

# inter VOZ es

trabalho saúde cultura

volume 1, nº 2, novembro de 2016



**Intervozes – trabalho, saúde, cultura/**

FASE/ENSP/ISC

Petrópolis: FASE, 2016.

Semestral

1. Trabalho e Saúde 2. Cultura e Trabalho 3. Saúde do trabalhador 4. Saúde coletiva 5. Ciências sociais e Saúde 6. Representações Sociais e Saúde 7. Administração e Saúde 8. Gestão de pessoas

Atribuição-Sem Derivações-Sem Derivados  
CC BY-NC-ND



INTERVOZES é uma publicação interdisciplinar, com periodicidade semestral, destinada à publicação da produção acadêmica e cultural, preferencialmente de trabalhos de estudantes de graduação e pós-graduação. É uma iniciativa interinstitucional, envolvendo docentes de diferentes cursos e instituições, e editada pela Coordenação de Pesquisa e Pós-Graduação da FMP/FASE.

Pretende contribuir para a reflexão e o debate no campo de estudos sobre trabalho, saúde e cultura, especialmente sobre temas e questões relativos as transformações correntes no mundo do trabalho, as relações e a gestão do trabalho nas organizações, as condições e qualidade de vida do trabalhador, aos problemas de saúde do trabalhador, a educação popular em saúde e formação para o mundo do trabalho, aos sentidos e representações envolvidos na produção e reprodução do trabalho, bem como aspectos culturais, políticos e de serviços de saúde.

#### **Editores/Editors**

*João Carlos de Miranda – FMP/FASE*

*Maria Regina Bortolini de Castro– FMP/FASE*

#### **Conselho Editorial/Editorial Board**

*Eduardo Navarro Stotz - FIOCRUZ*

*João Carlos de Miranda– FMP/FASE*

*Jose Augusto Pina - FIOCRUZ*

*Márcia Guimarães de Mello Alves - UFF*

*Maria Regina Bortolini de Castro– FMP/FASE*

*Rodrigo Antonio Alves Lopes– FMP/FASE*

*Lucas Bronzatto Silveira - MS*

*Luciene Lopes Baptista - FMP/FASE*

*Luiz Carlos Fadel Vasconcelos - FIOCRUZ*

*Luiz Fernando Rangel Tura – UFRJ*

*Márcia de Assunção Ferreira – UFRJ*

*Marcia Amaral - FMP/FASE*

*Maria Ester de Freitas - FGV/SP*

*Maria Eunice Maciel - UFRS*

*Rosa Cristina Monteiro – UFRRJ*

*Sergio Lucio Garcia Ramos - FIOCRUZ*

*Sonia Acioli de Oliveira - UERJ*

*Veronica Silva Fernandez - UFF*

#### **Conselho Científico/Scientific Council**

*Adriana de S. Thiago Papinuto - FMP/FASE*

*Aluísio Gomes da Silva Junior - UFF*

*Ana Inês Simões Cardoso de Melo - UERJ*

*Ana Maria Auler Matheus Peres - FMP/FASE*

*André Laino – UFF*

*André Luis de Oliveira Mendonça - UERJ*

*Angela Maria Silva Arruda- UFRJ*

*Armando Cypriano Pires - UFF*

*Cassia Baldini Soares - USP*

*Celia Maria Sivalli Campos - USP*

*Cristina Maira Rabelais Duarte – FIOCRUZ*

*Felix Júlio Rosenberg - FIOCRUZ*

*Gaudêncio Frigotto - UERJ*

*Gil Sevalho - ENSP/FIOCRUZ*

*Helena Maria Scherlowski Leal David – UERJ*

*Humberto Medrado G. Ferreira - FMP/FASE*

*José Abdalla Helayël-Neto - CBPF*

*José Marçal Jackson Filho - FUNDACENTRO*

*Katia Reis de Souza - FIOCRUZ*

#### **Produção Editorial /Editorial Production**

#### **Assistente Administrativo/Administrative assistant**

*Roberta Mattos Stumm – FMP/FASE*

*Bryan Ubiratan Plum – FMP/FASE*

#### **Revisão de textos/Text revision**

*Elaine Mayworm*

*Marcelo Del Aguila*

#### **Desenvolvimento Web/Web Development**

*Artur Leonardo Santiago de Aquino/ Cássio de*

*Oliveira Ferraz/ Marcelo Prates Geraldi –*

*FMP/FASE*

#### **Imagens/Images**

*Claudio Partes*

*Foto da capa: oficina de sapateiro retratada numa aquarela de Jean-Baptiste Debret, publicada na Viagem pitoresca e histórica ao Brasil (1816-1831)*

<b>EDITORIAL</b>	<b>04</b>
<b>ARTIGOS</b>	
<b>Satisfação no Trabalho: Uma Pesquisa Aplicada ao Ramo do Comércio Varejista</b>	<b>05</b>
<i>Job Satisfaction: A Research Applied to The Field of Retail Trade Branch</i> <i>Luiz Gustavo Guerra; Rovena Lopes Paranhos</i>	
<b>Práticas Inovadoras no Desenvolvimento Humano: Universidades Corporativas: Um Estudo de Caso</b>	<b>21</b>
<i>Innovative Practices in Human Development: Corporate Universities: A Case Study</i> <i>Carolina Winkelmann Imbelloni; Júlio Cesar Teixeira de Freitas</i>	
<b>Saúde do Trabalhador: Um Desafio Para a Política de Atenção à Saúde Pública e Segurança do Servidor Público Federal (PASS)</b>	<b>34</b>
<i>Health Worker: A Challenge For Health Care Policy Public Safety and Federal Civil Servant (pass)</i> <i>Marcia Pacheco; Martha Freire</i>	
<b>DEBATE</b>	
<b>Sentidos do Trabalho no Mito Grego do “Roubo do Fogo”: Uma Análise Histórica Comparada das Narrativas de Hesíodo e Ésquilo</b>	<b>54</b>
<i>Work Senses in The Greek Myth of "Fire Theft": A Historical Analysis Compared The Narratives of Hesiod and Aeschylus</i> <i>Sérgio Lúcio Garcia Ramos</i>	
<b>Prometeu Acorrentado e o Significado Trágico do “Roubo do Fogo”: Uma Provocação</b>	<b>82</b>
<i>Prometheus Bound and The Tragic Meaning of "Fire Theft": A Provocation</i> <i>Marcia do Amaral</i>	
<b>Tributo à Éris: A Dialética Como a Luta Essencial da Condição Humana</b>	<b>87</b>
<i>Tribute to Eris: Dialectics as The Essential Struggle of The Human Condition</i> <i>André Luis de Oliveira Mendonça</i>	
<b>Elpis, Éris e a Terceira Margem da Escrita</b>	<b>92</b>
<i>Elpis, Éris and The Third Margin of Writing</i> <i>Sérgio Lúcio Garcia Ramos</i>	
<b>OUTRAS VOZES</b>	
<b>Entrevista com Emanuel Melato (Dirigente sindical dos metalúrgicos de Campinas e Região, e membro da coordenação da Intersindical – Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora)</b>	<b>97</b>
<i>Interview with Emanuel Melato (Union leader of the metalworkers and Campinas region and member of the coordination of the Inter - Fighting instrument and Organization of the Working Class)</i> <i>Entrevistador: Eduardo Navarro Stotz</i>	
<b>RESENHA</b>	
<b>Do Individualismo Solitário à Mobilização Solidária</b>	<b>105</b>
<i>From Individualism Lone to Solidary Mobilization</i> <i>Cristina Szwarcfiter</i>	

Um dos temas a que recorrentemente vamos tratar na *INTERVOZES* é o do **trabalho**. No conjunto das seções o tema frequentemente irá aparecer, abordado de modo empírico ou teórico, na diversidade das formas como se materializa em nossa sociedade.

Tomamos as condições materiais, as relações e sentidos do trabalho como aspectos indissociáveis de processos sociais cuja compreensão requer reflexão e crítica. Nesse sentido, o desafio dos trabalhadores foi expresso por Daniele Linhart (*A desmedida do capital*) sob a forma da ambivalência que caracteriza sua relação com o trabalho. Resumidamente: não posso viver sem trabalho; o trabalho não me deixa viver. Estamos diante de um silogismo incompleto, porquanto temos a premissa e o termo médio, faltando a conclusão. Como os trabalhadores lidam com essa contradição? E, ainda, qual a perspectiva assumida pelo pensamento social frente à necessidade de compreender e enfrentar este paradoxo?

Tentativas de responder a essas questões aparecem no presente número de *INTERVOZES*. Uma leitura do conjunto dos textos permite dar conta dos graus de aproximação e distanciamento científico em termos das demandas concretas, a identificar caminhos possíveis de enfrentamento da contradição assinalada pela socióloga francesa. Da discussão sobre as políticas de atenção à saúde do trabalhador, ao seu grau de satisfação no trabalho e práticas de desenvolvimento humano no trabalho.

Assumindo a perspectiva pedagógica orientadora de nossa publicação, afirmamos que o pensamento (comum, científico, religioso, filosófico) é socialmente enraizado e delimitado por sua época. Contra a ilusão da transparência do real, cabe lembrar que a divisão social do trabalho impede a construção de uma única imagem a seu respeito.

Daí a importância do “Debate” contido no presente número, pela riqueza da contribuição e dos comentários, na medida em que nos convidam a entender as diferentes perspectivas ou “sentidos” do trabalho formulados por dois pensadores gregos antigos ao interpretar o mito de Prometeu, à luz do contexto histórico no qual estavam imersos.

A editoria não desconhece o momento dramático atravessado pelo país, caracterizado pela precarização das condições e relações de trabalho, o elevado desemprego e aumento do empobrecimento projetado para o futuro. Dessa forma, torna-se imprescindível trazer em “Outras Vozes” a reflexão de liderança sindical sobre os desafios desse contexto.

E como o pensamento não vive apenas de palavras, mas também de imagens, trazemos para a capa desta edição a cena cotidiana de uma oficina de sapateiro retratada numa aquarela de Jean-Baptiste Debret, publicada na *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil (1816-1831)*, convidando a outra leitura, a artística, forma de conhecimento e de resignificação da realidade do mundo do trabalho aqui examinada e que aparentemente deixamos historicamente para trás em sua forma cruel e arbitrária.

**CONSELHO EDITORIAL**

## Satisfação no Trabalho: Uma Pesquisa Aplicada ao Ramo do Comércio Varejista

### Job Satisfaction: A Research Applied to The Field of Retail Trade Branch

**Luiz Gustavo Guerra**

FMP/FASE

Petrópolis, RJ, Brasil.

gu\_guerra@hotmail.com

**Rovena Lopes Paranhos**

FMP/FASE

Petrópolis, RJ, Brasil.

rovena@fmpfase.edu.br

#### RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a satisfação no trabalho em uma empresa do setor de comércio varejista de calçados e acessórios, identificando impactos dessa satisfação nos processos de trabalho de forma a subsidiar melhorias contínuas na gestão organizacional. O pressuposto metodológico foi o da pesquisa-ação e o procedimento utilizado para a coleta de dados foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), que é uma medida multidimensional do comportamento organizacional, construída e validada para a população brasileira. É uma escala intervalar de concordância do tipo Likert, com sete níveis de concordância e composta por 25 itens, distribuídos em cinco dimensões. Foram encontrados os seguintes resultados: relativamente satisfeitos com a chefia (5,61), com os colegas (5,59), com a natureza trabalho (5,28); indiferentes em relação à satisfação com as promoções (4,86) e insatisfeitos em relação ao salário (3,86). Esses dados sugerem que os trabalhadores estão relativamente satisfeitos no trabalho, exceção feita à insatisfação com o salário e relativa indiferença com as promoções patrocinadas pela empresa; o que aponta para a necessidade de intervenção corretiva da gestão nessas duas dimensões, de modo que impactos organizacionais negativos não se estabeleçam.

**Palavras-chave:** satisfação no trabalho; comportamento organizacional; gestão estratégica de pessoas.x

#### ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the job satisfaction of employees in the retail sector of footwear and accessories, identifying impacts of satisfaction in the form of work processes to support continuous improvements in organizational management. The methodological assumption was the action research and the procedure used for data collection was the Escala de Satisfação no Trabalho/ Job Satisfaction Scales (EST), which is a multidimensional measure of organizational behavior, constructed and validated for the Brazilian population. It is an interval scale of agreement Likert, with 7 levels of agreement and consists of 25 items distributed in 5 dimensions. The following results were found: relatively satisfied with the leadership (5.61), with colleagues (5.59), with nature work (5.28); indifferent to satisfaction with promotions (4.86) and dissatisfied in relation to the salary (3.86). These data suggest that workers are relatively satisfied at work, except for the dissatisfaction with salary and relative indifference with promotions sponsored by the company; which points needs corrective management action in these two dimensions so that negative organizational impacts are not prevail.

**Keywords:** job satisfaction; organizational behavior; human resources strategic management.

## INTRODUÇÃO

Fui inspirado [...] a esboçar um hino à inteligência, à peculiaridade, à beleza e ao horror do ambiente de trabalho moderno, assim como à sua extraordinária pretensão de, junto com o amor, ser capaz de nos oferecer a origem capital do sentido da vida (DE BOTTON, 2009, p. 30).

A transformação no mundo do trabalho, operada em maior escala e intensidade a partir do final do século passado, e que configura a passagem do modo de produção industrial para o modo de produção fundado, sobretudo, no conhecimento, vem determinando de forma irrevogável consequente transformação nas relações de trabalho.

Nesse novo cenário, trabalhadores ontem submissos, passivos e meramente executores, hoje são instados constantemente a serem parceiros, ativos e tenazmente pensantes. O foco de ontem era a reprodução, o imperativo de hoje é a inovação. À parte considerações mais que legítimas e necessárias acerca de se estar em um novo paradigma de mundo ou se apenas se procede a uma reforma no velho e tradicional paradigma (SANTOS, 2011), fato é que no mundo do trabalho tem-se experimentado a introdução de algumas mudanças que merecem análises mais detalhadas.

Assim, o trabalhador de hoje, considerado como o mais fundamental – alguns reputam como único – recurso competitivo de uma organização, deixa de ser gerido apenas como custo e passa a sê-lo como investimento. Esse substancial e significativo deslocamento gera, por consequência, outro deslocamento não menos impactante. As custosas operações burocráticas da gestão de pessoas, características das relações de trabalho industriais de ontem, dão lugar hoje a relações de trabalho em que o trabalhador, considerado como capital intelectual, deve estar plenamente satisfeito com o trabalho que executa.

Nesse sentido, atualmente, um dos maiores desafios para as organizações é manter seus trabalhadores satisfeitos, motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais. A fundamentar essa empreitada, do ponto de vista do conhecimento científico, está a disciplina dedicada ao estudo do comportamento organizacional, ou mais precisamente comportamento humano nas organizações. O referido campo de conhecimento tem por finalidade precípua analisar as influências e os impactos que os indivíduos, os grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento humano nas organizações com vistas a melhorar a eficácia, a eficiência e a efetividade organizacionais. Para tanto, tem como foco a melhoria da produtividade, o incremento da cidadania organizacional, a redução dos índices de rotatividade e de absenteísmo da força de trabalho e, sobretudo, a satisfação no trabalho (ROBBINS; JUDGE & SOBRAL, 2010). Dessa forma,

identificar e compreender as variáveis que atuam diretamente ao nível de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho torna-se uma prioridade, senão uma necessidade, para as organizações que pretendem alcançar um desenvolvimento sustentável e sustentado em longo prazo.

Isso porque sempre se considerou, um tanto leigamente, que trabalhadores mais satisfeitos são propensos a serem mais produtivos. Hoje, entretanto, o que antes se pensava em termos de constatação meramente empírica já encontra evidências científicas: indivíduos mais satisfeitos no trabalho e tratados de forma justa desenvolvem mais propensão aos comportamentos de cidadania organizacional, superando as expectativas acerca das atribuições que lhes são confiadas (ROBBINS; JUDGE & SOBRAL, 2010). Ainda, igualmente, há evidências científicas de que a satisfação no trabalho é capaz de reduzir a exaustão emocional, quando esta é fruto do processo de trabalho; é capaz também de reduzir a despersonalização decorrente de processos de estresse ocupacional; e, inversamente, é capaz de aumentar a realização profissional (SÁ; MARTINS-SILVA & FUNCHAL, 2014).

Desta feita, uma breve revisão da literatura sobre satisfação no trabalho indica que entre os anos de 2002 e 2016, 511 estudos foram publicados na base de dados da American Psychological Association (APA), mas somente 55 na base de dados do Scielo Brasil. Nesta última, a maior parte está ligada a áreas de estudos do comportamento humano, indicando que as áreas de gestão, embora grandes interessadas, ainda não contribuíram com o estudo do tema de forma intensiva. Por conseguinte, e dadas as possíveis contribuições teóricas e pragmáticas que investigações dessa natureza podem gerar para a área da gestão organizacional, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a satisfação no trabalho de trabalhadores de um grupo empresarial do setor de comércio varejista de calçados e acessórios, com sede na cidade de Três Rios, RJ, de forma a subsidiar melhorias contínuas na gestão organizacional.

### **SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA REVISÃO CRONOLÓGICA DA LITERATURA**

O trabalho assumiu, ao longo da história, diferentes concepções e lugares na vida social, por certo, de acordo com e em resposta às demandas específicas de cada sociedade em seu devir. Hoje é fato que se admite sua centralidade na vida dos sujeitos contemporâneos (ROSSO apud SPURK & MERCURE, 2005), não raro à excessiva precariedade de suas condições (ANTUNES; ROSSO apud SPURK & MERCURE, 2005), mas também se admite que é capaz de permitir compensações reais aos trabalhadores que a ele garantem disponibilidade psicológica e sentimento de perenidade, à medida que os tornam socialmente úteis (CLOT, 2006).

É precisamente nessa dimensão psicológica do trabalho que se inscreve a satisfação que o trabalhador pode auferir com o trabalho que executa. Como variável do ambiente organizacional, a

satisfação no trabalho é concebida de formas diferentes, não havendo consenso sobre uma única concepção. Em que pese, todavia, que por meio de uma cronologia do conceito se possa perceber que há nele crescente complexidade, à medida que, de início estabelecido somente como uma emoção, vai sendo ampliado até ser definido como uma atitude em relação ao trabalho.

Assim, Hoppock (apud AZIRI, 2011), já em 1935 definia a satisfação no trabalho como uma combinação de fatores psicológicos, fisiológicos e de circunstâncias ambientais que levam o trabalhador a se sentir realizado com o trabalho que executa.

Nessa mesma direção, mas dando ao conceito maior precisão, Locke (apud MARQUEZE & MORENO, 2005) entende ser a satisfação no trabalho uma emoção positiva de bem-estar que resulta da avaliação feita pelo trabalhador acerca de seu trabalho ou da realização dos seus valores, alcançada por meio desse trabalho. Essa avaliação, se positiva, gera satisfação e, se negativa, gera insatisfação com o trabalho, sendo ambos esses estados as extremidades indissociáveis de um único e mesmo contínuo. Dessa forma, a satisfação no trabalho é capaz de afetar o comportamento e a saúde física e mental do trabalhador. Cabe ressaltar, a respeito, que recentemente evidências de uma relação inversa entre satisfação e sofrimento no trabalho e entre satisfação e estresse ocupacional estão sendo descobertas; isto é, supõe-se que baixos índices de satisfação com o trabalho podem acarretar altos níveis de sofrimento mental, induzindo o desenvolvimento de doenças ocupacionais (MARTINS & SANTOS, 2006).

Durante muito tempo, o conceito de satisfação no trabalho esteve associado ao conceito de motivação, caminhando juntos na maioria das teorias que abrangiam os fenômenos do comportamento humano no ambiente de trabalho, em especial quando abordado em suas características individuais. Pode-se identificar essa associação na teoria da motivação-higiene de Herzberg, Mausner e Snyderman em 1959, na teoria de satisfação de necessidades de Vroom em 1964, e na teoria de expectativas e instrumentalidade de Hackman e Porter em 1971 (SIQUEIRA, 2008).

Quando nas décadas de 1970 e 1980 o conceito de atitude começa a ganhar terreno nos estudos sobre o comportamento humano (SIQUEIRA, 2008), a satisfação no trabalho passa a ser entendida e considerada como atitude. Isso porque se começou a questionar a natureza meramente afetiva desse conceito, passando-se a advogar que a dimensão cognitiva subjacente à sua manifestação e mensuração é igualmente determinante para a satisfação no trabalho. Desse modo, passa a ser definida como uma variável de atitude capaz de refletir como um trabalhador se sente em relação ao trabalho que executa, seja nos aspectos mais gerais, seja nos aspectos mais específicos desse trabalho (SPECTOR; WEISS apud TAMAYO et al., 2004).

Nesse ponto, em uma necessária digressão, cabe esclarecer que atitude é um constructo psicológico definido como uma organização duradoura de crenças e cognições, carregadas de carga afetiva pró ou contra um sujeito/objeto social e que predispõe a um comportamento coerente com as cognições e afetos relativos a este sujeito/objeto (ROBBINS; JUDGE & SOBRAL, 2010). Assim, é constituída por três componentes: um componente cognitivo, um componente afetivo e um componente comportamental, e tem como função orientar a relação entre o indivíduo e o ambiente que o inscreve e circunscreve, permitindo a expressão de si e a manutenção da autoestima. Pode-se dizer que ela se infere do produto entre as possibilidades subjetivas de encontrar atributos no objeto e o valor atribuído a cada um desses atributos, podendo mesmo se expressar pela fórmula matemática:  $Atitude = \sum \text{expectativa} \times \text{valor}$  (CAVAZZA, 2008). Evidências apontam para o fato de que trabalhadores com autoavaliações mais positivas de si tendem a apresentar níveis mais altos de satisfação no trabalho, e essa relação é mediada pelas percepções das características intrínsecas ao próprio trabalho (JUDGE; BONO & LOCKE apud TAMAYO, 2004).

Isto posto, e considerando a cada vez mais preponderante noção de capital humano que domina o mundo do trabalho já nas primeiras décadas deste século, a satisfação no trabalho, acompanhando essa tendência, passa a ser entendida como um dos múltiplos conceitos a explicar o vínculo que o trabalhador estabelece com seu trabalho. Desse modo, passa a ser concebida, também, como variável resultante do impacto do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador, sendo considerada, junto ao conceito de envolvimento com o trabalho e o conceito de comprometimento organizacional afetivo, como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Os impactos e consequências da satisfação no trabalho podem ser identificados em vários processos organizacionais. Nesse sentido, há concepções que vinculam a satisfação no trabalho à capacidade para contratar e reter pessoas qualificadas, a problemas como absenteísmo e rotatividade e a queixas diversas por parte dos trabalhadores (VECCHIO, 2008; BORGES, 2013); ao grau de prazer que um trabalhador sente com seu cargo (MUCHINSKY, 2004); ao comprometimento organizacional, estresse ocupacional, clima organizacional, desempenho, modernidade organizacional e, novamente, ao absenteísmo e à rotatividade (TRALDI & DEMO, 2012); à cidadania organizacional, e à qualidade de vida no trabalho (TAMAYO, 2004). Assim, cada um desses processos seria impactado, direta e indiretamente, sofrendo consequências, positivas ou não, da satisfação no trabalho.

No Brasil, em particular, estudos evidenciam com bastante propriedade a vinculação da satisfação no trabalho a fatores do contexto sócio-organizacional como valores organizacionais, percepções de justiça, de suporte e de reciprocidade resultantes das relações estabelecidas entre empregados e

empregadores. Nesse caso, a satisfação no trabalho é identificada como um sentimento diretamente impactado por políticas e práticas gerenciais (SIQUEIRA, 2008).

Cabe ressaltar que tamanha distensão do conceito pode ser determinada por tratar-se de um fenômeno subjetivo que varia de trabalhador para trabalhador, para o mesmo trabalhador ao longo do tempo, de circunstância para circunstância, e que está constantemente sujeito a influências tanto internas quanto externas do ambiente de trabalho (FRASER, 1983apud MARTINEZ & PARAGUAY, 2003).

Em que pese serem muitas e diferentes essas possibilidades de concepção acerca da satisfação no trabalho, como variável do ambiente organizacional supõe-se que uma maior satisfação no trabalho, isenta de ansiedade e medo, faz com que o trabalhador encontre significado em sua atividade laboral e apresente atitudes positivas de enfrentamento à vida (DEJOURS; SELIGMANN-SILVA apud MARQUEZE & MORENO, 2009). Por conseguinte, esse fenômeno firma-se como central para a gestão do trabalho uma vez que, pressupõe-se, retroage significativamente sobre o desempenho organizacional geral, impactando-o positiva ou negativamente.

Destarte, e com o objetivo de melhor entender a miríade de possibilidades de compreensão e aplicabilidade organizacional dessa variável, a seguir está um quadro que discrimina três grandes grupos de fatores organizacionais – situacionais, individuais e de interação social – que afetam diretamente a satisfação no trabalho e as respectivas proposições teóricas que os fundamentam. Trata-se, aqui, de uma breve compilação destinada apenas a discriminar as muitas concepções teóricas que, direta ou indiretamente, tratam do fenômeno da satisfação no trabalho e das dimensões a ele respectivamente relacionadas.

**Quadro 1 – Dimensões organizacionais que afetam a satisfação no trabalho**

DIMENSÕES	CONCEITO-CHAVE	AUTORES DE REFERÊNCIA
Situacionais	Características da função	Herzberg, 1959
		Hackman & Holdham, 1975
		White & Mitchell, 1979
	Características do processo de tomada de decisão	Griffin, 1981
		Alutto & Achito, 1974
		Schuller, 1977
	Características do reforço	Griffin & Bateman, 1980
		Petterson, 1984
Porter & Lawler, 1968		
Individuais	Discrepância entre expectativas e resposta da organização	Lawler, 1981
		Heneman, 1985
Interação social	Comparação social	Homans, 1961
		Adams, 1965
		Runciman, 1966
	Processamento social da informação	Aasch, 1952
		Salancick & Pfeffer, 1978
		O'Reilly & Caldwell, 1979
	Cultura organizacional	Geertz, 1973
		Schneider, 1975
Schein, 1985		

Fonte: Adaptado de Lima et al. (1995, p. 102).

Avaliar, pois, a satisfação no trabalho, de forma a garantir sua aplicabilidade à gestão organizacional mais competente no aproveitamento do capital intelectual de que dispõe, implica avaliar as diferentes dimensões que lhe são constitutivas e que, apesar das muitas concepções teóricas existentes, se mantêm constantes ao longo dos anos. São elas a satisfação com: o salário, os colegas de trabalho, a chefia, as promoções e o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008). Buscando estabelecer uma aproximação com as dimensões antes relacionadas, a satisfação com o salário e com as promoções integram a dimensão individual; a satisfação com os colegas de trabalho integra a dimensão da interação social e a satisfação com o próprio trabalho e com a chefia integram a dimensão situacional; muito embora essa atribuição seja fluida e haja corrente intercâmbio e interdependência entre tais dimensões.

Isso implica, por consequência, que cuidados teórico-metodológicos devem ser observados quando das utilizações pretendidas do conceito, de vez que podem ensejar equívocos consideráveis. É o que se verá na pesquisa levada a termo sobre a questão.

