da Prefeitura, também seu horário de almoço) em contato direto com o barulho produzido pelas crianças.

Uma monitora aponta o “*choro, barulho e peso*” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 104/s) como justificativa para o fato de considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde. Tal afirmação sugere que ela discrimina o barulho produzido pelos menores – choro - do produzido pelos maiores e que, associado à questão do peso, por se ocupar dos menores bebês, é o que mais a desgasta.

4.2.3. Maior dependência da criança limita mais a liberdade de quem cuida dela

Um outro aspecto aqui identificado como exigente no trabalho das monitoras é que a enorme dependência, principalmente das crianças mais novas, limita a liberdade de quem cuida delas. É o que fica evidente na comparação, feita por uma monitora, entre Berçário e Maternal.

Os bebês não esperam, não sabem entender ‘ah, já vou te dar comida’. Eles abrem a boca que estão com fome, então precisa de todo mundo ajudando mesmo. Aqui [Maternal] não, as crianças são capazes de entender ‘ah, tia, estou com fome!’ ‘daqui a um pouquinho a sopa vem’. E pronto!” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 19/a, entrevista 6).

Mas, mesmo em relação ao Maternal, uma das diretoras aponta a “*rigidez de horário*” como fator decorrente da dependência das crianças e explica que “*quando a monitora chega, já tem que se ocupar imediatamente das crianças e tem que se organizar para tomar um simples lanche ou café.*” (Unicamp, Diretora, p.142).

Para uma das entrevistadas, que refere gratificar-se com as crianças e as colegas de trabalho, esta exigência do trabalho com crianças é vivida afetivamente como ampliação dos laços com maior número de crianças e estreitamento de vínculos com as colegas numa experiência gratificante de solidariedade.

“É uma delícia! Você vai acompanhando, se sente mãe de todos. Porque você não olhava só os seus, que era estipulado 5 para cada, mas você acabava olhando todos (...) Todo mundo gostava de trabalhar comigo porque eu não penso só nos meus. Então, se eu já acabei a minha parte, eu já quero ajudar, já ajudo todo mundo, já vou trocando o das outras, a gente vai se expandindo desse jeito. Eu gostei muito do berçário”. (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Já não é o que refere uma monitora da Prefeitura. A inerente dependência entre as colegas para realização do trabalho é referida por uma monitora como justificativa para explicar sua preferência por outro tipo de trabalho. “*Eu gosto de trabalho que o chefe te dá o trabalho, você vai, se fecha sossegada na sua sala e depois leva o trabalho pronto. Está pronto! Eu fiz!*” (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, entrevista 3).

4.2.4. Vulnerabilidade da criança

Um outro aspecto também identificado como exigente no trabalho das monitoras é a concepção generalizada na sociedade de que “*criança não tem noção se alguma coisa é ou não perigosa*” (Unicamp, diretora de crecheISS-LIPP, p.94), cabendo à monitora a responsabilidade¹²² de zelar por sua integridade física e emocional, enquanto se encontra nas dependências da creche.

Esta vulnerabilidade das crianças implica em que as monitoras são responsáveis pela proteção das crianças, não só frente às ameaças provenientes das relações que as crianças estabelecem entre si e com o meio, mas também com as próprias monitoras. Em função disso, as monitoras se vêem obrigadas a reprimir a expressão de sentimentos identificados como ameaçadores à integridade física e emocional das crianças. E o que não é reprimido, mas socialmente recriminado, é seguido de culpa. É o que mostra o próximo relato.

“*Eu respeito a criança de igual para igual. Não atropelo a fase. E às vezes, eu sinto que aqui eu não consigo fazer isso porque são 16 crianças, acabo gritando, ficando chateada porque eu não gosto de gritar. Tanto é que estou até sem voz. A carga horária é muito grande. O meu tom de voz também já é alto. Um pouco que passa já parece que estou massacrando a criança. Depois eu fico pensando, ‘puxa vida, eu não devia ter falado nesse tom’. Mas um pouquinho só que eu passo e já sai daquela altura.*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

¹²² A questão da responsabilidade para com as crianças, que difere de uma instituição analisada para outra, será abordada no próximo capítulo.

“Às vezes a criança está chorando e a gente fala ‘para de chorar que eu não agüento mais!’ Só que a gente não vê que eles também não agüentam mais ficar aqui. Aí a mãe fala ‘aconteceu alguma coisa diferente na creche, você fez alguma coisa com meu filho?’ Às vezes a criança chega até a contar que a gente gritou e chorou. Aí ela vem cobrar isso da gente. Só que não vê que o filho também está cansado de acordar cedo, vir para cá, ficar o dia todo. Isso geralmente acontece aqui na fase do Maternal 4, que eles não agüentam mais esse espaço. Final de ano as crianças já estão assim, não se tolerando mais, pelo menos o ano passado foi assim. É muito cansativo, para eles, essa jornada.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

As explicações que ela dá para o choro da criança, bem poderiam explicar também o seu choro, que não encontra espaço legítimo de expressão no seu contexto de trabalho.

4.2.5. A dor de investir naquele que não lhe pertence, que a deixará

Um outro aspecto que chama a atenção na natureza do trabalho é que, para o bom desempenho do cargo, é desejável tanto que a monitora consiga construir bons vínculos afetivos com as crianças (e suas mães) como que ela seja capaz de conviver com as separações inerentes às chegadas e partidas das crianças (seja a cada dia ou a cada módulo), disponibilizando-se para novos vínculos.

Conforme CODO & GAZZOTTI (1999:54-7), “estabelecer um vínculo afetivo é fundamental para promover o bem-estar do outro (...) Acontece que este vínculo nunca é concretizado satisfatoriamente nas relações de trabalho formal (...) Se por um lado lhe é exigido dar-se afetivamente na relação com vistas ao bom desempenho de seu trabalho, por outro lado não lhe é possível fazê-lo, pois as mediações da relação [obediência a regras, determinadas por técnicas, programas, cronogramas, normas hierárquicas etc] impedem o retorno, para o trabalhador, na mesma medida. Sem este retorno do investimento afetivo, o circuito nunca se fecha, ou seja, a relação afetiva não se estabelece de forma a permitir que o trabalhador possa se reapropriar do seu trabalho.”

Os próximos trechos permitem discriminar alguns significados que a monitora entrevistada atribui aos vínculos afetivos que experimenta nas relações que estabelece com as crianças na creche.

Primeiro, que o vínculo afetivo frágil, tênue, não constitui fonte de muito prazer na relação, tampouco de muito sofrimento por ocasião da separação. Por outro lado, um vínculo intenso com determinada criança promove significativa troca de afetos entre ambos, monitora e criança. Esse vínculo que as une, as alimenta afetivamente e lhes dá prazer favorece, no entanto, a suposição de um ciúme materno e vivência de dor intensa na separação.

“É duro porque você pega uma afinidade tão grande, tanto com a criança como com a mãe. Tem mãe que tem ciúmes. Isso chega a perturbar a mãe, a mãe ter ciúmes da gente. Porque a criança passa maior tempo com a gente.’ Ah, mas chega em casa ele não come, ele só chora e vocês conseguem chegar aqui é tudo diferente’. Então elas passam a ter ciúmes. A gente já teve problema com mãe assim. E tanto para gente também, você se apega tanto com uma criança... Tem umas que às vezes, a criança não se afina muito com você. Então você já não tem tanto aquela coisa. Você cuida, tudo, mas é diferente... Mas quando você tem aquela ligação mesmo, ai menina, é duro, dói...” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

Ainda na entrevista da mesma monitora, é possível identificar que, quanto mais intensas e significativas as trocas de afeto com determinada criança, na inevitável separação, cada um dos envolvidos leva o outro consigo, ainda vivo, com sentimentos. Sentimentos esses que vão da saudade resignada ao pedido para voltar, do orgulho pelos seus ‘feitos’ na criança à proteção contra a outra monitora, defendendo não só a criança, mas até mesmo os defeitos da criança, porque em parte, também seus.

“E quando tinha que separar no berçário, ai meu Deus do céu! Você vê, você reconhece, você sabe tudo, todas as coisinhas deles, os minutinhos de vida deles (...) Dói, dói porque depois ela [criança] passa para outra

tia, passa para outra profissional e parece que está tirando uma coisa sua, que aquilo ali que está tirando é seu. É uma coisa que você vai alimentando, não é que está alimentando, mas é que você gosta. Você pega aquele amor pela criança então, quando ela passa, se a profissional tem um deslize com a criança, você sente, você fica magoada com ela, aí você passa assim [expressão emburrada]. (...) Com a mudança deles de turma e a gente de módulo, calhou de ficarmos todos juntos [salas próximas], então eles viam a gente e diziam eu quero tia (tal)., eu quero tia (tal). Então a gente fala, 'poxa, mas quando estava no meu grupo não era assim, eles eram diferentes, eram educadinhos. Agora vocês conturbaram tudo, eles aprontam, fazem e acontecem. Com a gente não fazia tal coisa, ah, mas eles não faziam isso, eles eram assim, eram assado'. E se chamam a atenção deles, parece que está chamando a atenção da gente!" (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1, p. 109).

Em suma, os diversos aspectos abordados até aqui apontam que, em sua essência, o trabalho com crianças leva sistematicamente as monitoras a entrarem em contato com suas emoções, sobretudo, com as emoções decorrentes de seus conflitos mais primitivos – porque infantis. Dentre os afetos mobilizados – que incluem prazer e sofrimento - somente os afetos considerados “positivos” – porque geradores de prazer - são bem-vindos à vida pública (por exemplo, ‘gostar de criança’). Sendo freqüentemente identificadas como socialmente desfavoráveis ao bom desempenho profissional, as emoções geradoras de sofrimento freqüentemente não encontram, no ambiente de trabalho, espaço de expressão, tampouco, de elaboração, devendo, portanto, ser reprimidas, o que sugere estreita correlação entre a natureza do trabalho com crianças e as experiências de estresse referidas pelas monitoras de creche que participaram da pesquisa.

4.2.6. Valorização sociocultural da criança versus desvalorização sociocultural e econômica de quem se ocupa delas

É notória a atitude, generalizada e criticável, de depositar nas crianças as esperanças de realizar, no presente ou futuro, o que as pessoas e as nações reclamam não terem conseguido realizar no passado ou presente. É com essa perspectiva que, ao deixar sua criança na creche, muitas mães deixam ali, nas mãos da monitora, seu ‘bem’ mais precioso, a ‘jóia/riqueza da família’.

As monitoras fazem parte desta mesma sociedade, com as mesmas fantasias a respeito das crianças, o que contribui para valorizar a imagem que fazem de seu trabalho. *“Sinto que meu trabalho é muito importante na vida daqueles que estão se desenvolvendo sob meus cuidados. Sinto um nó na garganta quando encontro na rua uma criança que cuidei...”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1)

No entanto, no cotidiano de trabalho, as monitoras recebem das mães as crianças como se fossem ‘príncipes e princesas’ (enquanto portadores de riquezas) para serem reverenciadas, adoradas, atendidas - para além de suas necessidades - em suas vontades, com o apelo/recomendação mais ou menos explícitos: ‘cuide muito bem dela! faça o melhor por ela!’. Às vezes tem-se mesmo a impressão de que as mães gostariam que as monitoras fizessem por seus filhos aquilo que, freqüentemente, nem elas mesmas querem, podem ou conseguem fazer por eles. Neste caso, recomendar, exigir e cobrar cuidados desempenha o papel simbólico de expressar o amor e cuidado maternos, sejam estes experimentados ou desejados pelas mães.

Mas, na realidade, a creche não é o reino nem as monitoras súditas de nenhuma criança. Nesta perspectiva, a creche é local de encontros conflitantes entre o que é idealizado, desejado e cobrado pelas mães e os limites impostos pela realidade cotidiana de trabalho das monitoras. É de se presumir que tais conflitos provoquem danos significativos ao desenvolvimento das crianças envolvidas nestes processos que, apesar da indubitável relevância social, não constituem objeto desta investigação. O que se está aqui buscando compreender são os conflitos e conseqüente desgaste provocado pelo desencontro entre a valorização sociocultural da criança e a desvalorização sociocultural e econômica de quem se ocupa delas, as monitoras. É a este conflito que se refere o próximo fragmento de entrevista com uma das monitoras da Unicamp.

“Pois é, eu me espelhei muito na minha tia. Ela é uma professora super requisitada, do Estado. Já se aposentou. Aposentou-se vangloriada. E acho que toda adolescente tem essa fantasia de magistério. E eu tinha, ‘nossa! Magistério!’ Aí começa essa defasagem, essa coisa que parece que você está perdendo. Para você ser uma professora qualificada você tem que estar sempre em busca de alguma coisa. E aqui na Unicamp eu sinto que não estou tendo esta oportunidade. Eu estou me sentindo vazia. Eu estou me desmotivando demais. Estou querendo sair dessa área o mais rápido possível. Vou tentar auxiliar de enfermagem esse final de ano, esse curso aqui na Unicamp. Porque eu estou vendo que eu estou dando tudo de mim, tudo de mim e não estou tendo aquele prazer mais em fazer tal coisa. E está muito difícil, prestei concurso e foi anulado três vezes. São coisas que vão desmotivando. Eu prestei concurso para ser professora na Prefeitura, que esse ano foi cancelado três vezes. Eu achei um desrespeito. Tudo em relação à educação é coisa que não dá para ficar entalada com esse tipo de coisa. Você não agüenta ficar num lugar que não está bom. Então vou buscar outra coisa. (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

Olhando a questão desta perspectiva, não é por acaso que o ambiente das creches é dominado por mulheres. É que, associado ao fato, de natureza biológica, de que são as mulheres que dão à luz aos filhos e os amamentam, está sua dimensão cultural, que caracteriza o trabalho com crianças como feminino¹²³. Conforme BATISTA E CODO (1999:65) “aspectos da tarefa docente, como o cuidado e educação das crianças, foram considerados [na constituição da identidade feminina da profissão de educador] em parte como extensão das atividades já realizadas no lar pelas mulheres.” Este fato em si poderia não constituir um problema se, por ser considerada feminina, esta atividade não fosse também estigmatizada. Sem adentrar no conceito de estigma de GOFFMAN (1970) que, conforme Misse (1979:7), certamente pensava em “cicatrices, aleijões e alcoólatras”, o termo aqui está sendo entendido como atribuição de comportamentos e expectativas

¹²³ Também SUAZO & ROBAZZI (1999:277), buscando dar visibilidade às questões de gênero presentes no trabalho de enfermagem, reportam-se ao fato de que na divisão sexual do trabalho tem sido atribuído historicamente às mulheres “o cuidado da prole, da casa e das pessoas doentes”.

“desacreditadas” ao indivíduo que tenha mostrado ser dono de um “defeito, falha ou desvantagem”. Neste caso, ser mulher é o estigma, a desgraça, o problema.

Um aspecto antropológico da questão da natureza feminina do trabalho das monitoras emerge como bastante significativo: a subordinação universal do papel maternal e doméstico da mulher¹²⁴. Baseando-se em MARGARETH MEAD, ROSALDO (1979: 33-64) afirma ser notável e surpreendente “o fato de que as atividades masculinas, opostas às femininas, sejam sempre reconhecidas como predominantemente importantes e os sistemas culturais dêem poder e valor aos papéis e atividades dos homens” estando pois “os valores de prestígio sempre ligados às atividades do homem.” e acrescenta que “as mulheres amamentam e dão à luz aos filhos (sic) e esse fato tem conseqüências importantes na vida social”.

Partindo da constatação da “universalidade da subordinação feminina”, ORTNER (1979:97) busca evidências culturais desta inferioridade. Para tanto sugere o resgate do “elemento de ideologia cultural e as colocações informativas que explicitamente desvalorizam as mulheres e com elas, seus papéis, suas tarefas, seus produtos e seus meios sociais com menos prestígio do que os relacionados aos homens e às funções masculinas correlatas”. A título de exemplo, uma entrevista realizada por BRUSCHINI (1990:136-140) com um marido que, apesar de valorizar o papel feminino na divisão sexual do trabalho dentro da família, afirma não querer assumi-lo nem mesmo por um dia, pois “é um trabalho muito chato, tem todo dia, cuidar de criança, ouvir grito de criança, elas ficam doentes...” Também o comentário feito por uma administradora de creche é bastante ilustrativo da desvalorização cultural da mulher que permeia as relações cotidianas de trabalho na creche, “*não agüento mais trabalhar só com mulher, só com problema de mulher.*” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.20v).

¹²⁴ Na construção desta argumentação prevaleceram as leituras antropológicas de gênero, buscando compreender aspectos mais subjetivos da questão. No entanto, é curioso observar que, no geral, os vários trabalhos consultados (incluindo as leituras de caráter social, político e econômico mais acentuados, não citadas aqui) abordam a questão do trabalho feminino como inferior ao masculino, tanto no plano doméstico, como em condições desvantajosas na esfera pública ou de produção.

Não quero com isso dizer que a atividade (trabalhar com crianças) e quem as executa (monitoras) são estigmatizadas sempre e por todos, mas sim chamar a atenção para o estigma que ronda as mulheres e suas atividades pois, conforme Goffman¹²⁵ “o normal e o estigmatizado não são pessoas mas sim perspectivas”, que se mesclam e se evidenciam através de nuances.

Também a oposição entre “público” e “doméstico” de que trata ROSALDO (1979: 33-64) é esclarecedora da situação em que se encontram as monitoras. Apesar de profissionalmente atuarem na esfera pública - o que poderia, em princípio, lhes conferir o prestígio reservado ao mundo masculino -, devido à natureza feminina de sua ocupação, que as remete à esfera doméstica, as monitoras, guardadas as diferenças individuais e institucionais, consideram-se (e são consideradas) como de pouco prestígio e valor profissional. Afinal, como afirmou uma das diretoras de creche, “*para concorrer a uma vaga, basta ser mulher (aí embutida a idéia de mãe), saudável (boa mãe) e com um nível mínimo de instrução.*” (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP p.140).

A este respeito, cabe citar também um fragmento de entrevista realizada por TEDRUS¹²⁶ (1987:91) com uma administradora de creche a respeito de sua carreira, reiterando que o ingresso para trabalhar como monitora (neste caso, pajem) não está relacionado à capacitação profissional e sim à evidência de aptidão para o papel materno, elevando-se com o tempo apenas o grau de escolaridade exigido:

(O que é preciso para trabalhar como pajem?) “Para ser pajem não é exigido um curso, uma profissão, nenhum estudo, aqui tem até casos de funcionárias analfabetas. Porque para cuidar de crianças vai muito da prática...”

Também BERTONI (1999:38) descreve o trabalho doméstico na sociedade ocidental como uma tarefa desvalorizada e sem prestígio. “É um trabalho exigente, contínuo, muito heterogêneo, rotineiro, realiza-se em uma situação de isolamento, e a dona de casa vive em função dos ‘outros’, adaptando-se aos requerimentos dos que a rodeiam, às vezes com custos significativos para seu bem-estar psicológico.”

¹²⁵ OFFMAN, 1970:160, apud MISSE, 1979:25.

¹²⁶ TEDRUS (1987:91) dissertação de mestrado sobre a relação adulto-criança em creches e escolinhas de Campina.

Em suma, neste item é explicitado o conflito entre a valorização sociocultural da criança e a desvalorização sociocultural e econômica de quem se ocupa dela, a monitora de creche. Conflito este que, como apontam os dados acima analisados, além de comprometer significativamente a qualidade de vida – portanto, também de saúde –, das monitoras, imputa, presumivelmente, sérios danos ao desenvolvimento das crianças em questão.

4.2.7. O desgaste físico e/ou mental atribuído à natureza do trabalho

Neste item busca-se identificar, a partir dos relatos das monitoras, correlações que se estabelecem entre a natureza do trabalho das monitoras e estresse.

À questão considerando seu dia-a-dia de trabalho, você acha que ele é de alguma maneira prejudicial à sua saúde?¹²⁷ a maioria (55%) das monitoras entrevistadas respondeu “sim”. Algumas, inclusive, enfatizaram o caráter insalubre afirmando que “faz muito mal” (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s).

Apenas uma monitora referiu-se a “quando as crianças vêm com alguma doença”. (Unicamp, Monitora, M2, casada, dois filhos, ISS-LIPP 54/a) para justificar o fato de considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde¹²⁸.

Várias monitoras entrevistadas completaram a afirmação caracterizando o desgaste como físico e mental. “Com certeza. Desgastante demais! Mental e fisicamente!” (Prefeitura, Monitora, M1, M2, ISS-LIPP 11/s).

Houve até mesmo quem, sendo assintomática para o ISS-LIPP, considerou-se estressada e que seu dia-a-dia de trabalho é prejudicial à sua saúde “pelo desgaste físico e mental” (Unicamp, Monitora, M1, ISS-LIPP 80/a).

¹²⁷ Conforme explicitado no item Coleta de Dados do capítulo Itinerário Metodológico, cabe aqui esclarecer que, do conjunto de dados recolhidos através desta questão, neste capítulo são focalizados os que se referem à natureza do trabalho com crianças. As respostas que fazem alusão à organização do trabalho serão analisadas no próximo capítulo – Qualidade das Ações Comunicativas e Estresse.

¹²⁸ Apesar de não ser aludido com frequência, conforme uma diretora de creche da Unicamp, foi o contágio de uma gestante com rubéola, associado à elevada frequência de infecções comuns nas crianças, que desencadearam o processo para considerar o trabalho das monitoras das creches da Unicamp insalubre. Tendo sido julgada improcedente e arquivada a solicitação, a diretora entrevistada expressa o desejo de que o processo seja “desenterrado”. (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.95)

Também uma outra monitora da Unicamp, que também se considera estressada (apesar de assintomática para o ISS-LIPP) afirma que seu cotidiano de trabalho é prejudicial à sua saúde *“em alguns pontos como estresse e problemas físicos, como por exemplo coluna, onde já foram constatados vários casos aqui na creche.”* (Unicamp, Monitora, M2, ISS-LIPP 56/a).

Há quem, apesar de negar que o trabalho seja prejudicial especificamente à sua saúde, considera que é prejudicial à saúde das demais monitoras, reconhecendo que *“muitas (monitoras) adoecem”*. Conforme sua explicação, a doença ou o adoecer *“depende da cabeça da pessoa”*. Aí implícito que, se pessoalmente não adoecer, não é por falta de motivos, mas sim porque se protege. Se por um lado reconhece o trabalho como ameaça à sua saúde, por outro lado, desloca do trabalho, enquanto experiência coletiva, para seus ombros, individualmente, e para cada uma de suas colegas de trabalho, a responsabilidade do adoecer (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.126).

O desgaste físico das monitoras decorre em parte da enorme dependência que as crianças têm para com quem cuida delas. De maneira geral, quanto mais nova a criança, maior é o grau de dependência. No entanto, à medida que decresce a dependência aumenta o número de crianças por monitora e a exigência emocional¹²⁹. Isto fica mais evidente quando se atenta para a correlação entre justificativa para considerar o trabalho prejudicial à saúde e a faixa etária atendida pela monitora.

Os problemas físicos mais diretamente associados pelas monitoras ao trabalho são os relacionados com o peso e a repetição de movimentos para carregar as crianças menores: *“ele é prejudicial em termos do esforço físico e cansativo pela mesma rotina todos os dias”* (Unicamp, Monitora, M3, solteira, sem filhos, ISS-LIPP 64/s). *“Estou com problema no joelho por levantar peso.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 01/s). *“Por me causar dor nas costas devido ao peso das crianças.”* (Prefeitura, Monitora, B2, solteira, sem filhos, Magistério, considera-se estressada, ISS-LIPP 99/s).

¹²⁹ Cabe aqui esclarecer que, apesar da evidente correlação que as monitoras fazem entre faixa etária das crianças e natureza do desgaste - se mais físico ou emocional -, esta deve ser adequadamente relativizada, dada a inter-relação que também se estabelece entre aspectos físicos e emocionais como, por exemplo, quando se considera as consequências físicas do desgaste emocional, bem como o comprometimento emocional decorrente de desgaste físico.

Para uma monitora que se ocupa do Maternal 2 na Unicamp (2 a 2,5 anos), o principal prejuízo do trabalho é para sua coluna e enfatiza, *“há duas semanas atrás tomei uma injeção para dor no CECOM¹³⁰”* (Unicamp, Monitora, M2, ISS-LIPP 57/a).

Entre as monitoras que se ocupam das crianças maiores, o aspecto emocional do seu trabalho é apontado como o mais exigente. *“Eu trabalho com o pré, criança de 6 anos. Eu gosto de criança grande e não me cansa trabalhar com eles. O meu esforço não é muito físico, é mais mental, ficar brava, conversar com eles...”* (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, entrevista 8).

Na entrevista de uma monitora do Maternal 4 da Unicamp é possível perceber quão exigente é o esforço de não ser injusta ao interferir nos conflitos das crianças.

“Esse grupo é mais velho, exige mais da gente, já questiona mais. Se você fala ‘fulano, não faz isso! Ah, mas eu quero fazer, porque que eu não posso?’ Além de você se desgastar, pensar no que você vai falar para ele, para ser uma coisa justa, para não deixar aquela criança inibida. Então você se desgasta muito, porque o grupo é difícil.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

Para uma monitora da Prefeitura, que se refere a uma importante crise de estresse no ano anterior, a exigência emocional de *“trabalhar sozinha, com 35 crianças maiores”* é tão elevada que *“pode levar à loucura”*. (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 103/s). À época da entrevista, trabalhando com os menores bebês (B1- faixa etária de 3 a 12-15 meses), não se considerava estressada, apesar de sintomática para o ISS-LIPP. Também uma outra monitora da Prefeitura que atualmente se ocupa dos bebês menores reclama do tempo que trabalhou com as crianças maiores: *“tem que pensar no que vai fazer. Não é tão básico como manter limpinho, alimentado, dormindo. Os maiores desgastam mais mentalmente. Se você não está legal é difícil direcionar a brincadeira.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP01/s, p.119).

¹³⁰ Centro de Saúde da Comunidade Universitária - CECOM, órgão da Unicamp que presta atendimento à saúde da comunidade acadêmica (funcionários, professores e alunos).

Outro aspecto relatado como bastante exigente no trabalho com as crianças maiores é o enfrentamento dos próprios limites quanto ao desconhecimento do que fazer diante de situações caracterizadas como de risco emocional, por exemplo, em relação ao desenvolvimento da sexualidade das crianças.

“Tem coisas de sexualidade que eu tenho que fechar os olhos, fazer que eu não estou vendo, porque eu não estou preparada para determinada situação. Acontece demais, criança pedindo para ver, ‘ah, deixa eu ver! abaixa a roupa!’. Vem assim, na nossa frente até! Outras não, vê que você está olhando e aí ‘a tia! a tia!’. Já sabe que é proibido. Então a gente não tem muito o que fazer nessa parte.(...) São coisas que eu estou levando direto para a A. M. que é a psicóloga. Mas, infelizmente, a gente não tem muito retorno”. (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

E por que ninguém diz às monitoras exatamente o que fazer diante das questões emocionais mobilizadas pelas crianças? Nas creches pesquisadas da Prefeitura as monitoras não dispõem de profissional de saúde mental que as auxilie nestas e noutras questões emocionais. Na Unicamp, apesar de tanto o Berçário como o Maternal contarem com o trabalho de Psicólogas, intervir nas questões emocionais se coloca como problema na medida em que não pode ser resolvido por medidas protocolares, a serem aplicadas por todas as monitoras, que sejam válidas para todas as crianças. Afinal, sua elaboração depende de equacionar elementos subjetivos que interagem na experiência cotidiana de monitoras e crianças.

Um outro lado do problema é que, quando oferecido – como no caso da Unicamp - o serviço prestado pelos profissionais de saúde mental nas creches está voltado para atender - não exclusiva, mas essencialmente - as necessidades identificadas nas crianças, desconsiderando que, quem interage diretamente com as crianças, reconhecendo ou não que uma dada experiência configura um problema emocional e que, portanto, requer intervenção profissional, são as monitoras. E estas, nos diversos momentos da pesquisa, em ambas as instituições, referiram a necessidade de contar com o apoio de profissionais de saúde mental, ora lamentando o que referem ser um abandono, ora pedindo minha atuação

peçoal – ao que era reiterado meu papel de pesquisadora -, ora criticando iniciativas institucionais anteriores pela inconsistência marcada pela descontinuidade.

Finalizando, neste capítulo, buscou-se compreender por que as monitoras que se ocupam direta e totalmente das crianças são mais sintomáticas para o ISS-LIPP que as demais categorias ocupacionais da creche, que se ocupam apenas parcial ou indiretamente das crianças? Nesse sentido, o que se destaca na análise dos dados é que o trabalho das monitoras configura-se, essencialmente, como emocionalmente exigente. Além de mobilizar, intrínseca e intensamente, emoções, o fato de limitar (quer em função da natureza da criança ou da organização do trabalho) sistematicamente suas possibilidades de expressão e elaboração favorece que o trabalho das monitoras seja freqüentemente referido como desgastante. Limitações essas que, por serem experimentadas de formas distintas nas duas instituições pesquisadas, auxiliam a compreensão da significativa diferença na distribuição de monitoras sintomáticas para o ISS-LIPP entre as duas instituições, que constitui o tema do próximo capítulo.



5. QUALIDADE DAS AÇÕES COMUNICATIVAS E ESTRESSE

*“Trata-se da urgência especificamente vinculada ao compromisso social dos pesquisadores envolvidos no campo da Saúde psicossocial e no da Saúde Mental do Trabalho: a necessidade de favorecer a integração da **informação** científica aos processos de comunicação social, em diferentes esferas da sociedade brasileira. Utilizada pelos assalariados, essa informação poderá, de modo importante, oferecer fundamentos às ações de resistência e às negociações dirigidas à humanização do trabalho”. (SELIGMANN-SILVA, 1994:298-9).*

A aproximação qualitativa do cotidiano de trabalho nos quatro estabelecimentos de Educação Infantil pesquisados, sendo dois da Prefeitura e dois da Unicamp, permitiu evidenciar diferentes níveis de estresse entre eles. Tanto a observação do nível de tensão presente nas relações interpessoais, como a identificação do desgaste comunicado nas falas – informais e entrevistas - apontaram para uma maior concentração de fatores de estresse no contexto institucional da Prefeitura em relação ao da Unicamp. Tal diferença institucional foi confirmada estatisticamente no geral, para o conjunto das funções exercidas nos 4 estabelecimentos e, de maneira especial, para o grupo das monitoras¹³¹. Conforme o resultado final da regressão logística multivariada, considerando todas as funções exercidas nas creches pesquisadas, os funcionários de creche da Prefeitura têm 1,87 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o ISS-LIPP do que os funcionários de creche da Unicamp, e a chance de ser sintomática para o mesmo teste, exclusivamente entre as monitoras, é 7,6 vezes maior na Prefeitura que na Unicamp.

Quanto à análise que se segue, falta, à primeira vista, uma distribuição numérica das monitoras em relação aos argumentos elencados. Ocorre que o caráter humano da natureza dos dados analisados a seguir, marcado pela complexidade, contradição e dinamismo, dificulta o estabelecimento de correlações numéricas entre estes dados e os sujeitos da pesquisa. Desta forma os dados apresentados a seguir referem-se a nuances apreendidas nas falas, nos gestos, nas expressões das participantes da pesquisa em relação ao que está sendo investigado. Neste momento da pesquisa, as ‘quantidades’ apresentam-se como irrelevantes. Volto-me compreensivamente em direção aos dados, num enorme esforço de identificar seus movimentos, o que têm a dizer, afinal, as correlações são dadas por eles. Cabe, no entanto, esclarecer que o êxito desta tarefa é considerado sempre parcial, porque dependente tanto da qualidade dos dados coletados como dos limites do próprio pesquisador em identificar tais correlações.

Considerando as semelhanças constituidoras tanto de um perfil da categoria monitora de creche como da natureza do trabalho na creche abordadas nos capítulos anteriores, como compreender as evidências (observadas e verificadas) de significativa diferença na incidência de estresse entre as monitoras de creche, numa e noutra instituição?

¹³¹ A esse respeito, ver contribuição estatística no capítulo 2.

Esta indagação aponta no sentido de se buscar compreender a especificidade com que uma e outra instituição organizam o trabalho das monitoras, enquanto instância reveladora de elementos explicativos ampliadores da compreensão da experiência do estresse vinculado às situações de trabalho em geral e, em especial, do estresse vinculado à natureza do trabalho com crianças.

Ao longo da investigação, tal comparação constitui importante ameaça à necessária objetividade na análise dos dados, exigindo-me atenção redobrada em não emitir juízos de valor que comprometessem meu papel de investigadora. Esta questão é crucial para WEBER que, conforme SAINT-PIERRE (1991:35), muito investiu na diferenciação entre conhecer e julgar, em busca do “cumprimento tanto do dever científico, de ver a verdade dos fatos, como do homem de ação, de aderir a seus próprios ideais.” É indispensável, tanto quanto possível, ser honesta - no sentido atribuído por MALINOWSKI¹³² - e, por isso, assumir tanto minha adesão às causas das monitoras, das crianças, das creches, quanto meu compromisso com a objetividade necessária à confiabilidade do conhecimento que construo.

Cabe esclarecer que os dados que subsidiaram a análise sistematizada neste capítulo são os mesmos - porque concernentes à mesma realidade - que subsidiaram a estruturação dos capítulos anteriores. O que muda de um capítulo para o outro é a forma como o dado é inserido numa determinada argumentação, que é estruturada em função do eixo temático, que é específico de cada capítulo. Por exemplo, um mesmo dado pode ser empregado, num capítulo, para distinguir as monitoras de não-monitoras, portanto argumentar em favor de uma identidade da categoria e, em outro capítulo, ser empregado para distinguir as monitoras de uma e de outra instituição.

Neste terceiro capítulo, a análise dos distintos papéis que cada uma das duas instituições envolvidas na pesquisa desempenham nas experiências de estresse referidas pelas monitoras de creche está assim estruturada: da origem das creches nas duas instituições emerge a correlação entre assistencialismo, democracia e estresse, em função do que são abordadas algumas contribuições de HABERMAS (1987) sobre potencial democratizador das ações comunicativas frente às patologias sociais decorrentes de seus distúrbios, conceitos estes que se revelam profícuos à análise dos dados.

¹³² Indispensável honestidade na explicitação das condições e circunstâncias da realização da pesquisa (MALINOWSKI, 1978:18).

5.1. ASSISTENCIALISMO, DEMOCRACIA E ESTRESSE

Uma breve citação de DEJOURS (1994:28-30) apresenta-se como útil a esta reflexão:

“A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. Em geral, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui (...) Uma organização do trabalho **autoritária**, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica.”

5.1.1. A origem diferenciada das creches em cada instituição e seus desdobramentos

Conforme afirma COSTA¹³³, "a transformação mais radical da sociedade humana a partir da revolução industrial talvez tenha sido aquela que se traduz na forma coletiva de criação dos filhos: a creche." No Brasil, a partir de meados de 80, a reivindicação de creche nos movimentos sociais deixa de ser apenas um direito da mulher trabalhadora para ser reivindicada também como um direito das crianças. No entanto, somente com a Constituição de 1988 e posteriormente com a elaboração do Estatuto da Criança e do Adolescente é que todas as crianças (pobres e ricas) passam a ser reconhecidas legalmente como sujeitos de direitos. Ocorre que, com o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, seja por necessidade, seja por opção, a responsabilidade pela educação e pelo cuidado da criança pequena passa a ser vista como atribuição compartilhada pelo Estado e pela família¹³⁴.

Apesar da luta pelo direito de crianças – pobres e ricas - à creche, enquanto opção de “espaço coletivo de vivência da infância” (FAGUNDES, 1997:3), o que se observa é que as creches - principalmente as municipais no caso desta pesquisa - vão se

¹³³ Apud FAGUNDES, 1997.

¹³⁴ ARROYO, 1995 apud FAGUNDES, 1997:3.

constituindo como uma solução para famílias de baixa renda, portanto, um lugar onde deixar crianças pobres para seus pais poderem trabalhar¹³⁵. Sendo a criação do serviço uma **estratégia assistencialista** para conter problemas sociais, que repercussões isto pode ter no cotidiano de trabalho das monitoras? E quais são as especificidades institucionais que concorrem para ampliar a compreensão da diferença significativa na incidência de estresse entre as monitoras nas duas instituições?

Uma primeira forma de repercussão diz respeito às relações que as duas instituições e suas monitoras estabelecem com as respectivas crianças e suas mães. A este respeito destaca-se uma observação da pesquisadora italiana SUSANNA MANTOVANI (1979)¹³⁶, segundo a qual, a natureza assistencialista observada nas creches ocorre em função de seu **enfoque centrar-se na mãe** (mulher-trabalhadora). Desta forma, a creche acaba por caracterizar-se como substituta da mãe, portanto diferente da visão de creche como instituição de cuidado e educação complementar à educação dada pela família, e opção dos pais. Assim descrita, esta natureza original assistencialista é marcante nas creches das duas instituições pesquisadas, no entanto, na Unicamp há evidências, ao menos no discurso, de contestação deste enfoque na mãe em favor da criança, como na situação descrita a seguir:

Durante uma reunião na qual foram discutidos os primeiros dados desta pesquisa com 25 profissionais da Educação Infantil do Sistema Educativo da Unicamp em 02/07/99, houve quem se manifestasse incomodada com o termo "bem", por mim empregado para designar, analogicamente, o alto valor (afetivo) atribuído à criança. Ela rejeitava o emprego do referido termo por associá-lo a objeto, ficando evidente sua concepção de criança-sujeito de direitos - inclusive do acesso à creche, à infância assistida - e não objeto passivo do seu - ou do meu - trabalho, a ser moldada pelas instituições. (Caderno de campo, p.180)

¹³⁵ Nas creches municipais visitadas, as crianças são mantidas na creche mediante comprovação de trabalho, ou de procura de trabalho (extra-domiciliar), por parte da mãe.

¹³⁶ Apud FAGUNDES, 1997:36.

Uma outra repercussão diz respeito aos **determinantes históricos** que deram origem às creches em cada uma das instituições analisadas. Comparado ao assistencialismo que permeou a origem das creches municipais, o fato da creche da Unicamp, conforme FAGUNDES (1997:7), ter-se originado a partir das reivindicações pela “garantia do direito ao equipamento social” implica em maior controle social por parte de seus usuários, aí compreendidas não só a relação que a creche estabelece com as mães mas também com as próprias crianças. Este **maior ou menor controle social exercido pelas mães** usuárias de creche desdobra-se nas relações cotidianas que se estabelecem de maneira distinta nas creches de uma e outra instituição.

Como pude observar, as mães desempenham papéis distintos no cotidiano das creches em cada uma das instituições pesquisadas.

Nas creches da Prefeitura, o contato da monitora com cada mãe de criança só ocorre, salvo motivo de força maior, em dois momentos: ao deixar e ao buscar sua(s) criança(s). Se por um lado, este fato pode ser percebido pela monitora como descaso para com a criança, sobrecarga, exploração e desrespeito ao seu trabalho, por outro lado, esta maior ausência da mãe também pode significar para a monitora menos oportunidade de atrito e mais liberdade na relação com criança.

Nas creches pesquisadas da Unicamp, destaca-se o papel mais ou menos ativo desempenhado pelas mães, conforme a faixa etária das crianças. No Berçário – onde as crianças são mais novas que as crianças do Maternal - as mães têm não só livre acesso às crianças (respeitando-se alguns limites de funcionamento como, por exemplo, horário de repouso das crianças) como também possibilidade de executar algumas tarefas de rotina (por exemplo, aleitamento¹³⁷ ou papa de frutas e banho) nas visitas diárias, cuja frequência e duração diminuem à medida que aumenta a faixa etária das crianças. Nesta perspectiva, a presença mais ativa das mães além de diminuir o tempo que as monitoras se ocupam diretamente das crianças e as tarefas que têm para executar, auxilia na delimitação de seus respectivos papéis, ou seja, de mãe e de cuidadora, neste último incluído o cuidado dispensado ao desenvolvimento e à educação da criança. Considerando que a maior

¹³⁷ Além de ser considerado um direito de mães e crianças a ser respeitado, o aleitamento materno é fortemente incentivado e amparado pelas profissionais do Berçário da Unicamp. O fato de, mais explícita ou implicitamente, configurar-se como critério para obtenção de vaga na creche é discutido por FAGUNDES (1997:79-102), mais precisamente no capítulo *As divinas tetas: do direito ao dever*.

atividade das mães junto às crianças alivia a sobrecarga de trabalho das monitoras e minimiza conflitos de papéis, o fato desta participação materna decrescer com o aumento da faixa etária das crianças ajuda a compreender que no Maternal a frequência e intensidade das reclamações que as monitoras fazem das mães (analisadas no capítulo anterior) sejam superiores às do Berçário.

Por outro lado, este mesmo papel ativo das mães, historicamente determinado pela origem da creche, pode assumir um significado desgastante, como o referido por uma monitora da Unicamp que reclama das mães de crianças que se organizam para reivindicar qualidade no atendimento às suas crianças. *“As mães, que por qualquer coisinha, se reúnem para falar de você.”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

Esta mesma monitora reclama das exigências pedagógicas, que não foram sequer citadas pelas monitoras da Prefeitura.

“Você tem que dar aqueles trabalhinhos absurdos para mostrar para mãe que deu, sabe! A minha turma mesmo. Quer que faça trabalhinho, então vamos fazer. Só que então vamos dar tinta para eles e eles fazem o que eles quiserem. Aparentemente ficaria feio, mas a gente tem uma riqueza, a criança está fazendo o que tem vontade. Agora, vou dar um papel mimeografado para ela. Ela vai pintar aquilo, vai pintar errado, depois ela vai se achar que não consegue fazer o trabalhinho direito. E aqui se cobra muito isso, beleza também. Embora acho que tem mudado um pouco. Mas já foi pior. Eles cobravam muito conteúdo. E a qualidade mesmo....” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

Um terceiro aspecto a ser considerado diz respeito ao **contexto familiar, social e econômico** da clientela da creche *versus* o das monitoras. Considerando que este último é semelhante para as duas instituições, o que chama a atenção são as peculiaridades referentes à clientela de cada instituição.

Em relação às creches pesquisadas da Unicamp, as monitoras convivem com o fato de que, por estarem todas – monitoras e mães – vinculadas à mesma instituição, as mães de suas crianças estão todas próximas, facilmente localizáveis, acessíveis em caso de urgência e que, via de regra, estão tão bem empregadas quanto elas (por exemplo, em

relação à estabilidade e benefícios¹³⁸), bem como dispõem de salários, em sua maioria, iguais ou superiores aos seus.

Em contrapartida, nas creches pesquisadas da Prefeitura, as crianças constituem o único vínculo das monitoras (e da própria creche) com suas respectivas mães. O contexto familiar destas crianças é percebido pelas monitoras, freqüentemente, como carente (entre outros fatores porque as mães das crianças, necessariamente empregadas ou procurando emprego, são freqüentemente mal remuneradas e sem vínculo estável; por ser comum crianças chegarem na creche com a mesma fralda que saíram na véspera, suja; ou mesmo, por não disporem em casa de alimentos em qualidade e/ou quantidade necessárias, contando essencialmente com a alimentação recebida na creche) e desgastante, uma vez que atribuem ao contexto em que estão inseridas as crianças, os problemas - de personalidade, humor e comportamento - com os quais se deparam cotidianamente na creche. Entrar em contato com o contexto de carências em que as crianças estão freqüentemente inseridas e seus desdobramentos na creche mobiliza nas monitoras emoções que, freqüentemente, não encontram no ambiente de trabalho espaço de expressão e elaboração.

A alusão feita por uma professora da Prefeitura quanto à diferenciação socioeconômica das clientela de duas creches em que trabalhou ilustra bem esta questão.

“Já passei por várias outras creches que considero muito mais estressantes. Aqui é um céu! Trabalhar na periferia com crianças mais carentes, incluindo filhos de bandidos, muito agressivas, é desgastante demais. Eu tinha que dormir à tarde inteira para voltar a trabalhar no dia seguinte. Felizmente eu podia fazer isso (reconhecendo a dificuldade adicional das monitoras por terem uma jornada de trabalho que corresponde ao dobro da sua)”. (Prefeitura, Professora, ISS-LIPP 107/a, p.159).

¹³⁸ Salvo casos de monitoras não concursadas, apenas contratadas via Fundação da Unicamp - FUNCAMP - e as poucas mães que não são funcionárias (trabalhadoras temporárias, trabalhadoras de serviço terceirizado e alunas).

Resumindo, neste primeiro item foram analisados alguns aspectos que, dependendo das condições de origem das creches em cada uma das instituições, são aqui identificados como mais assistencialistas¹³⁹ (solução dada para conter problema social, para famílias de baixa renda) ou mais democráticos (porque fruto de reivindicação, participação). Mais precisamente, foram analisados como alguns desdobramentos destes aspectos originais se correlacionam, no cotidiano de trabalho das creches, às experiências de estresse referidas pelas monitoras. No próximo item a correlação entre assistencialismo, democracia e estresse é analisada em relação à conjuntura político-administrativa peculiar a cada instituição envolvida.

5.1.2. Conjuntura político-administrativa de crise

No bojo das políticas neoliberais internacionais, a abertura econômica promovida pelos últimos governos¹⁴⁰ tem provocado o acirramento de contradições, agravando vários problemas sociais, entre os quais destaco dois que afetam, particularmente, a qualidade de vida e das relações de trabalho das participantes da pesquisa: a "degradação do tecido social" e a "deterioração político-institucional"¹⁴¹. Em consonância com este cenário político nacional, também as administrações Municipal de Campinas e da Unicamp não vinham favorecendo os interesses de seus trabalhadores.

Na administração Francisco Amaral (PPB, 1996-2000) ganharam destaque as reclamações quanto ao atraso de salários, redução nos vencimentos, deterioração nas condições de trabalho, que suscitaram várias e longas greves do funcionalismo público municipal.

¹³⁹ As expressões 'mais assistencialista' e 'mais democrático' não devem ser consideradas como afirmações taxativas, uma vez que se relativizam na comparação em curso.

¹⁴⁰ PSDB, Fernando Henrique Cardoso, 1994-1998-?

¹⁴¹ A este respeito ver GONÇALVES (1997:192-3).

A administração Hermano Tavares da Unicamp iniciou-se em 1998 impondo aos trabalhadores cortes orçamentários e de benefícios sociais¹⁴². À época da pesquisa de campo (segundo semestre de 1998), pude presenciar o posicionamento de algumas dirigentes de creche em defesa das condições de trabalho das monitoras, o que, em alguma medida, poupou-as de pressões administrativas.

E que desdobramentos destas crises conjunturais foram identificados nas creches pesquisadas?

Em uma das creches da Unicamp, concomitantemente à crise, presenciei momentos em que algumas monitoras, que não estavam com crianças - fosse horário de descanso ou do sono das crianças -, mostravam-se extrovertidas, brincalhonas e risonhas. As conversas versavam sobre amenidades, alguém em comum que havia passado por ali, preparativos de festa na creche, a roupa de alguém, nada em especial¹⁴³.

Em contrapartida, na mesma época, nas creches municipais por mim freqüentadas, havia evidências de crise em todos os planos: individual, interpessoal, de administração local, municipal e mesmo de conjuntura nacional¹⁴⁴. A título de exemplo, cito o caso de uma monitora da Prefeitura que, para abordar o desgaste provocado pelo seu trabalho, fala primeiro do desgaste crônico, invisível, provocado pelo “*desemprego, insegurança e falta de perspectiva*” (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.28). Nos momentos mais descontraídos, reservados ao espaço de convívio – cafezinho/lanche na copa –, as monitoras reclamavam diariamente, exaltadas, inflamadas, indignadas, dos procedimentos e do descaso da administração municipal. Os comentários mais exaltados normalmente acompanhavam as questões financeiras: ora porque o convênio médico foi descontado duas vezes no mesmo mês, ora porque o vale alimentação deixou de ser pago em dinheiro prejudicando quem contava com ele no orçamento, entre outros. Quando alguém erguia a

¹⁴² Conforme, respectivamente, as Portarias GR Nº 094/98, de 08/05/98 que dispõe sobre convocação e pagamento de Horas Extras; a Portaria GR Nº 110/98, de 03/06/98, que revoga a Portaria GR nº 83/95 que instituiu o Programa de Valorização, Desenvolvimento e Qualificação - das funções de Direção e Assessoramento da Universidade – PVDQ; e a Portaria GR 088/98, de 24/04/98, que extinguiu o Centro de Assistência aos Funcionários(CAF), e o Serviço de Apoio ao Servidor (SAS). UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Disponível em: <http://www.unicamp.br/>. Acesso em: 20 novembro 2000.

¹⁴³ Cabe lembrar que este cenário se limita à época da coleta de dados.

¹⁴⁴ Cabe aqui esclarecer, tão sucintamente quanto possível que, em sintonia com o avanço neoliberal internacional, os rumos determinados pelo Governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-98) levaram o país a uma grave crise econômica, agravada para o conjunto dos funcionários públicos municipais de Campinas em função, entre outras, da incompatibilidade político-partidária entre as instâncias administrativas municipal (Francisco Amaral - PPB) e estadual/federal (PSDB).

voz para afirmar que esta era a pior administração dos últimos tempos, ninguém a contradizia. A este respeito, estavam também de acordo as funcionárias da administração local da creche, que reclamavam dos freqüentes cortes de mantimentos, de material de limpeza e de funcionários. Em função da falta de mantimentos esbravejavam horas contra o descompromisso da administração municipal com a alimentação das crianças¹⁴⁵, obrigando-se a contornar a situação adquirindo alimentos através de recursos arrecadados localmente. A redução do número de funcionários (ou sua não reposição) deflagrou grandes conflitos interpessoais entre administração local e, principalmente, as monitoras. Para manter a mesma quantidade de serviços prestados à comunidade – mesmo número de vagas – com menor número de funcionários, obrigava-se tanto a sobrecarregar as monitoras, que se viam cobradas a assumir cada vez maior número de crianças, como a desconsiderar a especificidade do cargo de monitora de creche, exigindo delas o cumprimento de tarefas inerentes a outros cargos que porventura se encontravam desprovidos no momento (faxina e cozinha, por exemplo)¹⁴⁶. Cabe destacar que esta situação seguramente foi agravada pela determinação da administração municipal de ampliar o número de vagas reduzindo o período de permanência de cada criança na creche. É de se presumir que a arbitrariedade de tal atitude tenha contribuído para aumentar o descontentamento, insatisfação e desgaste de todos os envolvidos – monitoras, mães e crianças –, a respeito do que não disponho de depoimentos, uma vez que, nesta época (início de 1999), já não me encontrava em trabalho de campo.

Como é possível presumir, a administração local da creche encontra-se numa posição ambígua de, por um lado, protestar contra a administração municipal, que a obriga a adotar medidas que comprometem a qualidade do trabalho e, por outro lado, voltar-se contra as funcionárias que ousam insubordinar-se contra estas medidas. Tais medidas vão desde a suspensão das reuniões mensais¹⁴⁷, criticada pela administração local, mas pouco referida pelas funcionárias - o que só poderia ser feito de forma mais consistente pelas funcionárias antigas, pois as novas pouco participaram destas reuniões antes que as mesmas

¹⁴⁵ A administradora de uma das creches visitadas descreveu, muito sensibilizada, o que significou para ela receber as crianças sem ter o que lhes oferecer para comer. Seu desgaste se expressa no relato do sofrimento das crianças que dividiam com outras - que nada haviam trazido - a pouca comida que traziam de casa em recipientes de margarina.

¹⁴⁶ Durante minha permanência numa das creches municipais, uma das tantas monitoras que brigavam pela especificidade de seu trabalho - estudante de Pedagogia - não pôde assinar por seu dia de trabalho no livro-ponto, penalizada desta maneira por se recusar a fazer faxina.

¹⁴⁷ Conforme fui informada em junho/98 por uma diretora de creche municipal (diário de campo, p.92)

fossem extintas. Para algumas monitoras entrevistadas, estas reuniões não eram espaço de participação, uma vez que não eram convidadas a discutir os problemas e procurar soluções. Estas ocasiões eram utilizadas para repassar informações e cobrar tarefas.

Resumindo, o que se destaca, nesta análise dos desdobramentos das crises político-administrativas-institucionais sobre o cotidiano das creches analisadas, é que as relações de trabalho mais democráticas (mais abertas à participação) favorecem que sejam acionados recursos – institucionais, sociais, individuais – que funcionam como **amortecedores** dos impactos nocivos destas políticas sobre os trabalhadores, em geral, e sobre as experiências de estresse referidas pelas monitoras, em particular.

No próximo item, são abordados alguns conceitos de HABERMAS (1987), que auxiliam a compreender como aspectos mais autoritário ou mais democráticos das ações comunicativas que permeiam as relações de trabalho se relacionam às experiências de estresse referidas pelas monitoras.

5.2. HABERMAS E O POTENCIAL EMANCIPADOR DAS AÇÕES COMUNICATIVAS

Uma última contribuição teórica, que está aqui sendo considerada como ampliadora da compreensão da significativa diferença na distribuição de estresse - observado e verificado - entre as monitoras de creche, diz respeito à qualidade da comunicação que permeia as relações de trabalho em cada uma das instituições investigadas.

De forma mais explícita ou implícita, as dificuldades e o sofrimento causado por distorções sistemáticas das práticas comunicativas emergem nas falas e nos silêncios das monitoras da Unicamp, de maneira preocupante e, da Prefeitura, de maneira alarmante.

A título de exemplo, na Unicamp, uma das monitoras atribui ao “*clima pesado entre os adultos*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 21/s) o fato de considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde; outra afirma que “*no trabalho as crianças não me desgastam em nada. Posso ficar aqui 48 horas direto. Mas são os adultos que me desgastam*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 20/s, entrevista 5).

Entre as monitoras entrevistadas da Prefeitura apreendi que “o maior peso do desgaste é do trabalho, mas não com as crianças em si” (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, entrevista 8) afinal, “cuidar de criança é fácil, difícil é a relação com os adultos” (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 04/s, p.115); como justificativas para quem considera o trabalho prejudicial à sua saúde, que “as ‘pressões’ (exigências pela falta de funcionário e por parte da própria administração) vivenciadas no dia-a-dia me deixam tensa e desgastada.¹⁴⁸” (Prefeitura, Monitora, I ou P, ISS-LIPP 92/s); que é “muita cobrança, muita pressão por parte da comunidade, da direção, da administração” (Prefeitura, Monitora, M1, ISS-LIPP 95/s); e que “o grande problema do meu trabalho é não poder desabafar, ter que agüentar as injustiças sem falar” (Prefeitura, Monitora, I, ISS-LIPP 07/s, p. 27v).

Embora, como mostram os exemplos anteriores, a maioria das monitoras entrevistadas, quer sejam da Prefeitura ou da Unicamp, reclamem, indistintamente, das relações que estabelecem com os adultos (aí incluídas as mães das crianças) no ambiente de trabalho, a análise dos dados qualitativos aponta para diferenças significativas, na essência destas queixas, de uma instituição para outra. Diferenças essas que se tornam mais evidentes à medida que se investiga ‘como’ e ‘o que’ é comunicado nas ações cotidianas de trabalho. E é com o objetivo de analisar de que maneira o universo comunicacional em que as monitoras de creche estão inseridas se relaciona com sua saúde mental, de forma genérica, e com a distribuição diferenciada de sintomáticas para o ISS-LIPP, em especial, que me reporto, de maneira sucinta e pontual, à Teoria da Ação Comunicativa de Habermas.

HABERMAS preconiza que a ação comunicativa é o eixo central de toda interação social. Ela depende do entendimento¹⁴⁹ entre os parceiros, o que envolve, implicitamente, reivindicações de validade sobre o que está sendo comunicado. Quando bem sucedido, esse processo discursivo conduz a um consenso racional, porque baseado em razões que resistem ao exame. Em qualquer ação comunicativa, os participantes referem-se

¹⁴⁸ As aspas e o sentido atribuído às pressões são de autoria da própria monitora. Constatam em seu questionário.

¹⁴⁹ Conforme HABERMAS (1987:171) “entendimiento (Verständigung) significa la ‘obtención de un acuerdo’ (Einigung) entre los participantes en la comunicación acerca de la validez de una emisión; acuerdo (Einverständnis), el reconocimiento intersubjetivo de la pretensión de validez que el hablante vincula a ella.”

simultaneamente a algo no mundo objetivo, no mundo social e no mundo subjetivo, mesmo quando em sua manifestação só enfatizam tematicamente um destes três componentes¹⁵⁰.

Só a compreensão moderna e descentralizada do mundo é racional. Ação plenamente racional é aquela que é compreensível, verdadeira, correta e sincera. A racionalidade é um processo que a qualquer momento pode ser desencadeado pela disposição e capacidade dos parceiros da interação de sustentar discursivamente suas posições mediante argumentos. Da qualidade desta interação depende a evolução social, entendida não só como aprendizado técnico (desenvolvimento das forças produtivas), mas também de visões de mundo (cultura), de mecanismos para impedir conflitos (normas sociais) e de formação de identidade (socialização). Ela é condição para a evolução social.

Atentando para o caráter evolutivo das relações humanas em geral, observável também nas relações humanas que se estabelecem nas creches pesquisadas em particular, tem-se que “nas sociedades tribais (...) há confusão entre as ordens objetivas, subjetivas e sociais. É impossível distinguir a realidade de uma interpretação dela. A visão mítica imobiliza o potencial comunicativo e impede a crítica. Ser melhor integrado funcionalmente não significa maior racionalidade. Faltam alternativas e possibilidades de auto avaliação. O poder se baseia no prestígio”¹⁵¹. Assim, quanto menor o estágio evolutivo da sociedade, menor é a consciência que o indivíduo tem de si mesmo, que é determinada pela sua inserção social. A possibilidade de progresso e evolução social, é a possibilidade de diferenciação dos componentes estruturais da sociedade. Neste processo, ao qual acompanha uma maior racionalização, desenvolve-se a capacidade de descentralizar a compreensão da realidade, afastando-a de uma perspectiva egocêntrica¹⁵². Esse esquema é análogo ao desenvolvimento da capacidade de aprendizagem do ser humano, conforme o estruturalismo genético de Piaget. Nesta perspectiva, assemelha-se aos estágios de aprendizagem (simbiótico, egocêntrico, sociocêntrico e adolescência) pelos quais devem passar as crianças para resolverem conflitos pessoais, os estágios evolutivos pelos quais devem passar a sociedade para resolver conflitos sociais. As sucessivas separações evolutivas configuram a divisão cada vez mais pronunciada entre Sistema e Mundo da Vida.