## A PESQUISA: PRESSUPOSTOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A aludida pesquisa foi desenvolvida em um grupo empresarial familiar que atua no segmento do comércio varejista de calçados, fundado em 1978 no estado do Rio de Janeiro. Tem matriz e quatro lojas estabelecidas na cidade de Três Rios, além de uma loja em cada uma das seguintes cidades: Além Paraíba, Barra do Piraí, Barra Mansa e Paraíba do Sul. A missão da empresa contempla a oferta de produtos e serviços com qualidade e inovação, a construção de relacionamentos duradouros, a geração e distribuição de satisfação e prosperidade. Entre os valores que assume está o crescimento de forma sustentável, com ética, compromisso e reconhecimento.

À época da pesquisa, o grupo contava com 143 empregados, assim distribuídos: 8 gerentes, 15 estoquistas, 41 crediariatas e 79 vendedores, todos integrantes da população pesquisada. Em relação ao gênero, essa população estava constituída por 91 homens, o que representa 63,63% do total de empregados, e 52 mulheres, o que representa 36,37% desse total. Em relação à escolaridade, 57,34% possuíam 2º grau completo; 26,57% possuíam 2º grau incompleto; 11,89% possuíam 1º grau completo e apenas 4,2% possuíam 1º grau incompleto. Em relação à idade, 48,25% dessa população estava na faixa etária compreendida entre 18 a 29 anos; 27,97% estava na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos; 15,38% estava na faixa etária compreendida entre 40 e 49 anos; 8,40% estava na faixa etária compreendida entre 50 e 59 anos. E em relação ao tempo de vínculo com a empresa, 27,27% dos empregados lá estavam há um ano; 37,07% entre um e dois anos e 35,66% há mais de dois anos. Em relação à rotatividade desses empregados, o índice médio era da ordem de 7,5% ao ano. E o índice de absenteísmo era da ordem de 0,81% ao ano.

A coleta de dados junto a essa população foi realizada entre os meses de maio e junho de 2015, tendo os proprietários da organização previamente analisado e aprovado a pesquisa e todos os empregados consentido em dela participar.

Do ponto de vista metodológico, trata-se de pesquisa aplicada e de natureza exploratória; aplicada porque estudou e buscou analisar a questão em um contexto organizacional específico; exploratória, porque buscou maior familiaridade e conhecimento acerca do tema (MASCARENHAS, 2012). O pressuposto que fundamentou o trabalho foi a pesquisa-ação, na medida em que este tipo de método contempla a interação entre os pesquisadores e as pessoas envolvidas nas situações investigadas, procura diagnosticar um problema específico em uma situação determinada com a finalidade de alcançar um resultado prático e sem a pretensão de estabelecer enunciados científicos generalizáveis (NOVAES & GIL, 2009).

Em relação aos procedimentos metodológicos, há que se observar que, dadas a abrangência, as necessidades e mesmo as oportunidades que o tema suscita, várias escalas já foram propostas para avaliação da satisfação no trabalho. Algumas delas: Job Satisfaction Survey (JSS) (SOUZA; MILANI & ALEXANDRE, 2015); Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) (CARLOTTO & CÂMARA, 2008); Escala de Lorber e Skela-Savic (FERRAZ & LOPES, 2015); Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (MARTINS & SANTOS, 2006).

Esta última – a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) – foi a escolhida como instrumento para a pesquisa, uma vez que construída e validada no Brasil e composta pelas cinco dimensões mais constantes que constituem a satisfação no trabalho e já anteriormente apontadas. É uma escala intervalar de concordância do tipo Likert, com sete níveis pontuais e que em sua versão completa – o tipo aqui utilizado na íntegra – é composta por 25 itens distribuídos em cinco diferentes dimensões: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Cada dimensão é composta por cinco itens, totalizando, assim, os 25 itens antes mencionados (Quadro 2).

#### **Quadro 2 – Escala de Satisfação no Trabalho (EST)**

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.	
1 = Totalmente insatisfeito 2 = Muito insatisfeito 3 = Insatisfeito 4 = Indiferente 5 = Satisfeito 6 = Muito satisfeito 7 = Totalmente satisfeito	
( )	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
( )	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
( )	Com o número de vezes que fui promovido nesta empresa.
( )	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
( )	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
( )	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
( )	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
( )	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
( )	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
( )	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
( )	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
( )	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
( )	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
( )	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.

( )	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa no final de cada mês.
( )	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
( )	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
( )	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
( )	Com o entendimento entre mim e meu chefe.
( )	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
( )	Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
( )	Com a maneira como meu chefe me trata.
( )	Com a variedade de tarefas que realizo.
( )	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
( )	Com a capacidade profissional do meu chefe.

Fonte: Siqueira, 2008.

A dimensão satisfação com os colegas inclui comportamentos de contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho (itens de números 1, 6, 14, 17 e 24). A dimensão satisfação com o salário inclui comportamentos de contentamento com o salário percebido, quando comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com a capacidade profissional, com os esforços necessários à realização dos trabalhos e com o custo de vida (itens de números 5, 8, 12, 15 e 21). A dimensão satisfação com a chefia inclui comportamentos de contentamento com a organização e capacidade profissional do líder, com o interesse que ele apresenta pelo trabalho dos subordinados e pelo entendimento com esses subordinados (itens de números 2, 9, 19, 22 e 25). A dimensão satisfação com a natureza do trabalho inclui comportamentos de contentamento com o interesse despertado pelas tarefas a serem executadas, com a capacidade dessas tarefas em absorverem o trabalhador e com o grau de variedade que apresentam (itens de números 7, 11, 13, 18 e 23). A dimensão satisfação com as promoções inclui comportamentos de contentamento com o número de vezes em que se receberam promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a forma e com o tempo em que são realizadas essas promoções (itens de números 3, 4, 10, 16 e 20) (SIQUEIRA, 2008).

O cálculo para cada uma dessas cinco dimensões da escala deve ser obtido por escores médios, somando-se os valores assinalados pelos respondentes nos itens que compõem cada dimensão e dividindo-se o resultado dessa soma pelo número de itens da dimensão. O resultado final deve estar entre um e sete pontos, considerando que a escala intervalar é de sete pontos (SIQUEIRA, 2008).

Os parâmetros avaliativos são: valores entre cinco e sete pontos tendem a indicar satisfação; valores entre um e 3,9 pontos tendem a indicar insatisfação; e valores entre quatro e 4,9 pontos tendem a indicar indiferença, isto é, nem satisfação, nem insatisfação (SIQUEIRA, 2008). Ressalta-se, aqui, que

não houve modificação de qualquer dimensão, item, parâmetros avaliativos ou outros dados, de forma a se garantir em absoluto os indicadores psicométricos da escala.

## RESULTADOS

Considerando que a pesquisa envolveu todas as unidades da empresa pesquisada (que são oito ao todo), bem como todos os empregados por ela contratados (143 ao todo, distribuídos em quatro categorias profissionais: gerentes, crediários, estoquistas e vendedores), os resultados seguem apresentados, primeiro em relação às unidades da empresa, segundo no tocante às categorias profissionais e, terceiro e último, em relação ao índice geral de satisfação no trabalho apresentado pela empresa.

Assim, em relação às unidades da empresa, de modo geral, pode-se inferir que em todas elas, no que tange às dimensões referentes aos colegas, à chefia e à natureza do trabalho, há um relativo grau de satisfação dos trabalhadores. Relativo porque a satisfação não foi classificada em níveis muito altos, isto é, valores próximos ao nível máximo que é sete pontos. No que tange à dimensão promoções, à exceção das unidades B e F que apresentam relativa satisfação, as demais unidades se mostram indiferentes. Por fim, em relação à dimensão salários, novamente à exceção das unidades B e F que apresentam indiferença a respeito, pode-se inferir que as demais unidades estão insatisfeitas (Tabela 1). Em uma primeira conclusão parcial, percebe-se que as unidades B e F se destacam das demais quando se tem em conta que seus empregados, na totalidade, expressam satisfação no trabalho que executam na empresa; o que pode servir de modelo para análises mais detalhadas a respeito por parte da equipe gestora da empresa, com o objetivo de investigar quais fatores vem garantindo esse estado de satisfação que não se repete nas demais unidades.

**Tabela 1 – Satisfação no trabalho nas oito unidades da empresa**

SATISFAÇÃO COM...	UNIDADES DA EMPRESA (Valores expressos em escores brutos)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
OS COLEGAS	5,65	5,68	5,40	5,42	5,62	6,06	5,49	5,40
O SALÁRIO	3,96	4,25	3,86	3,72	3,75	4,35	3,56	3,41
A CHEFIA	5,65	5,88	5,43	5,37	5,52	5,96	5,59	5,47
A NATUREZA DO TRABALHO	5,20	5,73	5,25	5,15	5,25	5,52	5,08	5,06
AS PROMOÇÕES	4,86	5,68	4,61	4,80	4,80	5,53	4,64	4,15
TOTAIS	5,06	5,44	4,98	4,89	4,98	5,48	4,87	4,69

Fonte: os autores.

Em relação às categorias profissionais pesquisadas e que constituem a empresa, pode-se inferir que são os vendedores os que apresentam níveis de satisfação mais baixos, seguidos pelos crediariastas; gerentes e estoquistas, ao contrário, são os que apresentam níveis relativamente mais altos de satisfação no trabalho. Ainda há que se destacar que são os vendedores os insatisfeitos com o salário percebido, tendendo os gerentes, os crediariastas e os estoquistas a se tornarem igualmente insatisfeitos, de vez que estão no limite inferior de indiferença quanto aos salários percebidos (Tabela 2).

Em uma segunda conclusão parcial, a categoria profissional dos vendedores, central e basilar ao negócio da empresa — que é o comércio varejista —, carece de atenção especial por parte da equipe gestora, na medida em que, exceção feita ao relacionamento com os colegas, apresenta-se insatisfeita ou indiferente em todas as demais dimensões avaliadas. Situação que pode comprometer, caso não revertida, o desempenho geral da empresa, uma vez que tende a impactar negativamente na eficácia, na eficiência e na efetividade da organização.

**Tabela 2 – Satisfação no trabalho nas quatro categorias profissionais da empresa**

SATISFAÇÃO COM...	CATEGORIAS PROFISSIONAIS (Valores expressos em escores brutos)			
	Gerentes	Crediariastas	Estoquistas	Vendedores
OS COLEGAS	5,98	5,27	5,94	5,17
O SALÁRIO	4,03	4,08	4,05	3,27
A CHEFIA	6,23	5,28	6,05	4,87
A NATUREZA DO TRABALHO	5,93	5,00	5,49	4,71
AS PROMOÇÕES	5,50	4,72	5,05	4,17
TOTAIS	5,53	4,87	5,31	4,43

Fonte: os autores.

Por último, em relação à empresa em sua totalidade, confirma-se a insatisfação com os salários, a indiferença a respeito das promoções e a relativa satisfação com os colegas, com a chefia e com a natureza do trabalho. No geral, há na empresa um índice limítrofe de satisfação no trabalho; limítrofe porque tende à indiferença (Tabela 3).

Em uma terceira e última conclusão parcial, essa situação limítrofe identificada, mais uma vez, se não revertida, pode provocar, principalmente, aumento nos índices de absenteísmo e de rotatividade e a queda nos índices de produtividade que ainda se mantêm baixos, além de poder impactar

negativamente em todos os fatores antes mencionados e que estão direta e indiretamente relacionados com os níveis de satisfação no trabalho.

**Tabela 3 – Índice gral de satisfação no trabalho na empresa**

<b>DIMENSÕES</b>	<b>ÍNDICE (Valores expressos em escores brutos)</b>
SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS	5,59
SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO	3,86
SATISFAÇÃO COM A CHEFIA	5,61
SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO	5,28
SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES	4,86
TOTAL	5,04

Fonte: os autores.

Esses resultados não são, sob qualquer hipótese, generalizáveis. Intentam tão somente responder a questões de um contexto organizacional específico; embora possam contribuir com mais evidências a respeito do tema.

## **CONCLUSÃO**

À guisa de conclusão, e a partir dos resultados apresentados, considerações teóricas, metodológicas e empíricas cabem ser feitas.

Do ponto de vista teórico, pode-se dizer que a pesquisa valida as concepções científicas acerca da satisfação no trabalho, em especial e sobretudo, aquelas que dizem respeito aos impactos e influências que essa satisfação exerce sobre o absentismo, a rotatividade e a produtividade. Isso porque a empresa pesquisada não registra índices elevados de absentismo e rotatividade; o que, pode-se inferir, esteja relacionado à relativa satisfação no trabalho confirmada pelos empregados. Em relação aos índices de produtividade, mesmo face à crise ora instalada na economia do país, a empresa segue com índices crescentes ao longo dos últimos meses. Há de se supor que, muito embora haja uma insatisfação em relação aos salários percebidos e às promoções efetivadas, esses índices estão assim se mantendo em razão da possibilidade de os empregados encontrarem satisfação nas demais dimensões que envolvem as situações do trabalho na empresa.

Do ponto de vista metodológico, cabe destacar que o instrumento utilizado cumpre os objetivos a que se destina, na medida em que, como avaliação psicométrica que é, permite avaliar atitudes

frente a situações específicas, além de ser de fácil e rápida aplicação, o que possibilita maior celeridade e precisão à pesquisa.

Do ponto de vista empírico, a aplicabilidade dos resultados aos processos de gestão da empresa, em especial aos processos de gestão de pessoas, é extensa, objetiva e de valor indiscutível. De forma geral, ao avaliar atitudes frente a situações de trabalho, permite maior proximidade com aqueles que formam o capital intelectual da empresa e maior conhecimento acerca de suas reais necessidades no tocante ao trabalho que executam. De forma específica, ao indicar precisamente as dimensões em que há satisfação e insatisfação no trabalho, permite que intervenções precisas sejam planejadas e desenvolvidas no sentido, principalmente, de reverter os problemas de insatisfação identificados – salários percebidos e promoções efetivadas.

Por último, os resultados encontrados possibilitam afirmar, com o respaldo e a partir das evidências científicas aqui discriminadas, que a gestão de pessoas da empresa em questão deve proceder efetivamente em relação à remissão dos problemas que estão a gerar a insatisfação e a indiferença apontadas, bem como deve incrementar continuamente os aspectos que vêm gerando a satisfação no trabalho, sob pena de, se assim não o fizer, possivelmente vir a enfrentar dificuldades em relação a questões como o absenteísmo, a rotatividade e a queda nos índices de produtividade geral.

Por fim, não deixando de lembrar que a satisfação no trabalho é revestida de uma inevitável transitoriedade, e retornando a De Botton (2009) que, de início, alertou-nos para a facticidade do trabalho como fenômeno que está, junto com o amor, na origem capital do sentido da vida, com ele se conclui que, ao levar a termo uma pesquisa como a aqui apresentada

[...] pelo menos nosso trabalho terá nos distraído; terá nos oferecido uma bolha perfeita na qual podemos investir nossa esperança de perfeição, terá concentrado nossas incomensuráveis angústias em alguns objetivos relativamente pequenos e conquistáveis, terá nos dado um senso de maestria, terá nos deixado respeitosamente cansados, terá colocado comida em nossa mesa. Ele terá nos afastado de problemas maiores (DE BOTTON, 2009, p. 324).

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2001.
- AZIRI, B. "Job satisfaction: a literature review". **Management Research and Practice**, Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania vol. 3, issue 4, 2011, p. 77-86.
- BORGES, R. "Are public officials really less satisfied than private sector workers? A comparative study in Brazil". **Rev. Adm. Pública**. Rio de Janeiro 47(6), nov./dez. 2013, p. 1477-1496.
- CARLOTTO, M. S. & CÂMARA, S. G. "Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)". **Psico-USF**, São Paulo, v. 13, n. 2, jul./dez. 2008, p. 203-210.
- CAVAZZA, N. **Psicologia das atitudes e das opiniões**. São Paulo: Loyola, 2008.
- DE BOTTON, A. **Os prazeres e desprazeres do trabalho**. Rio de Janeiro: Rocco, 2009.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- FERRAZ, R. R. N. & LOPES, E. L. "Satisfação no trabalho: comparação de duas escalas de medida por meio de equações estruturais". **Revista portuguesa e brasileira de gestão**, Rio de Janeiro, jan./abr., 2015, p. 37-47.
- LIMA, M. L.; MONTEIRO, M. B. & VALA, J. "A satisfação organizacional: confronto de modelos". In: VALA, J.; MONTEIRO, M. B.; LIMA, L. & CAETANO, A. (orgs). **Psicologia social das organizações: estudos em empresas portuguesas**. Oeiras, PT: Celta, 1995.
- MARQUEZE, E. C. & MORENO, C. R. de C. "Satisfação no trabalho: uma breve revisão". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 30 (112), 2005, p. 69-79.
- MARTINEZ, M. C. & PARAGUAY, A. I. B. B. "Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos". **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 6, 2003, p. 59-78.
- MARTINS, M. do C. F. & SANTOS, G. E. "Adaptação e validação de constructo da Escala de Satisfação no Trabalho". **Psico-UFF**, Niterói, v.11, n.2, jul./dez. 2006, p. 195-205.
- MASCARENHAS, S. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- MERCURE, D. & SPURK, J. (orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- MUCHINSKY, P. M. **Psicologia organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- NOVAES, M. B. C. de & GIL, A. C. "A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas". **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 10, n. 1, jan./fev. 2009, p. 134-160.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. & SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SÁ, A. M. S. de; MARTINS-SILVA, P. de O. & FUNCHAL, B. "Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem". **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, 26 (3), 2014, p. 664-674.

SANTOS, B de S. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. “Satisfação no trabalho”. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOUZA, A. C. de; MILANI, D. & ALEXANDRE, N. M. C. “Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho”. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 40 (132), 2015, p. 219-227.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2005.

TAMAYO, A. (org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TRALDI, M. T. F. & DEMO, G. “Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal”. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, 72, n. 2, maio/agosto 2012, p. 290-316.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional**: conceitos básicos. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

## Práticas Inovadoras No Desenvolvimento Humano: Universidades Corporativas: Um Estudo de Caso

### Innovative Practices in Human Development: Corporate Universities: A Case Study

**Carolina Winkelmann Imbelloni**

FMP/FASE

Petrópolis, RJ, Brasil.

carolinawinkelmann@hotmail.com

**Júlio Cesar Teixeira de Freitas**

FMP/FASE

Petrópolis, RJ, Brasil.

juliofreit@gmail.com

#### RESUMO

Este artigo tem como objetivo compreender a importância da combinação da gestão do conhecimento e da educação corporativa, e do alinhamento de ambas com a gestão por competências para as empresas alavancarem seus negócios. O trabalho foi realizado a partir de pesquisa bibliográfica, com a utilização de livros e artigos acadêmicos para entender os conceitos de educação corporativa, gestão do conhecimento e gestão por competências. Além disso, realizou-se também uma pesquisa exploratória, com a visita a uma Universidade Corporativa de uma instituição financeira brasileira de grande porte, aqui denominada como “banco γ”, acompanhada pelo gestor de recursos humanos, e informações colhidas no site da instituição. A pesquisa apontou que a empresa desenvolve em seus funcionários as competências críticas para o sucesso do negócio a partir de práticas inovadoras como o aplicativo no celular, a TV corporativa e o portal on-line, promovendo a aprendizagem organizacional e as ações educativas, o que lhe proporcionou o prêmio de melhor Universidade Corporativa do mundo em 2015.

**Palavras-chave:** *educação corporativa, gestão do conhecimento, gestão por competências.*

#### ABSTRACT

This article aims to understand the importance of the combination of knowledge management and corporate education, and the alignment of both with the management skills for companies to leverage their business. The work was carried out through bibliographical research being used books and scholarly articles to understand the concepts of corporate education, knowledge management and management skills. An exploratory research was conducted with a visit to a Corporate University from a large Brazilian financial institution, here referred to as “Y bank”, being presented by the manager of Human Resources, as well as information collected on the website. The conducted research indicated that the company develops in their employees some critical skills for business success through innovative practices such as the mobile app, corporate TV and the website, promoting organizational learning and educational activities, which provided the company the award for best corporate university in the world in 2015.

**Key words:** *Corporate education, knowledge management, competency management.*

## INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas nos últimos anos, decorrentes da globalização, fizeram com que as empresas se tornassem cada vez mais competitivas e, com isso, buscassem um diferencial para se destacarem no mercado. Nesse processo de agregar valor às organizações, estas perceberam a importância do aprendizado contínuo e observaram a necessidade de formação dos funcionários, devido à carência do ensino de qualidade na educação básica.

Podemos observar que, atualmente, a educação não se restringe somente aos espaços escolares, mas também ganhou espaço no ambiente organizacional. Os processos educativos se tornaram cada vez mais complexos, dada a complexidade e a tecnologia adotadas no mercado. Com isso, torna-se imprescindível o conhecimento pedagógico para o alcance das metas estabelecidas pela empresa. Essa educação deve ser desenvolvida em um período pré-estabelecido e que acompanhe um período de tempo cada vez maior da trajetória da carreira do funcionário.

As empresas mais bem-sucedidas têm buscado funcionários polivalentes e principalmente aqueles que não só aprendem, mas que disseminam o conhecimento e que se mantêm atualizados. Porém, para que essa troca de experiências aconteça, é necessário que o funcionário seja engajado diariamente nos objetivos estratégicos da organização e na resolução dos problemas.

Segundo Quartiero e Bianchetti, o termo “educação corporativa” começou a ser utilizado na década de 1950, quando a General Eletric lançou a “Crononville”, uma das primeiras Universidades Corporativas dos Estados Unidos (apud CRUZ, 2010). No Brasil, esse conceito começou a ser utilizado nos anos 90, com a globalização que forçava as organizações a qualificar seus colaboradores cada vez mais, criando assim um diferencial competitivo e fazendo com que os mesmos se comprometessem mais com as metas da empresa.

Entende-se por educação corporativa um sistema de práticas educacionais contínuas com o objetivo do desenvolvimento integral do indivíduo, ou seja, desenvolver competências técnicas e comportamentais necessárias para alcançar os objetivos estratégicos e viabilizar as estratégias de negócios da organização.

O diferencial competitivo da organização está no nível de capacitação de seus *stakeholders*, ou seja, de todos aqueles que têm contato direto com a organização. A educação corporativa é um importante elemento para as organizações alcançarem a vantagem competitiva, pois é por meio dela que os colaboradores ganham maior agilidade, flexibilidade e adquirem maior conhecimento para assim alcançar os objetivos estratégicos.

Segundo Cipolla e Gimba (2009), vantagem competitiva pode ser entendida como a estratégia que a empresa adota de diferenciação do produto e/ou serviço fazendo com que este seja único e exclusivo em algum aspecto, e que seja valorizado pelos seus clientes atuais e potenciais.

O presente artigo tem como objetivo principal entender a diferença entre Gestão do Conhecimento (GC) e Educação Corporativa (EC), compreendendo a importância da combinação de ambas para as organizações alavancarem seus negócios. Outro importante objetivo é entender a importância da gestão por competências estar alinhada aos objetivos da Universidade Corporativa (UC). Optou-se por fazer uma análise a partir de um estudo de campo na Universidade Corporativa de uma instituição financeira da cidade do Rio de Janeiro, aqui intitulada como “banco γ”.

## **GESTÃO DO CONHECIMENTO**

Segundo Chiavenato (2010), Gestão do Conhecimento (GC) é o processo pelo qual as organizações geram valor a partir de seu capital ou ativos intelectuais. A GC representa o esforço para descobrir e aprender novas e melhores práticas, novas e melhores soluções. Dessa forma podemos observar a importância da GC para as organizações, pois a empresa que consegue descobrir melhores soluções e melhores práticas para executar o trabalho/serviço estará à frente das outras empresas do mercado.

Gestão do Conhecimento significa criar, capturar, arquivar, organizar, sistematizar, disseminar e aplicar o conhecimento, informação e expertise entre os colaboradores com interesses e necessidades similares para criar inovação e gerar retorno (CHIAVENATO, 2010, p. 399).

As empresas precisam entender a importância do conhecimento armazenado porque ainda podemos ver que há determinadas pessoas dentro das organizações que guardam o conhecimento somente para si, não o compartilham e nem o arquivam. Se um dia essa determinada pessoa se desligar da empresa, esta ficará sem esse conhecimento e ainda poderá sofrer com prejuízos, pois o conhecimento retido pode ser uma receita de sucesso, por exemplo.

Nonaka e Takeuchi (1997) identificaram dois tipos de conhecimento: o conhecimento explícito e o conhecimento tácito. O conhecimento explícito é visível, pode ser armazenado e é mais fácil a manipulação, pois ele é objetivo. Já o conhecimento tácito é pessoal e analógico porque é obtido a partir de experiências, conforme apresentado no quadro 1.

### Quadro 1 – Dois componentes do conhecimento

Conhecimento explícito	Conhecimento tácito
Objetivo	Subjetivo
Conhecimento da racionalidade (mente)	Conhecimento da experiência (corpo)
Conhecimento sequencial (lá e então)	Conhecimento simultâneo (aqui e agora)
Conhecimento digital (teoria)	Conhecimento analógico (prática)
<i>Receita de bolo</i> <i>Partitura de música</i>	<i>Andar de bicicleta</i> <i>Improvisos de jazz</i>

Fonte: Carvalho, 2012.

A criação do conhecimento está na conversão do conhecimento e esse processo é dividido em quatro modos, o que forma a espiral do conhecimento, conforme quadro 2.

### Quadro 2 – Modo de conversão do conhecimento

MODO DE CONVERSÃO				
	SOCIALIZAÇÃO	EXTERNALIZAÇÃO	COMBINAÇÃO	INTERNALIZAÇÃO
DE/ PARA	Tácito/Tácito	Tácito/Explícito	Explícito/Explícito	Explícito/Tácito
FATORES CRIATIVOS	Construção do campo de interação	Diálogo e reflexão coletiva; significativos	Associação dos conhecimentos explícitos	Aprender fazendo
CONTEÚDO CRIADO	Conhecimento compartilhado	Conhecimento conceitual	Conhecimento sistêmico	Conhecimento operacional
FERRAMENTAS CRIATIVAS	Diálogo, observação, imitação e prática	Metáfora, analogia e modelo	Sistemas de comunicação e banco de dados	Treinamentos, simulações, histórias de sucesso
RESUMO	Experiência empírica	Construção de conceito	Decomposição e associação de conceitos	Ampliação do conhecimento tácito
ENTIDADES CRIADORAS ENVOLVIDAS	Indivíduo/Indivíduo	Indivíduo/Grupo	Grupo/Organização	Organização/Indivíduo

Fonte: Carvalho, 2012.

Segundo Carvalho (2012), a espiral do conhecimento propicia o processo de criação do conhecimento de forma sistêmica; dessa forma, tal processo passa a ser mais eficiente para todos os envolvidos. Para um melhor entendimento da espiral do conhecimento, serão dados exemplos de cada fase a seguir:

- *Tácito/Tácito*: fazer um bolo com alguém (observa/imita);
- *Tácito/Explícito*: escrever a receita do bolo, ensinar a fazer (por meio da escrita, símbolos, analogias etc.);
- *Explícito/Explícito*: ler outras receitas e criar outras novas (troca de experiências);
- *Explícito/Tácito*: fazer o bolo sozinho (“aprender fazendo”, colocar na prática a teoria).