¹⁵⁰ Idem, p.171.

¹⁵¹ QUEIROZ, M. DE S. (1999). HABERMAS. Texto produzido para aula do Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, p.14 (mimeo)

¹⁵² QUEIROZ, 1999:28.

Considerando que os temas analisados nos capítulos anteriores – perfil da categoria monitora de creche e a natureza do trabalho com crianças – digam respeito ao cotidiano de trabalho nas creches, estes temas são aqui associados ao que Habermas conceituou como **Mundo da Vida**¹⁵³, ou seja, o lugar em que os atores sociais em questão (monitoras, crianças, demais funcionários, mães etc...) se encontram enquanto parceiros que propõem objetiva (através do conhecimento, da cultura), subjetiva (que concerne à personalidade, ao indivíduo, à identidade) e socialmente (dependente da legitimação das vinculações grupais e de solidariedade) chegar a um acordo¹⁵⁴. Este acordo pressupõe sucesso nas ações voltadas ao entendimento e ao êxito no cumprimento de tarefas. Explicitando melhor o que vem a ser o Mundo da Vida, trata-se de um acervo de conhecimentos preexistentes, familiares no dia-a-dia, transmitidos pela cultura e pela linguagem. É o cenário para qualquer interação comunicativa, está sempre presente como pano de fundo inquestionável¹⁵⁵. “O Mundo da Vida constitui a fonte de significados que a ação comunicativa mobiliza e cuja expressão a linguagem coordena. O Mundo da Vida é a sede da racionalidade”¹⁵⁶.

Em analogia à relação que Habermas estabelece entre cotidiano e Mundo da Vida, o mundo cotidiano da vida na creche também é dado aproblematicamente às monitoras e demais sujeitos que o vivenciam, até que algum questionamento se imponha¹⁵⁷.

Também o conceito de **Sistema**, elaborado por Habermas a partir da análise dos processos de diferenciação, distanciamento e autonomização da economia e da política em relação ao Mundo da Vida, contribui na análise dos dados referentes ao nível micro do Mundo da Vida nas creches pesquisadas. No nível macro da análise de Habermas, tais diferenciações marcam historicamente os estágios evolutivos das relações humanas. Em seus estudos são apontados alguns exemplos destas diferenciações, como as relações de troca e o casamento exogâmico superando o totalitarismo da instituição parentesco nas

¹⁵³ Para HABERMAS (1987:176-9), o mundo da vida é “un acervo de patrones de interpretación transmitidos culturalmente y organizados lingüísticamente (...) es, por así decirlo, el lugar transcendental em que hablante y oyente se salen al encuentro; em que pueden plantearse recíprocamente la pretensión de que sus emisiones concuerdan con el mundo (com el mundo objetivo, com el mundo subjetivo y com el mundo social); y em que pueden criticar y exhibir los fundamentos de esas pretensiones de validez, resolver sus disonancias y llegar a um acuerdo.” (HABERMAS, 1987:185-6)

¹⁵⁴ HABERMAS, 1987:196.

¹⁵⁵ QUEIROZ, 1999:17.

¹⁵⁶ Idem, p.54.

¹⁵⁷ “El mundo de la vida le está dado al sujeto viviente aproblemáticamente: “Por mundo cotidiano de la vida há de entenderse aquel ámbito de realidad que el adulto em estado de vigilia y normal da simplemente por descontado, em la actitud del sano sentido común.” Por “dado simplemente por descontado” há de entenderse todo aquello que vivimos como aproblemático, todo lo que experimentamos sin hacernos cuestión de ello “hasta nuevo aviso”, hasta que esse cuestionamiento no se nos impone”. (HABERMAS, 1987:185-6)

sociedades primitivas; o surgimento da escrita permite a formalização das leis; a constituição do capital na passagem do feudalismo para o mercantilismo; a saída do artesão, que integrava uma unidade familiar produtiva, para a fábrica, onde passa a vender sua força-de-trabalho; a cisão do poder anteriormente compartilhado entre Estado e Igreja; a crescente divisão do trabalho; a formação do Estado, verticalmente estratificado, contribuindo para aumentar a distância e autonomização do Sistema em relação ao Mundo da Vida.

Para HABERMAS, a evolução¹⁵⁸ dos Sistemas deve ser dependente e estar condicionada ao que é racionalizado, comunicado e aprendido a partir do Mundo da Vida. O Sistema deve estar então a serviço do Mundo da Vida, devendo instrumentá-lo¹⁵⁹. Precisando um pouco mais, “o Sistema diz respeito ao lado mais impessoal da vida social. É independente de consensos intersubjetivos e normativos. Está mais ligado ao poder e ao controle do que à sociabilidade. Tem mais a ver com a ação estratégica e instrumental do que com a comunicativa. O problema da crescente autonomização dos sistemas em face do Mundo da Vida no mundo contemporâneo significa a subordinação da racionalidade comunicativa ao domínio da ação instrumental e estratégica”. (QUEIROZ, 1999:54). Em suma, o que proporciona o progresso é exatamente o mesmo que o distorce.

Considerando que repousa na diferenciação - enquanto capacidade de voltar-se reflexivamente para as relações em que se está inserido - a possibilidade de crescimento e complexificação do Mundo da Vida, busco identificar como se dá a racionalização do Mundo da Vida nas creches pesquisadas, enquanto institucionalização das relações que se estabelecem, por exemplo, entre as crianças e quem se ocupa delas. Sendo assim, de maneira análoga às transformações do mundo moderno, na creche, a busca de eficiência no cuidar de crianças estimula a divisão do trabalho. A especificidade da tarefa de cada um (por exemplo, cuidado direto da criança, limpeza das instalações, preparo da comida etc...), bem como a diferenciação de seus respectivos resultados (valor atribuído respectivamente à criança cuidada, a instalações limpas, a comida preparada) devem ser competentemente combinados. O necessário intercâmbio e complementaridade entre as tarefas especializadas e os resultados diferenciados exigem que se delegue faculdades de mando, ou seja, poder a

¹⁵⁸ Conforme QUEIROZ (1999:21), “evolução significa aumento geral da capacidade de solucionar problemas.”

¹⁵⁹ HABERMAS (1987:161-280)

peçoas que se encarreguem das tarefas de organizaço, de tal forma que, “as decisões de uma das partes têm que poder ser imputadas ao todo”¹⁶⁰. Ou seja, se bem conduzido, este processo deve favorecer que as decisões de quem manda sejam aceitas pelos demais como premissas de suas prprias decisões. Tal possibilidade de consenso evidenciaria que os processos de diferenciaço teriam se dado de forma integrada aos elementos que garantem coesão no Mundo da Vida.

A manutenço do Mundo da Vida se dá atravs da reproduço simbólica e material de seus componentes estruturais: a cultura, enquanto continuidade na validaço do estoque de conhecimentos que permitem interpretaço do mundo; a sociedade, enquanto estabilizaço das ordens legítimas que regulam as relaçoes sociais e asseguram solidariedade; e o indivíduo, enquanto as competências na fala e na açao que permitem entendimento, afirmaço de identidade e responsabilizaço social.

Mas não é isto que se verifica de forma crescente no mundo contemporâneo, nem nas creches analisadas. No processo de diferenciaço entre Mundo da Vida e Sistema, o resultado da institucionalizaço, enquanto normatizaço de padrões culturais, vai além das intençoes dos indivíduos¹⁶¹. A maior complexidade do Sistema tem promovido uma racionalizaço desequilibrada no Mundo da Vida, que exclui o consenso em torno de normas e esquece o processo de individuaço. Isso porque os mecanismos que servem para aumentar a complexidade do Sistema não estão a priori harmonizados com os mecanismos que providenciam coesão social do Mundo da Vida. Falhas na comunicaço (como empobrecimento cultural e deslingüistificaço) perturbam o entendimento mútuo, a responsabilizaço e favorecem a autonomizaço dos Sistema em relaço ao Mundo da Vida. Esse descasamento de Sistema e Mundo da Vida é experimentado como uma reificaço do Sistema, uma vez que, embora o Sistema dependa do Mundo da Vida, ele explode para fora do seu horizonte, subordinando portanto a racionalidade comunicativa (definidora da condiço de ser humano, orientada ao entendimento) ao domínio da açao instrumental e estratégica (orientada a resultados). Assim a açao passa a ser orientada para

¹⁶⁰ “Los colectivos aseguran su capacidad de acción mediante organización, cuando consiguen que las decisiones del investido de facultades de mando sean aceptadas por los otros participantes en la interacción como premisas de sus propias decisiones.” HABERMAS (1987: 229).

¹⁶¹ QUEIROZ, 1999:6.

o sucesso através de cálculos de utilidade, sem conexão com a ação orientada para o entendimento mútuo. A atitude torna-se objetificadora e o Mundo da Vida é desvalorizado.

HABERMAS (1987:203) classifica esquematicamente as perturbações que podem ocorrer na reprodução do Mundo da Vida propondo respectivas dimensões de avaliação: racionalidade do saber (crises pessoais de orientação e educativas, perda de legitimidade social e perda de significado cultural), solidariedade dos membros (alienação do sujeito, anomia social, insegurança e perturbações da identidade coletiva) e autonomia pessoal (psicopatologias, perda de motivação em relação ao grupo e ruptura para com as tradições culturais).

Conforme o próprio autor, a solução destas "patologias sociais" só poderia advir da institucionalização de uma ética comunicativa em que as necessidades individuais e as decisões a respeito da organização do trabalho ficam sujeitas à revisão democrática¹⁶². De maneira análoga, em relação ao sofrimento decorrente da relação do trabalhador com a organização do trabalho, DEJOURS (1992a:169) sugere a "reconstituição de um espaço de palavra" pois, conforme o autor:

“É graças ao espaço de palavra que surgem conhecimentos sobre o trabalho real, que até então estavam parcialmente ocultos pelo sofrimento e as defesas contra o sofrimento (...) Tão logo é constituído, este espaço de palavra modifica sensivelmente as condutas individuais e as relações, tanto nos locais de trabalho como na cantina ou no vestuário. Estando restabelecida a palavra sobre o trabalho, é também a *palavra comum* que ressurgue nas diversas circunstâncias” do cotidiano de trabalho. “Uma condição para a recondução desse espaço de palavra se revela então essencial: a *transparência*.”

Um outro conceito partilhado por DEJOURS E HABERMAS é o de emancipação. Para a psicopatologia do trabalho, o homem é virtualmente um sujeito, que “pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, socializa essas últimas em atos intersubjetivos, reage e organiza-se

¹⁶² QUEIROZ, 1999:27.

mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, age, enfim, sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais de trabalho.” (DEJOURS & ABDOUCHELI, 1994:140).

De forma convergente, HABERMAS propõe que, mesmo para a comunicação mais distorcida, busque-se ampliar o potencial emancipatório da ação comunicativa através da distribuição igualitária da oportunidade de intervenção e obediência aos critérios de veracidade (quanto ao conteúdo), correção (quanto às normas), sinceridade (quanto às intenções) e inteligibilidade (quanto ao aspecto comunicativo). Considerando que tais critérios, em última instância, sejam valores que balizam a consecução de objetivos, estes critérios se evidenciam em regras que, de maneira mais pessoal ou institucionalizada, mediam as ações (que, neste caso, são relacionais) cotidianas de trabalho na creche. O que justifica, no contexto da presente pesquisa, investigar, não de maneira direta, perguntando aos participantes da pesquisa, mas empenhando-me em identificar no cotidiano das relações de trabalho: há clareza de objetivos? Os objetivos são compartilhados por todos? O objetivo de todos é a criança? E as regras, são conhecidas e percebidas por todos como justas em suas aplicações? E os diferentes papéis, estão definidos claramente? São coerentes à consecução dos objetivos?

Nos próximos itens são então analisados alguns aspectos concernentes à estrutura e às regras organizacionais (por exemplo, hierarquia, horário de trabalho, especificidade das tarefas, critérios de seleção, entre outros) que, ao mediar as relações de trabalho das monitoras, qualificam as ações comunicativas que elas estabelecem entre si, com a instituição e com as crianças (e suas mães). A análise destes dados visa correlacionar compreensivamente o potencial emancipador dessas ações comunicativas (através da identificação do grau de abertura democrática da ética comunicativa instituída) às representações de estresse elaboradas pelas monitoras.

Em suma, partindo do pressuposto de que a incidência elevada e diferenciada de sintomáticas para o ISS-LIPP entre as instituições esteja, de alguma forma, relacionada a distúrbios na reprodução do Mundo da Vida e na colonização deste pelo Sistema, a exposição sucinta dos conceitos anteriores visa contribuir no sentido de ampliar o conhecimento a respeito de estresse, na interface que este estabelece com o mundo do

trabalho, identificando, nos dados referentes às práticas comunicativas institucionais das participantes da pesquisa, aspectos favoráveis e desfavoráveis ao entendimento mútuo. Neste sentido, a qualidade das ações comunicativas está aqui sendo considerada como uma ‘variável’ que permite significar compreensivamente os diferentes percentuais de sintomáticas para o ISS-LIPP numa e noutra instituição.

5.3. ESTRUTURA HIERÁRQUICA: VERTICALIDADE/HORIZONTALIDADE CARACTERIZANDO A DISTÂNCIA/PROXIMIDADE ENTRE QUEM DECIDE E QUEM EXECUTA O TRABALHO

Sem pormenorizar as especificidades do organograma de cada instituição, as relações hierárquicas nas creches da Prefeitura estão sendo aqui caracterizadas como mais verticais quando comparadas às da Unicamp.

O que aqui está sendo caracterizado como **verticalidade** é o fato da origem das decisões encontrar-se num plano hierarquicamente superior e fisicamente distante daqueles que as executam, bem como o fato de não haver evidências de que houvesse coincidência entre o que é prescrito como objetivo a ser alcançado pela instituição e o que é experimentado no cotidiano de trabalho.

E como **horizontalidade** está sendo entendida a proximidade física que permite às ocupantes dos cargos hierarquicamente superiores transitarem habitualmente nos mesmos espaços que as monitoras, participarem ativamente do cotidiano de suas atividades e travarem contato sistemático com as mães e crianças usuárias. Conforme evidenciam os dados, a horizontalidade configura-se como facilitadora dos contatos interpessoais, uma vez que concorre para melhorar a qualidade da comunicação, fazer baixar o nível de tensão decorrente de conflitos e permitir que o trabalho realizado seja percebido como fonte de satisfação, retroalimentando positivamente a energia nele investida.

Nesse sentido, a distância (ou proximidade) entre quem decide e quem executa tarefas diz respeito à maior ou menor possibilidade de percepção – por parte dos funcionários hierarquicamente superiores - das exigências das tarefas das monitoras, das

condições oferecidas para sua realização e das limitações pessoais/profissionais para seu bom desempenho.

No contexto das creches pesquisadas da Prefeitura, a citação de entrevista que se segue exemplifica a inadequação do que é determinado verticalmente num contexto de maior distanciamento entre quem determina e quem executa o que é determinado:

“a Prefeitura decretou recesso no período da tarde do dia que tiver jogo do Brasil (pouco antes do início da Copa). Mas, o que fazer com as crianças que as mães não vierem buscar no meio dia para poder fechar? Convoquei todas as monitoras para permanecerem aqui, assistirmos juntas. Fiz uma enquete e quatro queriam ir embora. Mas não é justo só algumas ficarem (...) Se fechamos, tem mãe que poderá até perder o emprego, pois tem patroa que não compreende...” (Prefeitura, Diretora, ISS-LIPP, p.93).

A mesma diretora emenda o argumento contando uma outra estória, que também transcrevo aqui por exemplificar as conseqüências, desta vez, da distância existente entre a creche e as mães-usuárias, quando estas não estão ligadas a uma mesma instituição, como é o caso da Prefeitura.

“A creche precisava ser dedetizada e o final-de-semana não era suficiente para não expor as crianças à ação do veneno. Por isso a creche precisava fechar dois dias. Cada mãe levou justificativa por escrito para sua patroa. Mesmo assim teve mãe que perdeu o emprego por isso.” (Prefeitura, Diretora, ISS-LIPP, p. 93)

No contexto do Ceci da Unicamp vários exemplos favoráveis à proximidade (física-hierárquica-comunicacional) podem ser citados, evidenciando o elevado grau de sensibilização das superiores hierárquicas à natureza exigente/desgastante do trabalho com crianças. Por exemplo, basear-se em argumentos enriquecedores – porque frutos de observação atenta - para demandar-me a ampliação desta pesquisa de maneira a contemplar o Ceci da Unicamp; haver solicitado à administração superior da Unicamp que fosse

avaliado o grau de insalubridade do cargo de monitora¹⁶³; reconhecer sempre como legítima a reclamação da monitora que diz “não poder mais com choro de criança”, afastando-a momentânea ou definitivamente das atividades, em sinal, tanto de respeito a seus limites, como de responsabilidade para com o bem estar físico e emocional das crianças; bem como inúmeras evidências de sensibilidade e acolhimento para com as monitoras no discurso das diretoras, por exemplo,

“Eu acho que elas (monitoras) não são egoístas (...) Eu percebo grande responsabilidade em relação ao serviço. Quando você passa a elas a responsabilidade do seu trabalho, elas se comprometem, dá muito retorno (...) Nossas funcionárias faltam menos que nossas mães.”
(Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.142).

Ao defenderem destas (e de outras) maneira as monitoras contra as agressões internas (administrativas) e externas (mães) as superiores hierárquicas funcionam como sistemas de amortecedores que atenuam os impactos nocivos destes elementos e atuam como fator de proteção da saúde das trabalhadoras da Unicamp.

Na citação de entrevista que se segue, é possível perceber que a comunicação que se estabelece entre a monitora e a diretora (da Unicamp) permite o entendimento, por parte da monitora, de como a diretora distribui sua presença física entre os diversos setores do Ceci, e a satisfação demonstrada pela monitora por entender que é reconhecida pela diretora como auto-suficiente perante a responsabilidade que lhe é atribuída.

“A (diretora) quase não vem aqui porque aqui (Maternal), as crianças sendo maiores, ela tem certeza que a gente está dando conta. Agora, no Berçário, faltou uma, faz falta. (...) Por isso que a assistência no Berçário é maior. Aqui dá para gente controlar bem sem a (diretora). Então ela só dá uma passadinha para ver se está tudo bem, mas ela fica a maior parte do tempo no Berçário.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 19/a, entrevista 6).

¹⁶³ Cujo resultado negativo uma diretora do Ceci atribui ao fato de não ter sido realizada uma avaliação mais profunda e consistente, que não se “deixasse levar” pela aparência iluminada e arejada das instalações para desconsiderar seu caráter desgastante.

Em suma, mesmo considerando o caráter ambíguo e contraditório inerente à complexidade e dinamismo das relações de trabalho, pode-se inferir que há uma estreita correlação entre maior verticalidade da hierarquia institucional, relações de trabalho mais autoritárias, distorções das práticas comunicativas e as experiências de estresse referidas pelas monitoras de creche que participaram da pesquisa.

5.4. AS REGRAS E OS (DES)ENTENDIMENTOS QUANTO A SEUS CONTEÚDOS E FORMAS DE APLICAÇÃO

As representações que as monitoras elaboram e veiculam a respeito dos conteúdos, valores e formas de aplicação das regras que mediam as relações que estabelecem entre si, com as crianças (e suas mães) e a instituição revela-se profícua no(ao) estabelecimento de correlações compreensivas entre o mundo do trabalho e o estresse. Esta correlação fica evidente, mesmo que de maneira genérica, em entrevista com monitora da Prefeitura: *“apesar de gostar do meu trabalho, considero-o prejudicial à minha saúde porque tem regras que atrapalham, que tiram o humor da gente logo cedo”* (Prefeitura, Monitora, P, M3, ISS-LIPP 05/s).

5.4.1. Horário

Salvo exceções, o conjunto das monitoras entrevistadas consideram excessivo o número de horas que trabalham na creche. No entanto, difere significativamente a forma como as regras a respeito de **horário de trabalho** são estabelecidas, veiculadas e percebidas pelas monitoras numa e noutra instituição.

Conforme uma administradora de creche da Prefeitura, o horário de trabalho é de 8 horas diárias, com necessárias 2 horas de intervalo¹⁶⁴, de tal forma distribuídas que permitam que a creche funcione entre 07:00 e 19:00 (salvo necessidade eventual de estender-se este período). Este é o ponto destacado por uma monitora da Prefeitura para

¹⁶⁴ O fato de algumas entrevistadas poderem, e outras não, reduzir seu horário de almoço – de 2 para 1 hora –, para reduzir a permanência na creche e facilitar seu estudo noturno será abordado mais adiante como injustiça, impedindo transparência na comunicação.

explicar por que considera seu trabalho prejudicial à sua saúde. “O trabalho é até gratificante, mas prejudicial a longo prazo pois é um excesso de horas. Tem vez que a gente chega a ficar até 12 horas na creche (acertos para cobrir faltas/compensações).” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 08/s). Também uma outra monitora da mesma creche da Prefeitura justifica às vezes sentir-se estressada por considerar “desgastante muito tempo na creche”. (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 09/s).

Também na Unicamp, uma das monitoras justificou considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde “não pelo trabalho em si, mas pela quantidade de horas trabalhadas.” (Unicamp, Monitora, M2, ISS-LIPP 52/s). No entanto, de acordo com o que representam as pessoas pesquisadas, a relação que se estabelece com a questão do horário de trabalho é significativamente diferente numa e noutra instituição.

Conforme uma das diretoras do Ceci da Unicamp, a instituição prevê, oficialmente, as mesmas 8 horas diárias de trabalho, com uma hora e meia de intervalo¹⁶⁵, de tal forma distribuídas entre as monitoras, que permitam que a creche funcione das 07:00 às 17:30. O horário de início das atividades é fixado em função das mães que, por trabalharem em locais como hospital e restaurante, precisam deixar mais cedo suas crianças na creche. O final da jornada de trabalho da creche é determinado pelo horário do transporte coletivo fretado, utilizado por várias funcionárias.

Ainda em relação ao horário de trabalho nas creches da Unicamp, dois fatores chamam a atenção no que se refere ao reconhecimento, por parte da equipe dirigente, do caráter estressante do trabalho com crianças:

✓ Um é que após o não reconhecimento da insalubridade, primeiro as monitoras, depois todos os funcionários do Ceci da Unicamp passaram a gozar de meio período (4 horas) de folga semanal que, apesar de não ser oficial, é bem organizado e assumido junto às mães-usuárias¹⁶⁶. A esse respeito uma das diretoras fala que esta folga serve para “resolver pequenos problemas cotidianos.” (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.139). Parte-se do reconhecimento de que o elevado nível de dependência e

¹⁶⁵ Conforme esta mesma diretora do Ceci da Unicamp, legalmente as monitoras só fazem jus a uma hora de almoço. No entanto, um acordo administrativo foi firmado entre as diretorias das creches da Unicamp no sentido de acrescentar à esta uma hora de almoço, meia hora para descanso.

¹⁶⁶ Quando mãe-usuária, semanalmente fui informada pela própria monitora que se ocupava da minha filha que, quando viesse buscá-la, ela me seria entregue por outra pessoa, pois aquela seria sua tarde de folga.

vulnerabilidade da criança restringe bastante a liberdade e autonomia das monitoras na execução das tarefas cotidianas, o que demanda solidariedade entre elas, inclusive por parte das diretoras, no sentido de flexibilizar o horário de trabalho.

✓ Outro fator é a regra, ao que parece, bastante clara para todos que, todo funcionário que tem criança(s) no mesmo prédio em que trabalha na Unicamp, pode chegar quinze minutos mais tarde e sair quinze minutos mais cedo para ocupar-se dela(s); caso sua(s) criança(s) fique(m) em outro prédio, estes limites se ampliam para trinta minutos também na chegada e na saída. Ao que parece, o caráter acolhedor destas regras contribui para que o horário possa ser rigorosamente exigido e cumprido no Ceci da Unicamp.

A mesma questão – regra para cumprimento de horário – assume um outro significado nas relações monitora-administração observadas nas creches visitadas da Prefeitura. Aí o sentimento de injustiça contribui para tornar mais tensas as relações de trabalho. Dois aspectos evidenciam que monitoras e diretoras/administradoras não se entendem a respeito das regras que organizam o horário de trabalho nem compartilham suas premissas.

Um diz respeito ao fato das professoras só trabalharem quatro horas na creche, enquanto que as monitoras, para trabalharem oito, em sua maioria, permanecem dez horas na creche. A esse respeito, uma professora afirmou considerar seu trabalho “*desgastante demais! Eu tenho que dormir a tarde inteira para voltar trabalhar no dia seguinte. Felizmente eu posso fazer isso.*” (Prefeitura, Professora, ISS-LIPP 107/a). É interessante observar que uma monitora da mesma creche, para autorizar-se a falar de seu estresse, associa-o exatamente ao fato de trabalhar maior número de horas na creche que as professoras: “*quinze anos trabalhando com crianças... dez horas por dia aqui dentro... professora trabalha meio período e tem (estresse), imagine a gente!*” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.24v).

Um outro aspecto evidenciou-se quando, em uma entrevista, uma monitora explicou que seu horário de almoço era reduzido para poder antecipar sua saída no final do expediente, para dar tempo de ir à escola à noite. A esse respeito uma outra monitora se mostra ressentida por não ter esta concessão feita ao seu estudo noturno. Deu este exemplo

para justificar que considera o trabalho – particularmente as relações de trabalho - sua principal fonte de estresse.

5.4.2. HORA EXTRA

Chamou-me a atenção como a **hora extra** é vista de forma tão diferente pelas duas administrações institucionais:

Conforme referido por uma diretora de creche municipal, sempre que necessário é solicitado às monitoras fazerem hora extra para cobrir alguma falta. Tais horas extras *“só podem ser revertidas em folgas conforme o interesse da creche, e não quando a monitora quiser”* (Prefeitura, Diretora, ISS-LIPP, p.92).

Então reclama *“que a maioria das monitoras não querem fazer hora extra. Então acaba sobrando sempre para a mais ‘boazinha’, que reclama, com razão: ‘sempre eu!’”* (Prefeitura, Diretora, ISS-LIPP, p.92).

Indagada sobre a mesma questão, uma das diretoras disse que hora extra é praticamente inexistente no Ceci da Unicamp. *“No máximo é organizada uma limpeza no sábado e quem quiser vem, sabendo que receberá em dobro, quando precisar e quando for possível para a creche liberá-la. Muitas preferem acrescentar às férias”* (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.139).

5.4.3. FÉRIAS

Um outro exemplo diz respeito às **férias**. Na Unicamp, todos os funcionários – monitoras, supervisoras, diretoras - têm o mesmo direito a 30 dias de férias por ano. Na Prefeitura, monitoras e principalmente administradoras sentem-se injustiçadas pelo fato das profissionais da carreira educativa – professoras e diretoras – terem direito a recessos escolares, além dos 30 dias de férias por ano.

5.4.4. FALTA (AUSÊNCIA NO TRABALHO)

Também às **faltas** são atribuídos significados distintos em uma e outra instituição.

Na Unicamp a questão da falta não é abordada como um problema não solucionado, mas sim como um fator que deve ser cuidadosamente equacionado. É possível identificar nas entrevistas um certo reconhecimento, principalmente por parte das diretoras, da especificidade que a questão das faltas assume no caso das monitoras. Por um lado tem-se o elevado grau de dependência das crianças, caracterizando a natureza do trabalho como exigente (já abordado no capítulo anterior). Por outro lado, tem-se o fato da categoria ser constituída de mulheres, sobre as quais recaem sistematicamente as demandas familiares, cujas soluções implicam freqüentemente no deslocamento da mulher-trabalho para o papel de mulher-mãe/esposa, socialmente mais aceito. Como estratégias para equacionar este conflito é oferecido o meio período de folga semanal (já citado) e são providenciadas monitoras “volantes” para cobrir faltas. Ao que parece, estes fatores são elaborados também pelas monitoras que, envolvendo-se mais ativamente no equacionamento do próprio problema, comprometem-se mais com as soluções construídas, responsabilizando-se mais por elas. Esse contexto favorece que o número de faltas seja considerado (por uma das diretoras entrevistadas) reduzido e que quando ocorrem, seus motivos sejam acolhidos com mais sensibilidade. Em defesa das monitoras uma das diretoras afirma: “*nossas funcionárias faltam menos que nossas mães*” (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.142).

Na Prefeitura as faltas aparecem, indistintamente nas falas de monitoras, diretoras e administradoras, como um grande problema não equacionado, gerador de desgaste para todos os envolvidos.

Os que se sentem abandonados cobram, acusam. Os que se sentem agredidos, acuados, culpados, nem sempre se defendem, mas freqüentemente se revoltam. Diante de uma falta, projeta-se na pessoa ausente toda a responsabilidade pelo sofrimento excessivo gerado pela sobrecarga de trabalho (uma vez que normalmente trabalham em duplas), como se essa sobrecarga fosse circunstancial e não estrutural.