Conforme Chiavenato (2010), os desafios que as organizações encontram para que ocorra a gestão do conhecimento e para que este seja multiplicado são: criar uma infraestrutura que gerencie o conhecimento, instalar a cultura do conhecimento e gerenciar resultado.

A Gestão do Conhecimento analisa de que forma as organizações podem criar o conhecimento e como podem usá-lo para inovar seus processos, ou seja, como podem propiciar a gestão sistêmica dos processos. As organizações, para terem sucesso, devem criar um ambiente propício para a criação do conhecimento, para desenvolver o espírito criativo e despertar a capacidade crítica de seus funcionários.

## **EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Em 1950, as empresas começaram a formar grupos para manter seus funcionários atualizados, buscando agregar valor aos negócios diante da globalização e das mudanças constantes do mercado. Os programas educacionais organizacionais sempre existiram, porém eram oferecidos para os níveis gerenciais, enquanto o restante dos funcionários recebia somente um treinamento específico de sua área ou da necessidade atual.

A partir das mudanças de mercado e do surgimento das universidades corporativas, as empresas começaram então a se preocupar com o desenvolvimento de seus funcionários, pois perceberam que eles modificavam seu comportamento e tinham uma melhora em seu desempenho após os cursos oferecidos, o que fez com que a educação corporativa fosse estendida para todos os funcionários.

Segundo Boog e Boog (2006), as universidades corporativas surgem no final do século XX com o objetivo de desenvolver, nos mais diversos públicos e categorias profissionais com os quais a empresa interage, tanto componentes ideológicos (modo de ser e pensar) quanto tecnológicos (modo de fazer, ou seja, os aspectos técnicos e operacionais). Naquele período já era possível observar que as organizações buscavam meios pelos quais pudessem investir em seus funcionários e compartilhar o conhecimento para solucionar os problemas organizacionais.

A educação corporativa surge na era em que a geração de conhecimento é uma riqueza, tanto no nível individual quanto no empresarial, pois o conhecimento tem uma rápida obsolescência, pois as mudanças que acontecem a todo o tempo no mercado fazem com que as organizações queiram profissionais cada vez mais capacitados e preparados para resolver os problemas com agilidade e eficiência. Então, a educação corporativa nasce com o objetivo de alinhar as competências individuais às estratégias organizacionais.

Educação corporativa é um sistema de formação de pessoas pautado por uma gestão de pessoas com base em competências, devendo, portanto, instalar e desenvolver nos colaboradores (internos e externos) as competências consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio, promovendo um processo de aprendizagem ativo e permanente vinculado aos propósitos, valores, objetivos e metas empresariais (BOOG & BOOG, 2006, p. 59).

A educação corporativa deve envolver todos os que têm contato direto com a organização para que ela tenha sucesso e atinja os objetivos estratégicos organizacionais. Sendo assim, pode-se observar que a educação corporativa não tem somente o papel de capacitar, mas também de acelerar as mudanças que são do interesse da organização. Dessa forma, pode prever os possíveis problemas e planejar soluções com mais agilidade.

As organizações têm como um dos principais desafios desenvolver um ambiente que seja propício para a criação e transferência de conhecimento, pois a vantagem competitiva está na capacidade de aprender com rapidez e eficiência perante os concorrentes. Para que essa eficiência aconteça, a organização precisa conceder meios de fácil acesso para que os funcionários consigam interagir e trocar experiências, disponibilizar materiais que facilitem a aprendizagem e estimular novas práticas de aprendizagem como, por exemplo, a utilização de jogos.

A educação corporativa é pautada pela gestão por competências, pois é a partir desta que a organização vai definir quais são as competências essenciais (organizacionais e individuais) que precisam ser desenvolvidas para gerar vantagem competitiva.

De acordo com Boog e Boog (2006, p. 59), o conceito de universidade corporativa corresponde à implementação dos seguintes pressupostos:

- *Objetivo principal*: desenvolver as competências críticas do negócio em vez de habilidades individuais;
- *Foco do aprendizado*: privilegiar o aprendizado organizacional fortalecendo a cultura corporativa e o conhecimento coletivo, e não apenas o conhecimento individual;
- *Escopo*: concentrar-se nas necessidades dos negócios, tornando o escopo estratégico em vez de focado exclusivamente nas necessidades individuais;

- **Ênfase dos programas:** conceber e desenhar ações e programas educacionais e partir das estratégias de negócios, ou seja, da identificação das competências críticas empresariais;
- **Público-alvo:** adotar o conceito de educação inclusiva, desenvolvendo competências críticas no público interno e externo (familiares, clientes, fornecedores, distribuidores, parceiros comerciais e comunidade), e não somente nos funcionários;
- **Local:** contemplar a possibilidade de ser um projeto virtual, e não necessariamente um local físico;
- **Resultado:** aumentar a competitividade empresarial, não apenas o aumento de habilidades individuais.

Pode-se observar que a educação corporativa é um modelo diferente do Treinamento e Desenvolvimento (T&D) justamente pelo fato de ter uma visão ampla e de longo prazo, pois é relacionada à estratégia organizacional, e o T&D é utilizado somente para transmitir conhecimentos específicos que são necessários para a realização das atividades rotineiras, que normalmente são competências técnicas.

Segundo Chiavenato (2010), as universidades corporativas estão ganhando força como instrumento para treinar profissionais, pois buscam formas de desenvolver continuamente e ultrapassar a deficiência na formação prática e específica dos profissionais devido à constatação de que os treinamentos nem sempre têm utilização direta no trabalho. Em outras palavras, a visão essencialmente prática, típica de treinamentos e desenvolvimentos de pessoas, cede lugar à visão crítica, estratégica, globalizante, na qual o risco, a ousadia e a quebra de paradigmas são ingredientes do esforço acadêmico/profissional (ARAUJO, 2006).

### Quadro 3 – Comparação entre o antigo departamento de treinamento com a universidade corporativa

Departamento de Treinamento	⇒	Universidade Corporativa
Reativo	<b>Foco</b>	Pró-ativo
Fragmentado & Descentralizado	<b>Organização</b>	Coesa & Centralizada
Tácito	<b>Alcance</b>	Estratégico
Instrutor	<b>Apresentação</b>	Experiência com várias tecnologias
Pouco/Nenhum	<b>Endosso/Responsabilidade</b>	Administração e funcionários
Diretor de treinamento	<b>Responsável</b>	Gerentes de unidade de negócios
Público-alvo amplo/profundidade limitada	<b>Audiência</b>	Currículo personalizado por famílias de cargo
Inscrições abertas	<b>Inscrições</b>	Aprendizagem no momento certo
Aumento nas qualificações	<b>Resultado</b>	Aumento no desempenho do trabalho
Opera com função administrativa	<b>Operação</b>	Opera com unidade de negócios
“Vá para o treinamento”	<b>Imagem</b>	“Universidade como metáfora de aprendizado”
Ditado pelo departamento de treinamento	<b>Marketing</b>	Venda sob consulta

Fonte: Meister apud Castro et al., 2011.

As organizações precisam favorecer um ambiente de aprendizagem de forma que os funcionários tenham espaço para criar e desenvolver projetos de pesquisa e de negócios dentro do ambiente organizacional, além de promover oportunidade de crescimento profissional, caso contrário não vale a pena todo o investimento e capacitação oferecidos.

## **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**

Entende-se como competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que o indivíduo possui a respeito de determinado trabalho, além de todo o trabalho realizado por ele. A competência pode ser observada através do desempenho da pessoa, por exemplo, a capacidade de trabalhar em equipe, as competências técnicas e os conhecimentos em áreas específicas.

A competência é entendida não apenas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinadas atividades, mas também como o desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto, em termos de comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho (CARBONE, 2005, p. 43).

As competências podem ser classificadas como humanas ou profissionais e organizacionais. As competências humanas ou profissionais são aquelas relacionadas a cada indivíduo, e as organizacionais são relacionadas à organização como um todo, ou seja, são as competências que diferenciam uma empresa da outra.

Conforme as palavras de Zarifiam (1999), as competências podem ser associadas a grupos de trabalhos e não apenas a pessoas individualmente devido às relações sociais e à troca de experiências, o que gera a competência coletiva e representa mais do que a soma de competências individuais (apud CARBONE, 2005).

A gestão por competências é a mensuração das competências dos funcionários de acordo com tipos de competências exigidos e pré-determinados pela organização. A partir da gestão por competências, a organização consegue alinhar os objetivos e as estratégias organizacionais com o desempenho de seus funcionários.

Alguns benefícios da gestão de competências são: otimização nos processos de recrutamento e seleção, uma vez que o gestor de RH já sabe quais são as competências necessárias para cada cargo, evitando o retrabalho gerado pela contradição de uma pessoa com o perfil que não condiz com a vaga; prevenção de promoções prematuras, visto que a partir de um sistema avaliativo cada funcionário pode ter acesso às análises de suas competências, quais ainda precisam ser desenvolvidas para determinado cargo, entre outros.

Quando a avaliação de uma competência individual indicar que ela não atende ao esperado e compromete a competência organizacional, é necessário que o subsistema *educação corporativa* providencie alguma ação de treinamento para promover a aprendizagem profissional (TAKAHASHI, 2015, p. 86).

Dessa forma, pode-se observar que é necessário desenvolver por meio de ações educativas as competências que as organizações precisam para alcançar seus objetivos estratégicos e gerar vantagem competitiva, ou seja, gerar o valor distintivo percebido pelos clientes.

## **METODOLOGIA**

Segundo os critérios de classificação estabelecidos por Gil (2002), a pesquisa é caracterizada como estudo exploratório que visa proporcionar mais entendimento acerca do tema educação corporativa.

Portanto, durante esta pesquisa foi realizada uma visita para observação das práticas adotadas em uma instituição financeira brasileira, de economia mista, que está presente em mais de 21 países e possui mais de cinco mil agências, abrigando uma das mais importantes universidades corporativas do país. Durante a visita, realizou-se entrevista não estruturada com o gestor de recursos humanos, com o objetivo de conhecer sobre sua origem, sua estrutura e seu papel na gestão de competências dos colaboradores.

## **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Na visita à Universidade Corporativa do banco y, o gestor de recursos humanos apresentou a estrutura da universidade, sua origem, sua ligação com a gestão por competências e o portal on-line utilizado pela mesma.

Para o gestor, o banco investe no desenvolvimento contínuo de seus funcionários desde 1965 e a estrutura de Universidade Corporativa já existe há 13 anos. A instituição financeira acredita que o mais importante para seus colaboradores não é a remuneração e, sim, a oportunidade de carreira e desenvolvimento.

De acordo com o Relatório 2015 de Gestão de Pessoas, foram realizados cerca de dois milhões de treinamentos naquele ano, e no portal são disponibilizados cursos para os funcionários e seus familiares, além de alguns cursos abertos para pessoas que não têm vínculo com a empresa. No mesmo ano foram concluídos mais de um milhão de cursos on-line. Com base neste relatório, observou-se que são realizados em média 19 treinamentos por funcionário, anualmente.

Para Eboli (2010), o sistema de educação corporativa deverá dar suporte aos objetivos estratégicos da organização e, para isso, é usada a gestão por competências como elo entre a estratégia organizacional e a educação.

O objetivo primordial da Universidade Corporativa é dar suporte às estratégias da organização, e entre seus princípios está: formar sucessores, aperfeiçoar o desempenho organizacional, dar suporte ao desempenho organizacional, capacitar os funcionários para o processo de ascensão profissional.

A Universidade Corporativa tem como pilares da educação oferecer a formação técnica, cultural e de cidadania corporativa. A formação técnica é o “aprender a fazer”, ou seja, desenvolver as capacidades de trabalhar em equipe, resolver problemas e assumir iniciativa. A formação cultural oferece atividades culturais e artísticas para os funcionários e seus familiares. E a formação de cidadania corporativa busca desenvolver a capacidade de o indivíduo perceber a interdependência dos seres humanos, buscando aceitar a diversidade humana e fortalecer a responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal, profissional e social.

Eboli (2010) afirma que o desenvolvimento das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios gera o valor real agregado às pessoas envolvidas no negócio. Quando a empresa consegue desenvolver as competências que são necessárias para alcançar os objetivos estratégicos organizacionais, gera também vantagem competitiva, agregando valor ao produto e/ou serviço, pois os oferece com qualidade, eficiência e agilidade.

Segundo informações disponibilizadas no site da instituição e pelo gestor de recursos humanos, a empresa disponibiliza uma estrutura física para aulas presenciais, o portal para vídeo-aulas, textos, TV corporativa, biblioteca, *games* e um aplicativo no celular para que o colaborador possa acessar as informações e cursos em qualquer lugar e a qualquer momento. As aulas presenciais são dinâmicas, normalmente com trabalhos em grupo e debates. A estrutura física e a arrumação das salas já são programadas para esse dinamismo, pois as mesas ficam dispostas em “U”, facilitando o debate e a visibilidade de todos os participantes. O banco y também oferece o benefício de programas de formação superior como bolsas de graduação e pós-graduação, idiomas e cursos de especialização.

A Universidade Corporativa do banco y faz a gestão do conhecimento disseminando as informações a partir de todos os meios de comunicação que a empresa utiliza, como a TV corporativa, o portal e o aplicativo no celular e captura o conhecimento dos funcionários através do portal, onde todas as ideias e comentários ficam registrados para que os outros colaboradores tenham acesso, além dos debates que acontecem nas salas de aula.

Nesse processo de gestão por competências, o sistema cria uma trilha de desenvolvimento profissional na qual o funcionário pode saber qual o próximo cargo a que poderá ser promovido, os cursos que ainda precisa fazer e as competências que necessita desenvolver para preencher determinada vaga, e todas essas informações ficam disponíveis no portal on-line. Neste portal também há o “módulo colaborativo”, onde o colaborador pode trocar mensagens com outros colaboradores e com o seu mentor. Além disso, podem mandar ideias e opiniões, as quais podem ser curtidas e comentadas por outros colaboradores.

A gestão por competências é realizada de acordo com uma pontuação específica pré-determinada para cada competência (por exemplo: a graduação vale 10 pontos, a pós-graduação vale 15 pontos, outro idioma vale 10 pontos etc.). Ao final do processo, a pontuação é somada e surge um *ranking* dos funcionários que podem preencher determinada vaga (por exemplo, gerente do banco). Mas, por questões de ética profissional, tal *ranking* só pode ser visualizado por gerências específicas, como a gerência de recursos humanos. Assim, cada funcionário tem acesso apenas à sua pontuação no sistema da empresa, podendo avaliar como está seu desempenho e o que ainda pode fazer para melhorar.

A UC do banco y ganhou o prêmio internacional *Global CCU Awards 2015* – promovido pelo instituto *Global Council of Corporate Universities* (Conselho Global de Universidades Corporativas) – de melhor universidade corporativa. A premiação acontece a cada dois anos e reconhece as melhores práticas e programas de educação corporativa no mundo.

De acordo com o gestor de pessoas do banco y, o sucesso da UC se deve sobretudo à diversidade de produtos disponíveis e à capacidade de constante inovação, pois são mais de trezentas soluções de capacitação oferecidas a todos os funcionários, organizadas em trilhas de desenvolvimento e aprendizagem voltadas para o incremento das competências profissionais.

## **CONCLUSÕES**

Em um mercado cada vez mais competitivo, de constantes mudanças e com necessidade de profissionais inovadores e altamente qualificados, as instituições de ensino não suprem por completo tais necessidades e, então, faz-se necessário que as organizações invistam na qualificação de seus funcionários para que alcancem o desempenho esperado. As empresas decidiram então criar as Universidades Corporativas (UC) com o objetivo de qualificar seus funcionários e vincular o aprendizado às estratégias organizacionais.

Para que a educação corporativa tenha êxito, é necessário que os objetivos da UC estejam alinhados aos objetivos organizacionais, com ênfase no desenvolvimento das competências críticas para o

sucesso do negócio e para gerar vantagem competitiva por meio da qualidade dos serviços e/ou produtos.

As UCs são instrumentos de sucesso, pois qualificam os funcionários para exercerem as atividades no ambiente profissional e os motivam com o plano de carreira, gerando valor distintivo para a organização. São consideradas ainda como práticas inovadoras no desenvolvimento humano porque os funcionários têm acesso às informações a qualquer momento e em qualquer lugar através dos meios de comunicação utilizados pelas empresas.

O gestor deve demonstrar ao colaborador que o investimento que a empresa está oferecendo é para que ele se desenvolva profissional e pessoalmente, estimulando-o a inovar na resolução dos problemas da empresa e a otimizar processos, tempo e custo; por seu turno, a empresa espera que esse conhecimento seja disseminado, compartilhado com os outros colaboradores.

Atualmente faz-se necessário que toda empresa seja uma atmosfera de aprendizagem, promovendo ações educativas e proporcionando ambientes para a criação de projetos e de inovação, pois o momento de maior produtividade é quando o indivíduo está aprendendo algo que seja relevante para sua vida profissional e/ou pessoal.

A partir da visita realizada na Universidade Corporativa do banco y e de pesquisas realizadas no site da financeira, foi possível observar que a empresa promove a aprendizagem organizacional desenvolvendo em seus funcionários as competências críticas para o sucesso da instituição e de si mesmos através de seu sistema de benefícios e de educação corporativa. O banco utiliza meios como o aplicativo no celular, a TV corporativa e o portal on-line, proporcionando ao colaborador acesso às informações a qualquer momento. As ações inovadoras promovidas pelo banco y levaram a empresa a ganhar o prêmio de melhor Universidade Corporativa do mundo em 2015.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BOOG, Gustavo G. & BOOG, Magdalena T. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CARVALHO, Fábio Câmara Araújo. **Gestão do conhecimento**. São Paulo: Pearson, 2012.

CASTRO, Anna Carolina; VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcanti & HUDIK, Yara. **A educação corporativa como vantagem competitiva sustentável para as empresas na atualidade**. Rio de Janeiro: Revista Augustus, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIPOLLA, Fábio & GIMBA, Rogério. **Vantagem competitiva: revisitando as ideias de Michael Porter**. Rio de Janeiro: Administradores.com, 2009.

CRUZ, Daniele. **Educação corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática**. Belo Horizonte: Educação em Revista, 2010.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento** (livro eletrônico). Curitiba: InterSaberes, 2015.

## FONTE

LEMONS, Rafaella. O que são universidades corporativas. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/o-que-sao-universidades-corporativas/70807/>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

MENEZES, Simone Guimarães. Universidade Corporativa: uma educação estratégica. Disponível em: [http://www.abt-br.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=309:universidade-corporativa-uma-educa-estratca&catid=15:educa&Itemid=80](http://www.abt-br.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=309:universidade-corporativa-uma-educa-estratca&catid=15:educa&Itemid=80). Acesso em 24 de novembro de 2015.

MENDES, Ricardo. O que é gestão por competências. Disponível em: <http://www.gestaoporcompetencias.com.br/artigo-recursos-humanos/artigo-rh/o-que-e-gestao-por-competencias/>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

AUGUSTA, Maria. A importância da educação corporativa. Disponível em: <http://www.mariaaugusta.com.br/a-importancia-da-educacao-corporativa/>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

PORTAL EDUCAÇÃO. Conceito de gestão por competências. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/17326/conceitodegestao>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

RH PORTAL. Educação corporativa – importância e necessidade para a evolução. Disponível em: [http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc\\_cad=tsrl4w9my](http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=tsrl4w9my). Acesso em 24 de novembro de 2015.

FONSECA, Daniele S. Krassuski. A importância das universidades corporativas. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/3173/a-importancia-das-universidades-corporativas.html#>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

## Saúde do Trabalhador: Um Desafio Para a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS)<sup>1</sup>

### Health of The Workers : A Challenge For The Health Care Policy and Safety of The Federal Public Servant (PASS)

**Martha Freire**

UFF

Niterói, RJ, Brasil.

mmlfreire@id.uff.br

**Marcia Pacheco**

UFF

Niterói, RJ, Brasil.

mar7mares@gmail.com

#### RESUMO

Este artigo apresenta o resultado de investigação qualitativa do processo de implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS) e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) em 2 unidades do estado do Rio de Janeiro. Partiu-se do pressuposto que concepções e conhecimentos dos agentes implementadores da PASS-SIASS — no caso específico, a equipe multiprofissional — tendem a determinar configurações e práticas que poderão impactar sua implementação. Foram assinalados aspectos negativos e positivos — com destaque para o predomínio do conceito de saúde ocupacional — e apontados os fóruns como espaços privilegiados para reflexão e superação deste quadro.

**Palavras-chave:** PASS, SIASS. Serviço Público Federal. Saúde do Trabalhador.

#### ABSTRACT

This article presents the results of qualitative research of the implementation of the Healthcare policy and safety of the federal public servant (PASS) and the Integrated Healthcare Subsystem for Civil Servants (SIASS) were analysed through a the specific legal structure related to the theme, and a case study carried out at two units of SIASS in Rio de Janeiro. The hypothesis was that the concepts and knowledge of PASS and SIASS agents — the multi professional teams, more specifically — tend to determine configurations and practices which may or may not follow the model established by policy, thus affecting its implementation. The knowledge and concepts that guide the practices of the teams in both units are in relatively close conformity with the concept of Occupational Health. SIASS's Forums are highlighted as potential elements in overcoming this situation.

**Keywords:** PASS, SIASS. Federal Civil Service. Worker Health.

---

<sup>1</sup> Artigo baseado em dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva do PPGSC do ISC-UFF, aprovado pelo CEP- UFF- HUAP n° 35033614.7.0000.5243.

## **RELAÇÕES SAÚDE-TRABALHO NO BRASIL E A PASS: PROCESSO DE CONSTRUÇÃO, LIMITES E POSSIBILIDADES**

No Brasil, a legislação trabalhista de proteção à saúde dos trabalhadores ocorreu tardiamente em relação aos países desenvolvidos. Foram editadas várias leis de regulação do trabalho no princípio do século XX, com destaque para o Decreto-Lei n. 5.452, de 01/05/1943, que determinou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas abrangiam poucos aspectos da relação saúde-trabalho e menos ainda a questão previdenciária.

A regulação no setor público apresentou trajetória distinta. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, estabelecido pelo Decreto-Lei n. 1.713, de 28/10/1939, foi a referência principal sinalizando alguns pontos na relação saúde-trabalho como o provimento de aposentadoria, no qual foi incluído o acidente de trabalho e a doença decorrente das condições de serviço. Posteriormente foi criado o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores dos Estados (Ipase), como instrumento de proteção social para funcionários públicos e suas famílias, implantando regime de benefícios de pensões, pecúlio e outras formas próprias de seguro privado (Decreto-Lei n. 2.865, de 12/12/1940).

A Constituição cidadã de 1988 garantiu o atendimento à saúde integral e universal, superando limitações dos direitos tradicionais da legislação até então vigente. Assim, o movimento da Reforma Sanitária Brasileira, com a edição da Lei n. 8080/90 do Sistema Único de Saúde (SUS), contribuiu para a superação da dicotomia histórica entre direitos trabalhista e previdenciário, até então condutores hegemônicos das condições de vida e saúde no trabalho.

A administração pública federal (APF) teve como marco da regulação dos direitos e obrigações dos servidores o Regime Jurídico Único (RJU), criado pela Lei n. 8112/90, sob a égide da Constituição. Porém, não foram contempladas as relações de trabalho e saúde. Apenas medidas periciais, remuneratórias e compensatórias de exposição a risco e de seguridade social foram incluídas, sem estabelecer parâmetros de melhoria das condições de trabalho e do ambiente (ANDRADE, 2009), malgrado demandas de entidades representativas dos servidores em todas as Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST).

Na I CNST de 1986, foi aprovada a defesa de política de recursos humanos para os trabalhadores da saúde, restrita somente à formação e remuneração. A II Conferência, em 1994, após o SUS, foi além, preocupando-se em ações de vigilância e fiscalização nas instituições públicas e privadas e recomendando que a Comissão de Saúde do servidor público fosse amplamente discutida nas bases sindical e representativa das categorias federal, estadual e municipal (BRASIL, 1994, p. 20). Essas recomendações foram reforçadas na III Conferência, de 2005, quando foi acrescentada a necessidade

de cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde para os trabalhadores do serviço público nas três esferas do governo, priorizando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional com a participação das entidades representativas dos trabalhadores na elaboração da Norma Regulamentadora de saúde do trabalhador no serviço público (ANDRADE, 2009).

Para responder a tais demandas e construir uma política nacional de saúde do servidor público federal, articulada pelo Estado brasileiro, foi criada pelo então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) a Coordenação de Seguridade e Benefícios do Servidor (COGSS), que elaborou o projeto do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (Sisosp), iniciando a construção de normas e contemplando a relação saúde-trabalho. O Sisosp foi lançado oficialmente em 2006, por meio do Decreto n. 5.961, tendo como proposta inicial projetos-piloto no Rio de Janeiro, Brasília, Recife e Florianópolis, sob a coordenação da COGSS/MPOG. Apesar de sinalizar importante tendência à mudança, esta proposta estava alicerçada na concepção da saúde ocupacional (SO).

No Rio de Janeiro, o projeto do Sisosp esteve sob responsabilidade da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Em 2006 foi editado o Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Civis Federais – Manual do Sisosp –, elaborado por profissionais da área dos órgãos federais que apresentou diretrizes, atribuições das equipes e regulamentação das ações, porém, ainda enfatizando atividades periciais e procedimentos centrados na figura do médico. No município do Rio de Janeiro recomendou-se atuação em quatro áreas estratégicas: Vigilância em Saúde; Perícia; Promoção da Saúde e Implantação.

Em 2007, mudanças gerenciais no MPOG/COGSS levaram à desaceleração do processo, retomado em 2008 com grupos temáticos referenciados no conceito de saúde do trabalhador. Ocorreram discussões ampliadas e sistemáticas com propostas de estruturação de uma Comissão Interna de Saúde do Servidor (CISS), de revisão do Manual do Sisosp, bem como revisão da Instrução Normativa IN n. 01, de 03/07/2008, para a realização de exames periódicos de saúde. Este processo fundamentou o Encontro de Vigilância e Promoção, realizado em São Paulo em agosto de 2008, com a participação de representantes de vários estados. Nesse contexto o Sisosp foi reformulado, possibilitando abertura de novo processo da Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, denominada PASS.

A PASS gerou análises que destacaram pontos críticos e desafios em sua implementação (ANDRADE, 2009; CAVALCANTI & OLIVAR, 2011). A oficialização e seu principal marco legal foi o Decreto-Lei n.

6.833, de 29/4/2009, com a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e de seu Comitê Gestor, com representações da Casa Civil; Ministérios da Saúde, da Educação, da Fazenda e do Trabalho e Emprego; e da Previdência Social, com coordenação geral e executiva do MPOG.<sup>2</sup>

O SIASS está embasado em três eixos: Promoção e Vigilância em Saúde, Perícia em Saúde e Assistência. As ações propõem gestão com base em informação, inter-relação entre os eixos, equipes multidisciplinares e avaliações dos ambientes e das relações de trabalho locais. Tal contexto pode ser favorável à construção de novo paradigma da relação entre saúde e trabalho no serviço público brasileiro (CAVALCANTI & OLIVAR, 2011, p. 213).

A apresentação da política assinala a promoção e vigilância à saúde dos servidores como ações de saúde que visam intervir no processo de adoecimento em seus aspectos individuais e em suas relações coletivas no ambiente de trabalho. Ainda que se destinem aos trabalhadores e gerentes, abrangendo mudanças na organização e no ambiente de trabalho, inclui a busca ativa de doenças e a capacitação para a adoção de práticas que melhorem a qualidade de vida e trabalho. No âmbito da política, a promoção à saúde deve, portanto, ser entendida em sua relação com a prevenção dos acidentes e das doenças ocupacionais e no tratamento de possíveis danos e agravos decorrentes (PASS, MPOG, 2008).

Em maio de 2011, no IV Congresso do Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração de Gestão Pública, Sérgio Carneiro, então diretor do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios (Desap)/MPOG, caracterizou a PASS como uma política transversal de gestão de pessoas e como uma ação do estado empregador com responsabilidades trabalhistas, entre os diferentes órgãos da Administração Pública Federal (APF) com diretrizes centrais, mas implantação desconcentrada nos estados e no distrito federal. Apontou a conveniência de incorporar diretrizes, práticas e concepções de saúde pública, principalmente aquelas referentes à saúde do trabalhador (CARNEIRO, 2011).

Carneiro (2011, p. 17), à época, apontou dificuldades para a implantação: resistência técnico-estrutural às políticas transversais de Recursos Humanos (RH), ausência de envolvimento de alguns gestores com as questões da saúde do servidor e temor pela perda de identidade estabelecida por procedimentos padronizados e de acordos de cooperação técnica (ACT). Já como facilitadores, citou: “compartilhamento de responsabilidades, diálogo com diferentes interlocutores e comprometimento

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>. Acesso em 28 de outubro de 2013.

da equipe técnica interna do próprio Desap/MPOG”. Destacou que “os ACT<sup>3</sup> possibilitaram o atendimento a vários órgãos com o mesmo quantitativo de recursos humanos”. Ressalta-se que tal afirmativa contrapõe-se aos resultados da investigação de Andrade (2009), a qual identificou os recursos humanos como ponto crítico da política.

A Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) foi fundante e definiu as diretrizes gerais para as ações de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal, sustentando-se na inter-relação entre os eixos de vigilância e promoção, perícia médica, assistência à saúde e no trabalho em equipe multiprofissional com abordagem transdisciplinar (MPOG/NOSS, Brasil, 2010, artigo 3º, parágrafo único). Sua Seção III descreve competências dos atores sociais, devendo atuar em compartilhamento de poderes embasados na diretriz de cogestão. Dentre eles destacam-se a Equipe de Vigilância e Promoção, a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) e o Servidor. O direito de participação dos servidores em todas as etapas do processo de atenção à saúde é assegurado, e a valorização do seu saber sobre o trabalho é considerada estratégica para a implementação das ações (BRASIL, 2010a, Seção II, art. 5º, item IV).

As CISSP ainda não foram regulamentadas pela Casa Civil, no entanto, no Rio de Janeiro estão sendo discutidas na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e implantadas no Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ).

Outro marco legal significativo é a Portaria Normativa de Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal (PN n. 3-SEGEP/MPOG/2013), que instituiu diretrizes gerais de promoção da saúde destinadas a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, contemplando a gestão participativa (Seção I, art. 2º).

As práticas e noções de qualidade de vida no trabalho (QVT) nos setores privado e público foram analisadas por vários pesquisadores (LACAZ, 2000; FERREIRA, 2011; CARNEIRO, 2012). Lacaz (2000) apontou uma alienação maximizada, ampliação da exigência no trabalho, incluindo a afetividade e/ou até o inconsciente; a participação dos trabalhadores mostrou-se sem poder decisório.

Desafios práticos e conceituais entre Vigilância em Saúde (VS), Vigilância em Saúde do Trabalhador (Visat) e promoção da saúde têm sido alvo de discussões com foco nos múltiplos determinantes do processo saúde-doença e na intersectorialidade. Nesse sentido, as duas publicações legais oficiais

---

<sup>3</sup> Estabelece-se entre os órgãos da APF instrumento legal que define orientações básicas e procedimentos mínimos para criação de unidades do SIASS e desenvolvimento conjunto das ações preconizadas na PASS (Portaria Normativa MPOG/SRH, n. 5, de 15/9/2009. DOU, 16/09/2009 – substitutivos e aditivos subsequentes).

norteadoras da PASS – a NOSS e a PN n. 3, pilares do SIASS – compartilham interdependência e possível reforço na direção do conceito positivo de saúde.

O I Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor (Enass), em Brasília, 2008, foi o marco do processo de construção participativa da PASS. Contou com 583 servidores de vários estados, do Distrito Federal, de sindicatos e associações de servidores públicos federais e incluiu apresentação do SIASS: mesas-redondas sobre relação entre trabalho e saúde, história do trabalho, gestão pública e servidor público. O documento sobre a PASS e suas ações fundamentou a discussão nas oficinas, uma das quais sobre Controle Social com representação da Central Única dos Trabalhadores e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Distrito Federal.

As conclusões foram sistematizadas em relatório, e os destaques foram: implementação de uma política única em nível nacional para o servidor público; estabelecimento de regras com equidade para todos; capacitação permanente para a equipe de saúde do trabalhador; articulação e integração das equipes de trabalho em saúde do trabalhador (comunicação); garantia de recursos orçamentários para as ações; conscientização dos gestores na implementação e desenvolvimento da política.

Os três Enass posteriores (2009, 2010 e 2012) e encontros temáticos objetivaram trocar experiências e iniciar a consolidação do SIASS, de seu sistema informatizado denominado Siape-Saúde, uniformizando conceitos e conhecimentos<sup>4</sup>.

Historicamente, o Rio de Janeiro mantém o maior número de servidores públicos do poder executivo federal, o que justificou uma estruturação própria. Para a PASS/SIASS, o estado teve um papel significativo e pioneiro, protagonizado desde 2007 pela Fiocruz e apoiado pelo MPOG, sendo assim inovador na criação e implantação de um GT permanente interinstitucional de discussão e diretrizes básicas que contemplaram: organização das ações com equipe interdisciplinar, garantia de capacitação permanente, exigência de que estes profissionais fossem servidores públicos e uma política salarial com plano de carreira específico.

Em 2009, já oficializado o SIASS, constituiu-se novo grupo denominado GT 22, com as representações já existentes e incorporando outras. Em 2010 o grupo produziu relatório revelando serviços incipientes, instalações precárias, equipes inadequadas quantitativa e qualitativamente, ações pontuais de promoção e vigilância com viés assistencial, e menos da metade dos serviços com ações periciais (ANDRADE & CARVALHO, 2012, p. 8). O diagnóstico contribuiu para ampliação da

---

<sup>4</sup> Mais detalhes em: COZENDEY DA SILVA, E.M. & ANDRADE, E.T. “A construção coletiva da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal: bases legais e políticas sociais”. In: **Políticas públicas de saúde: servidor público federal**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014.

participação, que ocorreu no emblemático I Fórum SIASS RJ de novembro de 2011, na Universidade Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), constituindo-se assim um grupo denominado Fórum Permanente de Profissionais de Saúde do Trabalhador das Instituições Federais (Fórum do SIASS-RJ) com manutenção de agenda interinstitucional regular e construção de um fórum anual ampliado.

Em outubro de 2012 o II Fórum na Universidade Federal Fluminense debateu detalhadamente a implantação da Rede SIASS no RJ. Já o III Fórum, na UFRJ, em outubro de 2013, trouxe atualização diagnóstica das Unidades SIASS e construção de propostas com encaminhamentos ao MPOG. O IV Fórum ocorreu em 2014 na Fiocruz, com palestras temáticas e minicursos. A representação do MPOG/DESAP esteve ausente nos dois últimos fóruns apesar de convidada oficialmente; as reivindicações da plenária foram sistematizadas e encaminhadas por comissão oficial ao MPOG/DESAP. O V Fórum se realizou em novembro de 2015, no Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ), no Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), com a presença do MPOG.

Num contexto recente de possível inserção da Saúde do Trabalhador (ST) nas políticas públicas de saúde, temos a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) (Decreto n. 7.602/2011, de 7/11/2011)<sup>5</sup>, seguida da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) – Portaria Ministério da Saúde MS n. 1.823/2012 –, que incluiu “todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia”, estabelecendo a participação do SUS, uma atuação integral em ST, reafirmando o arcabouço teórico, o conjunto de princípios e diretrizes da ST da PNSST. Nesse sentido, as duas edições contemplam a inclusão de servidores públicos federais, além de interfaces com a PASS.

Uma vez que a PASS é uma política inédita e de recente percurso histórico de construção (CAVALCANTI & OLIVAR, 2011 p. 207), este trabalho pretende oferecer uma contribuição analítica visando colaborar na obtenção de impacto positivo na saúde do servidor público federal e incentivar novas reflexões e investigações no campo.

## **REFERENCIAL TEÓRICO: DA MEDICINA DO TRABALHO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

A preocupação com a doença nos trabalhadores é tema antigo, porém, segundo a literatura especializada, o marco do surgimento de medidas mais efetivas, envolvendo a relação saúde-

---

5 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-014/2011/decreto/d7602.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-014/2011/decreto/d7602.html). Acesso em 28 de outubro de 2014.

trabalho, foi a Revolução Industrial na Europa<sup>6</sup>. Os autores localizam na Inglaterra a criação do primeiro serviço de Medicina do Trabalho (MT), fundado em dois elementos constitutivos básicos: centrado na figura do médico e diretamente harmonizado com as expectativas do capital. O discurso da MT, de concepção médico-positivista, foi incorporado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, e ratificado em suas convenções e recomendações para generalizar a criação desses serviços. Já o trabalho do médico italiano Bernardino Ramazzini, em 1700, de sistematização, classificação e análise de agravos e patologias em trabalhadores de mais de 50 ocupações diferentes, apesar de não ter sido considerado pela OIT nem pelo campo emergente do Direito do Trabalho, pode ser concebido como um precursor da visão integralizadora e de vigilância em saúde dos trabalhadores (VASCONCELLOS, 2011a; VASCONCELLOS & GAZE, 2013).

No Brasil foi promulgada em 1919 a primeira lei acidentária indenizatória e compensatória, por meio do seguro social privado, refletindo a ideologia liberal da Velha República. Ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) coube, em 1939, a elaboração da primeira lista para atender à nova Lei n. 24.637, de 1934, de compensação dos acidentes, abrangendo restritamente as doenças profissionais dentro do conceito de acidentes do trabalho, reconhecendo somente as provocadas exclusivamente pelo seu exercício, indenizando os trabalhadores rurais e do comércio – desde que fossem assalariados. Pelo Decreto-Lei n. 7.036/44, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) ampliou a intervenção e controle sobre o sistema de seguros indenizatórios e sobre a lista das doenças profissionais indenizáveis, incluindo acidentes fora do local do trabalho e doenças agravadas em decorrência do mesmo.

No contexto do SUS em 1999, estabeleceu-se a atual lista de doenças relacionadas ao trabalho, orientando tanto médicos do SUS para ações de assistência e vigilância da saúde do trabalho quanto médicos peritos da previdência, responsáveis pela caracterização administrativa dos agravos. Com a edição da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (PNSST de 2011, ratificada em 2012, na publicação Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora (PNSTT)), o Ministério da Saúde mantém a competência de realizar revisão periódica dessa listagem oficial.

No contexto internacional do pós-Segunda Guerra, consolidava-se o modelo do Estado de Bem-Estar Social. Porém, nas três últimas décadas do século XX, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva descortinaram uma perspectiva de retração do Estado e expansão do mercado com clara contenção

---

6 Mais informações sobre o processo histórico de construção de medidas e legislação voltadas para a saúde dos trabalhadores em: ALMEIDA, A.B.S. "As parcelas (in)visíveis da saúde do anônimo trabalhador: falas operárias sobre trabalho, saúde e doença (1890-1920)". Trabalho, educação e saúde, v. 4, n. 1, p. 9-18, 2006. E em GRAÇA, L. "Promoção da saúde no trabalho: a nova saúde ocupacional?" Cadernos avulsos. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho, 1999. Disponível em: <http://www.spmtrabalho.com/>. Acesso em: 28 de outubro de 2014. E também em ROSEN, G. Uma história da Saúde Pública. São Paulo: Hucitec, 1994.

da proteção social. A progressiva inter-relação entre ciência, tecnologia, produção de bens e serviços gerou transformações aceleradas na tecnologia industrial e revelou a relativa impotência da Medicina do Trabalho para intervir nos problemas de saúde gerados pelos “novos” processos produtivos. Neste redirecionamento atendendo à necessidade de produção, emerge a Saúde Ocupacional (SO), deslocando o olhar clínico predominante da Medicina do Trabalho (MT) para o epidemiológico, fomentando interferências sobre as condições e ambientes de trabalho e incorporando o instrumental técnico de outras profissões e disciplinas.

Conforme Lacaz (2007) e Vasconcellos (2011), a SO opera basicamente como instrumento dos empregadores, priorizando a perspectiva individual e de prevenção de acidentes sobre a reflexão e intervenção no processo de trabalho, com submissão às regras normativas contratuais das relações saúde-trabalho.

Paralelamente emergia, como exemplo de luta pela saúde nos anos 60 e 70, o Movimento Operário Italiano (MOI), produzindo princípios e diretrizes norteadores para ação sindical embasados no poder de força dos trabalhadores em seus locais de trabalho. Tal movimento valorizava os saberes formais e informais da experiência individual, validada pelo grupo de trabalhadores, denominado por Oddone como “grupo operário homogêneo” (ODONNE apud ANDRADE, 2009, p. 21). O modelo de Saúde do Trabalhador teve sua origem nesse movimento operário italiano: “é a expressão do poder dos trabalhadores de ter saúde e tomar em suas mãos o controle de suas próprias vidas, saúde e trabalho” (TAMBELLINI apud ANDRADE; MARTINS & MACHADO, 2012, p. 3).

Para Vasconcellos et al. (2011, p. 40), a ST “transcende o direito trabalhista, previdenciário e demais direitos limitantes por efeitos específicos de contratos e invoca o direito à saúde no seu espectro irrestrito de cidadania plena”. É neste contexto de cidadania plena que o campo de Saúde do Trabalhador “[...] constitui-se na vinculação permanente entre ação de saúde e ação política com os trabalhadores, como sujeitos e protagonistas da ação político-institucional, inclusive na construção de conhecimentos e dos Instrumentos de Intervenção”.

## **METODOLOGIA**

As políticas públicas vêm sendo alvo de análises que privilegiam reflexões e olhares específicos sobre determinados momentos de elaboração e execução, denominados estágios ou fases da política. Utilizamos como grade analítica o modelo de ciclo da política, proposto por Howlett e Ramesh (apud BAPTISTA & REZENDE, 2011), segundo o qual concepções e conhecimentos dos agentes implementadores tendem a determinar configurações e práticas dessas políticas. Adotamos em

nosso recorte a pergunta norteadora: “Os atores envolvidos na implementação estão de acordo e compreendem a política traçada?” (BAPTISTA & REZENDE, 2011 p. 153).

Investigamos duas unidades de saúde do SIASS, locus operacionalizador da PASS no RJ, uma em órgão do Ministério da Saúde (MS) e outra do Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A opção por unidades em órgãos diferentes se justificou porque, tendo em vista as diferenças no processo de inserção histórico-política e atuais competências nas relações saúde e trabalho para os dois ministérios, pressupomos que encontraríamos concepções distintas ou complementares. O trabalho de campo foi realizado entre outubro e dezembro de 2014.

Utilizamos técnica de aplicação de entrevista semiestruturada a 23 servidores, sendo 8 da Unidade INSS e 15 da Unidade do MS, totalizando 11 médico/as, 4 enfermeiro/as, 4 assistentes sociais, 3 de outra categoria profissional e 1 psicólogo/a. Foram 15 do sexo feminino e 8 do masculino, com média de idade de 45 anos; nove (39%) possuíam pós-graduação na área de saúde e trabalho, pouco tempo de atuação no SIASS (1,7 anos a 2,2 anos), porém, em média, bem mais tempo no cargo/função pública nos órgãos específicos (12 a 15 anos), similar à formação e à experiência profissional em vários órgãos públicos e privados. Realizamos ainda observação participante de duas atividades de campanhas de prevenção e uma reunião de equipe do programa qualidade de vida, ambas na Unidade do MS.

Essas técnicas permitiriam identificar conhecimentos e compreensões dos profissionais da equipe multiprofissional sobre as bases conceituais da PASS-SIASS e os objetivos e ações em relação aos três princípios básicos; possíveis pontos de tensão na implementação da PASS; possíveis relações estabelecidas por esses trabalhadores entre a PASS, PNSST e PNSTT. Os dados foram organizados e classificados em unidades de registro segundo núcleos de sentido, agrupados em categorias temáticas criadas e nomeadas *a posteriori* e submetidos a procedimentos de análise de conteúdo (MINAYO, 2010), a partir de interpretação e articulação com os referenciais teóricos.

## DISCUSSÃO

O pressuposto de que a diferenciação dos dois campos de pesquisa se refletiria nas respostas de cada grupo – tanto em relação às concepções do campo de Saúde do Trabalhador como sobre conhecimento e considerações da PASS – não se confirmou. As falas dos entrevistados de cada unidade e de categorias profissionais distintas foram, de certa forma, coincidentes:

Saúde do trabalhador pra mim é a preocupação que tem da área da saúde em manter o trabalhador ativo. Você dá condições ao trabalhador pra ele se manter ativo e trabalhando em boas condições.

Conjunto de práticas que versa sobre acompanhar o trabalhador na atividade laborativa. Direcionando o estado de saúde para atividade, monitoramento do trabalhador.

O predomínio do conceito da Saúde Ocupacional, mesmo com um enfoque humanizado agregado, pode denotar a persistência de um paradigma teórico-conceitual identificado como um retrocesso. Uma concepção um pouco mais ampliada foi minoritariamente encontrada nas categorias profissionais vinculadas ao eixo da promoção e vigilância; à experiência profissional anterior no âmbito do SUS e/ou gestão; à participação em fóruns e eventos da PASS e ao tempo mais longo de atuação profissional. Para Cavalcanti & Olivar (2011), superar o paradigma da saúde ocupacional constitui-se exatamente no grande desafio para a PASS.

A atuação profissional pregressa em vários níveis de atenção no SUS, bem como a categoria e formação profissional, favoreceram tanto a concepção mais ampliada de saúde do trabalhador quanto mais aprofundada sobre a PASS/SIASS.

*Então, eu sei que saúde do trabalhador tem vários conceitos formais... eu penso em entender saúde do trabalhador como um trabalhador de uma forma holística, o homem como um ser na natureza, na sociedade, enfim... de olhar não só o trabalhador... mas olhar ele fora daqui, tentar fazer esse esforço de olhar para esse trabalhador que está adoecido não só no trabalho, mas às vezes também na sociedade, uma sociedade adoecida também, que está adoecendo, então, saúde do trabalhador é muito mais do que só essa coisa organizacional (assistente social).*

*Sei que é uma política interessante, importante, o olhar macro que eu tenho do assunto é interessante, o problema é que existe às vezes um abismo muito grande entre o ideal, que você pensa ver, e o que acontece na realidade; isso é um padrão de tudo... existe um abismo enorme, isso é geral (médico perito).*

No entanto, não necessariamente este resultado contribuiu para a modificação das práticas atualmente desenvolvidas, revelando ainda uma abordagem simplista desconectada com o conceito de equipe multiprofissional e com a diretriz de transdisciplinaridade, descritos na PASS e na NOSS, favorecendo assim a fragmentação e insatisfação.

*Enquanto profissional de saúde do SIASS, continua na emissão de parecer social. O que é lamentável... Então, no meu entendimento, continua aí no paradigma biomédico... Na prática, continua o modelo biomédico (assistente social).*

Observamos unanimidade no conhecimento do movimento de construção da PASS. Mas apesar da realização de vários eventos, poucos afirmaram ter participado dos Enass, cursos temáticos, bem como fóruns específicos e ampliados. Não podemos afirmar que o desconhecimento por si só seja um fator impeditivo para a implementação da política, mas pode ser contribuinte.

*[...] evidentemente que houve movimento político que levou as coisas, portanto, a ter uma diferenciação (outra categoria profissional-OCP).*

*[...] então o que eu conheço da saúde do trabalhador, foi até um marco, porque nós não tínhamos nenhuma legislação, hoje nós temos legislação, portarias, normas, né? (médico do trabalho).*

*Nunca recebi nada assim, de educação continuada sobre isso... Eu acho que nunca foi oferecido. Se tivessem me oferecido, eu teria me interessado de alguma forma (assistente social).*

Atualmente a ausência de espaços para troca sistematizada de experiências fragiliza um possível alinhamento das bases teórico-conceituais e a efetivação das ações. Concordamos com Cozendey da Silva & Andrade (2014), que consideram esses momentos e espaços de construção coletiva como etapas/lócus essenciais de fortalecimento da PASS, incluindo a aliança tácita no sentido da busca de uma política coerente com a realidade e demandas, reconstruindo e requalificando as práticas. Em acordo com a teoria do ciclo da política, apontada por Baptista & Rezende (2011), tal dimensão impactaria negativamente na implementação.

Alguns entrevistados destacaram a importância da existência e integração dos três eixos básicos, porém, sem detalhes sobre as normatizações e ainda com um olhar restrito, mecanicista, operacional, com predominância das ações periciais. Sobre a prevenção, a abordagem foi superficial e fragmentada, reforçando uma compatibilidade direta com o campo da SO.

*O servidor não tem acesso a essa integralidade das ações. As ações são isoladas e continuam isoladas. Priorizada é a perícia... (médico perito).*

O SIASS é um sistema do governo que está voltado para a sua força de trabalho, que está funcionando, é uma máquina, uma engrenagem que deve estar funcionando bem. Por isso que ele deve atuar tanto na prevenção para garantir que a máquina funcione... O SIASS na verdade agrupou tudo dentro de um sistema (OCP).

Certos profissionais destacaram ausência de estruturação, planejamento e avaliação das ações, descortinando uma não apropriação coletiva da NOSS nem de sua diretriz operacional, através do método pesquisa-intervenção. A demonstração de preocupação sobre este item pode contribuir para um impacto positivo na implementação.

*É que a gente meio que faz de tudo um pouco, então todo mundo tá muito cheio de coisa para fazer, aí não é assim, somente o SIASS. Aí fica mais difícil a gente se organizar no planejamento, o que deveria ser feito, é lógico, mas, por enquanto a gente ainda não teve pernas para isso (enfermeiro).*

A efetiva falta de integração e transversalidade com outros órgãos da APF foi claramente citada e segue como um desafio relevante.

A inclusão de princípios do SUS como universalidade, interdisciplinaridade, bem com a intersectorialidade estão, no momento, ausentes ou equivocadamente presentes, podendo impactar negativamente na PASS e no fortalecimento do campo da ST:

*O contrato temporário é diferente da admissão que a gente passa enquanto servidor público... Para um empregado, que é contratado com carteira assinada pelo contrato temporário, a gente nunca é chamado sequer para participar do processo admissional (médico do trabalho).*

*Agora, interdisciplinaridade, aí é complicado... eu acho que as pessoas ainda são muito seccionadas aqui (enfermeiro).*

*A intersectorialidade é variável, existe; maior com alguns setores, menor com outros. A relação com alguns setores é conflituosa, particularmente com o pessoal dos recursos humanos e da legislação... (assistente social).*

Sobre o conhecimento do SIASS pelo conjunto dos servidores públicos, o relatado foi de total desconhecimento: quando existe é pelo eixo da perícia, carecendo assim de novas ferramentas de divulgação.

Em relação ao controle social e participação direta dos trabalhadores, a maioria dos entrevistados desconhece a existência/funcionamento das CISSP, nem mesmo o termo ou nomenclatura, tecendo críticas à participação sindical nas relações saúde-trabalho:

*Não, com certeza não. O único momento que o sindicato vem procurar é a questão trabalhista de reajuste salarial, de ponto... Talvez tenha algum item das regionais do sindicato... e que levam a essa coisa da insalubridade... (enfermeiro).*

Como inovação e significativo investimento pelo MPOG, foi construído um sistema informatizado, denominado Siape-Saúde, e sua operacionalização plena está somente nos submódulos de perícia oficial e exames médicos periódicos. O submódulo de promoção da saúde teve menos investimento. Até o momento, as poucas e pontuais informações geradas estão sem sistematização, integração, nem tampouco com ampla divulgação. Os dados estão restritos à gestão imediata e/ou à área técnica setorializada, portanto, este sistema não cumpre seu papel central. As falas demonstram conhecimento e utilização parcial, prioritariamente pela perícia, e confirmam estagnação deste sistema.

*Os relatórios... Divulga para as chefias... isso na verdade é um esforço individual, isso não é institucional... (médico perito).*

*Você tem relatório de quantas perícias foram feitas no ano. Pois é, eles estariam disponíveis no sistema, no Siape-Net, o acesso a isso, a gente seria treinado e não chegou a ser... (médico perito).*

O sistema de informação, cumprindo seu papel de sistematização, integração e ampla divulgação ao conjunto da APF, poderá proporcionar reflexão sobre as próprias ações da PASS/SIASS, incluindo um retorno constante, ampliado e crítico dessas mesmas informações.

Houve desconhecimento e críticas tangenciais sobre a edição e implantação das PNSTT e PNSST, suas inter-relações, bem como a relação com a PASS/SIASS:

*Acho que sim, acho que essas publicações servem para fortalecer o sistema que já está aí. Você cria um conjunto de normas e cria um conjunto de portarias, você vai normatizando as atividades... Que aí você está criando atribuições, está criando responsabilidades (assistente social).*

A pesquisa evidenciou predomínio do conceito da Saúde Ocupacional, mesmo com um enfoque humanizado agregado à mesma, o que pode denotar a persistência de um paradigma teórico-conceitual que se caracteriza como um retrocesso. Andrade (2009) concluiu, ainda que com ressalvas, que as propostas de formulação e o acompanhamento do processo de implementação da política à luz dos eixos do modelo de Sistema Integral de Saúde do Trabalhador apresentaram, à época, indícios de alinhamento com o conceito de Saúde do Trabalhador. Mas julgamos poder tratar-se também de coexistência ou alternância de concepções teórico-conceituais, tanto da Medicina do Trabalho como da Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador.

Constatou-se total e clara fragmentação estrutural das unidades e das ações desenvolvidas, além da falta de definição metodológica. Apesar das tentativas pontuais de integração e da boa ambiência relatada pelos profissionais, temos uma coexistência frágil das ações, indefinição de diretrizes, inexistência de espaços internos coletivos de planejamento e avaliação, e indefinição de coordenação local. Acrescente-se o predomínio prático dos procedimentos médicos periciais e a incipiência ou ausência de multiprofissionalidade. Caracterizamos, diante desse contexto, embora sem generalizações, a permanência da posição central da perícia médica em seu isolamento homologatório, o que corrobora a interpretação de Cavalcanti & Olivari (2011).