A ausência de monitoras no trabalho configura-se como tão ameaçadora à frágil estabilidade do funcionamento da creche que, quando está presente no discurso dos envolvidos, provoca graves distorções comunicativas, comprometendo a saúde física e mental destes. É disso que fala uma monitora em sua entrevista:

“Eu tive um afastamento de um mês por motivo de estresse, e foi por uma discussão que eu tive com a (administradora). Foi assim, eu estava mal, fui ao médico. Esperei pelo médico a manhã toda. Não fui atendida. Aí, um médico que estava de plantão me ofereceu um atestado para o dia todo, mas eu disse que poderia trabalhar o período da tarde. Quando cheguei e expliquei para a (administradora) o que tinha acontecido ela me repreendeu. Então discuti com ela, brigamos e aí eu piorei mesmo. Estava tão mal que fui liberada do serviço um mês, mas acabei voltando antes...” (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP 07/s, p.27).

Está no discurso das próprias monitoras a correlação entre doença, falta e desgaste. *“Está aparecendo muita doença na mulherada, que desfalca os setores e desgasta a gente em dobro”* (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP, p.28). As faltas nas creches da Prefeitura são consideradas especialmente estressantes quando analisadas do ponto de vista das monitoras, uma vez que estas se sentem, a respeito destas faltas, excessiva e injustamente cobradas. Sua presença é cobrada independentemente do que motivara sua ausência; cobra-se que a monitora desempenhe qualquer outra função, que seja *“como coringa, um pouco na cozinha, um pouco na faxina...”* (Prefeitura, Monitora, ISS-LIPP 01/s, p.106); e têm que conviver com o sentimento de injustiça de não partilhar com as professoras o direito de contar com substitutas em suas ausências.

5.4.5. A (IN)DEFINIÇÃO OU (IN)ESPECIFICIDADE DAS TAREFAS

Na proposta metodológica de análise ergonômica do trabalho, Wisner (1987:120-2) contrapõe as “situações de trabalho do tipo industrial taylorista, nas quais o operador tem uma tarefa única, bem definida” às atividades em trabalhos complexos, entre

os quais se encontram os trabalhos ligados às exigências biológicas e psicológicas do homem. Para o autor, “o protótipo desse trabalho é o da mãe de família” e aproxima dessa atividade “tudo o que diz respeito à criança (creches, maternais)” entre outros. Ao analisar as fontes e conseqüências da complexidade das atividades o autor exemplifica que na “escola maternal, são divididas com precisão as tarefas entre as diversas categorias de pessoal. Mas, na verdade, nessas atividades em que a pessoa humana está em jogo, muito freqüentemente ‘o trabalho é imposto’, apesar da insuficiência eventual do pessoal, em número e em qualificação”.

No que diz respeito às **tarefas** das monitoras o que pode ser observado é que nas duas instituições pesquisadas as monitoras aparentam ter relativa clareza de suas atribuições. A diferença se encontra na relação de cada instituição com aquilo que está prescrito para as monitoras, determinando em grande parte a qualidade da relação que as monitoras estabelecem com aquilo que realmente fazem.

Nas creches visitadas na Prefeitura identifiquei problemas de duas naturezas diferentes como importantes fontes de desgaste: indefinição do que está no papel, não sendo o conteúdo educativo que consta no manual¹⁶⁷ reconhecido no discurso nem na prática das monitoras; e inespecificidade das tarefas, ou desrespeito à especificidade do cargo. Por exemplo, exigir que uma monitora faça faxina, como compensação de hora de trabalho, condicionando à realização da faxina a assinatura do livro-ponto, conforme me foi relatado (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, p.135). Tal relato é compatível com a correlação apontada por Seligmann-Silva (1994:114-6) entre “dominação, ataque à dignidade e a produção de agravos à saúde (...) o ataque à dignidade é utilizado para, a partir da humilhação, ‘quebrar o orgulho’, ‘dobrar’ e obter a sujeição’ do assalariado. Com a submissão, estariam garantidas a vitória e a plenitude da dominação.”

Um outro exemplo é dado como resposta à pergunta considera seu trabalho prejudicial à sua saúde? *“Sim, gosto do que faço, mas seria melhor se não houvesse tanta cobrança, principalmente de serviços que não são meus..”* (Prefeitura, Monitora, M3, ISS-LIPP 115/s).

¹⁶⁷ O documento que me foi apresentado como contendo as diretrizes do trabalho na creche da Prefeitura é o Coordenadoria de Educação Infantil... **Currículo em Construção**. S/d.

A origem destes problemas se encontra, em parte, na indefinição e inespecificidade originais, tanto do papel das monitoras, como da própria creche enquanto instituição. É o que se evidencia no relato de uma monitora:

“Estou na creche há nove anos, desde que abriu. (...) Antes da creche eu trabalhava de doméstica e de faxineira. Quando entrei, como tinha o primeiro grau, pude escolher entre cuidar da cozinha, da limpeza ou das crianças. Preferi cuidar das crianças porque sempre gostei. (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 04/s, p.115).

Ou seja, a inespecificidade da função, cuja falta de profissionalismo a equipara às atividades domésticas remuneradas implica na não atribuição de valor à atividade, tanto por parte da instituição e das funcionárias, como das usuárias, o que gera insatisfação nas monitoras.

Já na Unicamp, a definição clara (mesmo que principalmente verbal) e respeito à especificidade das tarefas contribui para melhorar a auto-imagem da categoria e elevar o nível de gratificação do trabalho. Conforme uma das diretoras do Ceci, a nenhuma monitora é solicitado realizar outras tarefas que as suas. Ao contrário, em caso de necessidade, a monitora pode contar com a ajuda de outros profissionais para desencumbir-se de suas tarefas.

5.4.6. (SOBRE)CARGA DE TRABALHO

Conforme a análise dos dados, um aspecto que se destaca na percepção da **carga de trabalho** das monitoras é o número de crianças que se encontram sob sua responsabilidade, numa e noutra instituição.

A esse respeito, uma diretora de creche da Unicamp afirma basear-se no que preconiza a Organização Mundial de Saúde (OMS) para fixar e manter uma dada proporção de crianças por monitora. Conseqüentemente, se diminui o número de monitoras, diminui o número de vagas. Mas isso, conforme esta diretora, repercute apenas no Maternal pois, no

berçário, até quinze meses, todos os funcionários e professores têm a vaga garantida para a sua criança. Se é preciso, funcionárias são remanejadas do Maternal para o Berçário. Já para o maternal é feita uma triagem socioeconômica. Para a criança que, fazendo jus ao Maternal, não tem uma vaga disponível (por falta de funcionário), é dado mensalmente um valor – auxílio criança – até surgir a vaga.. À parte a indignação de quem, sabendo que na creche há berços vazios, tem sua solicitação de vaga negada – o que é freqüente entre os alunos da Unicamp - limitar o número de crianças por monitora evidencia cuidado para com o bem-estar não só das monitoras (preservá-las de um desgaste maior) mas, principalmente, das crianças. No limite, esta é a responsabilidade dos trabalhadores das creches para com quem já está lá, monitoras e crianças. Nesta concepção, ampliar o número de vagas depende de ampliar recursos de forma geral, o que transcende o poder de decisão interno da creche para localizar-se entre as reivindicações sociais que atuam no jogo de forças mais amplo que determina a política administrativa da Unicamp como um todo.

Na Prefeitura, o número de vagas para crianças é fixo, independentemente das freqüentes reduções no número de funcionárias em geral, inclusive de monitoras. Esta falta de cuidado com o bem-estar das monitoras e das crianças fica evidente quando uma monitora explica que considera seu trabalho prejudicial à sua saúde em função das *“exigências pela falta de funcionários”* (Prefeitura, Monitora, I, P, ISS-LIPP 92/s). Para uma das monitoras entrevistadas, embora aponte como problema no seu trabalho *“o desgaste de trabalhar com criança”*, destaca o fato de *“às vezes ficar sozinha na classe para cuidar de muitas (crianças) e a falta de funcionários para tanto trabalho”* (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.23).

É o que conta em detalhes uma monitora que está na Prefeitura há oito anos. *“Me desgastei muito trabalhando com os maiores. Estive completamente estressada e me tratei há mais ou menos 1 ano. Achava que ficaria louca, sozinha com o barulho de 30, 35 crianças. Muitas vezes ficava desesperada, falava sozinha, talvez para me acalmar, me cuidar. Agora estou melhor, mas sempre muito cansada.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 103/s, P.157).

O agravamento deste quadro é presumível na medida em que, após o término da coleta de dados, mais precisamente no início de 1999, a administração pública municipal ampliou o número de vagas de cada creche reduzindo o tempo de permanência de cada criança na creche.

Não dispondo dos significados que as monitoras atribuem a esta atitude da administração municipal, proponho apenas algumas reflexões: que critérios podem sustentar tal atitude da administração municipal? Que objetivos se pretende alcançar com esta atitude? Esses objetivos podem ser partilhados com as monitoras, com as crianças, com suas mães? É possível que os atores envolvidos se entendam a esse respeito? Qual pode ser o papel de fatos desta natureza em relação às experiências de estresse referidas pelas monitoras?

5.5. CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO E REMOÇÃO DETERMINANDO A QUALIDADE DOS VÍNCULOS

No capítulo 3, que caracteriza o perfil da categoria, foram abordados significados de 'ser funcionária pública' enquanto comuns para o conjunto das monitoras. No entanto, alguns aspectos relacionados à forma como se dá o **vínculo** das monitoras a uma e outra instituição podem contribuir no esforço de compreender a diferenciação na distribuição das sintomáticas para o ISS-LIPP.

Um primeiro aspecto a destacar é a forma como é feita a **seleção** de candidatos para preenchimento de vagas numa e noutra instituição. Na Unicamp, mais uma vez a proximidade – desta vez entre quem seleciona e quem está inserido no serviço - conta a favor do estabelecimento de regras que favorecem identificar, entre os candidatos, aptidão e qualificação adequadas ao cargo de monitora. Conforme relato de uma diretora da Unicamp, "*nós mesmas compomos uma banca. São elaboradas questões que descrevem situações do dia-a-dia de trabalho (...). Usamos dinâmicas de grupo e entrevista individual (...) É exigido segundo grau com experiência ou magistério*". (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.143).

Uma das monitoras da Unicamp considera a exigência do Magistério para ingresso em concurso específico para o cargo uma importante conquista para que as monitoras selecionadas partilhem objetivos em torno do trabalho com crianças.

“Tem muitas meninas que são concursadas aqui faz muito tempo e que não vieram com Magistério ou com nível superior. Elas vieram de outros setores. Então essas pessoas ficam descontentes, brigam. Agora uma coisa que a creche conquistou, que foi muito importante é esse concurso que só vai entrar aqui quem tem Magistério ou Pedagogia. Isso é muito importante. Quando eu entrei era só segundo grau, então você não sabia se a pessoa que estava entrando aqui gostava do que estava fazendo. Isso está valendo desde o concurso do ano passado que eu entrei. Agora precisa de Magistério para trabalhar aqui. Pelo menos você já sabe que a pessoa está naquilo que gosta de fazer. Às vezes, vinham pessoas aqui que não gostavam de trabalhar com crianças, mas vinham aqui porque precisavam do dinheiro. Então faziam coisas que a gente via que estava errado. Não tinha aquele comportamento que você esperava de uma educadora. Acho que isso é importante que a creche conquistou.(...). Até fazer entrar na cabeça da pessoa que o que ela está fazendo não está sendo bom. Então vamos fazer mais ou dar mais para criança. A pessoa não entende. Acha que você está puxando o saco porque você quer ganhar mais. Não vêem você como uma profissional. Essa conquista é muito boa porque estão entrando pessoas que pensam como você, vamos dar o melhor para as crianças. Isso é o mais importante. Pelo menos vamos ter profissionais que falem todas a mesma língua.” (Unicamp, Monitora, M4, graduada em Pré escola, ISS-LIPP 19/a, entrevista 6, p.127).

Além da exigência de formação específica, a busca de identificar nos candidatos elementos subjetivos desejáveis para o cargo concorre para maximizar o **compartilhar de premissas** e, assim, minimizar o desgaste decorrente de deficiências comunicativas nas relações com seus pares e com a instituição.

Em contrapartida, na Prefeitura não era exigido um perfil específico para o cargo. Algumas monitoras efetivadas há um ano por concurso público contam que, lendo o edital, não tinham a menor idéia do que viria a ser concretamente esta atividade. O edital era genérico e as provas inespecíficas. Prestaram o concurso, passaram e se desgastam por se depararem cotidianamente com exigências que não correspondem, segundo seu entendimento, ao papel que assumiram. Como é o caso da monitora que afirma veementemente que considera seu trabalho prejudicial à sua saúde e insinua que isso se deve ao fato de não partilhar com a chefia seu desejo de trabalhar pelo bem-estar e desenvolvimento das crianças. *“A administração, com certeza, quer fazer outra coisa...”* (Prefeitura, Monitora, M1, M2, ISS-LIPP 11/s).

Para algumas entrevistadas recém-concursadas na Prefeitura, que dispõem de cursos como Magistério, Pedagogia ou mesmo Psicologia para desempenhar a função de monitora - desvalorizada sócio, cultural e economicamente - é notável o sentimento de vergonha, insatisfação, desqualificação e despersonalização, geradores de enorme frustração e sofrimento¹⁶⁸. Em função do que uma monitora da Prefeitura justifica o fato de querer ir embora: *“acredito que a maioria das monitoras que entraram, as novas, nós estamos ali é só de passagem. Ninguém quer ficar ali por muito tempo”*¹⁶⁹.

Isto parece ser reconhecido não só por monitoras, mas também por administradoras:

“Com o concurso para efetivar monitoras, de 15 monitoras que tinha, trocaram 8. Entrou inclusive psicóloga, que considera o trabalho nojento, o pior trabalho que já teve. Está prestando concursos para conseguir coisa melhor.” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.98).

¹⁶⁸ A respeito de “Insatisfação e ‘conteúdo significativo’ da tarefa” ver DEJOURS, 1992:48-53.

¹⁶⁹ Prefeitura, Monitora, P, graduanda de Pedagogia que, mesmo já tendo anteriormente ministrado aulas na rede privada de ensino infantil, por não ser formada em Magistério, não pôde pleitear uma das vagas oferecidas para professora, ISS-LIPP 12/s, entrevista 8, p.133. Entrevista realizada fora da creche.

Um outro aspecto a ser destacado é como se dão os processos de **remoção** numa e noutra instituição. Na Prefeitura não existe, para as monitoras, a possibilidade de, com a mesma contratação, ser removida para outro cargo (apenas para outro local). Na Unicamp tanto as monitoras como os demais funcionários das creches podem igualmente solicitar ser ‘colocado à disposição’, com a possibilidade de ser realocado em outro setor da universidade, ficando sua liberação da creche sujeita à pertinência da justificativa, analisada caso a caso. A esse respeito, logo nos primeiros contatos para a pesquisa de campo, chamou particularmente a atenção o fato de uma das diretoras do Ceci da Unicamp mostrar-se particularmente atenta à questão da natureza estressante do trabalho das monitoras. Conforme esta diretora, quando uma monitora solicita ser afastada do cargo por este motivo – estresse – é imperioso fazê-lo.

“Uma recreacionista que chega para mim dizendo que não pode mais com criança, que não pode mais ouvir choro de criança, não pode mesmo ficar mais aqui. E é com a segurança e bem-estar desta criança que estou preocupada.” Completa dizendo que *“das 60 recreacionistas que a creche deveria ter, atualmente só tem 49 trabalhando diretamente com as crianças. 11 foram remanejadas por estresse (...) A funcionária é liberada mas fica a vaga e a verba.”* (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.94).

Esta idéia de **responsabilidade** para com o bem estar das crianças, em alguma medida presente nas creches da Unicamp, não é observada da mesma maneira nas creches da Prefeitura. Nesta, a lógica administrativa é priorizada em detrimento de sua função primordial de assegurar o bem estar e promover o desenvolvimento das crianças. Esse distanciamento, alimentado pela falta de controle do Mundo da Vida sobre o Sistema, resulta em “anomia, alienação e doença mental. Nesse processo, as energias utópicas esgotam-se, a incerteza institucionaliza-se e a vida perde o sentido”. Nesse contexto, “nenhum indivíduo ou grupo de indivíduos pode ser considerado responsável pela ordem sistêmica que ordena o mundo moderno e regula o comportamento individual” (QUEIROZ, 2000). Assim sendo, quem se responsabiliza pela integridade física e emocional das crianças sob cuidado das monitoras nas creches?

Ainda quanto à influência de determinados critérios organizacionais na qualificação dos vínculos que as monitoras estabelecem entre si, com a instituição e com as crianças, um último aspecto a ser abordado é como a questão da **escolarização** é vista numa e noutra instituição.

No capítulo 3, no qual se buscou traçar a identidade da categoria monitora de creche, a distribuição percentual dos graus de escolaridade foi usado para distinguir a condição de monitora da de não-monitora. Aqui, estes mesmos dados são organizados com o objetivo de permitir identificar a especificidade que o perfil da categoria assume em cada uma das instituições pesquisadas. Conforme a Tabela 20, na Unicamp 80,4% das monitoras têm 2º Grau de escolaridade, enquanto que na Prefeitura, somente 48% estão no mesmo nível de escolaridade, elevando-se os percentuais de 1º e 3º Graus.

Tabela 20: Escolaridade das monitoras nas creches pesquisadas da Prefeitura e da Unicamp (N=71)

Escolaridade	Instituição			
	Prefeitura		Unicamp	
1	9	36,0%	5	10,9%
2	12	48,0%	37	80,4%
3	4	16,0%	4	8,7%
Total	25	100,0%	46	100,0%

Teste Exato de Fisher p-valor = 0,011 (Complemento-4)

Conforme os dados da Tabela 20, tem-se que o percentual de monitoras com o 1º grau de escolaridade é mais elevado na Prefeitura. Aparentemente este fato pode ser explicado por ser este o nível de escolaridade exigido para ingressar por concurso neste cargo, nesta instituição. No entanto, não é disso que falam as monitoras, principalmente com as quais conversei por mais tempo na primeira creche da Prefeitura que freqüentei. Reclamam, com freqüência, da indisponibilidade diária de tempo para freqüentar uma escola e para desempenhar outros tantos papéis (descritos no capítulo 3 – o perfil da

categoria). Considerando que a creche municipal devia permanecer, na época da pesquisa, aberta durante 12 horas¹⁷⁰, mesmo as monitoras que quisessem reduzir seu horário de almoço, por exemplo de 2 para 1 hora, para terem tempo de chegar à escola à noite, deviam cumprir suas 2 horas de almoço para aumentar o tempo de cobertura na entrada e na saída das crianças. Para a grande maioria que morava longe da creche, o fato de, em tese, ter que permanecer 10 horas na creche, já constituía uma barreira à continuidade do estudo ou motivo adicional de desgaste, físico e emocional. No entanto, o que foi mais destacado pelas entrevistadas a este respeito foi o sentimento de injustiça em relação à concessão deste benefício. Quem pleiteava este mesmo benefício de que outras poucas faziam jus, não enxergava regras claras que balizassem este procedimento e se sentiam vítimas de discriminação sem ter a quem reclamar justiça. Sentiam-se desprotegidas. Sofriam com isso.

Enquanto na Prefeitura, a saída para a angústia atribuída à escolaridade insuficiente desemboca freqüentemente numa experiência solitária, de luta contra a inércia, na Unicamp, provavelmente devido à sua natureza educativa, esta angústia encontra, em alguma medida, apoio institucional. O Supletivo é oferecido tanto para acabar com o analfabetismo como para permitir que aqueles que desejem, completem o 2º Grau. Foi-me relatado inclusive que o funcionário - ao menos da creche - que faz Supletivo, tem direito a 1 hora de estudo no meio do expediente. Além do acolhimento do sonho de estudar para alguns, paira no ar também uma ameaça para quem não completou o 2º Grau e não tem a estabilidade dos concursados da Unicamp, por ter ingressado via Funcamp¹⁷¹.

A forma como os critérios acima abordados, entre outros, são comunicados e percebidos pelos atores envolvidos qualificam os vínculos que as monitoras estabelecem com sua clientela (as crianças e suas mães), com seus pares (demais monitoras) e com a instituição (suas normas e seus porta-vozes). Quanto mais verdadeiros forem percebidos seus conteúdos, quanto mais corretas suas normas, mais sinceras suas intenções e mais compreensivelmente comunicados estes critérios, melhor é a qualidade dos vínculos que se estabelecem nas relações de trabalho. A análise destes dados permite sugerir a existência de

¹⁷⁰ Das 07:00 às 19:00, naquela época. Conforme relatos de participantes da pesquisa, nem sempre foi assim, mas este horário muda conforme determinações superiores.

¹⁷¹ A Funcamp é uma Fundação que atua paralelamente à Unicamp, no sentido de agilizar e flexibilizar a administração de seus recursos humanos, financeiros e de projetos de pesquisa.

uma correlação entre a qualidade destes vínculos e as experiências de estresse referidas pelas monitoras de creche.

5.6. FORMAÇÃO DAS MONITORAS E A DISTÂNCIA ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O EXECUTADO

Um outro aspecto que se destaca quando se busca correlacionar compreensivamente estresse e trabalho diz respeito à distância que se estabelece entre o trabalho prescrito e o realizado pelas monitoras, ou seja, entre um trabalho como “deve ser” e a “realidade do trabalho”. Conforme BATISTA E CODO (1999:75), “o trabalho como ‘deve ser’ é aquele teorizado, pensado planejado (...) já a ‘realidade do trabalho’ nas escolas, que lhe impõe o cotidiano, poderá ser mais ou menos facilitadora ou obstaculizadora da sua atividade ‘como deve ser’”. Nesse sentido, é ilustrativa a análise de como se dá a **formação profissional** das monitoras para trabalhar em cada uma das instituições pesquisadas.

No contexto da Unicamp as monitoras autodenominam-se - tanto no discurso oficial como na prática do ofício - recreacionistas e são participantes assíduas da Jornada de Educadores, evento que se realiza há 8 anos para funcionários do Sistema de Educação Infantil da Unicamp e demais interessados no assunto.

Em busca de um documento oficial que me fornecesse uma visão institucional da categoria, uma das dirigentes do Ceci da Unicamp informou-me que o regimento interno está sendo revisado, prevalecendo então o bom senso para se definir regras¹⁷². Dispõem no momento de um quadro onde estão discriminadas as responsabilidades de cada função. A partir de um planejamento anual as atividades são programadas mensalmente.

O ingresso das monitoras se dá através de um ‘mergulho’ na atividade, quando são assessoradas pelas próprias colegas nos primeiros contatos com as tarefas e as crianças. Ou seja, o que prevalece, na imagem que constróem de si, é a representação social elaborada e reproduzida pela própria categoria.

¹⁷² É de se presumir que a experiência do sistema de colegiado na administração dos diversos setores da universidade repercute favoravelmente à democratização das ações administrativas nas creches da Unicamp, propiciando o compartilhar de premissas, a incorporação e a manutenção das regras pelo conjunto dos trabalhadores, a despeito das idiosincrasias conjunturais dos ocupantes de cargos hierarquicamente superiores.

À luz dos conceitos de reprodução cultural, integração social e socialização, de HABERMAS (1987:196), esta forma de aproximação – entre quem já faz e quem passará a também fazer - favorece a continuidade do conhecimento válido (o conhecimento que não for mais válido não será transmitido pelas monitoras veteranas às novatas), a estabilização da solidariedade do grupo (favorece construção de laços submetidos a obrigações de sinceridade, lealdade e apoio recíproco) e a socialização/individuação dos atores (veteranas e ingressantes são consideradas competentes para se comunicarem na construção de entendimento, identidade e responsabilidade).

Esta forma de aproximação dos pares, dos conteúdos e das regras favorece que o grupo – por exemplo, das monitoras - mais facilmente aceite as decisões - por exemplo, das chefias -, como premissas de suas próprias decisões. Isso, por si só, não faz com que as monitoras sintam-se satisfeitas com a organização de seu trabalho e com quem o organiza. Muito pelo contrário. O índice de insatisfação e conflitos, especialmente pessoais, é elevado. No entanto, sem desconsiderar esta questão, em parte inerente às relações humanas, o que cabe aqui destacar é que, comparativamente à Prefeitura, nas creches da Unicamp são identificados aspectos mais democráticos nas práticas comunicativas cotidianas como, por exemplo, as reuniões semanais das monitoras de cada módulo com sua respectiva pedagoga e as reuniões bimensais de cada dupla de monitoras com a psicóloga (conforme relatado por uma das diretoras, p.143). O que não quer dizer que, também na Unicamp, não exista muito a ser feito no sentido de se democratizar as ações comunicativas que permeiam as relações de trabalho, uma vez que democracia e autoritarismo não são aqui consideradas como condições absolutas, permanentes, que se opõem, mas sim nuances que caracterizam os processos relacionais como complexos, dinâmicos, de contradições, avanços e recuos.

No que se refere à formação das monitoras nas creches da Prefeitura, encontrei, numa das que freqüentei, um documento oficial, que lá estava para subsidiar o trabalho de capacitação referido pela OP (orientadora pedagógica), do qual as monitoras entrevistadas reclamam não serem mais dispensadas para participar, seja das reuniões internas de aprimoramento, seja dos cursos de capacitação. No referido manual¹⁷³, a primeira alusão ao

¹⁷³ Coordenadoria de Educação Infantil... Currículo em Construção. S/d.

termo monitora localiza-se na página 11, entre outros como babá e atendente, enquanto “indicadores da ambigüidade do termo pajem (...) que denotam atividade pouco definida, enfatizando sempre o cuidar.” Paradoxalmente, apesar do trabalho na creche ser prescrito como educativo, lendo este documento, não se tem a impressão de que ele esteja tratando do que compete às monitoras. O que remete esta análise à questão do educar *versus* cuidar.

5.7. O CONFLITO ENTRE EDUCAR E CUIDAR

A Educação Infantil reconhece, ao menos teoricamente, como indissociáveis suas funções de **educar e cuidar** (BARRETO, 1995 apud BUFALO, 1997:11)¹⁷⁴. No entanto, não é isto o que se observa, de maneira individualizada e circunstancial, nas creches na Unicamp e, de maneira orgânica e estrutural, nas da Prefeitura. Inúmeras evidências cotidianas apontam para uma cisão e permanente conflito entre estes dois aspectos do trabalho com as crianças, coincidentemente, tanto na Unicamp como na Prefeitura.

Na Unicamp uma diretora de creche se preocupa com a ‘indiferença’ das monitoras. Sugere ser relativamente freqüente, apesar de indesejável, as monitoras limitarem os cuidados que prestam às crianças apenas aos aspectos elementares de higiene, repouso e alimentação, negligenciando assim o papel que devem assumir no desenvolvimento cognitivo, afetivo e motor das crianças. Segundo esta diretora, “*quando (as monitoras) estão no parque, não se ocupam mais das crianças*”. Considera essa postura como “*massificação do atendimento*”, ou seja, que as monitoras “*não individualizam o atendimento às necessidades de cada criança*”. (Unicamp, Diretora, ISS-LIPP, p.94).

Na Prefeitura, uma administradora de creche critica o trabalho das monitoras afirmando que “*elas não participam com as crianças, não pegam na criança. É só adulto com adulto.*” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP, p. 97).

¹⁷⁴ BARRETO, ANGELA M. R. 1995. Educação Infantil no Brasil: desafios colocados. *Cadernos Cedes*, Campinas, nº 37, p.11. (apud BUFALO, J.M.P. 1997. *Creche: lugar de criança, lugar de infância - um estudo sobre as paráticas educativas em um CEMEI de Campinas*. Dissertação de Mestrado, FE-Unicamp, p.1

Apesar da semelhança no conteúdo do problema colocado pelas duas dirigentes, é notável a diferença na forma como se ocupam dele. É possível notar que, na Unicamp, o problema é criticado num tom cuidadoso, num contexto discursivo em que a entrevistada se esforça em buscar compreender¹⁷⁵ o que motiva, segundo ela, essas “defesas”. Tal postura deixa transparecer o objetivo de melhorar o suporte prestado ao desenvolvimento das atividades das monitoras. Já na Prefeitura, na constatação do problema, a administradora parece alternar-se entre a irritação, o conformismo e a frustração. No início da entrevista ela diz que cansou de “cobrar atividades! Não quero mais ser a bruxa! Agora só cobro o mínimo, lavar a mão e olha lá!” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p. 97). No entanto, mais adiante, na mesma entrevista, conta que, “quando chego no berçário e os bebês estão nos berços e a monitora nas almofadas no chão, vou tirando tudo, pondo todos bebês no chão!” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.99).

Constatando-se a evidente cisão entre educar e cuidar, os dados desta pesquisa mostram que é o **caráter educativo-pedagógico**, promotor do desenvolvimento infantil, que valoriza o trabalho com crianças. Ou seja, prestar assistência ao desenvolvimento das crianças é o que gratifica a tarefa tanto das mães como das monitoras. Nesse sentido, apesar da pesquisa de BRUSCHINI (1990:136-140) focalizar o cotidiano de mulheres da classe média que se limitam ao contexto familiar – o que não é o caso desta pesquisa -, seu trabalho contribui com as representações que esta categoria elabora sobre o trabalho doméstico, aí incluído o cuidar de crianças. Conforme uma de suas entrevistadas “este é um serviço cansativo, bitolado, rotineiro e repetitivo...” No entanto, refere que “a única possibilidade de apreciar as atividades domésticas, ou algumas delas, é realizá-las eventualmente, com algum toque de criatividade, mas nunca como obrigação”. Nesse sentido, quando o cuidado dispensado às crianças é destacado como gratificante, é associado à sua formação, ao seu desenvolvimento, à transferência de valores, à troca de afetos.