A interdisciplinaridade, bem com a intersetorialidade, mostraram-se ausentes ou presentes de forma equivocada, estando em sintonia com as reflexões de Vasconcellos (2011) sobre estas estratégias nas ações de saúde do trabalhador no SUS. A ausência de controle social no SIASS, tanto via comissões internas de Saúde do Servidor – até o momento não regulamentadas nem localmente efetivadas – e/ou via representação sindical que se mobilize pela reivindicação da saúde em plenitude; a ausência da universalidade das ações; o relatado desconhecimento do SIASS por parte do conjunto dos servidores; e a estagnação e incipiente papel central do Siape-Saúde foram outros pontos relevantes identificados nas entrevistas.

Tais pontos já haviam sido ressaltados como desafiadores por Cavalcanti & Olivar (2011). Ratificados nas unidades estudadas, embora não passíveis de generalização, são pontos que, isoladamente ou em conjunto, e apesar de indícios de proposição de mudanças de modelo, ainda não foram superados. E ao se afastar das formulações e intenções sinalizadas nos documentos da política, podem impactar negativamente sua implementação, mantendo-se no campo estrito da Saúde Ocupacional. Situação geral que não mostra diferença significativa daquela apontada pelo Relatório de Diagnóstico dos Serviços de Saúde do Trabalhador do Serviço Público Federal do Rio de Janeiro, de 2010.

Ao associarmos as declarações valorativas sobre a participação pregressa e o interesse em participação futura em eventos e capacitações, bem como a percepção de tentativas de movimentos internos de integração das equipes e a também apontada importância de espaços de planejamento e avaliação das ações, interpretamos todos estes elementos dinamicamente interligados como prováveis pontos favoráveis para a implementação da política.

Segundo Felix, Andrade e Vasconcellos (2009, p. 32), os “investimentos pesados em matéria de formação de pessoas, aquisição de materiais e insumos estratégicos e, principalmente, mudanças na configuração dos processos organizacionais” são pontos ressaltados como desejáveis para um pleno sucesso de uma política de saúde, pontos estes que não se confirmaram nas unidades do SIASS investigadas. Nossa pesquisa corroborou considerações de Andrade, Martins e Machado (2012) de que, para o cumprimento dos princípios que orientam a PASS/SIASS, é importante a disposição dos trabalhadores em participar, sua mobilização e abertura institucional a um modelo organizacional democrático.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nossa pesquisa evidenciou, entre outros pontos, que a PASS opera de maneira fragmentada, com ascendência dos procedimentos médicos periciais e alinhada simultaneamente – porém em graus diferenciados – a conceitos da Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional (hegemonicamente) e Saúde do Trabalhador (de forma incipiente), o que julgamos compatível com seu ineditismo e pouco tempo de implantação. Tal situação constitui desafio à sua implementação e campo fértil para novas investigações.

Nesse sentido, os fóruns de Saúde do Trabalhador da APF do RJ/SIASS-RJ, existentes desde 2010, emergem como espaço estratégico mais adequado para a identificação e superação dos entraves e fortalecimento do campo da saúde do trabalhador. Este espaço conforma uma verdadeira rede de discussão e atuação entre todos os atores participantes. O fórum tem percurso histórico curto, assim

como o da PASS/SIASS, porém possui um potencial fecundo, não perdendo de vista a atenção à saúde no SIASS nem o desafio da linha conceitual da Saúde do Trabalhador. Assim, concordando com Andrade (2009, p. 45), “é a participação real de um grupo de trabalhadores como primeiro passo de um coletivo representativo de instituições para construção de sua saúde”.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A.B.S. “As parcelas (in)visíveis da saúde do anônimo trabalhador: falas operárias sobre trabalho, saúde e doença (1890-1920)”. **Trabalho, educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 9-18, 2006.

ANDRADE, E.T. **O processo de implementação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador em instituições públicas federais: o desafio da integralidade**. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/Fiocruz, 2009.

----- & CARVALHO, S.G. **A construção coletiva da saúde do trabalhador: história e perspectivas nas instituições federais de saúde no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Mimeo, 2012.

-----; MARTINS, M.I.C. & MACHADO, J.H. “O processo de construção da política de saúde do trabalhador no Brasil para o setor público”. *Revista Configurações*, n. 10. Portugal: Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS)/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Minho/Húmus, 2012.

BAPTISTA, T.W.F. & REZENDE, M. “A ideia de ciclo na análise de políticas públicas”. In: MATTOS, R.A. & BAPTISTA, T.W.F. (orgs.). **Caminhos para análise das políticas de saúde**, 2011, p. 138-172. Disponível em: [www.ims.uerj.br/ccaps](http://www.ims.uerj.br/ccaps). Acesso em 28 de outubro de 2013.

BRASIL. **Decreto n. 3.724**, de 15/1/1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **Diário Oficial da União** – Seção 1 – 18/1/1919. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-norma-pl.html>. Acesso em 28 de outubro de 2013.

----- **Decreto n. 24.636**, de 10/7/1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 12/7/1934, Página 14001 (Publicação Original) Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de maio 2014.

----- **Lei n. 8.080**, de 19/9/1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 20/9/1990. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 7 de abril de 2014.

----- **Decreto n. 5.961**, de 13/11/2006. Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília/DF, p. 1, Seção I.

----- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/Secretaria de Recursos Humanos. **Política de atenção**

**à saúde do servidor público federal** – Um projeto em construção coletiva. Brasília/DF, outubro de 2008.

-----. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/Secretaria de Recursos Humanos. **Relatório final do I Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal**. Brasília: 28 a 31/10/2008.

-----. **Decreto n. 6.833**, de 29/4/2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília/ DF, 30/4/2009.

-----. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria Normativa n. 3**, de 7/5/2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC). Disponível em: [www.proreh.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf](http://www.proreh.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf). Acesso em: 28 de outubro de 2013.

-----. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1.823**, de 23/8/2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. n. 165, Seção 1, p. 46-51, 24/8/2012. Disponível em:

[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html). Acesso em: 28 de outubro de 2013.

CARNEIRO, S.A.M. "Saúde do servidor: uma questão para a gestão de pessoas. Paineis 24/084". In: **Políticas de saúde do servidor como elemento de gestão de pessoas: a estratégia do subsistema integrado de atenção à saúde do servidor**. IV Congresso Nacional de Secretários de Estado da Administração de Gestão Pública (Consad). Centro de Convenções Ulysses Guimarães. Brasília/DF: 25 a 27/5/2011.

-----. "Cultura organizacional: o que pode dificultar ou facilitar a qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas". In: FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Questões fundamentais e perspectiva de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2012, p. 281-297.

CAVALCANTI, C.P.N. & OLIVAR, M. "Breves reflexões sobre a saúde do trabalhador no serviço público e a recente Política de Atenção à Saúde do Servidor do SIASS". In: **Capacitação em promoção e vigilância em saúde do trabalhador**. Rio de Janeiro: MPOG-SRH-PASS-SIASS/UNIRIO/UFRJ, 2011, p. 207-217. Documento em CD-ROM.

COZENDEY DA SILVA, E.M. & ANDRADE, E.T. "A construção coletiva da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal: bases legais e políticas sociais". In: **Políticas públicas de saúde: servidor público federal**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014.

FELIX, E.G.; ANDRADE, E.T. & VASCONCELLOS, L.C.F. **Relações saúde-trabalho no Serviço Público Federal: o Estado brasileiro como padrão**. Trabalho final da disciplina de Curso de Mestrado: Saúde, Trabalho e Processo de desenvolvimento-observação de Políticas Públicas. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/Fiocruz, Mimeo, 2009.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília/DF: Ler, Pensar, Agir (LPA), 2011.

GRAÇA, L. "Promoção da saúde no trabalho: a nova saúde ocupacional?" **Cadernos avulsos**. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho, 1999. Disponível em:

<http://www.spmtrabalho.com/>. Acesso em: 28 de outubro de 2014.

LACAZ, F.A.C. "Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença". **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

-----. "O campo da saúde do trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde". **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2010.

PACHECO, M.V. **Uma análise da implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS) com foco na equipe multiprofissional**. Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva. Niterói: Instituto de Saúde Coletiva/UFF, 2015.

ROSEN, G. **Uma história da Saúde Pública**. São Paulo: Hucitec, 1994.

VASCONCELLOS, L.C.F. "Interdisciplinaridade, intersetorialidade e controle social em saúde do trabalhador – o desafio de passar da teoria à prática". Projeto de Capacitação em Formação e Vigilância em Saúde do Trabalhador, p.142-154, fev. 2011. Documento em CD-ROM.

VASCONCELLOS, L.C.F. & MACHADO, J. "Política nacional de saúde do trabalhador: ampliação do objeto em direção a uma política de Estado". In: MINAYO, C.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L.(orgs) **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

----- "Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador: as coisas nos seus lugares". In: VASCONCELLOS, L.C.F.; MACHADO, J. & OLIVEIRA, M.H.B. (orgs.). **Saúde, trabalho e direito**: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Rio de Janeiro: Educam, 2011, p. 401-422.

----- & GAZE, R. "Saúde, trabalho e ambiente na perspectiva da integralidade: o método de Bernardino Ramazzini". **Revista em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 32, p.65-88, 2013.

## Reflexões Sobre o Sentidos do Trabalho no Mito Grego do “Roubo do Fogo”

*Uma contribuição ao debate científico sobre trabalho a partir de uma abordagem mais integradora de dimensões da pesquisa que a forma dominante de fazer ciência costuma separar ou segregar: construção do conhecimento e debate metodológico; saberes científicos e não científicos; rigor e beleza; produção científica e debate; objetividade e contradição.*

*A partir de uma investigação acerca dos sentidos do trabalho presentes nas duas principais versões do mito do “roubo do fogo”, descritas por Hesíodo e Ésquilo, busca-se abrir os múltiplos níveis de coerência do mito, não somente com as transformações vividas na Grécia Antiga, mas, sobretudo, destas transformações com as formas concretas de pensar, sentir e perceber a realidade de então.*

*Nesse caminho, desvela-se aos poucos uma tão surpreendente sofisticação no modus de pensar mítico que põe em cheque tanto nossas concepções sobre ele, como também o projeto ocidental exclusivista de uma razão esclarecedora. O mito não esclarece, mas expressa o viver e o ser por sentidos complexos e contraditórios: algo como uma espécie de tatuagem literária do mundo, que, para ser figura, não deixa de ser corpo. Coisa com a qual a ciência tem mais motivos para aprender, do que negar.*

### Debatedores:

#### **Ms. Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

Sentidos do trabalho no mito grego do “roubo do fogo”: uma análise histórica comparada das narrativas de Hésiodo e Ésquilo

#### **Dra. Marcia do Amaral**

Prometeu Acorrentado e o significado trágico do “roubo do fogo”: Uma provocação

#### **Dr. André Luis de Oliveira Mendonça**

Tributo à Éris: A dialética como a luta essencial da condição humana

#### **Ms. Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

Elpis, Éris e a terceira margem da escrita

*Reflections on The Senses of Work in  
The Greek Myth of "Theft of Fire".*

*A contribution to the scientific debate about work from a more integrative approach to research dimensions that the dominant form of science usually separates or segregates: knowledge construction and methodological debate; Scientific and non-scientific knowledge; accuracy and beauty; scientific production and debate; Objectivity and contradiction.*

*From an investigation of the senses of work present in the two main versions of the " theft of fire" myth, described by Hesiod and Aeschylus, it is sought to open the multiple levels of coherence of the myth, not only with the transformations experienced in Ancient Greece, but above all, these transformations with the concrete ways of thinking, feeling and perceiving the reality of the time.*

*In this way, a surprising sophistication is revealed in the modus of mythical thinking that puts in check both our conceptions of it and the western project that is exclusive to an enlightening reason. The myth does not clarify, but expresses the living and the being by complex and contradictory senses: something like a literary tattoo of the world, which, to be a figure, is still a body. In relation to which science has more reason to learn, than to deny.*

**Debatedores:**

**Ms. Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

Work senses in the Greek myth of "Fire Theft": a historical comparative analysis of the narratives of Hesiod and Aeschylus

**Dra. Marcia do Amaral**

Prometheus Bound and the tragic meaning of "Fire Theft":  
A provocation

**Dr. André Luis de Oliveira Mendonça**

Tribute to Eris: Dialectics as the essential struggle of the human condition

**Ms. Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

Elpis, Éris and the third margin of writing

## Sentidos do Trabalho no Mito Grego do “Roubo do Fogo”: Uma Análise Histórica Comparada das Narrativas de Hésiodo e Ésquilo

### *Work Senses in The Greek Myth of "Fire Theft": A Historical Comparative Analysis of The Narratives of Hesiod and Aeschylus*

**Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

ENSP/FIOCRUZ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

sergiolgr@gmail.com

#### **Para começo de conversa...**

Este ensaio surgiu da fértil incompletude de uma conversa entre amigos que, em dado momento, enveredou pelo acidentado caminho do tema trabalho. Conversa esta que, apesar do tom despretensioso de maiores feitos, acabou por gestar uma curiosidade científica. Não era intenção, pois quase sempre é importante conceder às conversas despretensiosas o inalienável direito de não serem incomodadas pela Ciência e a sua maneira rigorosa de indagar, que nada tem de comum ao roteiro de um bom papo. Em geral, por serem construções dialógicas, as conversas ocorrem por caminhos totalmente indefinidos: não respeitam a referência titular a pontos específicos, objetivos pré-estabelecidos, hipóteses, pressupostos e nem muito menos a exigências de silogismos perfeitos; produzem-se ao saber das memórias e ao sabor das paixões de cada participante, de maneira que qualquer discurso científico demonstra-se tão inoportuno a sua continuidade, quanto o é o personagem do filósofo presente no pequeno conto de Kafka denominado “O pião”. Na obra, tal personagem, ao costumeiramente passar por um grupo de crianças em animada brincadeira de rodar pião, ficava sempre tão aturdido com o movimento que se perfazia no girar ligeiro do brinquedo, que corria a agarrá-lo na vã tentativa de capturar-lhe o movimento. Mas nada conseguia além de frustrar diariamente a brincadeira das crianças. O gênio de Kafka está em produzir uma imagem literária precisa sobre o conflito de temporalidades presente entre distintas matrizes de saberes: uma, integrada a dinâmicas culturais de valorização e identificação do real em suas formas cotidianas, perfazendo com elas um todo imediato e indissolúvel, assim como o pião e seu movimento (saber comum ou popular); e outra, que busca capturar os movimentos da realidade a partir de estruturas universais de significação destinadas a mediar a relação entre viver e pensar, ora distanciando, ora aproximando, conforme nexos processuais pré-estabelecidos (conhecimento filosófico-científico).

Em que pese a carga sátira kafkiana direcionada ao personagem do filósofo, nenhuma das “experiências de saber/conhecer” descritas no parágrafo anterior tem a senha definitiva para compreensão da vida ou mesmo de alguns de seus aspectos. As aproximações são possíveis, independentemente do caminho pelo qual se aproxima, mas elas nunca expõem o real sem na mesma medida escondê-lo. O olhar seguirá sempre sendo a subjetiva medida de todo conhecimento, mesmo para os candidatos à objetividade pura: medida impura do interesse e, por isso, inevitavelmente ideológica. Sem se incomodar com os vínculos que ficam de fora dos limites objetivos, a atitude de quem conhece assemelha-se à reação das crianças que, brincando de esconde-esconde, esperam se esconder fechando os olhos. O cobertor do conhecimento é, e sempre será, curto para verdades absolutas; mas não para conhecimentos que saibam encolher as pernas. Drummond trata espirituosamente desta questão em seu poema “Verdade dividida”. Diz ele: “a porta da verdade estava aberta, mas só deixava passar meia pessoa de cada vez (...) a meia pessoa que entrava só trazia o perfil de meia verdade” (ANDRADE, 1985, p.44).

Dessa forma, não seria necessário que de tal conversa sobre “trabalho” seguisse um ensaio teórico. Nenhum acréscimo de valor é garantido neste sentido ou mesmo no inverso, seja para um discurso, seja para o outro. Entretanto, contudo, todavia, sem o endosso à hierarquias estéreis, o diálogo entre estas distintas formas de conhecer, ao nosso freireano ver, tende a se constituir como a melhor forma de complementação de suas limitações específicas, sejam epistemológicas ou políticas. Olhares não se somam, mas podem se fortalecer uns aos outros como forma de tensionamento de seus limites específicos. De maneira que este será o caminho tentado neste texto e o motivo pelo qual julgamos ser mais adequada a forma de um ensaio.

Convém também advertir que não buscaremos aqui uma crítica tão-somente desarticuladora das coerências, ainda que frágeis, de ambas as formulações acima citadas, pois entendemos que as contradições que as expressam também são produtoras de sentidos concretos nada desprezíveis a qualquer processo de construção de conhecimento. A tradição filosófica que se hegemonizou historicamente como fundamento dos estatutos epistemológicos da Ciência afirma a contradição como impedidora do conhecimento, uma barreira intransponível. Aristóteles, cujo pensamento constituiu-se historicamente com base neste entendimento, formulou inclusive a não-contradição como um dos princípios basilares da *episteme* ou conhecimento verdadeiro, por oposição a *doxa*, opinião, saber comum, segundo esta mesma tradição, pautada num empirismo vulgar, irrefletido, fragmentado e, por isso, contraditório.

Somos contrários a essa visão por entendermos que as contradições possuem sentidos concretos de discernibilidade que, embora subvertam a engessada lógica causal e a rígida temporalidade linear

deste discurso científico, não podem deixar de por ele serem consideradas, pelo simples fato de que existem. Independentemente do que delas pensem os cientistas. Mais do que isso, as contradições são sinais paradoxais dos limites de cada forma de conhecer para compreender o real, são complexos de sentido que não se deixam terminar em definições e significados dicionários. O fato de serem estranhas a uma determinada forma de pensar científica e filosoficamente não tira das contradições a sua concretude e nem muito menos a sua riqueza epistemológica para compreensão dos impasses e desafios que a realidade nos coloca. A própria ciência, na sua versão hegemônica, é um desses desafios se levarmos em conta a sua tendência ideológica por pacificar em seus enunciados tensões e lutas que incomodamente permanecem social e historicamente vivas. Resumir nossa compreensão do real a essa versão “pacificadora” do pensamento científico é também uma forma de senso comum, pois naturaliza, reproduz e hegemoniza. Esta é uma questão, que, por si só, demonstra o quanto esta matriz de conhecimento não se isenta dos efeitos da própria crítica.

Não temos a ilusória pretensão de exaurir este debate, até porque questões como essa não se permitem exaurir; constituem-se como caminhos interminavelmente abertos, cujo acesso permite sempre orientar a errância, nunca terminá-la. Nossa crítica não se seduz pelo ímpeto relativista de “fazer terra arrasada” das possibilidades científicas e filosóficas. O que ela faz é rejeitar aspectos próprios à versão socialmente hegemônica da Ciência, por influência de uma metafísica, ora declarada, ora sorrateiramente omitida (positivismo); e, ao fazê-lo, lança-se a novos parâmetros de legitimidade epistemológica, onde, a contradição possa ser vista, não como barreira, mas como desafio concreto para o pensar/viver.

Até por isso não nos alinhamos também à visão relativista ou pós-moderna, por entender ser equivocado, como se diz popularmente, “virar água e criança para fora da bacia”: a verdade, enquanto fundamento metafísico e positivista, deve ser desprezada, mas, dar o mesmo fim à objetividade do conhecimento, significa entregá-lo ao puro subjetivismo, que só faz reinventar a verdade com negação dela própria. Como assinala Duayer em assertiva que consideramos exemplar desta nuance, “[o conhecimento científico] sendo humano, social, é sempre relativo. Em outros termos, é falível. Mas, ao contrário do que pretendem os relativistas, é a sua falibilidade que assegura a sua objetividade” (2008, p.5). Ao longo do texto esta questão recorrerá, permitindo novas retomadas; por ora, basta-nos sua indicação como perspectiva metodológica adotada.

Compreende-se assim a opção pelos “sentidos” do trabalho e não por seus significados. Ao contrário destes, aqueles não se remetem a objetos terminados e nem se deixam terminar por eles; sua gramática não é abstrata, nem muito menos universalizadora, e sua temporalidade, ao invés de extensa e linear, é intensa e complexa. De maneira que, ao pensarmos os sentidos das coisas, ações,

sentimentos, relações ou pensamentos estamos nos conduzindo a uma forma de pensar mais integral e, por isso, menos fragmentada: sem os abismos epistemológicos que separam forma de conteúdo, concreto de abstrato, sujeito de objeto, permanência de mudança, universalidade de singularidade, quantidade de qualidade, saber de poder, teoria de prática, ciência de não ciência, enfim, o pão de seu movimento.

Assim sendo, nossa proposta para este ensaio será pensar os sentidos do trabalho presentes em duas versões do mito do roubo do fogo celestial por Prometeu elaboradas em contextos históricos distintos: de Hesíodo, na Grécia Arcaica; e de Ésquilo, no período clássico. Como tais sentidos se constituem como unidade dialética entre essas narrativas míticas e seus contextos de produção, nossa análise se apoiará numa cuidadosa pesquisa histórica que lhe sirva de base.

### **Notas preliminares sobre a Grécia Antiga e aspectos de sua pesquisa histórica**

“[Os gregos] viajam para comerciar e para conhecer.”  
(Heródoto)

De uma forma geral, as investigações sobre civilizações antigas sofreram uma profunda inflexão com a série de descobertas arqueológicas possibilitadas pela decifração do *linear B* a partir do final do século XIX e durante a primeira metade do XX. E tomando por base a relevância desse evento para a compreensão da formação histórica do mundo helênico, este impacto foi ainda mais profundo. Uma série de estudos críticos de história, arqueologia, antropologia, filologia e linguística se constituíram, acabando por demonstrar diversos excessos cometidos por visões amplamente aceitas em torno da constituição do que Rodolfo Mondolfo denomina “El gênio helênico”; a maior parte destas influenciada por um indisfarçável eugenismo ocidental. O próprio Mondolfo nos dá conta deste impacto:

Investigações arqueológicas extremamente intensas e fecundas nos levaram a conhecimentos inesperados acerca das civilizações anteriores à grega: do oriente asiático e egípcio e do próprio território helênico. Foi-nos revelada a civilização pré-helênica egeia ou minóico-micênica (Creta, Micenas, Tirinto, etc.) com suas ligações profundas e relações prolongadas com a egípcia e as asiáticas; foram-nos revelados novos e abundantes pormenores a respeito das fases de desenvolvimento, as múltiplas manifestações, a extensa difusão de influências de civilizações já parcialmente conhecidas (egípcia, babilônio-assíria, fenícia, iraniana, lídia, frígia, etc.) e foram-nos reveladas outras até então desconhecidas (suméria, hitita, de Mitanni, etc.). Graças a esses conhecimentos, foram aclaradas as conexões diretas e indiretas do nascimento e desenvolvimento da cultura dos gregos com essas civilizações antecessoras. A intensificação ulterior das pesquisas arqueológicas ainda há de fornecer-nos mais elementos para uma reconstituição mais adequada

da dívida multiforme da civilização grega com as orientais, no domínio da vida espiritual e no da prática: religião, mitologia, artes arquitetônicas e figurativas, música, poesia, técnica e ciência (MONDOLFO apud CHAUI, 1994, p.20).

A citação é grande, mas tem para nós o valor de seu tamanho. Mondolfo nos fala de um processo que a olhos desatentos pode até parecer de alcance restrito ao campo da história antiga, mas que envolveu e ainda envolve um sem-número de aspectos silenciosos, inclusive para além do âmbito científico. Os equívocos que passaram a estar expostos com estas descobertas não eram simples equívocos. A maior parte estava eivada de excessos etnocêntricos destinados a consolidar cientificamente a tese do “milagre grego”: ideia segundo a qual invenções humanas como a filosofia, a política e a ciência, historicamente definidoras de um espaço próprio de identidade social e cultural do mundo ocidental por oposição ao oriental, haviam sido concebidas de maneira totalmente original na Grécia Clássica, em um momento iluminado da humanidade. Alguns foram ainda mais longe atribuindo a este momento a origem mesma de toda a humanidade.

Mas, se houve excessos, também existiram as exceções: pesquisadores que, mesmo antes, pautavam-se por análises mais criteriosas quanto ao que podia ou não ser concluído cientificamente sobre a intercomunicação cultural entre o mundo helênico e civilizações orientais antigas; mas as evidências históricas disponíveis não lhes eram favoráveis. O que se tinha até então de material histórico disponível sobre esse período eram as narrativas míticas, sobretudo as de Homero e Hesíodo, que são contemporâneas (séc. VIII a.C.), os textos históricos de Heródoto e algumas remissões pontuais e imprecisas feitas por alguns pensadores do período clássico, como Platão, Aristóteles e Protágoras. Conforme nos relata Vernant logo na “Introdução” de sua obra *As origens do pensamento grego*, mesmo nos relatos mais antigos do período homérico, como é o caso da *Íliada*, esta herança aparece muito rarefeita e imprecisamente também na memória grega. Fato este por ele atribuído ao advento da derrocada do sistema palaciano micênico ocorrida na Grécia Continental do século XII a.C., quando da invasão das tribos dórias, que passaram a dominar este território com um outro modo de vida, baseado numa economia agrícola de subsistência e num modo de vida patriarcal pouco afeito a intercomunicações culturais.

O mais antigo mundo grego, tal como no-lo evocam as plaquetas micênicas, aparenta-se em muitos de seus traços aos reinos do Oriente Próximo que lhe são contemporâneos. (...) Em compensação, quando se aborda a leitura de Homero, o quadro muda: é uma outra sociedade, um mundo humano já diferente que se descobrem na *Íliada*, como se desde a idade homérica os gregos não pudessem compreender exatamente o aspecto da civilização micênica ao qual se ligavam e que por meio do *aedos* criam fazer ressurgir do passado. (VERNANT, 1998, p.11)

Dessa forma, a lacuna de pesquisa resistia por dois motivos que se alimentavam mutuamente: o primeiro de ordem objetiva, devido à carência de informações substanciais sobre este processo

histórico; e o segundo, por força de um certo etnocentrismo interessado em dar estandartes ontológicos à cultura ocidental. Com efeito, a lacuna de conhecimento deixava de ser um problema na exata medida que se entendia como bastante a solução etnocêntrica que se lhe dava.

Contudo, como era de se esperar, o advento das descobertas arqueológicas não foi suficiente para vencer a tese do “milagre grego”, até porque seus pressupostos ideológicos tiveram e ainda têm força de sobra para mantê-la: força e recursos. Todavia, tais evidências contribuíram para o surgimento de um amplo movimento de crítica histórica a estes pressupostos ideológicos. Diversos estudos e grupos de pesquisa se estruturaram e foram aos poucos se apropriando destas novidades, preenchendo a tal lacuna com visões históricas alternativas.

Alguns, entretanto, acabaram por produzir excessos iguais e contrários à tese criticada, ao defender que, com o conhecimento dos diversos vínculos culturais entre o mundo helênico e suas civilizações antecessoras, não seria mais possível falar de qualquer originalidade grega em face de sua herança oriental. O ocidente seria assim tão-somente continuidade do oriente para essa visão, que, por oposição à hegemônica, passou a ser conhecida como “tese orientalista”.