Para além da discriminação entre educar e cuidar, papéis estes que se deseja integrados nas práticas cotidianas das monitoras, inúmeros relatos de monitoras evidenciam que, nas creches pesquisadas na Prefeitura, elas não se consideram, nem são consideradas

¹⁷⁵ Cabe lembrar que a inclusão da Unicamp na pesquisa, em parte, se deu pelo desejo expresso por uma dirigente de ampliar sua compreensão a respeito do desgaste que identifica na categoria monitora de creche.

educadoras, apenas cuidadoras. *“As crianças são apenas cuidadas. Educar dá trabalho.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.98).

E mais, que existe um reconhecimento diferenciado quanto ao valor destes papéis, ou seja, o seu, de cuidar, menos importante, e o da professora, de educar, mais importante.

“Quando entrei recebia muitos parabéns das supervisoras da prefeitura. Não tinha professora nem diretora. A gente (monitoras) trabalhava como professora, fazia roda, recreação... Hoje é só o básico, só deixar limpo e com carinho.” (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.113).

A que passado se refere, nostálgica, a monitora no trecho de entrevista citado acima? Levando em consideração apenas relatos de entrevistas – fonte de dados privilegiada nesta pesquisa¹⁷⁶ -, a transferência das creches, do âmbito da Promoção Social para o âmbito da Educação¹⁷⁷, não só não aproximou seu trabalho da esfera educativa, como produziu uma cisão mais clara e profunda entre os cuidados que deve prestar e a tarefa de educar, que passa a competir, na prática (por oposição ao discurso), exclusivamente à professora.

A monitora da entrevista citada acima está no cargo há 15 anos e relembra com saudade de quando *“pertencia”* à Promoção Social e se orgulhava do que fazia. Para ela, passar para a Secretaria da Educação *“não mudou nada, não tem o que mudar. Eu sempre trabalhei com bebês e o que eles precisam? Cuidados, carinho, boa alimentação, boa educação. Já trabalhei com os grandes também, e eu era considerada uma ótima monitora. Muitas vezes eu era elogiada.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25v).

A monitora entrevistada lamenta o esvaziamento de conteúdos significativos de suas tarefas, caracterizando seu trabalho como *“desqualificado”* que, conforme SELIGMANN-SILVA (1994:117) refere-se *“àquele que perdeu as qualidades que o recomendavam à consideração pública.”*

¹⁷⁶ Sendo este ponto polêmico para a área de Educação Infantil, apesar de sua relevância, não foram consultados profissionais, intelectuais nem produções científicas a respeito por limites operacionais desta pesquisa e por não vincular-se diretamente ao tema.

¹⁷⁷ “Decreto Municipal nº 9904, de 24/08/89, os Centros Infantis pertencentes à Divisão do Menor do Departamento de Promoção Social passaram a integrar a estrutura administrativa da Secretaria de Educação, havendo mudança de nomenclatura para Centro Municipal de Educação Infantil (CEMEI)” Coordenadoria de Educação Infantil/SME, p.16.

A respeito da transferência da creche da Secretaria da Promoção Social para a Secretaria da Educação, a mágoa aparece também na relação diária que estabelece com a professora. *“A Prefeitura fez um mal negócio. Praticamente elas (professoras) fazem o que a gente faz. A única diferença é que a gente limpa cocô e elas não (...) Não tem o que fazer de mais específico, é um desperdício, principalmente no B1. A gente canta e brinca com eles (crianças). A pessoa está ali e faz isso também. Então não é diferente da gente! Elas fazem a parte decorativa porque sobra tempo. Para gente não sobra.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.25v).

Desta cisão entre educar e cuidar também se ressentem uma outra monitora que, tendo ingressado no cargo com o Magistério, não pode atuar criativamente como educadora em função de, na Prefeitura, este papel ser exclusivo da professora¹⁷⁸.

“Gosto muito de trabalhar com crianças, fazer trabalhos para eles, eu gosto disso. Só que isso é uma coisa que eu carrego..., fico um pouco triste porque eu nunca consegui ter a minha sala de aula, trabalhar como professora.” (Prefeitura, Monitora, I, P, ISS-LIPP 03/s, entrevista 2, p.110).

Um outro exemplo deste conflito é dado também pela administradora de uma creche da Prefeitura que conta que onde trabalha funciona um projeto piloto da Prefeitura, de classes multisseriadas. E que, por implicar numa interdependência entre monitoras e professoras - o que é referido como positivo pelas monitoras, que aprendem, e como muito conflitante para as professoras, que têm que prestar cuidados às crianças e não podem restringir-se ao aspecto pedagógico - *“isso tem sido motivo de muito choro para as professoras que entram aqui.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.19-20).

Esta administradora analisa da seguinte maneira este conflito na Prefeitura: *“as professoras se acham muito superiores, que estão ali só para educar. Não querem prestar o menor cuidado, lavar bunda, amarrar calçado, dobrar lençol...”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.99). Em consonância com a desvalorização do papel da

¹⁷⁸ Também GUIMARÃES (1992:51) identifica que muitos trabalhadores se sentem “mais qualificados do que seu posto de trabalho e o seu salário lhe atribuem”. Tal desvalorização é destacada pela autora como importante fonte de insatisfação dos trabalhadores.

monitora, em parte já abordado no capítulo anterior¹⁷⁹, continua, destacando, a respeito das monitoras, que *“ninguém quer educar. Estão fazendo só o mínimo que é cuidar.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.99).

Os efeitos desta cisão entre educar e cuidar se fazem sentir também no **plano administrativo** da creche. Uma administradora de creche da Prefeitura conta que, a partir de 1991, a creche na qual administrava sozinha o trabalho das monitoras passou a ter uma diretora e professoras, ambas reconhecidas como *“do magistério”*, sendo que, *“nós, administradoras e as monitoras, não fazemos parte do estatuto do magistério. Somos consideradas setor de apoio.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p. 98).

Tanto esta administradora como algumas monitoras reclamam que a vinda da diretora e das professoras não melhorou o aspecto pedagógico do trabalho. Conforme esta mesma administradora, *“a diretora é pedagoga, mas não é sua função fazer acompanhamento pedagógico, sendo que quem tem que fazer é a OP [orientadora pedagógica], que não é submissa à diretora (...) Acontece muito é troca de favor entre a diretora e a OP, que nem sempre aparece(...) As professoras se reúnem semanalmente com a OP, mas as monitoras ficam de fora”.* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p. 97).

Também uma monitora da Prefeitura se ressentia da cisão que identifica entre educar e cuidar e de suas implicações institucionais: *“monitora não está incluída no estatuto da educação, não somos reconhecidas como educadoras. Somos consideradas um quadro de apoio.”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, p.119).

Uma outra monitora reclama que

“as monitoras não participam do planejamento pedagógico, só algumas, poucas, mas eu não. Nós somos excluídas. Na reunião de avaliação, o projeto pedagógico é só apresentado, não tem a nossa participação (...) Eu não vejo função para a professora estar num berçário. Estimulação visual, colocar músicas e fazer massagens está à altura das monitoras. Nós também fazemos!” (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 04/s, p.115).

¹⁷⁹ A esse respeito ver, no capítulo 4, o item Valorização sociocultural da criança versus desvalorização sociocultural e econômica de quem se ocupa delas.

A revolta com a situação presente se expressa no saudosismo da Secretaria de Promoção Social e na agressão à própria Secretaria da Educação. Conforme uma administradora de creche,

“A Promoção Social investia no monitor, dando cursos, palestras. Agora é o corporativismo da Secretaria da Educação para formar professores. O curso para as monitoras é no horário de almoço mas elas não podem ser liberadas. Para a Secretaria da Educação as monitoras devem ser treinadas em serviço, pela diretora e pela orientadora pedagógica.” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.122).

Em um determinado momento da entrevista o conflito fica ainda mais explícito:

“a Educação queria tirar o social e impor o educacional. Para eles, creche é pejorativo. Muitas professoras e diretoras dizem escola para não dizer creche. Quando um diretor vai transferido para um EMEI (Escola Municipal de Educação Infantil, que se ocupa de crianças de 4 a 6 anos), diz que vai para o primeiro mundo.” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.122).

O sentimento de exclusão que experimentam auxilia a compreender suas expressões de mágoa e agressividade:

“só professoras têm avaliação que contam ponto para a remoção. A avaliação das monitoras para melhoria salarial está parada.” (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.122); *“a diretora só está preocupada com sua carreira, com que nada atrapalhe sua aposentadoria. Na Secretaria da Educação só se pensa em carreira, fazer pontos.”* (Idem).

Continuando a queixar-se, esta mesma administradora de creche da Prefeitura justifica considerar-se particularmente estressada pelo fato de estar na mesma função há 15 anos, sendo que *“só nesta creche já faz 7 anos. Já a ..., por ser diretora, está sempre mudando por concurso de remoção.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.20).

A respeito desta desigualdade de direitos, que considera ser injustiça, em outra entrevista explica que *“só professoras e diretoras podem prestar concurso de remoção oferecido anualmente e procurar mais facilmente um local que lhes agrada, enquanto que cabe às monitoras e, principalmente a nós, administradoras, estabelecer e manter o vínculo com a comunidade”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.99). Sendo esta, conforme a entrevistada, a justificativa usada para fixá-las no local de ingresso, salvo solicitação individual de transferência, mais desgastante.

A alta rotatividade das diretoras no cargo é apontada por uma monitora como *“desgastante porque cada uma que chega tem um jeito de pensar e o impõe à equipe”* (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 10/s, p.23). Uma outra monitora da mesma creche também reclama da rotatividade da diretora: *“a diretora anterior chamou as monitoras, uma a uma, para conversar, para saber como cada uma de nós estávamos nos sentindo e isso foi muito positivo. Mas mudou a diretora e a atual não sai da diretoria, não se posiciona, não se informa, não participa mais diretamente.”* (Prefeitura, Monitora, I, ISS-LIPP 07/s, p.27v).

Do discurso de monitoras e administradoras de creches da Prefeitura é possível identificar que elas se consideram injustiçadas em função do conteúdo e da aplicação dos critérios que discriminam quem é do magistério e quem é do setor de apoio.

E como isso se dá na Unicamp? É possível identificar, tanto na estruturação do serviço como no que é veiculado formal e informalmente no cotidiano de trabalho, que educar não é dissociado do cuidar de crianças.

Conforme a estrutura funcional das creches da Unicamp, cada módulo conta com o apoio e supervisão de um profissional de nível superior, cuja formação é considerada mais adequada à faixa etária correspondente. Enquanto as monitoras do Berçário são supervisionadas/apoiadas por enfermeira, psicóloga e assistente social, no Maternal, as supervisoras são, via de regra, pedagogas. Tal estrutura favorece que, na Unicamp, as monitoras, de maneira mais autônoma, integrem as funções de cuidadoras e educadoras das crianças que se encontram sob sua responsabilidade. Elemento este que é destacado como gratificante no trabalho de uma entrevistada.

Comparando seu trabalho atual, no Maternal 4, com o do módulo em que esteve anteriormente, o Maternal 2, uma monitora explica que

“agora está bem mais fácil, preparar um trabalho, alguma coisa. (...) Aqui você tem mais espaço para criar as coisas. Tem umas mães que acham que aqui é jogado. Eu não acho que é jogado, eu já acho que é mais aberto. Que tem mais chance de explorar mais as coisas e a [supervisora] não fica cobrando tanto. Ela deixa você pôr a imaginação para funcionar. Não é aquela coisa que tem que fazer assim, assim e assim. Que nem, se hoje você quiser dar trabalhinho, você dá, se não, é do jeito que você estiver querendo, achando que deve ser.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, entrevista 4).

O que não impede que mesmo este “espaço para criatividade”, valorizado pela maioria, não possa ser visto como desgastante, enquanto obrigação de criar. É disso que reclama uma monitora da Unicamp. *“Então tem a cobrança em cima do funcionário que não está sendo criativo, que não está rendendo trabalhinho com as crianças ...”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

Em suma, o trabalho com crianças é mobilizador de sofrimento, seja para monitoras ou para professoras. Entretanto, a possibilidade de incluir a criatividade no processo de trabalho, existente no caso de um trabalho educativo, auxilia a compreender a diferença do percentual de sintomáticas para o ISS-LIPP entre uma instituição e outra. Conforme Dejours & Abdoucheli (1994:137), “quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde”.

5.8. SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS A AVALIAÇÕES, AFETOS MOBILIZADOS E ESTRESSE

De maneira geral as monitoras das creches pesquisadas, tanto da Prefeitura quanto da Unicamp, reprovam os processos institucionais de avaliação formal, quer seja por considerá-los arbitrários em sua forma de aplicação, quer seja pelos efeitos nocivos a eles atribuídos nas relações cotidianas de trabalho (por exemplo, incitar a competição ante a necessária complementaridade e solidariedade). As monitoras entrevistadas referem que, tanto na Prefeitura como na Unicamp, estão suspensos os processos formais de avaliação que definiam quais eram as monitoras que seriam, em função deles, beneficiadas com um incremento salarial.

Mas, para além das avaliações formais – em curso ou suspensas – é possível identificar, nas representações sociais veiculadas entre as participantes da pesquisa, que uma infinidade de avaliações informais, a respeito do trabalho das monitoras, são continuamente elaboradas, veiculadas e desempenham papéis distintos nas relações que as monitoras estabelecem com o trabalho. Mediadas por afetos em sua elaboração, as avaliações – de si e do outro – são profundamente mobilizadoras de afetos, neste caso, ligados à construção e/ou afirmação de identidade profissional¹⁸⁰. E são alguns destes afetos mobilizados a partir dessas avaliações que, identificados nas falas das entrevistadas, auxiliam a estabelecer algumas correlações entre o que é veiculado no mundo do trabalho (seja a respeito do trabalho de todos, em geral, seja a respeito do desempenho individual no trabalho) e sua repercussão no plano pessoal, mais precisamente, na saúde (doença) mental das monitoras.

Em nenhuma entrevista foi proposto abordar afetos, no entanto, no trecho da entrevista que se segue, fica evidente que a monitora os identifica tanto na relação com as superiores hierárquicas como com as crianças. Mais precisamente, que a relação com a chefia mobiliza nela afetos que considera indesejáveis na relação que estabelece com as crianças. *"Problema com a chefia interfere na relação com as crianças que é afetiva."* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, p.119)

¹⁸⁰ A respeito da correlação entre subjetividade, afetos, emoções e o mundo do trabalho ver SAWALA (1995:45-54)

Os afetos que o mundo do trabalho mobiliza nas monitoras permeiam as falas, os gestos e os silêncios das monitoras e podem ser identificados ao longo de toda a análise de dados. No entanto, sua natureza complexa, dinâmica e essencialmente subjetiva impede que sejam absolutizados em categorias analíticas imobilizadas no texto. O que não impede que sejam apontadas algumas possíveis correlações entre nuances destes afetos e aspectos do mundo do trabalho, como na entrevista com uma monitora da Prefeitura que se segue.

Ao referir-se ao trabalho, ela primeiro distingue a natureza do trabalho da organização do trabalho, para nesta última localizar a origem do seu sentimento de decepção. *“Porque eu já trabalhei em escola, então, de criança eu esperava qualquer coisa. Só não esperava esse ambiente assim, sem apoio, sem organização. É isso que mais cansa a cabeça da gente.”* (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, p.133, entrevista nº 8).

Precisando melhor suas críticas a respeito da administração da creche ela põe em evidência o sentimento que experimenta de injustiça.

“A própria direção. Eu acho que ela é desorganizada, é muita mulher num lugar só, é muita confusão, muita gente fazendo coisa errada e aquela diferença que fazem de pessoa para pessoa, que é uma diferença pessoal, não é nem coisa justa, já percebi isso, é muito pessoal que acontece ali. Tem as suas preferidas, fica uma coisa muito injusta, muito chata.” (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, p.133, entrevista nº 8).

Além de explicitar o medo mobilizado pelas relações na creche, ela o associa ao impedimento de expressar-se livremente, o que configura uma distorção comunicativa. A alusão ao conseqüente desgaste é compatível com a noção de patologia social de Habermas, conforme já abordada anteriormente. *“E você não pode falar muito, brigar muito porque você acaba dançando, a pessoa passa a te pisar. Eu acho que é esse lado que cansa mais aqui.”* (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, p.133, entrevista nº 8).

E continua falando de outros sentimentos como a raiva e a impotência que, uma vez gerados nas relações que se estabelecem na creche, não encontram ali possibilidade de expressão e elaboração, comprometendo, não só sua saúde mental, mas também o seu desempenho profissional. *“O mais cansativo mesmo é a raiva que você passa ali, é gente faltando e precisando de uma monitora aqui, de outra ali. Você quer trabalhar com as*

crianças e não pode. Nossa! É complicado!” (Prefeitura, Monitora, P, ISS-LIPP 12/s, p.133, entrevista nº 8).

Também na entrevista de uma administradora de creche da Prefeitura é possível identificar que a comunicação é distorcida pelo medo, neste caso, da avaliação do seu superior hierárquico: *“quem deveria avaliar os trabalhos nas unidades é o supervisor de ensino, fiscalizando se os projetos estão sendo executados, mas ninguém fica sabendo de nada porque se você conta problemas é porque você não é competente.”* (Prefeitura, Administradora, ISS-LIPP 120/a, p.98).

Para explicar quão desvalorizado é seu trabalho, uma das monitoras da Prefeitura associa-o à invisibilidade do trabalho doméstico. *“Ninguém vê nada do que você faz, como uma dona-de-casa.”* (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p113).

Com efeito, *“toda atividade de trabalho demanda, em maior ou menor medida da parte do trabalhador, esforço que se traduz numa sorte de ‘sofrimento’ no trabalho. O reconhecimento dos outros pelo esforço realizado no trabalho, a valorização da entrega subjetiva do sujeito podem dar sentido ao sofrimento no trabalho, metamorfoseando esse sofrimento em prazer.”* Batista & Codo (1999:85)

Dessa falta de ter seu trabalho reconhecido como sendo de valor também reclama uma outra monitora da Prefeitura: *“ninguém valoriza nosso trabalho! Se você faz dez coisas certas e uma errada, só vão te chamar a atenção por aquela falha.”* (Prefeitura, Monitora, B2, ISS-LIPP 04/s, p.115).

Esse reconhecimento também é reclamado na relação que as monitoras estabelecem com as mães das crianças, como é o caso de uma monitora que afirma gostar muito das crianças, das colegas de trabalho e que seu maior problema *“é que tem mães que não reconhecem o serviço da gente. Você está fazendo, está fazendo e não reconhecem. Elas cobram mas não vêem o que você faz por detrás.”* (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1, p. 108).

Em duas entrevistas com a mesma monitora de creche da Prefeitura ela destaca que o que mais a incomoda ou a faz sofrer na creche *“são os adultos, as atitudes da direção, que não valoriza as monitoras. As chefes só dão patadas”* (Prefeitura, Monitora,

B1, ISS-LIPP 01/s, p.106). No seu discurso, esse não reconhecimento do papel profissional é representado pela relação pais e filhos ou patroa e empregada (neste contexto, provavelmente, doméstica): *“nos tratam como criança, sempre mandando, sempre cobrando (...) a (administradora) é a patroa, autoridade, como mãe que repreende criança”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 01/s, p.161 e p.106).

Em suma, na Prefeitura, o que é elaborado e veiculado pelos diversos atores a respeito da categoria monitora de creche é freqüentemente negativo: *“sou monitora porque não tive oportunidade. Queria ser uma coisa a mais...”* (Prefeitura, monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p. 25). Mesmo para as que gostam de trabalhar com crianças: *“Adoro, sempre gostei, acho gratificante trabalhar com crianças. Só que meu objetivo era trabalhar, poder estudar e poder ter um emprego melhor, ganhar mais. Mas não tive essa oportunidade.”* (idem). Esta mesma monitora afirma ter *“vergonha de ser tanto tempo monitora,... vergonha pela profissão”* (Prefeitura, Monitora, B1, ISS-LIPP 02/s, p.113).

“Vergonha” é o que também refere uma outra monitora da Prefeitura. Conforme seu relato, foi muito desejada pela mãe que sempre quis que ela estudasse. Moradora de Jaguariúna – município vizinho de Campinas -, lá mesmo fez o Magistério, durante o qual *“por ser boa aluna”* foi selecionada para estagiar na Prefeitura. Trabalhou depois 2 anos como recepcionista terceirizada num banco em Campinas, até ser aprovada no concurso para monitora na Prefeitura de Campinas. Decepcionada com o trabalho afirma *“tenho vergonha de dizer que sou monitora. Gosto muito de trabalhar com crianças, mas fico triste de nunca ter tido minha classe. Sonhei mais que isso para mim.”* Soma-se à vergonha, a *“culpa”* que a mãe lhe atribui por ter interrompido os estudos e submeter-se a este trabalho. Sua grande dor é quando a mãe lhe diz que *“me desejou muito para eu estar vivendo do jeito que eu estou agora (...) Ela (mãe) se decepcionou comigo.”* (Prefeitura, Monitora, I - P, ISS-LIPP 03/s, entrevista 2)

A análise elaborada por Dejours (1992:49), em relação à classe operária auxilia a compreender o sentimento de vergonha – referido pelas monitoras da Prefeitura - de submeter-se a uma atividade que não contempla sua imaginação ou inteligência, despersonalizando-as.

“É do contato forçado com uma tarefa desinteressante que nasce uma imagem de indignidade”. Compreender os sentimentos de desqualificação implica em ir além dos índices de escolarização/profissionalização e nível salarial. “Trata-se mais da imagem de si que repercute no trabalho, tanto mais honroso se a tarefa é complexa, tanto mais admirada pelos outros se ela exige um *know-how*, responsabilidade. (...) A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas que resulta sobretudo do estado dos trabalhadores taylorizados. Executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportada pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.” (DEJOURS, 1992:49).

Entretanto, entre as monitoras da Unicamp, identifica-se com frequência referências positivas à sua experiência de trabalho na creche. Como no relato que se segue no qual uma monitora contrapõe à carência afetiva no plano amoroso a satisfação de compartilhar afeto nas relações de trabalho.

“Eu acho que eu saio [para passear] porque eu não tenho uma pessoa que preenche esses momentos que você quer um carinho, uma coisa... Porque eu gosto disso... Que nem aqui, as meninas. A [colega], quando eu tiro férias, ela fica desesperada. Então elas ficam mandando bilhetes, que elas querem que eu volte. ‘Ai, volta que você está fazendo falta!’ Então é aquela coisa assim, que você se sente amada, que as pessoas gostam de você, se preocupam com você, entende? Então é uma coisa gostosa.”
(Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

As poucas monitoras, concentradas principalmente em creche da Unicamp, que afirmam gostar do que fazem, da maneira como fazem e com quem fazem, consideram seu trabalho gratificante e favorável à sua saúde. Reconhecem como sua maior fonte de desgaste as questões pessoais. À relação afetivada com as crianças e colegas de trabalho é atribuído um significado terapêutico.

“Do portão para dentro eu me transformo. Acho que quando eu chego no meu ônibus para vir para cá, o que passou, passou. Posso ter passado uma noitinha de cão, mas daqui para dentro é outra coisa. Aqui não é uma coisa cotidiana, uma rotina. Sempre tem uma coisa nova. Você está chegando e já tem uma carinha nova, um sorriso novo, é uma conversa diferente. Você dá risada com pouca coisa que você vê. Aqui se ganha pouco mas se diverte muito. É uma coisa que vai te renovando. Você tem vontade de vir trabalhar. Eu sou assim e eu sinto que para muitas delas (colegas) também é assim. Muitas falam que não, mas a gente sente que se sentem melhor aqui do que estando lá fora, estando em casa.”
(Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 16/s, entrevista 1).

No entanto, do que é elaborado e veiculado entre as entrevistadas da Unicamp, destaca-se o sentimento, referido com frequência pelas monitoras, de que as superiores hierárquicas não reconhecem como sendo de valor o trabalho que realizam. À parte as avaliações formais para incremento salarial, os afetos mobilizados pelas avaliações informais (que, sendo ou não procedentes das chefias, são percebidas como tal e veiculadas implicitamente nas relações de trabalho) são referidos como geradores de sofrimento. Afinal, conforme DEJOURS (1992a:158), “o sujeito que, submetendo seu trabalho a crítica, solicita o julgamento dos pares, pode esperar, em troca, ser reconhecido.”

Na Unicamp, uma monitora justifica da seguinte maneira o fato de considerar-se estressada: *“porque me sinto muito desmotivada em relação ao meu trabalho. A sensação é de estar fazendo de tudo e não ter valor em nenhum aspecto.”*
(Unicamp, Monitora, M2, Magistério, solteira, sem filhos, ISS-LIPP 56/a)

É o que fica claro também na entrevista de uma outra monitora da Unicamp. “*A avaliação gerava muita competição, intriga entre as colegas. Brigava-se muito, falava-se muito. Foi bom ter acabado. (...) As supervisoras não enxergam o trabalho realizado com as crianças...*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, p.121).

Conforme esta mesma monitora, não só as chefes, mas também as mães das crianças não valorizam seu trabalho. “*As mães vêem na gente simples babás.*” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, p.121).

No entanto, conforme o relato desta mesma monitora, de maneira análoga ao que Habermas preconiza como diferenciação no processo de evolução (já abordado anteriormente), ela consegue separar o que os outros pensam de seu trabalho daquilo que ela pensa do seu trabalho e as emoções distintas que geram.

“Mas eu reconheço valor no que eu faço. Não quero fazer outra coisa, trabalhar com papel, por exemplo. Gosto muito de ensinar, as crianças mais velhas aprendem muito. E quando vejo um criança me imitando, sentando em roda para cantar, para contar estórias, me emociono. As conquistas das crianças são também minhas conquistas.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 13/s, p.121).

No próximo relato, a monitora entrevistada acrescenta a esta capacidade de elaborar internamente os conflitos e significá-los positivamente, a possibilidade de elaborar os conflitos relacionais, transformando as ações comunicativas que estabelece nas suas relações de trabalho na creche. A associação que espontaneamente faz entre distorção comunicativa, estresse e trabalho é bastante esclarecedora do potencial emancipador da ação comunicativa transformada, ou transformadora.

“... houve um tempo difícil, depois que vim da roça para a cidade e não sabia me comunicar com as pessoas. Tinha então uma direção na creche que era malvada. Eu não estava bem, só tinha vontade de chorar e fugir de tudo, e mesmo assim tinha que trabalhar. Depois um médico me tratou e me deu bons conselhos. Era para eu fazer o que gostava, um crochê,

pregar botão, qualquer coisa e ... abrir a boca. Não era para guardar nada, pois isso me fazia mal. Era para me defender se fosse agredida injustamente. Tomei férias, me tratei e voltei outra para creche. Agora não engulo nada. Comigo tem que se entender no diálogo. E agora não vejo a hora de vir para creche, encontrar as pessoas...” (Prefeitura, Monitora, M1, ISS-LIPP 109/s, p.159-160).

Uma monitora da Unicamp, para dizer o que gostaria que mudasse na creche para melhorar seu cotidiano de trabalho, começou apontando limites comunicativos. Isto considerando que, explicitar os conflitos gerados pelo encontro intersubjetivo que se estabelece cotidianamente entre monitoras, crianças, mães e instituição cria as condições necessárias à transformação tanto dos sujeitos como da realidade em que estão inseridos.

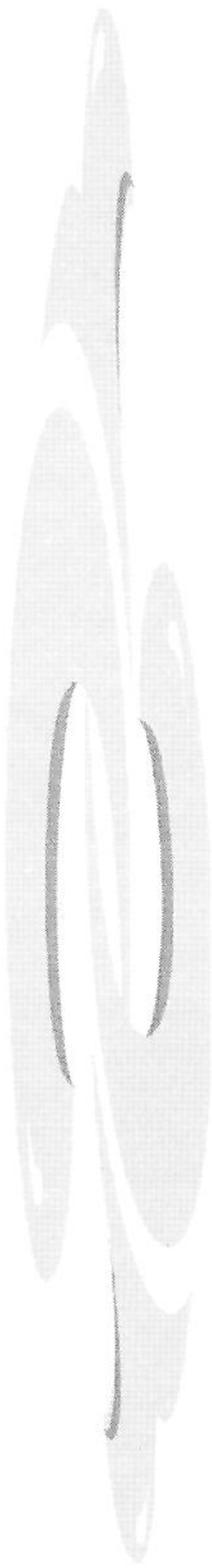
“As pessoas se mostram o tempo todo, estão sempre à mostra. Ao mesmo tempo que se mostra não permite que você vá um pouquinho além, para saber um pouquinho dela, se fecha. Talvez porque eu também sou assim, tenho uma certa dificuldade.” (Unicamp, Monitora, M4, ISS-LIPP 15/a, entrevista 7).

E seguiu propondo uma intervenção profissional que propiciasse a expressão e elaboração de sentimentos que considera nocivos às relações de trabalho porque limitantes do potencial comunicativo do grupo.

“Talvez o ideal fosse reunir com todas as psicólogas para encontrar uma dinâmica em que elas exponham o que está acontecendo de diversas formas. Não necessariamente falando, porque tem muitas (monitoras) que têm dificuldade de falar para você o que sentem. Através de reunião, alguma coisa assim, bate-papo.” (Idem).

Em seguida, explicita não só o papel favorável que esta abertura comunicativa pode vir a ter na saúde mental do conjunto das monitoras, mas também, de maneira ainda mais clara, o significado favorável à sua saúde mental que atribui à oportunidade de expressar-se na entrevista. *“Para aliviar, porque as pessoas precisam também descarregar o que estão pensando, o que estão sentindo, para... Ufa! Vomitei tudo que estava entalado! Deu para aliviar.”* (Idem)

Do que foi analisado neste último item, pode-se inferir que as representações sociais, elaboradas e veiculadas nas relações de trabalho da creche a respeito do trabalho das monitoras – aqui abordadas como avaliações - são carregadas e mobilizadoras de sentimentos, prazerosos ou dolorosos. Quando apreendidas pelas monitoras como negativas, desaprovadoras, desvalorizadoras do seu trabalho, tais conteúdos geram ou alimentam distorções comunicativas, que entravam o necessário entendimento nas relações de trabalho. Essas distorções, quando sistemáticas, impedem que os afetos mobilizados que geram sofrimento sejam expressados e elaborados, mantendo e intensificando este sofrimento. Em contrapartida, investir no potencial emancipador das ações comunicativas propicia que o mundo do trabalho seja vivido enquanto uma experiência promotora de identidade, solidariedade e autonomia.



CONSIDERAÇÕES PROVISORIAMENTE FINAIS

“É preciso, não relaxar a disciplina intelectual, mas inverter-lhe o sentido e consagrá-la à realização do inacabado. (...) É preciso não confundir realização e acabamento. Uma obra deve ser acabada; o autor precisa atingir o essencial da sua informação, o extremo do seu pensamento e o melhor da sua expressão para que ela possa atualizar ao máximo as virtudes que carregava no ponto de partida. (...) Este texto terminará incompleto” (Morin, 1999:43).

Retornando à questão original desta pesquisa, que contribuições a análise integradora de aspectos objetivos, subjetivos e sociais do estresse, apreendidos junto à categoria ocupacional monitora de creche, traz à compreensão do fenômeno? A análise desenvolvida nesta pesquisa sugere contribuições em, principalmente, duas perspectivas distintas: uma de ordem metodológica e outra concernente ao objeto de investigação, o estresse. Em relação a esta última, destacam-se quatro elementos principais que, relacionados às experiências de estresse referidas pelas monitoras de creche, auxiliam a compreensão do fenômeno.

Um primeiro elemento diz respeito à **identidade do grupo**, construída através dos significados atribuídos pelas participantes ao fato de serem mulheres, cujo desempenho profissional não as exime do cumprimento das exigências doméstico-familiares. Quando interrogadas, associam mais freqüentemente o estresse a problemas pessoais e/ou familiares. Para a maioria, que é solteira ou separada, a baixa escolaridade e profissionalização as obriga a manter um emprego que consideram desvalorizado e mal remunerado. A tensão permanente para fechar o orçamento doméstico freqüentemente as impelem a acumular outro trabalho para complementar a renda familiar e a estudar à noite em busca de um futuro melhor para si e para os seus. A maioria (65,2%) considera-se estressada e suas queixas giram em torno de cansaço, transtornos do sono, de memória, nervosismo e sintomas inespecíficos como dores agudas, crônicas ou difusas. Estas queixas são dificilmente justificadas por exames clínico-laboratoriais e sistematicamente dissociadas do mundo do trabalho. Isso contribui para que seus sofrimentos físicos e mentais sejam desconsiderados, relegados à invisibilidade.

Um segundo elemento que se destaca diz respeito à **natureza do trabalho**, identificada através dos significados que os trabalhadores atribuem a aspectos emocionalmente relevantes do seu exercício profissional, neste caso, no contexto das creches pesquisadas.

Entre os aspectos da natureza do trabalho com crianças correlacionados ao estresse destaca-se a **dependência** que as crianças de diferentes faixas etárias mantêm em relação às monitoras, para satisfação de suas necessidades mais básicas, inclusive de sobrevivência. Isto faz com que as monitoras sejam intensamente requisitadas e, ao serem

cerceadas em sua liberdade de decidir sobre a satisfação de suas próprias necessidades (por exemplo, alimentar-se ou ir ao sanitário) durante o horário de trabalho, vêm-se também dependentes de suas colegas de trabalho, com quem partilham a responsabilidade que assumem em relação às crianças.

Na questão da dependência inclui-se o aspecto da **vulnerabilidade**. Responsabilizar-se por crianças implica em responsabilizar-se por alguém socioculturalmente considerado frágil e indefeso, tanto em relação aos perigos concretos e objetivos da realidade (por exemplo, eventuais acidentes), quanto em relação às ameaças que as trocas subjetivas entre as crianças e quem se ocupa delas (por exemplo, expressão de agressividade) podem representar à integridade física e emocional das crianças. Em contrapartida, não sendo a vulnerabilidade das monitoras de creche reconhecida socioculturalmente, ficam elas também expostas a ameaças que as relações de trabalho representam à sua integridade física e emocional.

Um outro fator que ajuda a compreender o caráter estressante do trabalho com crianças é revelado pela frequência e intensidade das reclamações que as monitoras fazem das **mães das crianças**. Trata-se do fato da monitora inserir-se no permanentemente tenso e freqüentemente conflitante vínculo entre mães e filhos. Ao deixar seu filho na creche, cada mãe delega à monitora o desempenho apenas das funções de cuidadora da criança (alimentar, limpar, proporcionar repouso, entre outras) reservando para si exclusividade no desempenho do papel de mãe. No entanto, os cuidados prestados à criança mobilizam na monitora afetos ligados ao papel de mãe, que se exprimem em forma de 'maternagem'. Esta é ao mesmo tempo desejada (para o acolhimento e satisfação das necessidades de seus filhos) e rejeitada (sempre que sente a exclusividade do seu papel ameaçada) pela mãe, bem como experimentada pela monitora, que freqüentemente tenta reprimir os afetos mobilizados.

Em suma, seja pela natureza propriamente dita do trabalho com crianças (barulhos, dependência, vulnerabilidade, valorização sociocultural), seja pela inserção profissional da monitora no tenso vínculo mãe-criança, o trabalho com crianças configura-se como, além de física, **emocionalmente exigente**. Tanto a comunicação emocional dos menores (o choro, o riso e seus múltiplos significados) quanto o desenvolvimento da

cognição dos maiores, explodindo em estridência, agitação e enfrentamento de limites, configuram-se como intrinsecamente mobilizadores de emoções. No entanto, do que é nelas mobilizado, apenas os afetos considerados positivos – porque geradores de prazer – são bem recebidos nas relações profissionais. Por serem considerados ameaçadores (da integridade das crianças e das relações de trabalho), os afetos geradores de sofrimento são sistematicamente reprimidos.

Um terceiro elemento que se destaca quando se busca ampliar a compreensão do estresse diz respeito aos **significados – e valores - que são atribuídos ao trabalho** – e, conseqüentemente, ao trabalhador - pelos distintos atores sociais nele envolvidos. No caso das creches pesquisadas, a percepção, por parte das monitoras, de que seu trabalho é valorizado ou desvalorizado (por suas colegas, suas superiores hierárquicas, pelas crianças e suas mães, pelos porta-vozes da instituição ou da sociedade) desempenha um papel significativo no valor que elas próprias atribuem a seu papel profissional, na motivação para investimento pessoal no seu desempenho, na gratificação que recebem dele e, portanto, nas experiências que referem de estresse.

Nesse sentido, um primeiro aspecto a ser destacado diz respeito ao conflito que se estabelece entre a valorização sociocultural das crianças (que, compartilhada pelas monitoras, expressa-se na reprodução do discurso ‘gostar de criança’, bastante veiculado na creche) e a **desvalorização sociocultural e econômica do trabalho com crianças** – e, conseqüentemente, de quem trabalha com criança, a monitora de creche. A desvalorização da atividade pode ser em parte compreendida por sua natureza doméstica (enquanto provimento de condições favoráveis - higiene, alimento e repouso - ao desenvolvimento das crianças), o que implica, genericamente, em rebaixamento da auto-estima, de investimento e reconhecimento profissional. É de se supor que esforços no sentido de reconhecer, resgatar ou atribuir valor ao trabalho das monitoras sejam tarefa institucional e revertam em benefício de todos os envolvidos.

No âmbito das instituições investigadas, o que se identifica é que, para além desta questão sociocultural da desvalorização do trabalho com crianças, o fato institucional de valorizar o caráter educativo do trabalho das monitoras (enquanto mobilização criativa do desenvolvimento infantil), investindo na sua qualificação

profissional, contribui para que as monitoras construam uma imagem favorável do trabalho que realizam, conseqüentemente, também de si e do grupo a que pertencem. Em contrapartida, atribuir a um cargo específico – a professora - a educação das crianças na creche sugere que à monitora são atribuídas atividades inespecíficas, que dispensam o investimento criativo no desenvolvimento de cada criança, competindo às mesmas apenas a prestação de cuidados às crianças, nesta perspectiva, rotineiros e desmotivadores. Assim, a **cisão entre educar e cuidar**, quando institucionalizada, dificulta à monitora a possibilidade de ser e reconhecer-se valorizada em seu trabalho, em função da desvalorização da tarefa que executa - cuidar de criança.

Um outro aspecto da cisão entre as tarefas de educar e de cuidar que auxilia a compreender o estresse entre as monitoras investigadas diz respeito à correlação que elas estabelecem entre a **distinção de valores atribuídos a uma e outra tarefa e a distinção nos direitos e benefícios a que fazem jus quem as executa**. Conforme o que foi analisado, a distinção entre as tarefas de educar e cuidar reafirma-se como um problema para as monitoras na medida em que percebem que, a valores distintos atribuídos a cada uma das tarefas, correspondem direitos e benefícios também distintos. Como as monitoras podem compreender - e aceitar - que, trabalhando em prol das mesmas crianças, somente as professoras trabalhem apenas meio período na creche, contem com substitutas para suas ausências, participem do planejamento das atividades e de cursos de capacitação, façam jus a recessos escolares além das férias e estejam inseridas numa carreira profissional? À privação do valor atribuído à (e reconhecimento proveniente da) atividade educativa, soma-se a privação dos benefícios a ela concernentes, o que vem reforçar nas monitoras o sentir-se injustiçada por regras às quais, mesmo não concordando, são obrigadas a submeter-se, não sem sofrer.

Esta questão remete a uma reflexão a respeito do **papel do compartilhamento de premissas e objetivos entre quem decide e quem executa o trabalho**. Configura-se assim o quarto elemento que auxilia a compreender o estresse. O fato do trabalhador não identificar que partilha, com seus pares e com a instituição, seu objetivo de trabalho implica em submeter-se constantemente à tensão de cumprir regras de funcionamento que não são percebidas como corretas e justas em sua elaboração, nem

como sinceras quanto às suas intenções, nem como claras e compreensíveis quando comunicadas. Tais distorções nas ações comunicativas dificultam que os trabalhadores atinjam seus objetivos e obtenham satisfação a partir da realização de seu trabalho. Em contrapartida, o fato do trabalhador considerar como seu, de seus pares e da instituição os mesmos objetivos e premissas que norteiam e sustentam a elaboração, veiculação e aplicação das regras de funcionamento do trabalho (por exemplo referentes a horário, faltas, hora extra, férias, especificidade das tarefas, entre outras) qualifica as ações comunicativas que permeiam as relações de trabalho, evitando distorções. Além disso, depreende-se também que do grau de compartilhamento de objetivos e premissas entre quem decide e quem executa o trabalho depende **o valor atribuído ao trabalho realizado e ao trabalhador que o realiza**. Ou seja, quanto maior o grau de compartilhamento de objetivos e premissas, maior a probabilidade da monitora valorizar-se e ser valorizada pelo trabalho realizado.

A partir do que foi aqui analisado cabe sugerir:

- em relação à relativa invisibilidade, individualidade e decorrente isolamento que caracteriza a experiência do estresse, que se busque desvendar o caráter coletivo de seus condicionantes e desdobramentos - neste caso, relacionados ao trabalho de monitoras de creche;
- em relação à natureza do trabalho com crianças, é possível identificar que a emergência e recorrência de temas emocionalmente significativos, bem como as conseqüências danosas de sua repressão ou de seu tratamento inadequado por parte das monitoras, justificam um investimento institucional em propiciar sua expressão e instrumentalizar sua elaboração. Espera-se com isso que, abordadas pelas crianças, as monitoras possam sentir-se menos ameaçadas e que, portanto, possam reprimir menos que as crianças expressem seus conflitos. Favorecer que as monitoras ampliem sua capacidade de disponibilizar recursos internos mais elaborados configura-se como favorável à relação que se pretende educativa entre monitoras e crianças;

- e, finalmente, em relação à organização do trabalho nas creches pesquisadas, configura-se como indispensável a abertura de espaços de comunicação que garantam às monitoras distribuição igualitária da oportunidade de intervenção no seu processo de trabalho. As premissas e regras que balizam a consecução dos objetivos do seu trabalho devem ser submetidas a constantes revisões quanto à obediência aos critérios de veracidade (conteúdo), correção (normas), sinceridade (intenções) e inteligibilidade (aspecto comunicativo). A participação mais democrática das monitoras na elaboração (e revisão) dos objetivos do seu trabalho e das regras a que se submetem favorece a realização, valorização e satisfação profissional (e pessoal) de cada monitora e o ganho coletivo mediante a qualificação dos vínculos que as monitoras estabelecem entre si, com os demais trabalhadores da creche, com a instituição e com as crianças.

A outra perspectiva de contribuições sugerida pela análise dos dados é a **metodológica**. Com efeito, parti da constatação inicial de que os distintos olhares disciplinares vinham construindo conhecimentos fragmentados sobre o fenômeno sendo, portanto, necessária uma abordagem mais integradora. Como, na prática, enfrentar o desafio da integração nas diversas facetas do processo de pesquisa? Como lidar com instrumentos metodológicos complementares mas excludentes? Como utilizar conceitos conflitantes sobre um mesmo fenômeno? E, finalmente, como integrar aspectos bio-psico-sociais na construção do conhecimento sobre estresse?

"Para os gregos, a palavra *método* significava caminho a ser seguido. Ora a ciência tenta, exatamente, conhecer o que é desconhecido. (...) Ora, se a ciência caminha em direção ao desconhecido, qual é o caminho - o *método* - que leva até lá? Estranho paradoxo esse o de pretender dominar um método que nos permita desvendar o mistério da natureza das coisas antes de entrar numa relação efetiva com elas. Na verdade, como nos ensina o físico e filósofo Gaston Bachelard, nenhum método pode ser construído a não ser na relação com o objeto." (GONÇALVES, 1989:41-2).

Motivada pelo desafio central de integrar, durante boa parte da pesquisa empenhei-me em abordar o fenômeno quantitativa e qualitativamente. Não queria privilegiar uma **abordagem** em detrimento da outra. No entanto, como os instrumentos de naturezas distintas colhiam dados que exigiam encaminhamentos não só distintos, mas sobretudo conflitantes, chegou o momento em que foi imperioso fazer uma escolha: ou atenderia os requisitos quantitativos, para que os resultados obtidos sobre o fenômeno fossem representativos para um dado contexto investigado, ou assumiria seu caráter essencialmente qualitativo, definido pela natureza do objeto da pesquisa. Para ampliar a compreensão do fenômeno era preciso abordá-lo qualitativamente, ou seja, empenhar-me em criar as condições necessárias para que o objeto revelasse elementos de sua essência, através de uma dada realidade. Isso significou identificar, elaborar, escolher – e não apenas verificar – hipóteses pertinentes. A resolução deste conflito (entre abordagem qualitativa e/ou quantitativa do fenômeno), a que foi possível, é que esta pesquisa é essencialmente qualitativa e utiliza, sempre que necessário, instrumentos quantitativos, da forma como estes se apresentem úteis à compreensão do fenômeno investigado.

Assim, no que diz respeito aos **instrumentos**, foram utilizados, basicamente, as Representações Sociais, o mapeamento dos afastamentos por estresse e a aplicação do ISS-LIPP. As Representações Sociais constituem o principal instrumento, qualitativo, utilizado na pesquisa que permitiu apreender satisfatoriamente os significados que as pessoas elaboram e veiculam a respeito do fenômeno investigado. Entretanto, instrumentos quantitativos também foram importantes:

- o mapeamento dos afastamentos por motivo de estresse ajudou a escolher a população que seria investigada e definir o universo da pesquisa;
- a análise dos dados provenientes da aplicação do ISS-LIPP permitiu a identificação de algumas variáveis que, ao mostrarem-se estatisticamente significativas, apontaram para os recortes a serem feitos nas infinitas possibilidades de investigação do fenômeno, quando abordado numa perspectiva holística. Cabe revelar que, antes da pesquisa de campo voltar-se para a natureza do trabalho e a organização do trabalho numa e noutra instituição, muitos outros dados foram coletados, como por

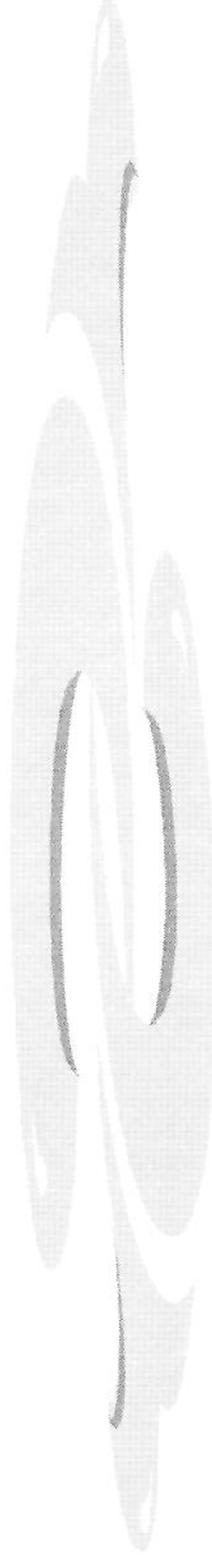
exemplo, as histórias pregressas de cada monitora em relação ao trabalho em geral e ao trabalho de monitora em particular que, por não se mostrarem relevantes nesta pesquisa, não foram aprofundados.

A forma como são tratados os **conceitos** na pesquisa também merece destaque. As pesquisas, tradicionalmente, definem um campo de conhecimentos já elaborados sobre o fenômeno que investigam, para servir de referência ao pesquisador (e ao leitor). Nesta pesquisa, opto por não me deter na construção da Saúde Mental, enquanto campo mais amplo de conhecimento sobre estresse, considerando que o acervo de conhecimentos elaborados por outros pesquisadores nesta área é suficiente para subsidiar o avanço pretendido para o problema que esta pesquisa se coloca. Em contrapartida, é construído um campo de conhecimento mais restrito ao fenômeno, no qual busca-se compatibilizar as contribuições teóricas provenientes dos distintos (e muitas vezes conflitantes) olhares disciplinares e conceituais sobre o mesmo fenômeno. Estresse, na pesquisa, diz respeito a este novo campo de conhecimento que integra conceitos, propõe-se a incluir significados que o senso comum atribui ao fenômeno, mas é deixado em aberto durante toda a pesquisa. Tal abertura conceitual, mantida ao longo da pesquisa apesar do incômodo que gerava, mostrou-se útil à tarefa de permitir que significados que a população atribui ao fenômeno investigado fossem revelados, contribuindo assim para ampliar sua compreensão.

Quanto ao **problema** original da pesquisa, as contribuições apontadas anteriormente sugerem que foi possível, em alguma medida, integrar aspectos bio-psico-sociais, objetivo-subjetivo-sociais, ou ainda individuais e coletivos do estresse: assim, por exemplo, a subjetividade aparece nas Representações Sociais de estresse elaboradas pelas monitoras, enquanto elementos objetivos são apreendidos pelo ISS-LIPP; a singularidade do estresse é abordada enquanto reação individual frente a uma dada estrutura social, mas as monitoras são também analisadas coletivamente enquanto categoria cujo trabalho predispõe ao estresse.

Esta abordagem integradora (promotora de diálogos entre distintos conceitos, abordagens e instrumentos) favorece que o conhecimento assim construído seja reconhecido como significativo e apropriado pelos próprios trabalhadores, enquanto instrumento de transformação das condições objetivas, subjetivas e sociais do fenômeno investigado.

No mais, é possível também vislumbrar que esforços integradores podem contribuir para a ampliação da compreensão de outros fenômenos humanos.



7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, G.L.B. - **Stress, diagnóstico e tratamento**. Relisul, Curitiba, 1992.
- ARDOINO, J. - Abordagem multirreferencial (plural) das situações educativas e formativas. In: BARBOSA, J.G.. **Multirreferencialidade nas Ciências e na Educação**. São Carlos, Editora da UFSCar, 1998. p.24-41.
- AREIAS, M.E.Q. - **Saúde mental, estresse e trabalho dos servidores de uma universidade**. Campinas, SP, 1999. (Tese de Doutorado - Faculdade de Ciências Médicas/Unicamp). 187p.
- AZEVEDO, A.C. - O estresse psicológico e o coração. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, 60(4):211-214, 1993.
- BADARÓ, R. de S. C. - **Campinas: o despertar da modernidade**. Campinas, Área de Publicações CMU/Unicamp. 1996. 162p.
- BALLIEUX, R. E. - Impact of mental stress on the immune response. **J. Clin Periodontol**, 18:427-430. 1991.
- BARBOSA, J. G. - Educação para a formação de autores-cidadãos. In: BARBOSA, J.G. **Multirreferencialidade nas Ciências e na Educação**. São Carlos, Editora da UFSCar, 1998. p.7-13.
- BARBOSA, J.G.. - **Multirreferencialidade nas Ciências e na Educação**. São Carlos, Editora da UFSCar, 1998a. 204p.
- BARBOSA, J.G.. - **Reflexões em torno da abordagem multirreferencial**. São Carlos, Editora da UFSCar, 1998b. 126p.
- BARBOSA, S.C.S. - **Qualidade de vida e suas metáforas: uma reflexão sócio-ambiental**. Campinas, SP. 1996. (Tese de Doutorado - Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas - IFCH/Unicamp).
- BARRETO, A.M.R. - Educação Infantil no Brasil: desafios colocados. **Cadernos Cedes**, 37:7-21, 1995.

- BATISTA, A.S. & CODO, W. – Crise de identidade e sofrimento. **In:** CODO, W. (coord.) - **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação.** Petrópolis, Vozes/ Brasília, Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação, Universidade de Brasília, Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999, p. 60-85.
- BERTONI, J.B.S. - **Saúde percebida e fatores associados em mulheres do município de Concepción - Chile.** Ribeirão Preto, SP. 1999. (Tese de Doutorado - Universidade de São Paulo. Faculdade de Enfermagem de Ribeirão Preto). 238p.
- BIRMAHER, B.; RABIN, B.S.; GARCIA, M.R.; JAIN, U.; WHITESIDE, T.L.; WILLIANSO, D.E.; AL-SHABBOUT, M.; NELSON, B.C.; DAHL, R.E; RYAN, N.D. - Cellular immunity in depressed, conduct disorder, and normal adolescents: role of adverse life events. **J Am Acad Child Adolesc Psychiatry**, 33(5):671-7. 1994.
- BOLTANSKI, L. - **As classes sociais e o corpo.** Rio de Janeiro, Graal, 1979.
- BORBA, S.da C. - Aspectos do conceito de multirreferencialidade nas ciências e nos espaços de formação. **In:** BARBOSA, J.G. **Reflexões em torno da abordagem multirreferencial.** São Carlos, Editora da UFSCar, 1998. p.11-19.
- BORYSENKO, M. - Psychoneuroimmunology: Behavioral factors and the immune response. **Revision**, 7(1):56-65. 1984.
- BRANDÃO, C.R.. (org.) - **Repensando a Pesquisa Participante.** 2. ed. SP, Brasiliense, 1985. 211p.
- BROSSCHOT, J.F.; BENSCHOP, R.J.; GODAERT, G.L.R.; OLFF, M.; SMET, M. de; HEIJNEN, C.J.; BALLIEUX, R.E. - Influence of life stress on immunological reactivity to mild psychological stress. **Psychosomatic Medicine**, 56:216-224. 1994.
- BRUSCHINI, M.C.A. - **Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias paulistanas.** SP, Fundação Carlos Chagas: Vértice, Editora Revista dos Tribunais. 1990. 222p.

- BUFALO, J.M.P. - **Creche: lugar de criança, lugar de infância: um estudo sobre as práticas educativas em um CEMEI de Campinas.** Campinas, 1997. (Dissertação de Mestrado - Faculdade de Educação da Unicamp). 117p.
- CANDEIAS, N.M.F.; ABUJAMRA, A.M.D.; LIM, T.A. - "Stress" em um Instituto de Cardiologia da Cidade de São Paulo. **Rev Bras de Saúde Ocupacional** 64(16):33-40, 1988.
- CANDEIAS, N.M.F.; ABUJAMRA, A.M.D.; SABBAG, S.N. - "Stress" em atendentes de enfermagem. **Rev. Bras. de Saúde Ocupacional** 75(20):50-58, 1992.
- CAPRA, F. - **O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente.** 14 ed. São Paulo, Ed. Cultrix. 1995.
- CAPRA, F. - **A teia da vida: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos.** São Paulo, Ed. Cultrix. 1996. 256p.
- CARDOSO, R.C.L. - Aventuras de antropólogos em campo ou como escapar das armadilhas do método. In: DURHAM, E.R. & CARDOSO, R.C.L. (org.) - **A aventura antropológica - teoria e pesquisa.** RJ, Paz e Terra, 1986. p. 95-105.
- CARVALHO, N.V. de (org.). - **A condição feminina.** SP, Vértice, Editora Revista dos Tribunais, 1988, 184 p.
- CHIZZOTTI, A. - **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** SP, Ed. Cortez, 1991.
- CODO, W. & GAZZOTTI, A.A. - Trabalho e afetividade. In: CODO, W. (coord.) - **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação.** Petrópolis, Vozes/ Brasília, Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação, Universidade de Brasília, Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999, p. 48-59.
- COHN, G. (org.) - **Max Weber: sociologia.** São Paulo, Ática, 1979. pp. 7-34.

- COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO HABITACIONAL URBANO (CDHU) DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. - **Ações de governo - Projeto Sonho Meu**. Disponível em <http://www.saopaulo.sp.gov.br/acoes/sonhomeu/index>. Acesso em 16 agosto 2000.
- COOPER, C. L. & DAVIDSON, M. - Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales. In: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C.L. (org.) - **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. Ginebra, OMS. 1988. pp.97-109
- COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO INFANTIL DO DEPARTAMENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS. - **Currículo em Construção** Campinas, Rede Municipal de Ensino Infantil de Campinas, s.d., 65p.
- CURY, C.R.J. - **Educação e contradição: elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo**. São Paulo, Cortez, 1986. 134p.
- DEJOURS, C. - A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (orgs.) - **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas. 1994. p. 21-32.
- DEJOURS, C. - **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo, Cortez-Oboré, 1992. 168p.
- DEJOURS, C. - Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.F. (org.). - **O indivíduo na organização**. São Paulo, Atlas. 1992a. p.149-73.
- DEJOURS, C. & ABDOUCHELI, E. - Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (orgs.) - **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas. 1994. p. 119-45.

- DEPARTAMENTO DE PESQUISA E PLANEJAMENTO (Dippla) DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE CAMPINAS. - **Estudo do Perfil Sócio Econômico dos Alunos de Ensino Fundamental e Pré-Escola da Rede Municipal de Ensino de Campinas/SP.** Disponível em www.campinet.sp.gov.br/~smenet/. Acesso em: 25/08/2000.
- DILLON, K. M. - Positive emotional states and enhancement of the immune system. **Psychiatry in Medicine.** 15:1985-6. 1985.
- DURHAM, E.R. - A pesquisa antropológica com populações urbanas: problemas e perspectivas. In: DURHAM, E.R. & CARDOSO, R.C.L. (org.) - **A aventura antropológica - teoria e pesquisa.** RJ, Paz e Terra, 1986. pp. 17-38.
- DURKHEIM, E. - **O Suicídio.** 5. ed. Lisboa, Presença, 1992. 405p.
- FAGUNDES, M. dos R. - **A creche no trabalho... o trabalho na creche - um estudo sobre o Centro de Convivência Infantil da Unicamp: trajetória e perspectivas.** Campinas. 1997 (Dissertação de Mestrado - Faculdade de Educação da Unicamp).
- FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS – SEADE - **Anuário Estatístico do Estado de São Paulo - 1996.** São Paulo, 1997.
- GIANNOTTI, A. - "Stress" psicológico: ambigüidade conceitual e fator de risco coronário. **Revista da Sociedade Cardiológica do Estado de São Paulo,** 3(5):7-10, 1993.
- GOFFMAN, E. - **Estigma – la identidad deteriorada.** Buenos Aires, Amorrortu. 1970.
- GOFFMAN, E. - **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo, Perspectiva, 1974.
- GONÇALVES, C.W.P. - **Os (des)caminhos do meio ambiente.** São Paulo, Contexto, 1989.
- GONÇALVES, R. - Desestabilização macroeconômica e incertezas críticas: o governo FH e suas bombas de efeito retardado. In: MERCADANTE, A. (org.) - **O Brasil pós-Real: a política econômica em debate.** Campinas, SP, UNICAMP-IE, 1997. 314p.