Em meio a este caldeirão crítico, um seleto grupo de teóricos como Conford, Vernant, Detienne, Finley, Cassin, Kessidi, Mondolfo, entre outros, passou a orientar seus estudos, nem tanto ao céu, nem tanto à terra, na direção de reconhecer a contribuição cultural das civilizações orientais na formação das cidades gregas, sem para isso desconsiderar a originalidade com a qual estas cidades se apropriaram desta herança. Segundo eles, tal origem cultural comum só teria sentido concreto para compreensão da formação do mundo grego se tomada na relação com o processo histórico que a animou e lançou a devenires singulares. De modo que o debate sobre continuidade ou ruptura, nesta perspectiva, perde sentido, dando lugar ao desafio de compreensão de um processo histórico com mutação qualitativa de seus aspectos culturais fundantes.

Sim, a matemática, as cosmogonias, a astrologia, o Estado, a técnica, os saberes morais, a poesia, o trabalho não foram criados pelos gregos. Mas que sentido deram a estas construções humanas os sujeitos históricos gregos dos períodos homérico (os quatrocentos anos anteriores à narrativa de Homero na *Ilíada* e na *Odisseia*), arcaico (dos finais do século VIII até o início do V a.C.) e clássico (séculos V e IV a.C.)? Qual a relação destes sentidos com a processualidade histórica que os animou? Qual a importância das invenções protagonizadas pelos gregos com base na transformação cultural da herança oriental para o desenvolvimento histórico subsequente, através da difusão cultural ocorrida a partir do período helenístico? Estas questões nos indicam caminhos de análise que superam o maniqueísmo etnocêntrico da discussão meramente adjetiva sobre continuidade ou ruptura, colocando a transição como problema a ser investigado.

No intuito de compreender mais concretamente esta opção, tomemos por referência a apropriação cultural do arcabouço matemático. Sabe-se, por exemplo, que as sociedades antigas egípcia e fenícia já haviam desenvolvido um relevante saber matemático como base técnica para diversos fins práticos. No Egito, estes saberes tiveram forte ênfase na agrimensura e construção, enquanto que os fenícios, pelo forte enraizamento das práticas comerciais em sua cultura, desenvolveram uma expertise aritmética mais destinada a fins contábeis (CHAUÍ, 1994, p.21). Muitos outros exemplos de apropriação do arcabouço matemático por civilizações orientais antigas poderiam aqui ser citadas. A matemática pitagórica e o reconhecimento de Platão da dívida dos gregos para com saberes matemáticos egípcios são bons exemplos de que os gregos dos períodos arcaico e clássico, não só se apropriaram desta herança, como também demonstravam ter consciência dela. Contudo, se a matemática não é uma criação grega, a maneira como dela se apropriaram os gregos neste período realmente não tem precedentes. Isto, porque, as experiências até então conhecidas tinham por característica a relação imediata destes saberes com o universo prático ao qual se destinavam. As dimensões do pensar e do fazer se perfaziam como um todo indissociavelmente imbricado. O que os sujeitos históricos gregos do período aqui abordado produzem de diferente não é tanto, nestes mesmos termos, um outro todo técnico-matemático indissociado, mas uma nova relação entre as dimensões do pensar/fazer, onde as potências do pensar descolam-se um pouco, somente um pouco, de seus fins práticos imediatos, ganhando uma autonomia relativa face ao determinismo técnico e prático. Dito mais sucintamente, os gregos constituíram uma *ciência matemática*, ou conforme nos segue detalhando Chauí, “um corpo lógico e sistemático de conhecimentos racionais, fundados em princípios gerais que se traduziram numa geometria, numa aritmética e numa música, entendida como harmonia e proporção” (1994, p.21). E o fizeram não por que eram melhores que os orientais, mas pelas particularidades de seu processo histórico.

Motivo pelo qual esta novidade não se restringe ao universo matemático. Trata-se de um processo muito mais amplo que ressignifica transversalmente todos os domínios sociais e culturais gregos e que está diretamente associado à forma como neste contexto se dão as transformações sociais que vão gradativamente substituindo o modo de vida patriarcal e de subsistência legado pelos dórios, por um modo de vida cidadão, baseado numa democracia participativa legitimadora de outros atores, relações e instituições sociais.

A derrocada do sistema micênico ultrapassa largamente, em suas conseqüências, o domínio da história política e social. Ela repercute no próprio homem grego; modifica seu universo espiritual, transforma algumas de suas atitudes psicológicas. (...) no lugar das antigas cosmogonias associadas a rituais reais e a mitos de soberania, um pensamento novo procura estabelecer a ordem do mundo em relações de simetria, de equilíbrio, de igualdade entre os diversos elementos que compõem o cosmos. (VERNANT, 1998, p.12)

Este não é um processo de uma geração somente, atravessa sete séculos. Inicia já no período homérico, à medida que a intercomunicação comercial e cultural com outras sociedades vai alterando gradativamente as relações sociais domésticas e patriarcais vigentes na direção de uma economia mais urbana e mercantil; segue na Grécia Arcaica com a formação de cidadelas ou fortalezas construídas como forma de defesa, entorno as quais vão surgindo periféricamente as cidades (Atenas, Tebas e Megara, no continente; Esparta e Corinto, no Peloponeso; Mileto e Éfeso, na Ásia Menor; Mitilene, Samos e Cálcis nas Ilhas do Mar Egeu); e culmina no período clássico com o apogeu das cidades-estado ou pólis, sobretudo da Atenas de Clístenes e Péricles, com um novo modo de vida pautado numa democracia participativa de base econômica e produtiva, respectivamente, mercantil e escrava, em face da velha oligarquia e de seus mitos de soberania (CHAUI, 1994, p.13-14).

Este processo complexo e não-linear repercute no que Vernant denomina “universo espiritual grego” através do gradativo desenvolvimento cultural e psicológico de uma nova política da verdade, que altera as relações sociais, ressignifica os mitos, empodera o indivíduo frente aos deuses e ao Estado e autonomiza as visões de mundo. Tudo isso de maneira descontínua e diversificada, já que, dependendo da cidade grega a que se refira, este processo desenvolve-se distintamente. Esparta não é Atenas, que, por sua vez, não é Mileto ou Ítaca. Cada cidade é atravessada por esse “vento” com direções e intensidades distintas, mas nenhuma dele se isenta.

Foucault diria que há aí o desenvolvimento de um novo regime de produção da verdade. Uma “palavra” descolada da fala, destinada apenas à eficácia social da anunciação divina, e, quando muito, ao aprendizado de uns poucos dignatários do sistema palaciano, como escribas e inspetores reais, rui juntamente com os palácios micênicos, dando lugar a uma escrita fonética de origem fenícia que se capilariza culturalmente no mediterrâneo. Impossível compreender a grande difusão cultural da poesia épica de Homero e Hesíodo sem este fundamento histórico. Todas essas mudanças e uma série de outras vão gradativamente reconfigurando o papel cultural do mito, de maneira que a crença religiosa do grego nas suas narrativas mitológicas vai aos poucos sendo enriquecida pela necessidade, cada vez maior, de explicação do mito, de produção de sentido social a partir do mito, ou ainda, de compreensão prática de seu sentido religioso. Essa nova “palavra”, cada vez mais despojada de sua função revelatória, cada vez mais socializada pela imensa potencialidade comunicativa de sua síntese escrita / fonética, vai se tornando ocasião para mudanças ainda mais profundas no “universo espiritual grego”.

O que entra em curso é o deslocamento histórico da verdade do âmbito da anúnciação para o da enunciação; do papel de anúncio para o de enunciado; deixando aos poucos de ser revelação divina, para ser construção humana, discursiva; deixando de ser propriedade dos Deuses, para pertencer à cidade e a seus usos cada vez mais comuns. A “palavra-eficaz” das teocracias vai dando lugar à palavra-diálogo (*logos*) que terá seu apogeu somente nas pólis do período clássico (séc. V a.C.), mas que já insinua sua modernidade na narrativa mítica (*mythos*) de Homero e Hesíodo (sec. VIII a.C.); um giro copernicano antes de Copérnico, que muda a percepção do tempo, a relação com os deuses, a concepção sobre a morte, os esquemas de pensamento, enfim, as visões de mundo.

A metalurgia do ferro sucede a do bronze. (...) A cerâmica transforma-se profundamente: deixa as cenas da vida animal por uma decoração geométrica. (...) os homens já tomaram consciência de um passado separado do presente, diferente dele (...); o mundo dos mortos distanciou-se, separado do mundo dos vivos (a cremação partiu o liame do cadáver com a terra); uma distância insuperável se estabeleceu entre os homens e os deuses (o personagem do rei divino desapareceu). Assim em toda uma série de domínios, uma delimitação mais rigorosa dos diferentes planos do real prepara a obra de Homero, esta poesia épica que nos seio mesmo da religião tende a afastar o mistério. (VERNANT, 1998, p.33)

Mostra-se latente então o motivo por que tanto falamos no início deste ensaio sobre o papel da contradição na produção concreta do conhecimento científico. Filosofia e ciência, política e democracia compõem um complexo de contradições com unidade dialética em seu processo histórico. O *logos* não nasce de cesariana; é gestado no ventre de seu contrário, o *mythos*, e dolorosamente parido. De um lado, um pensamento positivo de base discursiva tensiona o mistério, reinventando sua narrativa e, com ela, a relação entre homens e deuses; e, de outro, um pensamento abstrato insinua-se numa primeira forma de sabedoria moral à busca de equilíbrio político num momento de desordem. Estas são as bases sociais fundamentais que unem ciência e política e o motivo pelo qual, a despeito do viés hegemônico atual, elas não são dissociáveis. São dois eixos históricos de desenvolvimento das contradições saber/poder: discurso (*logos*) contra mito (*mythos*), equilíbrio (*kosmos*) contra desordem (*kaos*).

Nas pólis gregas, onde o desenvolvimento destas contradições alcança seu apogeu, lei e ideia (ou conceito) só se constituem abstratamente por que a universalidade que elas exprimem está indissociavelmente ligada à necessidade do equilíbrio político entre iguais. E esta igualdade só se torna pressuposto de Estado na medida em que a palavra-diálogo torna-se, por excelência, o instrumento de saber/poder na pólis, o fundamento de uma cultura comum. Ágora e iguais, *logos* e política, saber e poder compõem uma unidade dialética e seu desenvolvimento histórico forja na Grécia Arcaica e termina no período clássico um humanismo sem precedentes conhecidos.

A palavra não é mais o termo ritual, a fórmula justa, mas o debate contraditório, a discussão, a argumentação. Supõe um público ao qual ela se dirige como a um juiz que decide em última instância, de mãos erguidas, entre os dois partidos que lhe são apresentados; é essa escolha puramente humana que mede a força de persuasão respectiva dos dois discursos, assegurando a vitória de um dos oradores sobre seu adversário. (...) Entre a política e o *logos* há assim relação estreita, vínculo recíproco. A arte da política é essencialmente exercício da linguagem; e o *logos*, na origem, toma consciência de si mesmo, de suas regras, de sua eficácia, através de sua função política. (VERNANT, 1998, p.41-42)

A esta altura o leitor já deve estar-se perguntando: e os sentidos do trabalho? E Prometeu? É que não se captura sentidos sem compreendê-los em seu contexto de produção. Primeiro é preciso ter uma boa dimensão da legitimidade histórica de um mito como o “roubo do fogo” para a compreensão das transformações pelas quais passa a sociedade grega; para depois, somente depois, analisar os sentidos do trabalho nele presentes. Até porque as duas narrativas míticas que tomaremos por base (Hesíodo e Ésquilo) se constituíram em momentos distintos do desenvolvimento histórico desse humanismo grego: o primeiro, na transição do período homérico para a Grécia Arcaica; e, o segundo, no apogeu do período clássico. Doravante, ficará mais clara esta relevância.

### **O mito do “roubo do fogo” e sua diáspora**

O relato mitológico do “roubo do fogo” se relaciona com distintos aspectos da mitologia grega conforme a fonte da qual nos apropriamos e o contexto histórico de sua elaboração. A condição humana talvez seja seu principal tema e suas narrativas mais expressivas, a de dois poetas gregos: um épico, Hesíodo (séc. VIII a.C), na *Teogonia* e em *Os trabalhos e os dias*; outro trágico, Ésquilo (séc. V a.C.), em *Prometeu acorrentado*, *Prometeu liberto* e *Prometeu portador do fogo* (as duas últimas, perdidas historicamente). Entretanto, como as elaborações acerca da condição humana nunca se separam do seu contexto histórico, o “roubo do fogo” aparecerá nas narrativas destes dois poetas associado a distintos sentidos sociais e morais e com diferentes valores para seus personagens (Prometeu, Pandora, Zeus etc.). E, como seria de se esperar, os sentidos do trabalho têm papel fundamental na produção destas diferenças. Condição humana e trabalho são temas indissociáveis independentemente do período histórico a que se refiram ou da matriz de conhecimento através da qual suas relações sejam enunciadas. Cada qual a sua maneira, Hesíodo, Ésquilo ou mesmo Marx, neste tocante, debruçam-se sobre a mesma questão.

Hesíodo, cujos escritos são contemporâneos aos de Homero, produz sua obra num momento em que o modo de vida predominante ainda é de base agrário-pastoril e patriarcal, embora já comecem a

aparecer na vida cotidiana grega os primeiros sinais das transformações sociais que terão seu ápice nas pólis. A processualidade histórica que culmina com o triunfo do humanismo clássico já insinua aí as bases do individualismo que lhe servirá de fundamento cultural. Com efeito, o relato de Hesíodo expressa um conjunto de valores morais, sociais e psicológicos destinados a legitimar aspectos próprios a esta vida comunitária campesina como o cultivo da terra e o casamento, alertando ainda para os perigos destes “novos modos” corromperem a vida social. O trabalho terá para os gregos deste período um duplo sentido: por um lado, primordial, de provisão da existência humana, de vinculação aos elementos naturais; por outro, de sofrimento, de suor. A dimensão contraditória deste duplo sentido é desenvolvida na poesia de Hesíodo na figura de seu correlato narrativo: trabalho, ao mesmo tempo, como fonte de vida e como punição divina.

Com o tempo, as transformações no mundo grego anteriormente mencionadas vão se efetivando e repercutem nos relatos mitológicos. Com efeito, a poesia épica de sua época, que canta comunidades e grupos, com o desenvolvimento das cidades, cede o passo à poesia lírica, celebradora de indivíduos, e, nas pólis gregas de Ésquilo, tornar-se-á tragédia, já bastante despojada de seu traço religioso e com forte sentido cultural, educativo e político (CHAUÍ, 1994, p.13 e 24). Tanto é assim que a cidade entra na narrativa trágica como personagem, através da voz do coro ou, para algumas traduções, “o poder”. A ágora que já despertava a reprovação de Hesíodo, por ser entendida como ameaça ao *status quo* arcaico (VERNANT, 1973, p.45), torna-se nas pólis do período clássico, sobretudo na cosmopolita Atenas, parte integrante e fundamental, tanto do Estado, como sua principal instituição política, como das tragédias, pela ressignificação histórica do papel dos mitos.

As cidades não se consolidam já como pólis. Entre sua constituição, que se difunde no mundo helênico ainda no período arcaico, até sua consolidação como sociedade política já no período clássico, ocorrem profundas mudanças na base concreta do viver e em seu arcabouço simbólico. Tudo isso separa Hesíodo de Ésquilo. Tanto assim, que Ésquilo, apesar de partir da narrativa mítica de Hesíodo em *Prometeu acorrentado*, agrega a ela novos elementos, acende aspectos, apaga outros, gerando inclusive em alguns casos soluções conflitantes com o relato original. É o caso, por exemplo, da mudança na filiação de Prometeu, que, em Hesíodo, aparece como de Jápeto e Clímene e, em Ésquilo, muda para Jápeto e Gaia.

Todas estas diferenças, por insignificantes que pareçam, estão repletas de sentidos sociais e antropológicos; e, dentre elas, historicamente despertam especial interesse as que se referem às condições e motivações concernentes ao roubo do fogo celestial por Prometeu. Esse foco, por si só,

já traduz a medida da grande demanda social deste mito, que atravessou os séculos da “grande transformação” grega sempre culturalmente vivo justamente porque sempre ressignificado.<sup>7</sup>

### O 'roubo do fogo' em Hesíodo: do mistério à ambiguidade

A modernidade de Hesíodo, e também de Homero, está não tanto em desvelar os mistérios dos deuses, até porque isso não seria novidade, mas em produzir uma narrativa onde a verdade mítica aparece expressa por sentidos de discernimento. O saber popular diz que “quem conta um conto, aumenta um ponto”. Pois é exatamente esse “ponto”, que aumenta quem conta, a justa medida da novidade inaugurada pela poesia épica. Ela traz como embrião discursivo a diferença entre o dito e o contado. Com efeito, quem diz, anuncia; quem conta, enuncia. E, ainda que este enunciado mitológico traga em si a ambiguidade de fundo de ser, ao mesmo tempo, revelação e construção, portanto conservando em si o aspecto religioso da dimensão anunciativa, o ponto que se aumenta é já aí a medida de uma significativa apropriação humana sobre as questões do seu viver, o embrião histórico do *logos*.

É bem alusivo disto que, por exemplo, na passagem da *Teogonia* chamada *Titanomaquia*, Hesíodo narre uma contenda entre os deuses em que Cronos, identificado por seu poder tirano, é destronado por Zeus, o filho que, ao contrário dos outros, ele não conseguiu devorar, por ter sido escondido por sua mãe, Reia. Ao contrário da tirania de seu pai, Zeus é apresentado na *Teogonia* como soberano, deus pai, senhor do relâmpago e do céu. Esta mudança na estrutura divina mítica corresponde diretamente às transformações históricas que substituem o déspota da teocracia micênica (*ánax*), pelo patriarca dos *oikos*. Sai o tirano, entra o pai, o senhor.

Outro aspecto importante de ser sinalizado diz respeito a temporalidade singular que engravida, não só a poesia épica de Hesíodo e Homero, mas, de uma forma mais ampla, toda a mitologia grega, inclusive as tragédias. Para nós, que trabalhamos com uma disposição temporal científica exclusivamente cronológica, pode causar estranheza o *modus* narrativo de obras como a *Teogonia*. Por vezes, em nosso afã classificatório nos apressamos a considerá-las contraditórias, como se isso

---

7 As obras integrais de Hesíodo e Ésquilo podem ser encontradas com certa facilidade, tanto na *web* como em livros. Relacionamos na bibliografia deste ensaio os *links* com as traduções que nos pareceram mais razoáveis após rápida pesquisa. Vale visitar, decerto, não com o espírito rigoroso de uma espécie de condição para seguir esta leitura, e sim para “provar” o odor mediterrâneo que aflora das narrativas, sentir suas potências, suas verdades não-científicas; enfim, essas coisas que atravessam despercebidas as nervuras de uma leitura científica, mas que a complementam significativamente. Para cá, num intuito mais prático, tomaremos por base um relato mais resumido do mito, de nossa autoria, com foco para as passagens que mais contribuem para nosso propósito.

caracterizasse um defeito congênito, uma espécie de patologia epistemológica. Entretanto, com um pouco mais de atenção hermenêutica, pesquisadores da Grécia Antiga como Vernant e Detienne foram aos poucos demonstrando o papel de uma experiência temporal distinta da nossa, na produção destas contradições: algo mais amplo do que simplesmente o estilo de quem as escreveu, próprio do domínio cultural da obra. De maneira que, defini-las como contraditórias já seria por si só um excesso analítico, evidenciado pelo sentido anulatório intrínseco ao conceito de contradição. O nome mais amplo e, por isso, mais adequado, é ambiguidade. Um discurso ambíguo tomado por um critério lógico é, com efeito, nulo. Mas em um mito, não. A lógica inclusive lhe é historicamente posterior. A ambiguidade constitui um dos fundamentos da narrativa mítica, pois expressa discursivamente a complexidade das temporalidades vividas e é expressão histórica destas. Ao invés de linear e contínua, a percepção do passado e do futuro num mito é cíclica e descontínua. A percepção da sucessão temporal nas sociedades míticas é atravessada pela acidentada concretude das genealogias e os conflitos a elas inerentes. O tempo abstratamente concebido ainda não passa de um embrião histórico e sua experiência permanece colada à gênese de seres e raças (ver “mito das raças”, na *Teogonia*) e aos ciclos naturais.

Em lugar de uma sequência temporal contínua, há fases que se alternam segundo as relações de oposição e de complementaridade. O tempo não decorre segundo uma sucessão cronológica, mas conforme as relações dialéticas de um sistema de antinomias, do qual nos resta marcar a correspondência com certas estruturas permanentes da sociedade humana e do mundo divino. (VERNANT, 1973, p.42)

Desta forma, no tempo cíclico e conflitivo do *mythos* a sucessão temporal existe, mas não é cronológica; e a expressão discursiva desta temporalidade é a relação complementar entre opostos. É este o estatuto da ambiguidade: opostos que sempre se complementam; opõem-se em conflito genealógico e complementam-se ciclicamente. A racionalidade dialética, que, mais à frente, será formalizada filosoficamente por pensadores como Heráclito, Zenão e Platão, tem lastro histórico e cultural exatamente nesta complexa temporalidade mítica. E a contribuição desta dimensão ambígua do pensar/viver não se resume apenas às formulações dos primeiros filósofos, expressando-se também como base do sentido trágico das tragédias. Há algo mais trágico do que opostos complementares? Os principais personagens trágicos trazem esse conflito marcado em sua personalidade (Medéia, Édipo, Prometeu etc.). Ésquilo, Sófocles, Eurípedes, Aristófanes, todos os poetas trágicos, tratarão esta ambiguidade, não mais como panaceia divina, mas como matéria-prima dramática. Como nos resume François Châtelet com simplicidade marcante em “Uma História da Razão”, publicação resultada de entrevista sua a Émile Noël, “os grandes pensadores apenas formalizam o que os povos inventaram” (1994, p.33).

Com efeito, é então compreensível o motivo pelo qual Hesíodo começa *Os trabalhos e os dias* exatamente por uma exaltação à *Éris* (Luta), dizendo que não há uma única luta, mas uma boa e uma má. Antes, na *Teogonia*, *Éris* aparecia filiada somente a forças sombrias do mal: *Ponos* (fadiga), *Limos* (fome), *Lethé* (esquecimento), *Álgea* (dores), *Até* (desgraça) etc. Na obra seguinte ela passa a ter um lado bom e um mau; e cada qual corresponde a sentidos socialmente contrários: o bom sentido legitima o trabalho sobre a terra, enquanto que o mau aparece expresso pela abominação aos “novos modos” da ágora.

*Os Trabalhos e os Dias* retomam, mas também corrigem em pontos essenciais, esta teologia do mal. Ao lado da maldita *Éris* que lança os homens uns contra os outros na guerra ou os contrapõe na ágora em processos, é preciso reconhecer uma *Éris* bem diferente, que se deve louvar e não mais condenar, pois ele é proveitosa aos homens. É ela com efeito que incita ao trabalho, que os leva a lavar e plantar a fim de acumular bens.

Hesíodo dirige-se, então, solenemente ao seu irmão Perses, cultivador como ele, para colocá-lo em disposição para escolher entre estas duas *Éris*. Que renuncie à má *Éris*: levando-o para a ágora à espreita das disputas e dos processos, na esperança de se apoderar, de maneira injusta, dos bens alheios, ela o desvia do trabalho da terra, ao qual o incita a boa *Éris* e que lhe propiciará, na justiça, uma abundância abençoada pelos deuses. (VERNANT, 1973, p.45)

Para finalizar esta abordagem preparatória, cabe ainda ressaltar a unidade entre os relatos do “roubo do fogo” produzidos por Hesíodo na *Teogonia* (versos 535 a 616) e em *Os trabalhos e os dias* (v. 45-105). Mais que uma simples complementaridade, Vernant vê aí um cuidadoso encaixe entre aspectos somente aludidos num relato e mais detidamente descritos no outro (1999, p.154). De maneira que, pelo conjunto que formam neste tocante, não faz sentido desmembrá-los aqui. E como em *Prometeu acorrentado* Ésquilo toma por base o relato de Hesíodo, trataremos apenas das alterações e diferenças de interpretação produzidas pelo poeta trágico.

Dito isto, sigamos então com um breve relato do mito.

*Tendo sido personagem determinante a favor de Zeus na sua guerra contra Cronos, Prometeu goza de sua admiração. Mas o que deflagra o desentendimento entre eles é exatamente uma outra admiração, a de Prometeu pelos homens. Ocorre que Prometeu (que quer dizer providente, inteligente, esperto) e seu irmão e contrário, Epimeteu (o desastrado, imprevidente), eram os responsáveis por distribuir adequadamente as qualidades e rações alimentares aos diversos seres. Entretanto, seu atrapalhado irmão teria se descuidado na distribuição, de tal forma que nada teria sobrado aos humanos. Incomodado com essa injustiça e em sua contrapartida, Prometeu decide oferecer a Zeus sua ração na forma de um “dolos” (uma armadilha em forma de presente, uma doação fraudulenta). Com efeito, do sacrifício de um boi, separa as partes mais apetitosas, envolvendo-as com os repugnantes invólucros da pele e do estômago do animal (gáster); e as partes não comestíveis (ossos, vísceras, etc.) cobre com uma sedutora camada de gordura branca. Leva as duas porções até Zeus e pede que ele escolha a que mais fosse de seu agrado. Zeus escolhe a porção mais bonita. Quando percebe a fraude, fica possesso. A fúria aumenta quando descobre que Prometeu pregou-lhe a peça para dar aos homens a porção que caberia a ele, Zeus. Enfurecido e enciumado, o soberano titã se vinga de Prometeu privando dos homens o fogo celestial. Prometeu*

*não aceita a retaliação de Zeus e, de novo em defesa dos homens, rouba-lhe astutamente o fogo celestial numa chama escondida no caule oco de uma férula e o entrega aos homens. Ainda mais enfurecido pela audácia de Prometeu, Zeus fabrica sua derradeira e dupla vingança.*

*Aos homens, devolve o “dolos” presenteando-os com Pandora, o mal que os homens estarão condenados a amar eternamente. Ornada por Afrodite com sedutoras vestes nupciais e dotada por Hermes de um espírito enganador e uma falsa linguagem, Pandora é oferecida aos homens sob a desconfiança de Prometeu, que adverte seu irmão para o cuidado necessário com o presente de Zeus. Epimeteu, que guardava consigo vedado o baú que continha os males que decidiu não usar quando da constituição de todos os seres, alertou Pandora para os perigos nele contidos e a proibiu de abri-lo. Mas, tomada por incontrolável curiosidade, Pandora abre a caixa e quando percebe seu erro, antes que o último dos males pudesse dela sair, a perda da esperança, fechou-a rapidamente. Desde então, os homens, que antes viviam misturados com os Deuses, em total abundância e sem qualquer carência (Idade de Ouro), passaram a ter que produzir seu alimento e sustento, além de envelhecer e sofrer com dores, doenças, pestes e privações.*

*Quanto a Prometeu, Zeus decide puni-lo fazendo pesar contra ele a própria imortalidade. Ordenou que o ferreiro Hefesto forjasse pesadas correntes de ferro e com elas prendesse Prometeu à rocha mais alta do monte Cáucaso, onde, durante trinta mil anos uma enorme águia viria devorar-lhe o fígado. Como o órgão devorado sempre se regenerava à noite, diariamente a ave voltava para renovar o sofrimento do enrascado titã. A única forma admitida por Zeus para livrar Prometeu de sua punição seria a substituição por outra criatura imortal. Anos mais tarde, aproveitando-se de que o centauro Quíron havia recebido uma flechada que lhe causaria dores eternas, o herói grego Hércules (ou Hércules, pela tradição romana) fez a substituição de Prometeu por Quíron, salvando-o de sua sina.*

### **Sentidos do trabalho no mito do “roubo do fogo” e sua relação com a condição humana**

É impressionante como esta dimensão da luta entre opostos complementares é transversal a toda obra de Hesíodo, em especial ao mito do “roubo do fogo”. Definitivamente *Éris* é o fundamento da sua gramática mítica. Na *Teogonia*, tal transversalidade é apenas ensejada, mas ganha contornos mais definidos em *Os trabalhos e os dias*.

Por exemplo, Prometeu primeiramente é caracterizado por sua inteligência e astúcia, uma espécie de *technè* ardilosa, que, embora resuma figurativamente a condição humana, carece de sentido social mais profundo no mundo arcaico. Ao encerrar em si a figura do “bom trapaceiro”, Prometeu é a expressão acabada de uma visão determinada do homem, que inevitavelmente terá os dois lados, o bom e o mau. Contudo, seu irmão, que é apenas aludido na *Teogonia* pela participação na passagem de Pandora, em *Os trabalhos e os dias*, ganha *status* de seu oposto complementar. Esta divisão da ambiguidade própria à condição humana em dois seres permite a identificação da boa *Éris* humana em Prometeu separadamente da má, já que Epimeteu passa a personificar o “lado sombra” da condição humana. Separada em opostos, do ponto de vista da apropriação social e pedagógica do mito, a condição humana deixa de ser uma necessidade (bom e mau) para ser um “possível” (bom ou

mau). Com efeito, entre o bem e o mal instala-se um vo moral, que permite a apropriação da figura de Prometeu com um sentido social ativamente pedagógico, através do qual os homens aprofundam uma reflexão mais autnoma de si e de suas relações.

Contudo, se por um lado este advento possibilita uma ampliação e um aprofundamento dos sentidos míticos da ambiguidade fundamental humana, por outro, o acréscimo de autonomia que daí redonda ainda não tem força social e histórica suficiente para deslocar o papel estruturador que o poder de Zeus tem para a sociedade arcaica; visão que só se concretizar trs séculos mais tarde, quando squilo, embebido do pujante sentido civilizatório do humanismo clássico ateniense, alargar ainda mais esse vo, para fazer caber nele um Prometeu bem mais virtuoso, herói da humanidade, em tudo oposto a um Zeus tirânico e cruel.

Na sociedade arcaica de Hesíodo, Zeus ainda não é esse reprovável tirano. Há uma considerável diferença entre ser tirano ou soberano. Sua figura resiste amparada por uma forte correlação com o patriarca do *oikos*. No exercício de sua soberania Zeus pune para preservar um *cosmos* em tudo correlacionado ao modo vida arcaico. Ele funciona como uma espécie de guardador da ordem social estabelecida. Prometeu o atinge com sua inteligência e astúcia, mas não consegue livrar-se do doloroso e educativo revés. Primeiro aprendizado: ninguém deve enganar Zeus. Segundo aprendizado: ninguém que o engana escapa de sua punição.

Por outro lado, se Zeus  soberano em Hesíodo, também não podemos desprezar a audácia destabilizadora de Prometeu; ela é a medida de um questionamento mais amplo que expressa as primeiras fraturas da ordem social, econômica e política vigente. Desta forma, o terceiro aprendizado poderia ser: Zeus não  inatingível.

Essa *ris* expressa no "roubo do fogo" sob a forma de uma narrativa ambígua também está presente na construção de diversos outros aspectos concernentes à contenda entre Zeus e Prometeu. Num jogo de retaliações e dissimulações recíprocas, as ações sempre expõem e escondem, oferecem e negam, presenteiam e punem (VERNANT, 1999, p.154-160), numa verdadeira gramática da ambiguidade.

Assim, na ração ofertada a Zeus por Prometeu, a gordura sedutora esconde o intragável; e a fraude que "nega" a Zeus a ração que ele gosta,  devolvida pela negação do fogo aos seres de que Prometeu gosta.

Assim como a ração divina, Pandora  também uma oferta fraudulenta. Sob sua beleza sedutora esconde-se um mal. Prometeu desconfia, mas seduzido Epimeteu aceita. O presente se mostra fraude. Bela e amável fraude que abre o ba onde se escondiam os males humanos, mas que depois

guardará a esperança. Todo bem dissimula um mal que lhe corresponde dialeticamente e todo mal vem sempre acompanhado de um bem como contrapartida. Sob qualquer aspecto Pandora aparece invariavelmente como síntese de um mal e um bem humano: se, por um lado, é ela o agente da separação entre homens e deuses, que lança os homens à própria sorte, negando-lhes a *aroura automatè* (estado de natureza mítico) e portanto obrigando-os ao penoso trabalho; por outro, figura nos achados arqueológicos como a deusa da fecundidade e guardiã da esperança. Como os alimentos não estão mais à livre disposição, brotando sozinhos do chão, como num autêntico estado de natureza, e o homem deixa a condição de um ser unigenérico, Pandora figurará representada por uma dupla fecundidade que vincula homens e mulheres: como terra, forjará o alimento se, e somente se, semeada pelo trabalho do homem (o *ponos* penoso); como ventre, só gerará os descendentes do *oikos* se fecundada pelo sêmen do homem. Pandora é a um só tempo agente difusor dos males, fraude e sofrimento, mas também esperança (*Elpis*), vida, alimento e fecundidade. Sobre sua dupla fecundidade estão fundados os dois estatutos sociais do mundo arcaico: o trabalho sobre a terra e o casamento (VERNANT, 1973, p.44-51).

O ventre da mulher, que o homem deve trabalhar depositando nele sua semente, se quiser ter filhos, é semelhante ao ventre da terra, que o homem deve trabalhar se quiser ter o trigo, já que Zeus escondeu a *Bios*. (VERNANT, 1999, p.166)

Para quem é imortal, como os Deuses, não há necessidade de *Elpis*. Também nada de *Elpis* para quem, como os animais, ignora que é mortal. (...) No entanto, sabendo-se mortal, mas sem conhecer quando e como morrerá, [o homem] tem na Esperança uma previsão, mas previsão cega, ilusão salutar, bem e mal ao mesmo tempo, a única que lhe permite viver essa existência ambígua, desdobrada, provocada pela fraude prometeica quando esta institui a primeira refeição sacrificial. (Idem, p.170)

Compreende-se assim a centralidade de Pandora, não só para a legitimação dos sentidos fundamentais do trabalho agrícola e do casamento, como também mais amplamente para os vínculos destes sentidos com os da condição humana, tendo em vista ser ela a guardiã da *Elpis* “confinada ao ventre da caixa” (*Os trabalhos e os dias*, v.97).

Por isso, a opção aqui por denominar o mito pela ação (roubo do fogo) e não pelo personagem (Prometeu ou Pandora), já que, a depender do contexto histórico, dos valores culturais em jogo e da interpretação que se dá, o nome do mito sempre muda. Em Hesíodo e para o mundo arcaico, o mito é mais de Pandora que de Prometeu. Mesmo a ação de roubar o fogo em benefício dos homens não é tratada como um ato heroico. Pelo contrário, em alguns relatos, fica latente um certo sentido pesaroso pelo ato do titã ter desencadeado com a fúria de Zeus a perda do estado de natureza pelos homens. É como se para o grego arcaico o sofrimento do trabalho sobre a terra fosse mais obra de uma audácia inconsequente de Prometeu, do que propriamente resultado de uma punição de Zeus.

O máximo que se encontra nesta narrativa é um compadecimento pela dura pena aplicada ao titã. Na sociedade arcaica predomina uma controversa visão que reconhece o amor de Prometeu pela humanidade e sua audácia e astúcia na defesa do homem, mas que também lamenta a perda do estado de natureza deflagrada pelo seu desafio a Zeus. Entretanto, se o trabalho é a pena que os homens cumprem pelo castigo a Prometeu, a *Elpis* guardada por Pandora em seu duplo ventre (terra e útero) acena para o caminho de expiação deste mal: a boa *Éris* do trabalho agrícola e do casamento, que religa a humanidade com Zeus e propicia fartura, riqueza e descendência.

Neste sentido, o fogo também compõe o conjunto de elementos culturais construtores deste complexo de sentidos legitimadores do trabalho e da condição bigenérica humana. A mulher é vista como o fogo que, por seu poder de sedução, faz o homem arder de paixão, e, que, por não suportar a miséria e a privação, incita-o ao trabalho sobre a terra (VERNANT, 1973, p.47). A *Elpis* feminina não se resume assim à figura de um invólucro que aguarda passivamente pela fecundação masculina: sua esperança queima, incomoda pela ardência, mobiliza para o caminho da boa *Éris*. Se Prometeu roubou de Zeus o fogo, Zeus em contrapartida envia, na figura de Pandora, o fogo que consumirá os homens, mas que também sinalizará nesta emulação o caminho para a religação com o divino. O fogo roubado por Prometeu e trazido para os homens no caule de uma fêrula queima em Pandora.

Mas o fogo como elemento central desta trama mítica está associado ainda a dois outros sentidos do trabalho em Hesíodo: um, alimentar, ligado ao trabalho de cozinhar os alimentos, como parte da punição imposta por Zeus pelo seu roubo (já que o tem será então obrigado a usá-lo); outro, de função técnica, ligado à metalurgia e à cerâmica: as “artes do fogo”. Embora os dois sentidos confirmem a centralidade do papel simbólico do fogo na produção e garantia da vida, enquanto o primeiro confere mais um nível de coerência a essa lógica mítica ambígua, quase dialética, que legitima o trabalho agrícola como atividade principal da existência humana; o segundo, por ter se desenvolvido no mundo grego externamente ao *oikos*, confere ao mito do roubo do fogo e a própria figura de Prometeu valores culturais correlacionados a um outro domínio social e produtivo, e assim, a outros atores, fazeres e pensares.

Enquanto no *oikos* a mediação significativa do homem com a terra se dá por um sistema de representações religiosas estranho a qualquer função técnica, onde o homem não elabora procedimentos de manejo e nem se orienta por regras de sucesso, mas sim por uma prática quase litúrgica de plantio e colheita sobre uma terra considerada sagrada, a “atividade do artesão pertence a um campo no qual se exerce na Grécia um pensamento já positivo” (VERNANT, 1973, p.224), em tudo vinculado a uma sociabilidade mais cidadina, cujos sujeitos sociais encontram-se desprovidos de uma relação produtiva com a terra e, por consequência disso, deslocados culturalmente de

identidade possível para com as representações míticas. Entende-se assim porque o mito tende a perder força com o desenvolvimento das cidades e a ser culturalmente reconfigurado. A cidade passa a produzir sentidos simbólicos de identificação social fundados numa espécie de racionalidade objetiva que legitima os elementos constitutivos da sua própria vida social, especialmente os relacionados a divisão do trabalho. Assim, se o trabalho do artesão, bem como o de outros personagens citadinos, é desprivilegiado no contexto social da simbologia mítica, a cidade vai se estruturando ela mesma como um valor simbólico legitimador, que passa a reconhecer nessas atividades a importância de suas específicas contribuições para o equilíbrio do corpo social. Só é possível falar em racionalização do mito e na reconfiguração de seu papel cultural no contexto da consolidação da cidade, porque neste processo, por diversos meios, a própria cidade se mitifica. Não por qualquer outro motivo essa disputa simbólica ocorre sem esgarçar a interdependência entre os indivíduos e grupos sociais que nela se opõem, de maneira que, mesmo com a ampliação das relações sociais de divisão do trabalho e a consequente alteração na correlação de forças sociais dela advinda, a cidade se consolida como o território de unidade destas contradições. Território de unidade econômica e política, mas também simbólica.

Na própria narrativa de Hesíodo, essa convivência tensa já aparece marcadamente. É bem exemplar disto a citação aqui feita algumas páginas atrás, na qual Hesíodo, que era agricultor, aconselha seu irmão Perses a evitar a ágora e seus debates, desqualificando seus fins políticos, bem como as intenções éticas de seus participantes. São poucas as alusões feitas pelo poeta à vida urbana, mas em outra passagem de *Os trabalhos e os dias*, Hesíodo adverte ainda para a necessidade de se evitar um hábito, ao que parece, comum ao inverno arcaico, de se “tagarelar a quente” na oficina do ferreiro (VERNANT, 1973, p.221).

Com efeito, é muito significativo que seja exatamente a palavra na sua expressão política, isto é, como força persuasiva de convencimento, o objeto central da crítica feita pelo poeta nas duas passagens. Sobretudo se esta palavra-diálogo (ou palavra-política) for acalorada pelo fogo de uma oficina de ferreiro. Ao eleger as práticas e os valores dialógicos por ela engendrados como os elementos a serem combatidos na relação com esta nova sociabilidade que emerge da periferia, Hesíodo demonstra uma profunda percepção das disputas que estão em jogo na sua época. Afinal, a palavra-política constituirá o núcleo de poder em torno ao qual os assuntos de Estado se tornarão cada vez mais comuns e novas instituições emergirão e se consolidarão, num gradual processo de ampliação das relações e dos espaços de natureza pública na vida social grega.

Sob três eixos integrados de transformação a cidade se fortalece como sociabilidade no mundo helênico: (1) no plano político, do patriarcalismo à sociedade política; (2) no plano simbólico, da

poesia épica comunitária (*mythos*), ao individualismo da poesia lírica e à insinuante racionalidade do saber positivo (embrião histórico do *logos*); e (3), nos planos econômico e produtivo, da economia de subsistência, ao aprofundamento da divisão de trabalho, que intensifica e diversifica tanto as relações comerciais de troca, quanto o uso social da moeda.

Somente no século V a.C., após um conturbado período de guerras e privação, ocorrerão as condições históricas bastantes à reversão de hegemonia que institui a pólis, especialmente na Atenas de Péricles, posteriormente às reformas de Clístenes. Mais à frente retomaremos esse ponto.

Por ora, cabe ressaltar que, embora a moeda já exista nos tempos de Hesíodo, ela tem uso mais restrito a um âmbito econômico ainda periférico, onde uma certa divisão do trabalho desenvolve-se como estratégia de sobrevivência comum de artesãos, pequenos comerciantes, estrangeiros (*metecos*) etc. Não à toa, o material a ser usado para forjar a moeda foi exatamente o metal dos ferreiros, em cujas oficinas se tagarelava à quente no inverno.

Nesse sentido, as antinomias culturais do uso do fogo ajudam bastante a compreender as relações concretas de trabalho bem como os embates entorno a seus sentidos sociais. Vamos a uma imagem concreta desse duplo dialético: o fogo no *oikos* não cozinha alimentos sem as panelas produzidas nas oficinas dos artesãos, e o artesão não teria porque fazer panelas se não fosse para cozinhar os alimentos produzidos no *oikos*. Enquanto força natural, o fogo que cozinha o alimento é o mesmo que produz as panelas. Entretanto, como estas práticas se constituem por distintos atores e relações de trabalho singulares, seus valores e sentidos sociais serão sempre a expressão dessa distinção. Ou seja, a mesma relação social que une os trabalhos desses sujeitos pela necessidade do uso do fogo, separa-os em grupos sociais com distintos interesses. *Éris* não se configura como a gramática ambígua da narrativa de Hesíodo sem que a própria transição por que passa a sociedade arcaica produzisse uma realidade permeada de ambivalências. Mito e sociedade, sentido e realidade perfazem totalidades dialéticas culturalmente contextuais e historicamente processuais.

Sendo assim, os sentidos ambíguos e os usos distintos do fogo perfazem uma totalidade social em tudo associada à divisão de trabalho, que será o embrião da “grande transformação” grega. Não à toa seu roubo constitui o elemento central da trama mitológica de Hesíodo. A mesma *technè* ardilosa e inteligente de Prometeu que, na narrativa do poeta agricultor, não supera a imagem do “bom trapaceiro”, dialoga afirmativamente com o pensamento positivo que preside a função técnica das “artes do fogo”, fazendo com que ele, juntamente a Hefesto e Atena, seja cultuado por artesãos e ceramistas. Pode-se daí distinguir duas outras expressões culturais que assumirá o culto a Prometeu neste processo histórico até o período clássico: um Prometeu beócio-lócrio, muito significativo em contextos culturais agrícolas e domésticos, fortemente ligado a temática do conflito entre gerações

divinas, cuja ambivalência ética justifica tanto o roubo do fogo em benefício dos homens, quanto a dupla punição imposta por Zeus ao seu autor e à “raça” humana; e um Prometeu de origem jônica-ática, cuja representação figurada em cerâmicas arcaicas e clássicas o filia simbolicamente às “artes do fogo”, sendo venerado na festa das Prometéia como o deus das indústrias metalúrgica e ceramista e patrono de suas corporações fechadas (VERNANT, 1973, p.208).

Há assim um processo histórico de transformações que perpassa todo mundo grego, mas que se distinguirá contextualmente com ritmos e características próprias a cada lugar e âmbito cultural, tornando a figura mitológica de Prometeu objeto de diferentes valores e interpretações.

### **O Prometeu da Pólis de Ésquilo: o roubo do fogo como ato heroico e libertador da humanidade**

A tragédia de Ésquilo altera substancialmente os sentidos sociais arcaicos produzidos a partir da figura de Prometeu, com base em uma apropriação cultural mais abstrata das noções de *techné*, do trabalho e do próprio fogo: onde a primeira supera o domínio prático-laborativo do saber positivo, lançando-se a um sentido mais universalista que se interroga mais amplamente sobre o saber técnico em sua unidade e o conhecimento que ele constrói; a segunda, embora continue forte no contexto tradicional das propriedades familiares voltadas à produção agrícola, no contexto da pólis, perde identidade social simbólica com a figura do cidadão, que, pela imensa valorização da atividade de natureza cívica, passa a ver o trabalho como uma expressão menor das potencialidades humanas; e a terceira ganha estandartes civilizatórios de símbolo da libertação humana, em substituição a toda a complexidade de sentidos anteriormente citada. Esse amplo movimento de abstração que eleva Prometeu a herói da humanidade e relega Pandora a uma condição simbólica correlata ao valor inteiramente depreciativo que a mulher, como não-cidadã, passa a ter na vida social da pólis, não foi uma invenção de Ésquilo e nem se restringe a essa três noções apenas. Quem o “inventa” é a cidade e com fundamentos que permeiam todos os domínios urbanos, embora cada um à sua maneira. Sendo assim, sua compreensão exige um renovado esforço de reflexão no intuito de identificar as correlações destes novos sentidos com as formas concretas de produção da vida na pólis, com destaque para Atenas. Mas por que especialmente Atenas? Á princípio, por dois motivos: por sair do período de guerras ocorridas ao final do século V a.C. desfrutando de uma condição de liderança no contexto geopolítico do mediterrâneo, mas também pelo impacto das reformas implementadas no governo de Clístenes.

E é de fato comum na história da humanidade que de um período de guerras se suceda uma implantação de reformas. No mundo helênico não foi diferente. O efeito social e simbólico das guerras tem um papel determinante sobretudo em dois momentos da história das cidades gregas: o primeiro, na sua origem, quando o modelo doméstico e patriarcal então dominante expõe suas fragilidades para se defender dos constantes ataques e saques que sofria; e o segundo, no início do período clássico, conforme citado linhas acima.

No que tange ao primeiro momento, um dos principais efeitos se traduz no empoderamento de sujeitos sociais até então periféricos ao *oikos* como os ferreiros, por exemplo, que pela relevância de sua atividade na produção de armas e em diversas outras demandas que passam a existir com a devastação dos campos, ampliam o espectro de influência sobre as questões de Estado. Como assinala Chauí, é o momento em que “os agrupamentos constroem cidadelas ou fortalezas para sua defesa e, a sua volta, começam a surgir as cidades como sede dos governos das comunidades” (1994, p.14).

Desta forma, se, por um lado, o contexto de insegurança e privações materiais precipita uma reação endógena com relação aos demais agrupamentos, entre os diferentes atores do mesmo lugar acaba por se produzir nexos de interdependência cada vez mais profundos. Entretanto, como as cidadelas tendem a circunscrever sua proteção apenas às terras produtivas, deixando do lado de fora os atores periféricos ao sistema patriarcal dominante, os muros do mundo arcaico acabam por separar e unir. Se criam um dentro e um fora, o fazem num momento em que isolamento e subsistência não são possíveis para nenhum grupo, em que o desafio de sobreviver passa a impor a solidariedade e a colaboração como imperativos sociais. Ou seja, essa aproximação necessária não se constrói livre das tensões inerentes a grupos em permanente disputa simbólica e material, fato que, sob vários aspectos, expõe a desigualdade destes vínculos. Por mais que construir o muro fosse um projeto comum, destinado a proteger dos saques a produção agrícola que a todos alimentará, uma cidadela não se constrói só com os que nela habitarão. Por outro lado, com a crescente interdependência entre os domínios produtivo (dentro) e de troca (fora), aliada à consequente ampliação dos processos sociais de divisão do trabalho, é o lado de fora que acaba se constituindo como território de síntese destas contradições, como espaço de deliberação dos assuntos comuns. Por isso a ágora incomoda tanto ao agricultor Hesíodo. Ela é o lugar simbólico de reversão da hegemonia do proprietário agricultor, o território onde os opostos se complementam sob outra ordem, onde os assuntos de Estado ganham a forma do debate político, do discurso. A palavra torna-se o fundamento do poder na cidade e sua legitimidade: debate e lei. As sedes dos governos com seus edifícios públicos e instituições se constituem do lado de fora, mas como unidade do dentro e do fora. De maneira que a cidade não elimina o proprietário agricultor. Afinal de contas ela continua

precisando de sua produção. Mas, em contrapartida, ela o torna cidadão. O que definitivamente não é pouco. Todos querem ser considerados cidadãos, mas apenas 15% efetivamente o são. Não desfrutam de cidadania as mulheres, as crianças, os escravos e os estrangeiros (metecos). A cidade reinventa suas desigualdades, seus dentro e fora. Além de desfrutar de legitimidade para participar dos debates públicos na ágora, os cidadãos dividem ainda funções militares e administrativas. Mas é a propriedade da terra o fator que mais fortemente traduz o poder do cidadão. Se ele não é um proprietário agricultor, geralmente a recebe por concessão do Estado em razão das funções públicas que exerce. Ao longo de todo o processo de desenvolvimento das cidades a questão fundiária teve sempre uma posição de centralidade na produção dos conflitos sociais.

(...) em todo esse período antigo em que a economia permanece agrícola, os conflitos de classe enraízam-se nos problemas ligados a posse do solo. Inicialmente, a cidade (*astu*) opõe-se ao campo (os *demoi*) como local de habitação de um certo tipo de proprietários fundiários (em Atenas, os eupátridas), monopolizando o Estado, concentrando em suas mãos os cargos políticos e a função militar. (VERNANT, 1999, p.11)

Pode-se assim definir a cidade como o sistema de instituições que permite uma minoria de privilegiados (os cidadãos) reservar-se o acesso à propriedade da terra em um território determinado. (idem)

O uso do solo na cidade muda sob diversos aspectos se tomarmos por referência as regiões mais centrais, próximas à ágora, cuja ocupação vincula-se predominantemente às funções administrativas de Estado ou à propriedade de eupátridas. Mas na periferia destes centros principalmente (periferia que já fora centro), a figura das comunidades familiares de base agrária e pastoril (*demoi*, que derivam historicamente dos *oikos*) ainda demonstra-se bem expressiva, fato que indica que a histórica expansão das relações comerciais não reconfigurou por inteiro os vínculos tradicionais com a terra, pelo menos até o século V. Contudo, embora tais propriedades tenham mantido seu caráter inalienável, sua produção já não é tão endógena, seu modo de vida já não tem mais centralidade política e os mitos que lhe conferiam tal importância, ou fazem parte de um passado pouco saudoso ao cidadão grego, ou foram resignificados pelas tragédias. Conforme nos afirma Vernant, segundo Marx, no contexto de fundação da pólis, a contradição fundamental continua sendo de base fundiária mais aponta para outro eixo de conflitos.

Trata-se do antagonismo entre duas formas de posse do solo, cuja coexistência constitui a originalidade do sistema greco-romano da cidade: uma propriedade fundiária do Estado, no princípio comum, e uma propriedade fundiária privada, obtida originalmente por intermédio da primeira. É esse duplo estatuto da propriedade que faz do proprietário fundiário um cidadão, e que transforma o antigo cultivador aldeão em habitante da cidade. (VERNANT, 1999, p.10)

Este duplo estatuto fundiário das cidades gregas vige com relativo equilíbrio até que

A ruptura do equilíbrio entre essas duas formas de apropriação do solo em proveito da segunda – isto é, a consolidação progressiva da propriedade privada da terra no quadro das instituições da cidade – surge como a condição prévia do desenvolvimento da escravatura e de uma economia monetária. (VERNANT, 1999, p. 10)

Ora, a condição histórica que determina a hipertrofia da propriedade privada, estabelecendo assim o primeiro passo de um processo mais amplo que desintegra as formas de apropriação da terra e as estruturas sócio-políticas peculiares à pólis, não é outra senão a anteriormente descrita como o segundo momento em que os efeitos sociais e simbólicos da guerra são determinantes no desenvolvimento da história das cidades gregas. As guerras vivenciadas no mediterrâneo no final do século V a.C. redefinem o papel e o valor das instituições e grupos sociais na composição da totalidade complexa que é a pólis, de maneira que quando se busca a retomada das condições políticas e estruturais anteriores, já são outros os seus fundamentos sociais. Esses conflitos têm ainda uma característica singular neste tocante. Eles não opõem integrantes da cidade a inimigos externos, mas sim diversas categoriais sociais da cidade entre si. O que desde já expõe um esgarçamento das relações econômicas e fundiárias na pólis, sobretudo entre cidadãos e não-cidadãos (VERNANT, 1999, p.18). Não à toa, o protagonismo econômico das atividades mercantis que se consolidam em Atenas tem base num outro estatuto fundiário da propriedade privada sendo em geral exercido por não-cidadãos, e em localidades periféricas.