- GUIMARÃES, L.A.M. – **Saúde mental e trabalho em um segmento do operariado da indústria extrativa de mineração de ferro.** Campinas-SP. 1992. (Tese de doutorado – Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp). 231p.
- HABERMAS, J. - **Teoria de la accion comunicativa.** Madrid, Taurus, 1987. 618p.
- HERBERT, T. B & COHEN, S. - Stress and immunity in humans: a meta-analytic review. **Psychosomatic Medicine**, 55:364-379, 1993.
- HERZLICH, Claudine. - **Santé et Maladie: analyse d'une représentation sociale.** Préface de Serge Moscovici. Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales, 1996. 210p.
- HOLMES, T.H. & RAHE, R.H. - The social readjustment rating scale. **Journal of Psychosomatic Research**, 11:213-225, 1967.
- JARDIM, S.R.; PERECMANIS, L.; SILVA FILHO, J.F. - Processo de trabalho e sofrimento psíquico: o caso dos pilotos do Metrô do Rio de Janeiro - I. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, 45(5):265-284, 1996a.
- JARDIM, S.R.; PERECMANIS, L.; SILVA FILHO, J.F. - Processo de trabalho e sofrimento psíquico: o caso dos pilotos do Metrô do Rio de Janeiro - II. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, 45(6):323-333, 1996b.
- JEMMOTT, J.B., III. & LOCKE, S.E. - Psychosocial factors, immunological mediation, and human susceptibility to infectious diseases: How much do we know? **Psychological Bulletin**, 95:78-108, 1984.
- KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C.L. (orgs.) - **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.** Genebra, OMS, 1988. 243p.
- KALIMO, R. - Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. In: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C.L. (orgs.) - **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.** Genebra, OMS, p.3-8. 1988.

- KALIMO, R. & MEJMAN, T. - Respuestas psicológicas y de conducta al estrés en el trabajo. In: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C.L. (orgs.) - **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. Ginebra, OMS, p. 23-36. 1988.
- KARASEK, R. - Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. **American Journal of Public Health**. 71:694-705, 1981.
- KARASEK, R. & THEORELL, T. - **Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life**. USA, Basic Books. 1990. 381p.
- KIECOLT-GLASER, J. K. - Psychosocial enhancement of immunocompetence in a geriatric population. **Health Psychology**. 4:25-41, 1985.
- KLIJN, T.M.P. - **Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da universidade de Concepción, Chile**. Ribeirão Preto, SP, 1998. (Tese de Doutorado - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP). 271p.
- KOFES, M.S. - **Mulher, mulheres: diferença e identidade nas armadilhas da igualdade e desigualdade: interação e relação entre patroas e empregadas domésticas**. São Paulo, 1990. (Tese de Doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP). 379p. (2v).
- KUHN, T.S. - **A estrutura das revoluções científicas**. 2. ed. São Paulo, Ed. Perspectiva, 1978. 257p.
- KVIKSTAD, A.; VATTEN, L.J.; TRETTLI, S.; KVINNSLAND, S. - Death of a husband or marital divorce related to risk of breast cancer in middle-aged women. A neste case-control study among norwegian women born 1935-1954. **European Journal of Cancer**. 30A(4):473-7. 1994.
- LANE, S.T.M. - Usos e abusos do conceito de Representação Social. In: SPINK, M.J. (org.) **O conhecimento no cotidiano: as Representações Sociais na perspectiva da Psicologia Social**. 2. ed. SP, Brasiliense, 1993. p.58-72.

- LESHAN, L. - An emotional life history pattern associated with neoplastic diseases. **Annals of the New York Academy of Sciences**, 125:780-793. 1966.
- LEVI, L. - Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo. In: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C.L. (orgs.) - **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. Ginebra, OMS, 1988. p.9-14.
- LEVI, L. - Stress and distress in response to psychosocial stimuli. **Acta Med Scand (Suppl 528)**. 1972, vol. 191.
- LIMONGI FRANÇA, A.C. & RODRIGUES, A.L.. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. SP, Atlas, 1997. 133p.
- LIPP, M.E.N. - Uma avaliação do Inventário de Sintomas de Stress (ISS). **Estudos de Psicologia (Inst. Psicologia PUCCAMP)**, 12(1), 1995.
- LIPP, M.E.N. - **O Controle do Stress**. Campinas, Centro Psicológico de Controle do Stress, 1989. (Manual de Curso).
- LIPP, M.E.N. - Estudo Experimental de duas condições de tratamento médico-psicológico a pessoas portadoras de psoríase. In: **Psico-somática**, Núcleo de Estudos Psicológicos – NEP/Unicamp, 1991, p.4-50.
- LIPP, M.E.N. & GUEVARA, A.J.H.. - Validação empírica do Inventário de Sintomas de Stress (ISS). In: **Estudos de Psicologia**, 3(vol. 11):43-9, 1994.
- LIPP, M.E.N. & ROCHA, J.C. - **Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso**. Campinas, Icone, 1994.
- LIPP, M.E.N.; ROMANO, A.S.; COVOLAN, M.A.; NERY, M.J. - **Como Enfrentar o Stress**. Campinas, Icone, 1986.
- LOWY, M. - **Ideologias e ciências sociais: elementos para uma análise marxista**. 4. ed. SP, Cortez Editora, 1985. 112p.

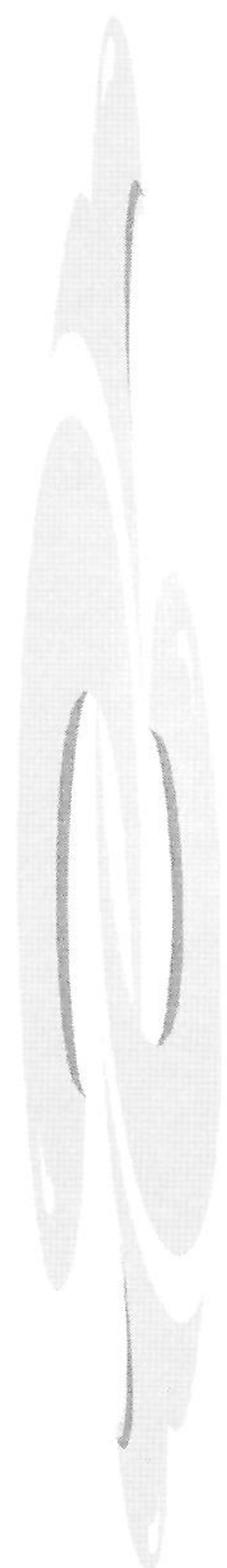
- MALINOWSKI, B. - **Argonautas do Pacífico Ocidental: um relato do empreendimento e da aventura dos nativos nos arquipélagos da Nova Guiné Melanésia**. 2. ed. São Paulo, Abril Cultural, 1978. 424p.
- MARMOT, M. & THEORELL, T. - Social class and cardiovascular disease: the contribution of work. **International Journal of Health Service**, 4:659-673, 1988. vol. 18.
- McNEIL, E.B. - **Neuroses and personality disorders**. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc, 1970.
- MENDES, R. - Importância da ocupação como determinante de saúde-doença: aspectos metodológicos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 67:18-30, 1989. v.17.
- MINAYO, M.C. de S. - Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M.C. de S. (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7. ed., Petrópolis, RJ:Vozes, 1994. 80 p.
- MISSE, M. - **O estigma do passivo sexual: um símbolo de estigma no discurso cotidiano**. RJ, Ed. Achiamé, 1979. 72p.
- MORIN, E. - **O método 3: o conhecimento do conhecimento**. Porto Alegre, Sulina, 1999. 287p.
- MOSCOVICI, S. - **A Representação Social da Psicanálise**. RJ, Zahar Editores, 1978. p.291.
- MOSS, G. E. - **Illness, immunity, and social interaction**. New York, Wiley, 1973.
- NACARATO, A.E.C.B. - **Stress no idoso: efeitos diferenciais da ocupação profissional**. Campinas, 1995 (Dissertação de Mestrado – PUC-Campinas). 72p.
- NOGUEIRA DA SILVA, A.M.A. de P.; MARTINEZ, T.L.R.; ALMEIDA, M. - Associações entre Dislipidemia, Estresse, Padrão de Comportamento Coronariano Tipo A (Perfil A), Ansiedade e Psicodinâmica Vocal, Importância dessas Associações como Fatores de Risco da Doença Arterial Coronariana. In: **Séculos XX e XXI - O que Permanece e o que se Transforma - Criatividade - V - Atualização em Medicina Psicossomática e Psicoterapia**. São Paulo, Lemos, 1996. pp.104-35.

- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. - **Classificação Internacional de Doenças** (baseada nas Recomendações da Nona Conferência de Revisão, 1975, e Adotada pela Vigésima Assembléia Mundial da Saúde). São Paulo, OMS, 1985. 815p.
- ORTNER, S.B. - Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura? In: ROSALDO, M.Z. e LAMPHERE, L. (orgs.) 1979. **A mulher, a cultura e a sociedade**. RJ, Paz e Terra, 1979. pp. 95-120.
- PANERAI, A.E. - Stress and the immune system. **Pharmacological Research**, 26(2):6-7. 1992.
- PARAVIC, T.M. - **Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile**. Ribeirão Preto, 1998. (Tese de Doutorado - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP). 271p.
- PELLETIER, K.R. & HERZING, D.L. - Psychoneuroimmunology: Toward a mindbody model: A critical review. **Advances**. 5(1):27-56. 1988.
- PENA, M.V.J. - **Mulheres e trabalhadoras**. RJ, Paz e Terra, 1981. 227p.
- PITTA, A. - **Hospital: dor e morte como ofício**. 3. ed., SP, Hucitec, 1994, 198p.
- PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS. - **Campinas: Plano Diretor. Planejamento Urbano**. Campinas, 1995. 303p.
- QUEIROZ, M. de S. - **Habermas**. Unicamp, Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, 1999. 55p. (mimeo)
- QUEIROZ, M. de S. - O paradigma mecanicista da medicina ocidental moderna: uma perspectiva antropológica. **Rev Saúde Pública**, 20:309-17, 1995.
- QUEIROZ, M de S. - **Representações Sociais: uma perspectiva crítica a partir da Teoria da Ação Comunicativa de Habermas** In: QUEIROZ, M. de S. – Um enfoque alternativo sobre saúde e doença: a experiência desenvolvida em Campinas. Relatório final, Convênio FAPESP, 1998. 25p. (mimeo)

- QUEIROZ, M. de S. - **Representações Sociais: uma perspectiva multidisciplinar em pesquisa qualitativa**. Unicamp, Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, 1998, p.26, (mimeo).
- QUEIROZ, M de S. - **Representações sobre saúde e doença: agentes de cura e pacientes no contexto do SUDS**. Campinas-SP, Ed. Da Unicamp, 1991. 138p.
- ROBAZZI, M. L. C.; PARACCHINI, S.A.; GIR, E.; SANTOS, W.D.F. dos; MORIYA, T.M. - Serviço de Enfermagem: um estudo sobre os absenteísmos. **Rev. Bras. de Saúde Ocupacional**, 69:65-70, 1990.
- ROSALDO, M.Z. - A mulher, a Cultura e a Sociedade: uma revisão teórica. In: ROSALDO, M.Z. e LAMPHERE, L. (orgs.) **A mulher, a cultura e a sociedade**. RJ, Paz e Terra, 1979, pp. 33-64.
- SÁ, C.P. de. - Representações Sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M.J. - **O conhecimento no cotidiano: as Representações Sociais na perspectiva da Psicologia Social**. 2. ed. SP, Brasiliense, 1993, pp.19-45.
- SAINT-PIERRE, H.L. - **Max Weber: entre a paixão e a razão**. Campinas, SP, Ed. da Unicamp, 1991. 175p.
- SAWAIA, B.B. - Dimensão ético-afetiva do adoecer da classe trabalhadora. In: LANE, S.T.M. & SAWAIA, B.B. (orgs.) - **Novas veredas da psicologia social**. SP, Brasiliense:EDUC, 1995, pp.157-68.
- SAWAIA, B.B. - Psicologia Social: aspectos epistemológicos e éticos. In: LANE, S.T.M. & SAWAIA, B.B. (orgs.) - **Novas veredas da psicologia social**. SP, Brasiliense:EDUC, 1995, pp.45-54.
- SAWAIA, B.B. - Representação e ideologia – o encontro desfeticizador. In: SPINK, M.J. - **O conhecimento no cotidiano: as Representações Sociais na perspectiva da Psicologia Social**. Ed. Brasiliense, 1993, pp.73-84.

- SEGNINI, L.R.P. - **Mulher em tempo novo: mudanças tecnológicas nas relações de trabalho.** Campinas, 1995. (Tese de Livre Docência - Faculdade de Educação da UNICAMP).
- SELIGMANN-SILVA, E. - Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: CAMON, V.A.A. (org) - **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil.** São Paulo, Traço, 1986. pp.54-132. (Série Psicoterapias Alternativas, v. 4)
- SELIGMANN-SILVA, E. - **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro, Ed. UFRJ; Cortez Editora, 1994. 324p.
- SELIGMANN-SILVA, E. - A sociabilidade como questão em saúde mental do trabalho. In: FERREIRA FILHO, J. & RUSSO, J. (orgs.) - **Duzentos anos de psiquiatria.** RJ, UFRJ/Relume. 1993, p.23-36.
- SELIGMANN-SILVA, E. - Trabajo y salud mental en Brasil. In: RIQUELME, H. (org.) **Otras realidades, otras vías de acceso: psicología y psiquiatría transcultural en América Latina.** Caracas, Editorial Nueva sociedad. 1992, pp. 113-132.
- SELYE, H. - **Stress, a tensão da vida.** São Paulo, Ibrasa, 1965. 351p.
- SEMEGHINI, U.C. - **Campinas (1860 a 1980): agricultura, industrialização e urbanização.** Campinas, 1988. (Dissertação de Mestrado - Instituto de Economia/Unicamp). 282p.
- SILVA, A.C.A. - **Estresse em bancários: qualidade de vida: estresse e estressores numa amostra de funcionários do Banco do Brasil.** Campinas, 1992. (Dissertação de Mestrado - PUCCAMP).
- SOUZA, A.L. - Saúde mental e trabalho: dois enfoques. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** 75:65-71, 1992. v.20.
- SPINK, M.J. - **O conhecimento no cotidiano: as Representações Sociais na perspectiva da Psicologia Social.** Ed. Brasiliense-SP. 1993a. p.311.

- SPINK, M.J. - O estudo empírico das Representações Sociais. In: SPINK, M.J. (org.) - **O conhecimento no cotidiano: as Representações Sociais na perspectiva da Psicologia Social**. Ed. Brasiliense-SP. 1993b. pp.85-108.
- STONE, A. A. - Evidence that secretory IgA antibody is associated with daily mood. **Journal of Personality and Social Psychology**. 52:988-93. 1987.
- SUAZO, S.V.V. & ROBAZZI, M.L. do C.C. - Trabalho e Saúde da Mulher Enfermeira. In: **Anais do II International Congress Women Work Health**. Rio de Janeiro. 1999.
- TEDRUS, D.M. de A.S. - **A relação adulto-criança: um estudo antropológico em creches e em escolinhas de Campinas**. Campinas, 1987. (Dissertação de Mestrado - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp). 198p.
- THIOLLENT, M. - Notas para o debate sobre pesquisa-ação. In: BRANDÃO, C.R. (org.) **Repensando a Pesquisa Participante**. 2. ed., SP, Brasiliense. 1985, pp.82-103.
- THOMAS, A.C. - **A interiorização do desenvolvimento econômico e urbanização: estudo de caso do município de Campinas – 1960/1985**. Campinas, 1990. (Monografia - Instituto de Economia/Unicamp). 101p.
- TURNER, V.W. - **Schism and Continuity in na African Society: a Study of Ndembu Village Life**. Manchester, Manchester University Press, 1957.
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Disponível em: <http://www.unicamp.br/unicamp/universidade/universidade.html>. Acesso em: 19 outubro 2000.
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Disponível em: <http://www.unicamp.br/>. Acesso em: 20 novembro 2000.
- WISNER, A. - **Por dentro do trabalho – ergonomia: método & técnica** (trad. Flora Maria Gomide Vezzà). SP, FTD: Oboré, 1987. 189p.
- VOLLHARDT, L.T. - Psychoneuroimmunology: a literature review. **Amer J Orthopsychiat**, 61(1):35-47, 1991.



8. *ANEXOS*

Inventário de Sintomas de Stress - ISS

QUADRO 1

a) Marque com um F1 os sintomas que tem experimentado nas últimas 24 horas

- 1. MÃOS (PÉS) FRIOS
- 2. BOCA SECA
- 3. NÓ NO ESTÔMAGO
- 4. AUMENTO DE SUDORESE
- 5. TENSÃO MUSCULAR
- 6. APERTO DA MANDÍBULA/RANGER DE DENTES
- 7. DIARRÉIA PASSAGEIRA
- 8. INSÔNIA
- 9. TAQUICARDIA
- 10. HIPERVENTILAÇÃO
- 11. HIPERTENSÃO ARTERIAL SÚBITA E PASSAGEIRA
- 12. MUDANÇA DE APETITE

Some 1 ponto para cada F1 que assinalou() F1

b) Marque com um P1 os sintomas que tem experimentado nas últimas 24 horas

- 13. AUMENTO SÚBITO DE MOTIVAÇÃO
- 14. ENTUSIASMO SÚBITO
- 15. VONTADE SÚBITA DE INICIAR NOVOS PROJETOS

Some 1 ponto para cada P1 que assinalou() P1

QUADRO 2

a) Marque com um F2 os sintomas que tem experimentado na última semana

- 1. PROBLEMAS COM A MEMÓRIA
- 2. MAL-ESTAR GENERALIZADO, SEM CAUSA ESPECÍFICA
- 3. FORMIGAMENTO DAS ESTREMITADES
- 4. SENSÇÃO DE DESGASTE FÍSICO CONSTANTE
- 5. MUDANÇA DE APETITE
- 6. APARECIMENTO DE PROBLEMAS DERMATOLÓGICOS
- 7. HIPERTENSÃO ARTERIAL
- 8. CANSAÇO CONSTANTE
- 9. APARECIMENTO DE ÚLCERA
- 10. TONTURA/SENSAÇÃO DE ESTAR FLUTUANDO

Some 1 ponto para cada F2 que assinalou() F2

b) Marque com um P2 os sintomas que tem experimentado na última semana

- 11. SENSIBILIDADE EMOTIVA EXCESSIVA
- 12. DÚVIDA QUANTO A SI PRÓPRIO
- 13. PENSAR CONSTANTEMENTE EM UM SÓ ASSUNTO
- 14. IRRITABILIDADE EXCESSIVA
- 15. DIMINUIÇÃO DA LIBIDO

Some 1 ponto para cada P2 que assinalou() P2

QUADRO 3

a) Marque com um F3 os sintomas que tem experimentado na última semana

- 1. DIARRÉIA FREQUENTE
- 2. DIFICULDADES SEXUAIS
- 3. INSÔNIA
- 4. NÁUSEA
- 5. TIQUES
- 6. HIPERTENSÃO ARTERIAL CONTINUADA
- 7. PROBLEMAS DERMATOLÓGICOS PROLONGADOS
- 8. MUDANÇA EXTREMA DE APETITE
- 9. EXCESSO DE GASES
- 10. TONTURA FREQUENTE
- 11. ÚLCERA
- 12. ENFARTE

Some 1 ponto para cada F3 que assinalou() F3

b) Marque com um P3 os sintomas que tem experimentado na última semana

- 13. IMPOSSIBILIDADE DE TRABALHAR
- 14. PESADELOS
- 15. SENSACÃO DE INCOMPETÊNCIA EM TODAS AS ÁREAS
- 16. VONTADE DE FUGIR DE TUDO
- 17. APATIA, DEPRESSÃO OU RAIVA PROLONGADA
- 18. CANSAÇO EXCESSIVO
- 19. PENSAR/FALAR CONSTANTEMENTE EM UM SÓ ASSUNTO
- 20. IRRITABILIDADE SEM CAUSA APARENTE
- 21. ANGÚSTIA/ANSIEDADE DIÁRIA
- 22. HIPERSENSIBILIDADE EMOTIVA
- 23. PERDA DO SENSO DE HUMOR

Some 1 ponto para cada P3 que assinalou() P3

AVALIAÇÃO

	A) F1 ()	P1 ()	Total (Horizontal)
	B) F2 ()	P2 ()	
	C) F3 ()	P3 ()	
Total (Vertical)	F ()	P ()	

- Linha A. Sintomas F (físicos) e P (psicológicos) da fase de Alerta
- Linha B. Sintomas F (físicos) e P (psicológicos) da fase de Resistência
- Linha C. Sintomas F (físicos) e P (psicológicos) da fase de Exaustão

DADOS PRELIMINARES

Tabela 1. Distribuição dos Funcionários Cadastrados, dos Afastamentos por motivo de estresse e dos Funcionários Afastados, conforme Categorização do Local de Trabalho (Educação, Promoção Social, Saúde e Administração), Prefeitura Municipal de Campinas, abril/96.

Local de Trabalho	T Func/Categ.		Afast/Categ.		Func Afast/Categ.		%(*)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Educação	2034	13,8	113	18,6	69	20,8	3,39
Promoção Social	3171	21,5	340	56,0	158	47,6	4,98
Saúde	4109	27,9	99	16,3	63	19,0	1,53
Administração	5423	36,8	55	9,1	42	12,7	0,77
TOTAL	14737	100,0	607	100,0	332	100,0	2,25

(*) Percentual dos funcionários afastados em relação ao total de funcionários conforme categorização do local de trabalho.

Tabela 2. Distribuição dos Funcionários Cadastrados, dos Afastamentos e dos Funcionários Afastados, conforme Código de Centro de Custo de cada Secretaria, Prefeitura Municipal de Campinas, abril/96.

Centro de Custo/Secretaria	Func. Cadast.		Afastamentos		Func. Afast.		
	Cod.	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administração	A	318	2,2	4	0,7	2	0,6
Cultura, Esporte e Turismo	C	448	3,0	4	0,7	4	1,2
Esporte	D	14	0,1	0	0,0	0	0,0
Educação	E	200	1,4	6	1,0	5	1,5
Finanças	F	238	1,6	6	1,0	4	1,2
Gabinete do Prefeito	G	334	2,3	3	0,5	1	0,3
Recursos Humanos	H	268	1,8	2	0,3	2	0,6
Negócios Jurídicos	J	147	1,0	2	0,3	2	0,6
Planejamento e Coordenação	L	143	1,0	3	0,5	1	0,3
Hospital Mario Gatti	M	1271	8,6	30	4,9	15	4,5
Governo	N	45	0,3	0	0,0	0	0,0
Obras e Serviços Públicos	O	140	1,0	3	0,5	3	0,9
Promoção Social	P	212	1,4	9	1,5	5	1,5
Administração Social	R	1078	7,3	8	1,3	7	2,1
Saúde	S	2996	20,3	77	12,7	54	16,3
Transporte	T	3	0,0	0	0,0	0	0,0
Agricultura e Urbanismo	U	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SAR Norte	V	1123	7,6	2	0,3	53	16,0
(não consta)	X	277	1,9	108	17,8	2	0,6
SAR Sul	W	1891	12,8	117	19,3	58	17,5
SAR Leste	Y	1105	7,5	30	4,9	21	6,3
SAR Oeste	Z	2475	16,8	193	31,8	93	28,0
Total		14726	100,0	607	100,0	332	100,0

Tabela 3. Distribuição dos Funcionários Cadastrados, dos Afastamentos e dos Funcionários Afastados, conforme a Família Ocupacional do Código de Cargos, Prefeitura Municipal de Campinas, abril/96.

Família Ocupacional	Func. Cadast.		Afastamentos		Func. Afast.		% (*)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
1. Operacional	4758	32,3	109	18,0	64	19,3	1,3
2. Administração	1895	12,9	29	4,8	21	6,3	1,1
3. Universitário	660	4,5	5	0,8	4	1,2	0,6
4. Educação	2876	19,5	124	20,4	79	23,8	2,7
5. Orquestra	99	0,7	0	0,0	0	0,0	-
6. Apoio Fam/Cri/Adol.	1073	7,3	261	43,0	110	33,1	10,3
7. Saúde	2904	19,7	79	13,0	54	16,3	1,9
8. Tecn Especializado	6	0,0	0	0,0	0	0,0	-
0. Outros (diretores, assessores...)	466	3,2	0	0,0	0	0,0	-
TOTAL	14737	100,0	607	100,0	332	100,0	2,3

(*) Percentual dos funcionários afastados em relação aos funcionários cadastrados por família ocupacional

Quadro 1: Locais de Trabalho com respectivos Números de Afastamentos, de Funcionários Afastados e de Funcionários Cadastrados, Prefeitura Municipal de Campinas, abril/96.

Local	Afastamentos	Func. Afast.	Func. Cadastrados
EDUCAÇÃO			
COORD EDUC	1	1	15
C SUPLET ANA M S ADADE	8	2	26
C SUPLETIVO VII	2	2	19
C SUPLETIVO VIII	5	3	17
EMPG CAIC	3	3	88
EMPG CARMELINA C RINCO	1	1	44
EMPG CORREA DE MELLO	3	3	96
EMPG DR EDSON L CHAVES	6	3	58
EMPG EDSON L L SOUTO	2	1	36
EMPG ELVIRA MURARO	2	2	40
EMPG JOAO A DOS SANTOS	8	3	54
EMPG JULIO DE MESQUITA FILHO	6	4	60
EMPG LEAO VALLERIE	3	2	66
EMPG M PAVANATTI FAVERO	3	3	68
EMPG PE EMILIO MIOTTI	6	4	52
EMPG PE J NARCISO V	4	3	71
EHREMBERG			
EMPG PRES FLORIANO PEIXOTO	2	2	46
EMPG PRES H A C BRANCO	5	4	59
EMPG PROF ANALIA F C COUTO	1	1	29
EMPG PROF ANDRE TOSELLO	3	2	67
EMPG PROF CIRO E MAGRO	9	4	45
EMPG PROF CLOTILDE B V ZUBEN	3	2	68
EMPG PROF DULCE B	10	4	48
NASCIMENTO			
EMPG PROF ELZA M P AGUIAR	2	1	41
EMPG PROF SYLVIA S MAGRO	6	4	50
EMPG PROF VICENTE RAO	5	3	87
EMPG RAUL PILA	5	2	53
EMPG VIOLETA D LINS	1	1	55
TOTAL ÁREA DE EDUCAÇÃO	115	70	1458

continua

Local	Afastamentos	Func. Afast.	Func. Cadastrados
C APOIO RECEP TRI CRI/ADOL	9	5	57
CEMEI ADAO EMILIANO	1	1	29
CEMEI ALEXANDRE S FARIA	1	1	28
CEMEI ANITA A FERREIRA	1	1	31
CEMEI APARECIDA CASSIOLATO	1	1	36
CEMEI BERCARIO LUA DE PAPEL	1	1	24
CEMEI BETTY PIERRO	10	5	28
CEMEI BRASILIA B E MARTINS	1	1	27
CEMEI CANTINHO DOS BAIXINHOS	16	3	17
CEMEI CATARINA M MANARINI	8	3	33
CEMEI CHA IN SUN	24	7	27
CEMEI CLAUDIO S NOVAES	2	2	39
CEMEI DR MANOEL A DA SILVA	1	1	35
CEMEI EDUARDO P ALMEIDA	6	3	34
CEMEI HAYDEE M P NOVAES	34	7	45
CEMEI IZAURA R QUERCIA	1	1	27
CEMEI JD SHANGAI	2	1	11
CEMEI JULIA S DIAS	7	3	31
CEMEI LEONOR M ZUPPI	5	3	33
CEMEI LIDIA B MASELLI	2	2	38
CEMEI M AMELIA R MASSUCCI	1	1	32
CEMEI M ANT M DE BARROS	4	2	40
CEMEI MARILENE CABRAL	5	2	38
CEMEI M BATRUM CURY	8	5	39
CEMEI M BEATRIZ C MOREIRA	24	7	46
CEMEI M LURDES D PASSOS	9	4	33
CEMEI M DO CARMO A SODRE	7	5	40
CEMEI M LAZARA D GONCALVES	6	5	36
CEMEI MATILDE A SETUBAL	1	1	37
CEMEI NAIR V CUNHA	2	2	39
CEMEI ORLANDO F COSTA	5	4	36
CEMEI PRES ARTHUR BERNARDES	6	3	23
CEMEI PRES H A C BRANCO	3	2	38
CEMEI PROF HELENA N RODRIGUES	4	2	33
CEMEI PROF OCTAVIO C BORGHI	14	3	30
CEMEI ROBERTO T SAMPAIO	4	2	40
CEMEI S FRANCISCO DE ASSIS	14	5	42
CEMEI SONIA L G T CAMARA	3	2	30
CEMEI THERMUTIS A MACHADO	24	11	40
CEMEI ZOE V BELLACHIO	3	1	44
EMEI AGOSTINHO PATTARO	2	1	29
EMEI BENJAMIN CONSTANT	13	5	22
EMEI BOLINHA DE MEL	2	2	11

EMEI CONEGO M GARCIA	2	1	22
EMEI DR MARIO GATTI	1	1	16
EMEI DR PERSEU L DE BARROS	1	1	23
EMEI GUILHERME DE ALMEIDA	3	1	15
EMEI HERMINIA RICCI	7	3	34
EMEI PDE ANCHIETA	7	4	26
EMEI PRES ARTHUR BERNARDES	1	1	30
EMEI PRES CAMPOS SALLES	1	1	19
EMEI PROF ELSE F GOMES	3	1	9
EMEI PROF H PEREIRA	1	1	22
EMEI PROF LAFAYETE A S CAMARGO	1	1	14
EMEI PROF ZULEIKA H NOVAES	1	1	13
EMEI RAO DE SOL	1	1	8
EMEI RECANTO DA ALEGRIA	2	1	22
EMEI REGENTE FEIJO	1	1	25
EMEI SERELEPE	1	1	4
EMEI TANCREDO NEVES	1	1	19
EMEI THERMUTIS A MACHADO	4	4	26
EMEI VERDE E AMARELO	1	1	3
NC CRI/ADOL - JD NILOPOLIS	1	1	4
TOTAL ÁREA DE PROMOÇÃO SOCIAL	338	157	1782
SAÚDE			
A DE ADM DA COZINHA	1	1	52
A DE NUTR E DIET	2	1	9
A INF AOS PACIENTES	1	1	10
AMBULATORIO - CEASA	4	2	11
APOIO ODONT SAR/LESTE	3	1	8
C APOIO PSICO-SOCIAL	1	1	14
AEROPORTO			
C ORIENT E APOIO SOROLOGICO	1	1	13
COORD ADM	12	4	114
COORD APOIO DIAG E TERAP	1	1	9
CS B GERALDO	1	1	40
CS BOA VISTA	2	2	31
CS CAMPOS ELISEOS	1	1	48
CS DIC I	3	2	36
CS DIC III	3	3	35
CS INTEGRACAO	3	2	55
CS JD AEROPORTO	1	1	37
CS JD AURELIA	1	1	51
CS JD PARANAPANEMA	7	1	45
CS JD STA LUCIA	1	1	52
CS JOAQUIM EGIDEO	4	2	16

CS PERSEU L DE BARROS	2	1	40
CS PQ FLORESTA	3	2	25
CS PQ SAO QUIRINO	1	1	45
CS PQ VALENCA	2	1	53
CS SOUZAS	4	2	38
CS VILA 31 DE MARCO	1	1	16
CS VILA COSTA E SILVA	1	1	46
CS VISTA ALEGRE	1	1	46
ENF DE INT DE ADULTOS	3	1	125
ENF NOTURNA 2	6	4	54
ENF PRONTO SOCORRO	3	1	62
POLICLINICA I	9	7	119
POLICLINICA II	3	3	86
POLICLINICA III	3	3	39
PRONTO ATEND - JD SAO JOSE	1	1	42
PRONTO ATEND - PQ	1	1	58
UNIVERSITARIO			
PRONTO ATEND PE ANCHIETA	1	1	87
PRONTO SOCORRO INF	1	1	48
TOTAL ÁREA DE SAÚDE	99	63	1715
OUTRAS ÁREAS (ADM)	55	42	(*)
TOTAL GERAL	607	332	(*)

(*) Não disponíveis os números de funcionários por local de trabalho que não apresentou afastamento.

Tabela 4: Distribuição dos Funcionários Afastados e Funcionários Cadastrados conforme os Locais de Trabalho referente às Áreas de Saúde, Educação e Promoção Social, Prefeitura Municipal de Campinas, abril/96.

Local	Func. Cadastr.	Func. Afast./Func. Cadastr	
		Nº	%
EMEI VERDE E AMARELO	3	1	33,3
CEMEI THERMUTIS A MACHADO	40	11	27,5
CEMEI CHA IN SUN	27	7	25,9
EMEI SERELEPE	4	1	25,0
NC CRI/ADOL - JD NILOPOLIS	4	1	25,0
EMEI BENJAMIN CONSTANT	22	5	22,7
EMEI BOLINHA DE MEL	11	2	18,2
AMBULATORIO - CEASA	11	2	18,2
CEMEI BETTY PIERRO	28	5	17,9
C SUPLETIVO VIII	17	3	17,6
CEMEI CANTINHO DOS BAIXINHOS	17	3	17,6
CEMEI HAYDEE M P NOVAES	45	7	15,6
EMEI PDE ANCHIETA	26	4	15,4
EMEI THERMUTIS A MACHADO	26	4	15,4
CEMEI M BEATRIZ C MOREIRA	46	7	15,2
CEMEI M LAZARA D GONCALVES	36	5	13,9
CEMEI PRES ARTHUR BERNARDES	23	3	13,0
CEMEI M BATRUM CURY	39	5	12,8
CEMEI M DO CARMO A SODRE	40	5	12,5
EMEI RAI0 DE SOL	8	1	12,5
APOIO ODONT SAR/LESTE	8	1	12,5
CS JOAQUIM EGIDEO	16	2	12,5
CEMEI M LURDES D PASSOS	33	4	12,1
CEMEI S FRANCISCO DE ASSIS	42	5	11,9
CEMEI ORLANDO F COSTA	36	4	11,1

EMEI PROF ELSE F GOMES	9	1	11,1
A DE NUTR E DIET	9	1	11,1
COORD APOIO DIAG E TERAP	9	1	11,1
C SUPLETIVO VII	19	2	10,5
CEMEI PROF OCTAVIO C BORGHI	30	3	10,0
A INF AOS PACIENTES	10	1	10,0
CEMEI JULIA S DIAS	31	3	9,7
CEMEI CATARINA M MANARINI	33	3	9,1
CEMEI JD SHANGAI	11	1	9,1
CEMEI LEONOR M ZUPPI	33	3	9,1
EMPG PROF CIRO E MAGRO	45	4	8,9
C APOIO RECEP TRI CRI/ADOL	57	5	8,8
CEMEI EDUARDO P ALMEIDA	34	3	8,8
EMEI HERMINIA RICCI	34	3	8,8
CS DIC III	35	3	8,6
EMPG PROF DULCE B NASCIMENTO	48	4	8,3
EMPG PROF SYLVIA S MAGRO	50	4	8,0
CS PQ FLORESTA	25	2	8,0
C SUPLET ANA M S ADADE	26	2	7,7
EMPG PE EMILIO MIOTTI	52	4	7,7
EMEI PROF ZULEIKA H NOVAES	13	1	7,7
C ORIENT E APOIO SOROLOGICO	13	1	7,7
POLICLINICA III	39	3	7,7
ENF NOTURNA 2	54	4	7,4
EMEI PROF LAFAYETE A S CAMARGO	14	1	7,1
C APOIO PSICO-SOCIAL AEROPORTO	14	1	7,1
EMPG PRES H A C BRANCO	59	4	6,8
EMPG JULIO DE MESQUITA FILHO	60	4	6,7
CEMEI SONIA L G T CAMARA	30	2	6,7
EMEI GUILHERME DE ALMEIDA	15	1	6,7
CS BOA VISTA	31	2	6,5
EMEI DR MARIO GATTI	16	1	6,3

CS VILA 31 DE MARCO	16	1	6,3
CEMEI PROF HELENA N RODRIGUES	33	2	6,1
POLICLINICA I	119	7	5,9
EMPG JOAO A DOS SANTOS	54	3	5,6
CS DIC I	36	2	5,6
CEMEI LIDIA B MASELLI	38	2	5,3
CEMEI MARILENE CABRAL	38	2	5,3
CEMEI PRES H A C BRANCO	38	2	5,3
EMEI PRES CAMPOS SALLES	19	1	5,3
EMEI TANCREDO NEVES	19	1	5,3
CS SOUZAS	38	2	5,3
EMPG DR EDSON L CHAVES	58	3	5,2
CEMEI CLAUDIO S NOVAES	39	2	5,1
CEMEI NAIR V CUNHA	39	2	5,1
EMPG ELVIRA MURARO	40	2	5,0
CEMEI M ANT M DE BARROS	40	2	5,0
CEMEI ROBERTO T SAMPAIO	40	2	5,0
EMEI CONEGO M GARCIA	22	1	4,5
EMEI PROF H PEREIRA	22	1	4,5
EMEI RECANTO DA ALEGRIA	22	1	4,5
EMPG M PAVANATTI FAVERO	68	3	4,4
EMPG PRES FLORIANO PEIXOTO	46	2	4,3
EMEI DR PERSEU L DE BARROS	23	1	4,3
EMPG PE J NARCISO V EHREMBERG	71	3	4,2
CEMEI BERCARIO LUA DE PAPEL	24	1	4,2
EMEI REGENTE FEIJO	25	1	4,0
EMPG RAUL PILA	53	2	3,8
CEMEI BRASILIA B E MARTINS	27	1	3,7
CEMEI IZAURA R QUERCIA	27	1	3,7
CEMEI ALEXANDRE S FARIA	28	1	3,6
CS INTEGRACAO	55	2	3,6
COORD ADM	114	4	3,5

POLICLINICA II	86	3	3,5
EMPG CAIC	88	3	3,4
EMPG PROF ANALIA F C COUTO	29	1	3,4
EMPG PROF VICENTE RAO	87	3	3,4
CEMEI ADAO EMILIANO	29	1	3,4
EMEI AGOSTINHO PATTARO	29	1	3,4
EMEI PRES ARTHUR BERNARDES	30	1	3,3
CEMEI ANITA A FERREIRA	31	1	3,2
EMPG CORREA DE MELLO	96	3	3,1
CEMEI M AMELIA R MASSUCCI	32	1	3,1
EMPG LEAO VALLERIE	66	2	3,0
EMPG PROF ANDRE TOSELLO	67	2	3,0
EMPG PROF CLOTILDE B V ZUBEN	68	2	2,9
CEMEI DR MANOEL A DA SILVA	35	1	2,9
EMPG EDSON L L SOUTO	36	1	2,8
CEMEI APARECIDA CASSIOLATO	36	1	2,8
CEMEI MATILDE A SETUBAL	37	1	2,7
CS JD AEROPORTO	37	1	2,7
CS B GERALDO	40	1	2,5
CS PERSEU L DE BARROS	40	1	2,5
EMPG PROF ELZA M P AGUIAR	41	1	2,4
PRONTO ATEND - JD SAO JOSE	42	1	2,4
EMPG CARMELINA C RINCO	44	1	2,3
CEMEI ZOE V BELLACHIO	44	1	2,3
CS JD PARANAPANEMA	45	1	2,2
CS PQ SAO QUIRINO	45	1	2,2
CS VILA COSTA E SILVA	46	1	2,2
CS VISTA ALEGRE	46	1	2,2
CS CAMPOS ELISEOS	48	1	2,1
PRONTO SOCORRO INF	48	1	2,1
CS JD AURELIA	51	1	2,0
A DE ADM DA COZINHA	52	1	1,9

CS JD STA LUCIA	52	1	1,9
CS PQ VALENCA	53	1	1,9
EMPG VIOLETA D LINS	55	1	1,8
PRONTO ATEND - PQ UNIVERSITARIO	58	1	1,7
ENF PRONTO SOCORRO	62	1	1,6
PRONTO ATEND PE ANCHIETA	87	1	1,1
ENF DE INT DE ADULTOS	125	1	0,8

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Data: ___/___/___

Nome: _____ Idade: _____ anos

(Instituição/ Local de Trabalho/ Módulo)

I - Identificação Geral

- Expectativas, satisfação/frustrações com a situação afetiva atual:
- Está satisfeita com sua escolaridade/formação profissional?
- Se estuda à noite, como se sente a este respeito (motivação, disposição, satisfação, desgaste)

II - Relações Familiares e Sociais

- Família de origem (constituição/relações/migração)
- Constituição da família menor (integrantes, papéis, relações, sentimentos, expectativas/frustrações):
- Dinâmica interna/externa (papéis, relações, sentimentos / solidariedade, dependência, autonomia / expectativas / fontes de satisfação e frustração):

III - histórico de Trabalho

- Trabalho na família de origem (relação dos pais com o trabalho - ocupação, significado, nível de expectativas/satisfação; projetos para o seu futuro)
- Ingresso no mundo do trabalho (idade; ocupação; condições de contrato e natureza das tarefas)
- Por que você é monitora? (como chegou ao emprego; por que fica)
- Há quanto tempo é monitora?
- Há quanto tempo se ocupa deste módulo?
- O que te agrada no seu trabalho? (se é que alguma coisa te agrada)
- O que você mudaria no seu trabalho ou emprego para que ficasse do seu agrado?
- Você gostaria de ter outro trabalho? (ou outro emprego, ou outra função dentro da mesma instituição)
- Como você vai para a creche? a pé, de carro, de ônibus? durante quanto tempo? como a locomoção é vivenciada diariamente?

IV - Condições de Trabalho

- Horário de trabalho: o que é determinado oficialmente? qual o horário que você tem feito? qual o horário que você gostaria de fazer?
- Planejamento das atividades: é feito? você participa? gosta ou gostaria de participar?
- Como considera a divisão de tarefas, entre as monitoras e no conjunto com as demais funcionárias? (adequada, inadequada, justa, injusta)
- Você encontra solidariedade entre as demais monitoras?

ROTEIRO DE ENTREVISTA

V - Natureza do Trabalho

- Enumere pelo menos 3 tarefas básicas no seu módulo, indicando o que considera agradável e desagradável em cada uma delas:
- Como você se relaciona com o choro das crianças?
- Você se considera carinhosa com as crianças?
- O que você dá, acha que dá ou gostaria de dar às crianças que cuida?
- Você recebe ou espera receber alguma coisa delas?
- Como você relaciona o cuidar de crianças com seu instinto maternal?

VI - Avaliação Pessoal do Trabalho

- Você considera seu trabalho estimulante, gratificante/monótono, enfadonho/se depende, depende do que?
- Você considera seu trabalho insalubre? (sim, não, por que)
- Você acha que alguma coisa no seu trabalho poderia melhorar?
- Em que condições você sai do trabalho? (necessidade de descansar/disposição para os afazeres domésticos, dar atenção aos familiares, se divertir, continuar trabalhando ou estudando)

VII - Condições de Saúde

- Você se sente estressado?
- O que você entende por sentir-se estressado ou por estresse?
- Algum problema de saúde te incomoda ultimamente (últimas semanas)?
- Tomou alguma providência em relação a este problema de saúde?
- Você faz uso de tranquilizantes?

LISTA DE VARIÁVEIS – BANCO DE DADOS

A	Número de ordem	de 001 a 125
B	Instituição	P = Prefeitura U = Unicamp
C	Local de trabalho	1 = creche da Prefeitura (preservada a identificação) 2 = creche da Prefeitura (preservada a identificação) 3 = B = Berçário do Ceci (Unicamp) 4 = M = Maternal do Ceci (Unicamp)
D	Módulo	B1e B2: berçários M1, 2, 3 e 4: maternais I: infantil P: pré 99: não se aplica
E	Faixa etária	1 = B1 e B2 (3 a 15 meses) 2 = M1 e M2 (1 - 2 anos) 3 = M3 e M4 (3 - 4 anos) 4 = I e P (5 - 6 anos) 99 = não se aplica
F	Função	M = monitoras/recreacionistas Prof = professora Limp = limpeza/serviços gerais Coz = cozinheira e ajudantes Adm = cargos administrativos Enf = atendentes e auxiliares de enfermagem Sup = supervisão e apoio (pedagogas, psicólogas, enfermeiras, assistentes sociais, nutricionistas) Dir = diretoria OP = orientadora pedagógica
G	Tipo de contato com a criança	T = total P = parcial direto I = indireto
H	Estado civil	S = solteira e separada C = Casada e amasiada
I	Número de filhos	de 0 a 7
J	Categorização do número de filhos	1 = 0 2 = 1 - 2 3 = 3 ou +
K	Idade	de 18 a 66 anos
L	CtgIdade	1 = 18 - 29 anos 2 = 30 - 39 anos 3 = 40 anos ou +
M	Ano de ingresso na função	de 75 a agosto/98
N	Tempo no Trabalho	1 = de 96 a 98 (1-2 anos)

		2 = de 90 a 95 (3-8 anos) 3 = de 85 a 89 (9-13 anos) 4 = de 75 a 84 (14-23 anos)
O	Escolaridade	1 = 1º GI/C 2 = 2º GI/C 3 = 3º GI/C
P	Formação	N = normal, não específica Mag = magistério Ped = pedagogia Enf = enfermagem (outras)
Q	Categorização quanto a formação	1 = E (especificidade pedagógica) 2 = I (inespecificidade pedagógica)
R	Resultado do ISS-LIPP	S = sintomático A = assintomático
S	Fase do estresse	A = alerta R = resistência E = exaustão 99 = não se aplica (assintomáticos)
T	Predominância de sintomas	F = físicos P = psicológicos 99 = não se aplica (assintomáticos)
U	Soma de sintomas	de 1 a 44
V	Categorização da soma de sintomas	1 = 1 a 6 2 = 7 a 19 3 = 20 a 44
W	Considerar-se estressado	S = sim N = não 99 = dado não disponível
X	Considerar seu trabalho prejudicial à sua saúde	S = sim N = não 99 = dado não disponível

RESULTADOS PRELIMINARES

“Estresse e Trabalho: o caso das monitoras de creche de Campinas-SP”

Resultados Preliminares (pesquisa em andamento)

Aos profissionais das áreas de

Saúde do Trabalhador e Educação Infantil da

Prefeitura Municipal de Campinas-SP e Unicamp,

que direta ou indiretamente estão participando da pesquisa

“Estresse e Trabalho: o caso das monitoras de creche de Campinas-SP”

Em sinal de reconhecimento e agradecimento às inúmeras contribuições recebidas no decorrer desta pesquisa, adianto aqui alguns resultados obtidos que, apesar de ainda brutos, podem já ser úteis no encaminhamento de vossas reflexões e atividades.

Os dados que se seguem referem-se a:

- levantamento e mapeamento dos afastamentos por motivo de estresse, ocorridos durante o ano de 95, entre os funcionários públicos municipais de Campinas-SP;
- aproximação qualitativa do cotidiano das relações de trabalho numa creche da Prefeitura, incluindo observações, entrevistas e conversas informais;
- inclusão de 3 creches - sendo 2 da Unicamp - para que aspectos institucionais, vinculados à organização do trabalho, pudessem emergir e contribuir na análise compreensiva do estresse;
- aplicação do ISS-LIPP (Inventário de Sintomas de Estresse) em 125 participantes da pesquisa.

Primeiros Resultados:

1 - Entre os funcionários públicos municipais de Campinas-SP, monitora de creche é a categoria ocupacional que mais se afasta por motivo de estresse

Conforme os dados apresentados abaixo na Tabela 1, dos 607 afastamentos por motivo de estresse ocorridos durante o ano de 95 entre os funcionários públicos municipais de Campinas-SP, 238 (39,2%) corresponderam à categoria ocupacional

monitoras de creche, que era constituída de 971 funcionárias, ou seja, apenas 6,6% do total de 14.737 funcionários em abril/96. No entanto, estes 607 afastamentos foram efetuados por 332 funcionários, o que perfaz uma média de 1,8 afastamento/funcionário que se afastou, sendo que entre as monitoras de creche esta média se elevou para 2,4. Além disso, destes 332 funcionários que se afastaram por motivo de estresse, 101 (30,4%) eram monitoras de creche, o que correspondeu a 10% do total de 971 funcionários na categoria (isto considerando que os 332 funcionários afastados representavam apenas 2% dos 14.737 funcionários então cadastrados). Estes primeiros resultados indicaram a categoria ocupacional a ser pesquisada – monitora de creche.

Tabela 1: Funcionários cadastrados, Afastamentos por motivo de estresse e Funcionários Afastados em 1995*, conforme a Categoria Ocupacional.

Categoria	Funcionários Cadastrados		Afastamentos				Funcionários Afastados		
	Nº	%	Nº	%	Média	Nº	%	%	
Monitor	971	6.6%	238	39.2%	24.5%	2.4	101	30.4%	10.4%
Professor	2580	17.5%	117	19.3%	4.5%	1.6	72	21.7%	2.8%
Enfermagem	1615	11.0%	58	9.6%	3.6%	1.5	38	11.4%	2.4%
Servente	797	5.4%	47	7.7%	5.9%	1.6	29	8.7%	3.6%
Administr.	1192	8.1%	28	4.6%	2.3%	1.9	15	4.5%	1.3%
Cozinheiro	272	1.8%	19	3.1%	7.0%	1.7	11	3.3%	4.0%
Técnico	370	2.5%	17	2.8%	4.6%	2.4	7	2.1%	1.9%
Guarda	764	5.2%	11	1.8%	1.4%	1.6	7	2.1%	0.9%
Ajudante	1271	8.6%	9	1.5%	0.7%	1.3	7	2.1%	0.6%
Médico	1043	7.1%	6	1.0%	0.6%	1.0	6	1.8%	0.6%
Dentista	250	1.7%	6	1.0%	2.4%	1.5	4	1.2%	1.6%
Coletor	135	0.9%	6	1.0%	4.4%	1.5	4	1.2%	3.0%
Diretor	195	1.3%	5	0.8%	2.6%	1.3	4	1.2%	2.1%
Fiscal	245	1.7%	3	0.5%	1.2%	1.0	3	0.9%	1.2%
Motorista	374	2.5%	2	0.3%	0.5%	1.0	2	0.6%	0.5%
Pedreiro	254	1.7%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Jardineiro	167	1.1%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Engenheiro	95	0.6%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Assessor	105	0.7%	0	0.0%	0.0%	0.0	0	0.0%	0.0%
Outros	2042	13.9%	35	5.8%	1.7%	1.6	22	6.6%	1.1%
TOTAL	14737	100.0%	607	100.0%	4.1%	1.8	332	100.0%	2.3%

*Dados baseados no Cadastro Geral dos Funcionários Públicos Municipais de Campinas-SP de abril/96.

Com o objetivo de verificar as variáveis que poderiam influenciar o resultado do ISS-LIPP foi utilizada análise de regressão logística para resposta dicotômica - sintomáticos e assintomáticos - Tabela 2. Partindo do modelo saturado (com todas as variáveis), pelo critério de seleção *stepwise*, obteve-se o seguinte resultado para o conjunto total das participantes da pesquisa¹:

Tabela 2: Resultado Final da Regressão Logística Multivariada para o Resultado do ISS-LIPP (n=123).

Variável	Odss
Instituição (Prefeitura e Unicamp)	1.87
Formação Inespecífica (comparada ao Magistério e Pedagogia)	3.849
Insalubridade	4.138

Ou seja, conforme a Tabela 2, o funcionário de creche da Prefeitura tem 1,87 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário de creche da Unicamp; o funcionário que trabalha em creche sem formação específica para tal tem 3,849 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário com formação em Magistério ou Pedagogia; e o funcionário de creche que descreve seu trabalho como insalubre tem 4,138 vezes mais chance de apresentar resultado sintomático para o teste ISS-LIPP do que o funcionário que não faz esta associação.

2 - Entre as funcionárias das creches pesquisadas, as que se ocupam direta e totalmente das crianças – as monitoras - tendem a ser mais estressadas do que as que se ocupam delas apenas parcial ou indiretamente.

Seguindo a indicação de inúmeros dados qualitativos que apontam tanto para a natureza estressante da tarefa de cuidar de crianças, como para fatores estressantes presentes na organização da tarefa de cuidar de crianças, foi analisado estatisticamente o significado da variável “tipo de contato” com as crianças em relação ao resultado do ISS-LIPP. Para tanto, as diversas funções exercidas na creche foram categorizadas em contato total (exclusivamente monitoras), contato direto parcial (professoras, enfermagem, supervisoras) e contato indireto (administração, cozinha, limpeza entre outras). A aplicação do Qui-quadrado aos dados da Tabela 3 indica que é significativa a diferença

¹ Um novo modelo de regressão logística está sendo preparado especificamente para as 71 monitoras.

entre o percentual de funcionárias de contato total com as crianças que são sintomáticas para o ISS-LIPP (70% das monitoras) e os percentuais de sintomáticas para os demais tipos de contato (parcial direto e indireto), do que se pode presumir que o tipo de contato com a criança influencia significativamente no resultado do ISS-LIPP. Assim sendo, quanto maior a intensidade do contato com a criança, maior a chance do funcionário ser sintomático para o ISS-LIPP. No entanto, uma aparente incoerência no comportamento das duas outras categorias - percentual de sintomáticas entre as funcionárias de contato parcial direto (42%) ser inferior ao de contato indireto (54%) - requer o auxílio de duas outras categorias analíticas para explicar este fato: uma é a diferença na jornada de trabalho, uma vez que entre as funcionárias de contato parcial direto estão as professoras de creche da Prefeitura, sendo que estas só trabalham lá meio período; a outra diz respeito a especificidade ou não da formação para o trabalho, já que todas as funcionárias de contato parcial direto - tanto na Prefeitura quanto na Unicamp - são professoras e supervisoras que têm formação específica para trabalhar com crianças, variável esta que o modelo de regressão logística indicou ter influência significativa na redução de sintomáticos para o ISS-LIPP.

3 - As monitoras de creche da Prefeitura apresentam índices de sintomas de estresse significativamente superiores às da Unicamp

A aproximação qualitativa do cotidiano de trabalho nos quatro estabelecimentos de Educação Infantil pesquisados, sendo dois da Prefeitura e dois da Unicamp, permitiu evidenciar diferentes níveis de estresse entre eles. Tanto a observação do nível de tensão presente nas relações interpessoais, como a identificação do desgaste comunicado nas falas - informais e entrevistas - apontaram para uma maior concentração de referências/fatores/evidências de estresse no contexto institucional da Prefeitura do que da Unicamp. Tal diferença institucional foi confirmada estatisticamente. Conforme aplicação do teste Qui-quadrado aos dados da Tabela 4 é significativa a diferença entre os percentuais de resultado para o teste ISS-LIPP das monitoras por instituição, ou seja, monitoras de creche da Prefeitura têm chance significativamente maior de ter resultado sintomático para o ISS-LIPP que monitoras de creche da Unicamp.

Tabela 3: Verificação de associação entre tipo de contato com as crianças e resultado do ISS-LIPP

Tipo de contato	Resultado ISS-LIPP		Total
	Assintomáticos	Sintomáticos	
Indireto (administração, limpeza, cozinha.)	16 46%	19 54%	35 100%
Parcial (professora, supervisora)	11 58%	8 42%	19 100%
Total (monitora)	21 30%	50 70%	71 100%
Total	48	77	125

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,045 (significativo somente se $p \leq 0,05$)

Tabela 4: Comparação do percentual de resultado sintomático no grupo de monitoras por instituição.

Instituição	Resultado ISS-LIPP		Total
	Assintomáticos	Sintomáticos	
Prefeitura	3 12%	22 88%	25 100%
Unicamp	18 40%	28 60%	46 100%
Total	21	50	71

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,017 (significativo somente se $p \leq 0,05$)

No entanto, de acordo com a Tabela 5, não é significativa a diferença de proporções de monitoras que se consideram estressadas por instituição. O que é curioso observar é que na Prefeitura, enquanto 88% das monitoras são sintomáticas para o ISS-LIPP, apenas 60% delas responderam afirmativamente à questão “considera-se estressado?” Já na Unicamp, enquanto apenas 60% das monitoras são sintomáticas para o ISS-LIPP, 68% delas responderam afirmativamente à mesma questão.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SECÃO CIRCULANTE

Tabela 5: Comparação de proporções de “considera-se estressado” no grupo de monitoras entre as instituições.

Instituição	“considera-se estressado”		Total
	Não	Sim	
Prefeitura	10 40%	15 60%	25 100%
Unicamp	14 32%	30 68%	42 100%
Total	24	45	69*

*OBS: falta de dados para 2 participantes.

Teste Qui-quadrado p-valor = 0,493 (significativo somente se $p \leq 0,05$)

Em consonância com os dados estatísticos aqui apresentados, prossigo analisando qualitativamente as Representações Sociais de estresse apreendidas no cotidiano de trabalho das participantes da pesquisa. Considero que associar tais dados quantitativos à análise compreensiva de categorias como a natureza exigente/desgastante/ gratificante da tarefa de cuidar de crianças e a especificidade da organização do trabalho na creche, numa e noutra instituição, pode contribuir significativamente para a ampliar a compreensão da experiência do estresse em geral e, em particular, do relacionado às situações de trabalho.

Sendo só para o momento,

Atenciosamente,

Campinas, 23 de março de 1999.

Maria Cecília Masselli*

* **Maria Cecília Masselli** é enfermeira habilitada em Saúde Pública, mestre em Educação e doutoranda em Saúde Mental pelo Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da FCM/Unicamp.
Endereço para contato: Rua Rocha Camargo, 109 – 13.073-220 – Campinas-SP;
fone: (019) 242-9044; e-mail: masselli@obelix.unicamp.br