Assim, compreende-se que as práticas industriais e comerciais, que assumirão na vida econômica uma importância crescente, se tenham desenvolvido sempre mais ou menos à margem da cidade, como atividades de certa maneira estranhas à comunidade cívica. Os que se consagram inteiramente a elas e que têm em mãos a maior parte do comércio marítimo, dos bancos e da produção mercantil são, na maior parte, não cidadãos, metecos. (p.13)

Esta abordagem histórica nos permite ter a justa medida e a amplitude com que aspectos específicos das relações de trabalho se realizam socialmente no período clássico. Por exemplo, definir uma sociedade como escravocrata não resolve a questão de como a escravidão se produz concretamente em suas relações constitutivas e a que contradições está associada. Com efeito, é bastante significativo para o nosso intento saber que o desenvolvimento da escravatura se hegemoniza socialmente nas pólis com base na ascensão política da propriedade privada, mas também que a mão-de-obra escrava se mantém muito distante de ser a forma de trabalho quantitativamente

majoritária na cidade<sup>8</sup>. Pode parecer contraditório, e, de fato é. Mas são exatamente contradições como esta que nos permitem perceber importantes aspectos do desenvolvimento histórico das relações de trabalho nas pólis. São alguns deles: primeiro, a escravidão guarda uma relação simbiótica com a propriedade privada: seu desenvolvimento pressupõe e fortalece a economia privada do solo; segundo, o uso da mão de obra escrava não se dissemina aos outros domínios produtivos, restringindo-se ao privado; terceiro, o escravo não é uma mercadoria no sentido capitalista, seu valor é de uso, não de troca (VERNANT, 1999, p.17); e, quarto, apesar de a escravidão ter catapultado o potencial mercantil grego a ponto de viabilizar a unificação da circulação monetária no conjunto da bacia mediterrânea, sua utilização permaneceu limitada a estes setores comerciais e industriais periféricos.

Ou seja, o modo como esta escravidão se desenvolveu e a base produtiva que passa a sustentá-la não podem ser explicadas apenas como resultado deste processo. Há dois eixos de contradições que precisam ser considerados separadamente. O primeiro se refere à contradição que se desenvolve historicamente desde o período arcaico a partir de duas distintas sociabilidades que se opõem, mas que também se complementam segundo dinâmicas de interdependência conforme anteriormente descritas. O que altera essa correlação de forças é exatamente o surgimento da propriedade privada. Mas este advento histórico, nos moldes como se produziu e desenvolveu sobretudo em Atenas, não se deu como desdobramento do eixo de contradições anteriormente enunciado, e sim pela influência de determinantes históricos exteriores a ele, com foco para as guerras do século V a.C.

Todos esses aspectos associados permitem concluir que o advento da escravidão não decorre do conjunto dos valores cívicos e públicos sobre os quais a pólis se funda e que, por sua vez, exprimem a importância que Prometeu ganhará na narrativa de Ésquilo. A relevância desta conclusão repousa na desmitificação de uma ideia bastante difundida segundo a qual os gregos lançaram mão da escravidão como forma de se concentrar nas atividades concernentes ao universo da cidadania grega, consideradas mais nobres que as laborativas. De fato, o desenvolvimento histórico das cidades gregas traz consigo uma profunda valorização das atividades ligadas aos assuntos de Estado e às questões referentes à esfera pública, em detrimento do antigo sistema de valores míticos que legitimava hegemonicamente o *status quo* patriarcal e, com ele, o trabalho agrícola. Afetados pelo vigoroso individualismo que exprime os valores fundamentais da vida cidadina, os mitos vão perdendo sua função religiosa de organização de mundo e, com isso, o trabalho também se

---

<sup>8</sup> Vernant nos conta que, “mesmo na época clássica, a economia grega permanece essencialmente agrícola. E afora as cidades dóricas e tipo guerreiro, a pequena propriedade campesina é a regra. Sabe-se que com a derrota dos Trinta só se encontrarão em Atenas, de 20.000, apenas 5.000 cidadãos privados da propriedade de um terreno rural” (1973, p.221). Em outra o mesmo Vernant, para fundamentar sua posição, cita ainda a afirmação de Marx segundo a qual “A história antiga clássica é a história das cidades, mas das cidades fundadas sobre a propriedade fundiária e a agricultura.”

desvincula dos sentidos legitimadores da economia comunitária do *oikos*. De maneira que a desvalorização simbólica do trabalho por parte dos gregos do período clássico, seja da sua forma agrícola ou mais tecnicada, resulta de um processo histórico mais amplo, associado à constituição das cidades e a profunda transformação do universo “espiritual” grego que dela decorre. Por mais que a escravidão tenha sempre existido no mundo helênico, sua base sempre foi doméstica, enquanto que o advento que a hegemoniza a partir do surgimento da propriedade fundiária privada na pólis a emprega numa perspectiva industrial e comercial de largo espectro mercantil.

Neste contexto, o trabalho é preterido, não tanto pelo esforço e o sofrimento a ele associados, e mais por ser considerado uma atividade que, embora reconhecida como essencial à produção da vida urbana, carece de nobreza intelectual e cívica por reduzir as potencialidades humanas à dimensão físico-laborativa. Mesmo o trabalho caracterizado por sua função técnica, como é o caso do ceramista e do metalúrgico, não foge a este sentido pejorativo, cuja complexidade está diretamente associada ao aprofundamento da divisão do trabalho no cenário econômico e político das cidades gregas. Assim, a desvalorização do trabalho cumpre, no plano das disputas simbólicas da pólis, uma função hegemônica de legitimação política dos sujeitos e grupos sociais ligados à esfera do Estado em detrimento dos demais (agricultores, artesãos, comerciantes, estrangeiros, mulheres, escravos etc.), servindo de “caldo cultural” para, dentre outros fins, definir seletivamente quem será ou não considerado cidadão. A palavra-política ocupa o núcleo do poder político das cidades, em substituição a enxada arcaica.

Por esses e outros motivos, mesmo partindo da narrativa do mito do “roubo do fogo” em Hesíodo, Ésquilo expressará em sua trilogia trágica outros sentidos para o trabalho e o fogo, bem como atribuirá diferentes papéis e valores aos principais personagens do mito. E isto pode ser percebido no protagonismo conferido a Prometeu já na denominação das obras: *Prometeu Acorrentado*, *Prometeu liberto* e *Prometeu portador do fogo*.

Pouco resta em Ésquilo do Prometeu “bom trapaceiro” de Hesíodo, que apesar das boas intenções e do amor pela “raça” humana, era visto como responsável indireto pela punição de Zeus que retira do homem a *aroura automatè*, obrigando-o ao penoso trabalho (*ponos*) sobre a terra. A passagem da fraude sacrificial pela qual Prometeu ludibria Zeus sequer é mencionada por Ésquilo. O fogo dado aos homens por Prometeu deixa de ser visto como o produto de um roubo que atenta contra a soberania de um Zeus “pai”, para ganhar a força ética de algo justa e heroicamente tomado dos domínios de um deus tirano que fazia de sua posse um instrumento de submissão de toda a humanidade. Em *Prometeu Acorrentado*, Zeus já não mais terá *Têmis* (justiça) ao seu lado, mas sim *Krátos* e *Bía*, símbolos de um poder absoluto que se só manifesta por meio de catástrofes (VERNANT, 1973,

p.215). A sobreposição significativa entre os sentidos do fogo e do trabalho que tem no eixo simbólico Pandora / terra / casamento o principal complexo de correlações entre a obra de Hesíodo e o modo de vida arcaico, deixa de existir em Ésquilo, com o fogo assumindo um sentido mais abstrato de princípio civilizatório e libertador e com Prometeu tomando de Pandora o papel de guardião da Esperança. “[Prometeu] fez com que esperanças cegas vivam nos corações dos homens” (*Prometeu acorrentado*, 252).

Mesmo o sentido do fogo como função técnica ligada às “artes do fogo” não resiste ao poder resignificador da tragédia de Ésquilo. Nela Prometeu não só é promovido à deus de todas as artes e técnicas, como até mesmo os atributos relacionados à dimensão da civilização como a escrita, a matemática, a agricultura, a medicina e a ciência, passam a ser entendidos como artes ensinadas ao homem por Prometeu inclusive das discursivas e do conhecimento por excelência. As corporações fechadas de artesãos e ceramistas seguirão cultuando-o como seu patrono, todavia, terão que dividi-lo com toda a cidade; esta mesma cidade que grita sua *doxa* no coro das tragédias, que cultua a si própria e a seus elementos fundantes através da figura de um Prometeu heroico, que inventa a tragédia reinventando seus sentidos religiosos e que expulsa os deuses quando estes ameaçam a sua autonomia de cidadão e seu humanismo insolente. Ésquilo só faz dar voz a este ímpeto antropocêntrico que domina espiritualmente Atenas. Através do fogo de Prometeu a cidade se oferece como caminho de luz à humanidade.

Para Hesíodo era apenas o prevaricador castigado pelo crime de ter roubado o fogo de Zeus. Com a força de uma fantasia que nunca os séculos poderão honrar e admirar suficientemente, Ésquilo descobriu nesta façanha o germe de um símbolo humano imortal: Prometeu é o que traz a luz à humanidade sofredora. O fogo, essa força divina, torna-se o símbolo sensível da cultura. Prometeu é o espírito criador da cultura, que penetra e conhece o mundo, que o põe a serviço de sua vontade por meio da organização das forças dele de acordo com seus fins pessoais, que lhe descobre os tesouros e assenta em bases seguras a vida débil e oscilante do Homem. (JAEGER, 2001, p. 309)

Há leituras que preferem enxergar neste mito a imagem de uma condição humana aprisionada a um sofrimento irremediável, como se a vida humana se definisse pela eterna expiação de um martírio resignado à desesperança. Entretanto, não devemos esquecer da *Éris* que preside as lutas intestinas às narrativas míticas e às tragédias. Ela nos ensina que não há heroísmo sem sofrimento; salvação sem desobediência, libertação sem luta, opressão sem rebeldia e nem destino sem esperança.

Por fim, vou abrir aqui um espaço de desobediência às formalidades científicas e falar de um aprendizado que tive com minha orientadora de mestrado, Virgínia Fontes, sobre a dialética que ficou tatuado na minha memória. No meio de uma conversa da qual não me lembro o assunto ao certo, ela me solta a seguinte pérola: “Sérgio, na dialética não existe uma coisa “ou” outra; é sempre

uma coisa “e” outra”. Desde então, este aprendizado virou quase um imperativo categórico de pesquisa para mim. E, com base nele, faço aqui a crítica destas visões parciais que insistem em importunar com seus “ous” este mito, a figura de Prometeu e, por meio deles, a própria condição humana.

Com efeito, entre o Prometeu heroico e o trapaceiro, eu fico com *Éris*.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Carlos Drummond de. A verdade dividida. In: **Contos plausíveis**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

CHÂTELET, François. **Uma história da razão**: entrevistas com Émile Noël. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Introdução à história da filosofia**: dos pré-socráticos a Aristóteles, vol. 1. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ÉSQUILO. **Prometeu acorrentado**. E-books Brasil, 2005. Disponível em: <http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/3827434.pdf?1345941441>.

HESÍODO. **Teogonia**: a origem dos deuses. São Paulo: Iluminuras, 1995. Disponível em: <http://charlezine.com.br/wp-content/uploads/2012/04/Teogonia-Hesíodo.pdf>.

-----. **Os trabalhos e os dias**. São Paulo: Iluminuras, 1996. Disponível em: <http://charlezine.com.br/wp-content/uploads/2012/04/Os-trabalhos-e-os-dias-Hesíodo.pdf>.

JAEGER, Werner. **Paideia**: a formação do homem grego. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

VERNANT, Jean-Pierre. **Mito e sociedade na Grécia antiga**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

-----. **As origens do pensamento grego**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

-----. **Mito e pensamento entre os gregos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro/EdUSP, 1973.

## Prometeu Acorrentado e o Significado Trágico do “Roubo do Fogo”: Uma Provocação

### *Prometheus Bound and The Tragic Meaning of "Fire's Theft": A Provocation*

**Marcia do Amaral**

FMP/FASE

Petrópolis, RJ, Brasil.

marciaamaral@fmpfase.edu.br

#### **Continuando uma bela conversa...**

Veza por outra, nossas conversas com amigos nos dão a oportunidade de enveredarmos por um tema que nos suscita uma maior curiosidade, nos arranca da abordagem despreziosa do senso comum e nos remete, movidos pelo *thaumazein*<sup>9</sup> platônico, a um estudo mais sistematizado e fundamentado do mesmo. No seu ensaio “Sentidos do trabalho no mito grego do ‘roubo do fogo’: uma análise histórica comparada das narrativas de Hesíodo e Ésquilo”, Sérgio Ramos nos relata esta sua experiência e nos convida a aproximações possíveis (sentidos) da categoria trabalho, a partir da análise das narrativas de Hesíodo e Ésquilo (momentos históricos distintos) para o mito do “roubo do fogo”.

De imediato, o texto nos seduz, pois a abordagem desenvolvida aí nos encaminha a compreender que as ideias, as visões de mundo, não surgem nas cabeças dos homens a partir do nada ou como fruto da imaginação criativa apenas, mas estão em íntima ligação com a forma pela qual esses mesmos homens se organizam para produzir as condições materiais de sustentação de suas vidas.

Recusando-se a abordar o tema trabalho a partir da postura epistemológica hegemônica nos últimos vinte e quatro séculos, a de Aristóteles, que, por meio do processo de abstração, nos afasta das relações concretas que envolvem o real para capturar o significado do ser por meio de sua essência; recusando-se também a aceitar a visão relativista, pois esta arrastaria a objetividade do conhecimento a um puro subjetivismo aproximando-o da *doxa*; nosso autor assume a contradição como possibilidade metodológica de se encaminhar para uma compreensão mais integral dos sentidos do trabalho a partir da unidade dialética entre duas versões do mito de Prometeu e seus respectivos contextos históricos de produção. Diferentemente da tradição judaico-cristã, para quem Deus cria o homem à sua imagem e semelhança, o homem grego é quem cria seus deuses e os reinterpreta, ao sabor das nuances de seu tempo histórico.

---

<sup>9</sup> *Thaumazein*, termo grego que significa admiração, espanto diante do mundo. Segundo Platão, é esta admiração que nos coloca em movimento para conhecermos a realidade.

Demerval Saviani (1973, p. 68-69) conceitua a Filosofia como uma reflexão radical, rigorosa e de conjunto sobre os problemas da realidade. Afirmar que a Filosofia é uma reflexão radical (do latim *radix, radice* que significa raiz) implica compreendê-la como um tipo de conhecimento que busca as bases, o fundamento de um determinado problema. Isto significa, em última instância, que a Filosofia não se constitui como um conhecimento superficial da realidade. Ao contrário, ela é um estudo em profundidade que busca a *archè*, a origem dos problemas. Conhecer é conhecer a partir da raiz. A Filosofia também se caracteriza como uma reflexão rigorosa no que diz respeito ao estabelecimento de uma metodologia adequada à análise do objeto que se está estudando, e no que se refere à linguagem empregada. Além disso, e estabelecendo a distinção entre seu estatuto e o estatuto das ciências, a Filosofia se caracteriza por ser uma reflexão acerca, não de parte, mas do todo da realidade, ou seja, ela busca oferecer a compreensão de um problema a partir da perspectiva do conjunto, relacionando os diversos aspectos desse todo.

Seguindo tal conceituação, o presente estudo que Sérgio Ramos nos apresenta se constitui num competente ensaio filosófico, pois o autor, para nos encaminhar à compreensão dos sentidos do trabalho, nos leva aos fundamentos dessa reflexão ao trazer o mito de Prometeu (mito do “roubo do fogo”) como objeto para efetivar seu estudo. Sua abordagem dialética nos avisa que só podemos capturar os sentidos do trabalho presentes nas duas versões do mito (Hesíodo e Ésquilo) se compreendemos os contextos históricos nos quais elas foram gestadas. Analisando as nuances dessas duas versões, o autor nos dá a possibilidade de alcançar uma mais completa visão do que seja o trabalho, por meio de seus vários sentidos.

Ao retomarmos, de forma sintética e, por isso, menos rica em detalhes, as considerações desenvolvidas pelo autor, observamos que as duas versões do mito de Prometeu nos encaminham para uma reflexão acerca da condição humana e de sua relação com o trabalho. Em Hesíodo encontramos uma narrativa vinculada a um modo de vida predominantemente agrário e pastoril, cujos valores legitimam o cultivo da terra e a vida familiar como seus aspectos próprios. Naquele período, o mito possuía contornos de religiosidade e o trabalho era compreendido a partir de um duplo sentido com dimensões contraditórias: é tido como condição de possibilidade de sobrevivência do homem e, por isso, fonte de vida; mas também como sofrimento, punição divina. Nesse primeiro momento, a ação do roubo do fogo por Prometeu é encarada não como ato heróico, mas com pesar, pois leva à vingança de Zeus, por intermediação de Pandora. Ao abrir a caixa dos males, ela separa os homens dos deuses, os “expulsa do paraíso” (*aroura automaté*), ou seja, os lança à sua própria sorte, o que os obriga a trabalhar para manter sua vida.

Ressignificado, no período clássico, por Ésquilo, o mito de *Prometeu acorrentado* se mostra como um genuíno produto gestado pela *polis*, onde um novo modo de vida se estabelece. A palavra ganha o espaço público e na ágora constitui, por meio do diálogo, a essência da democracia grega (Atenas) assentada numa economia de base mercantil e escravagista. O desenvolvimento da *polis* traz consigo a valorização das atividades ligadas às questões públicas, às questões de cidadania, que só são possíveis porque são sustentadas por todas aquelas atividades ligadas à manutenção da sobrevivência (agricultura, pastoreio, artesanato, comércio), que vão sendo preteridas, como atividades sem valor para a cidadania. Pela primeira vez e na Grécia Clássica vemos o estabelecimento da distinção entre “trabalho intelectual” e “trabalho manual”, entre *ocium* e *negocium* com a valorização do primeiro em detrimento do segundo. Nesse cenário, o mito de Prometeu vai ganhando contornos outros. Por meio da apropriação do fogo e de sua doação aos homens, Prometeu realiza a justiça com relação a Zeus, que o utilizava como instrumento para a submissão dos seres humanos. Na tragédia de Ésquilo, o fogo que simboliza a *technè*, num primeiro momento, é compreendido como gigantesco passo em direção à libertação humana no que diz respeito às forças da natureza e, com o apogeu da *polis* democrática, a crença de que as técnicas haviam sido dadas ao homem pelos deuses (Prometeu, o fogo; Quíron, a medicina; Deméter, a agricultura) se desfaz, e estas, assim como o cosmos, tornam-se humanizadas.

Deste ensaio tão bem elaborado por Ramos, e que nos possibilita uma aproximação dos vários aspectos simbólicos e dos distintos sentidos do trabalho, nos interessa conjugar tais sentidos oferecendo uma síntese dos dois momentos narrativos. Assim, o trabalho pode ser compreendido como uma condenação, que tem um tom mais penoso na versão hesiódica do que na versão trágica de Ésquilo, pois, simbolicamente, na tragédia clássica, o domínio do fogo representa a própria condição de possibilidade de todo o processo civilizatório humano por meio do domínio técnico da natureza. A condenação ao trabalho é o dado negativo, mas como ela vai ser suportada pelo domínio da técnica, tal condenação perde o tom de uma pena e ganha o tom do desafio, o desafio de transformar a natureza a partir do conhecimento.

Ao definir trabalho como atividade consciente de modificação da natureza, compreendemos que o que marca a atividade consciente do trabalho é a dialética entre teoria e prática ou entre a concepção da tarefa e sua execução. O exercício consciente dessa atividade transformadora do meio natural, que se viabiliza através de projetos, caracteriza o homem como um ser livre. Uma liberdade que é cotidianamente conquistada no que diz respeito à superação dos limites impostos pelo meio natural. O homem é um ser cuja existência só é possível se mantida pelo trabalho, ou seja, o homem está condenado a criar as condições materiais que possibilitam a manutenção de sua vida, do

contrário, ele sucumbe. “Esta é a estrutura própria do ser humano: produzir-se perpetuamente por meio do trabalho e por meio da práxis” (SARTRE, 1973, p. 183).

No mito de *Prometeu acorrentado*, o “roubo do fogo” deixa de ser uma transgressão impetuosa do titã, que é punida pela dupla vingança de Zeus, para transformar-se em um ato heróico através do qual a luz e o conhecimento são trazidos aos homens, que a partir daí libertam-se do domínio da natureza. Esta versão do mito gestada no âmbito da *polis* grega e cultivada ao longo do tempo ganhará sua expressão máxima no século XVII com o desenvolvimento de um novo conhecimento sistematizado, matematizado e experimental sobre a natureza: a ciência. A consolidação do ideal prometêico da tragédia de Ésquilo arrancou definitivamente o homem de sua estática formação agrária margeada pela obediência, pela dúvida e pela espera com relação à natureza e o transformou no agente produtor de toda a realidade, que por meio de suas ações determina o ritmo da vida social.

Dessa forma, apesar de, nas duas versões do mito, se apresentar uma visão, por assim dizer, negativa do trabalho, na tragédia de Ésquilo a possibilidade do domínio da natureza por meio da técnica nos apresenta o trabalho como um castigo mais ameno, pois a mediação entre o homem e a natureza se dará a partir do desenvolvimento tecnocientífico. A tecnociência é transformada em força produtiva e, como elemento potencializador da ação do homem sobre a natureza, recebe sua sanção legitimadora ao se apresentar como instrumento de dupla realização da liberdade humana: “liberdade de subordinação às forças naturais e liberdade para a execução de um projeto próprio” (BARTHOLO JR., 1986, p. 17).

Assim, com o intuito de continuar a conversa agradável iniciada com os amigos e que se transformou no competente ensaio sobre os sentidos do trabalho, apresento uma provocação ao colega, para que, novamente, tomado pelo *pathos*<sup>10</sup> filosófico de busca pela *arché*<sup>11</sup>, ele dê continuidade à sua reflexão.

Vamos lá: A partir do século XVII, de forma mais radical com o advento da ciência e, nos séculos subsequentes, com a transformação da ciência pura em ciência aplicada, tecnologia, pudemos presenciar o momento histórico onde o ideal prometêico de dominação da natureza, pelo homem, se dá de maneira muitíssimo robusta, suavizando o trabalho por meio do uso de máquinas. Máquinas que, num primeiro momento, imitavam os movimentos mecânicos do corpo humano e que tinham de ser monitoradas pelo mesmo, mas que, num momento posterior, imitam a atividade inteligente humana e que se autorregulam e que regulam o funcionamento de outras máquinas, possibilitando

---

<sup>10</sup> *Phatos* - Disposição, tonalidade de humor que nos harmoniza e nos convoca por apelo.

<sup>11</sup> *Archè* - Origem imperante.

que o homem trabalhe menos. Se assim é, por que o trabalho, que deveria ser visto de forma positiva, pois é a própria condição de realização do ser humano, continua em pleno século XXI a ser visto a partir de um ponto de vista negativo?

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Marcia. **Ciência e consciência**: A revolução pós-moderna do trabalho e a constituição do homem contemporâneo (dissertação). Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 1993.

BARTHOLO JR., Roberto dos Santos. **Os labirintos do silêncio**. Cosmovisão e tecnologia na modernidade. São Paulo: Marco Zero/COPPE/UFRJ, 1986.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Introdução à história da Filosofia**: dos pré-socráticos a Aristóteles, vol. 1. São Paulo: Brasiliense, 1994.

HABERMAS, Jürgen. **Técnica e ciência como ideologia**. São Paulo: Abril Cultural, 1973 (Coleção Os Pensadores).

HEIDEGGER, Martin. **O que é isso - a Filosofia?** Identidade e diferença. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1971.

MARCUSE, Herbert. **Ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

SARTRE, Jean-Paul. **O existencialismo é um humanismo**. São Paulo: Abril Cultural, 1973 (Coleção Os Pensadores).

----- **Questão do método**. São Paulo: Abril Cultural, 1973 (Coleção Os Pensadores).

## Tributo à Éris: A Dialética Como a Luta Essencial da Condição Humana

### *Tribute to Eris: Dialectics as The Essential Struggle of The Human Condition*

**André Luis de Oliveira Mendonça**

IMS/UERJ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

alomendonca@gmail.com

Para ir direto ao ponto, o texto “Sentidos do trabalho no mito grego do ‘roubo do fogo’: uma análise histórica comparada das narrativas de Hesíodo e Ésquilo”, de Sérgio Ramos, sustenta o argumento de que as duas versões do mito perfazem, a despeito das diferenças entre si, uma unidade dialética entre duas narrativas que precisam ser compreendidas levando-se em consideração seus condicionantes históricos e sociais. Ao contrário das visões predominantes, o mito também se transforma com o passar do tempo devido à influência dos aspectos políticos, econômicos e sociais nos quais suas narrativas emergem ou são transmitidas.

Trata-se de uma bela interpretação hermenêutica que apreende os sentidos do trabalho nos próprios termos dos textos cotejados com os seus contextos correspondentes. De modo que se torna claro porque o Prometeu de Hesíodo é um “trapaceiro” e, o de Ésquilo, um “herói”; ou, principalmente, fica bem explicitada a razão de o trabalho significar algo positivo ou negativo, respectivamente. Não bastasse a relevância do seu conteúdo relativo às questões arroladas sobre trabalho e condição humana, Sérgio Ramos traz ainda duas grandes contribuições – subjacentes ao texto – para o momento atual da academia, pautadas pela lógica produtivista e cientificista operacionalizada pelo padrão Capes de avaliação e “vigilância epistemológica”; quais sejam: 1) levar a sério as “verdades” atreladas ao mito; 2) fazer jus à louvável tradição ensaística.

Nos breves comentários que se seguem, começo com uma alusão justamente ao mito e ao ensaio, formas fora do modelo-padrão científico vigente; em seguida, sintetizo a ideia central do texto de Ramos; e, por último mas não menos importante, termino minha pequena contribuição prestando, inspirado na conclusão do próprio autor, um tributo à Éris e à dialética como a luta primordial da condição humana.

A rigor, estimulado pela declaração de abertura do texto (“Este ensaio surgiu da fértil incompletude de uma conversa entre amigos que, em dado momento, enveredou pelo acidentado caminho do tema ‘trabalho’”), gostaria de estabelecer uma conversa afinada com o autor, mesmo não desfrutando ainda do prazer de conhecê-lo pessoalmente.

Contrariando a razão instrumental e tecnicista hegemônica, o “mito vivo” deveria continuar desempenhando um papel fundamental em nossas tentativas de compreensão dos sentidos que o

trabalho possui em nossas existências. Lançando mão de autores clássicos como Vernant e Mondolfo, o autor parte de uma concepção consistente acerca do sentido mais profundo e real do mito: coerente com a dialética que perpassa todo seu texto, ele rechaça tanto a tese do “milagre grego” quanto a do “orientalismo”. Se o ensaio tivesse uma epígrafe, poderia ser, quiçá, a bela sentença de abertura de *Mito e realidade*:

Há mais de meio século, os eruditos ocidentais passaram a estudar o mito por uma perspectiva que contrasta sensivelmente com a do século XIX, por exemplo. Ao invés de tratar, como seus predecessores, o mito na acepção usual do termo, i.e., como “fábula”, “invenção”, “ficção”, eles o aceitaram tal qual era compreendido pelas sociedades arcaicas, onde o mito designa, ao contrário, uma “história verdadeira” e, ademais, extremamente preciosa por seu caráter sagrado, exemplar e significativo (ELIADE, 2002, p. 7).

Em *Dialética do esclarecimento*, Adorno e Horkheimer vão ainda mais longe quando advogam a tese de acordo com a qual o mito já é esclarecimento e, por sua vez, o esclarecimento converte-se em mitologia. Afinal, no auge do “esclarecimento” ou da razão instrumental cientificista é quando eclode justamente uma das maiores catástrofes da história da humanidade: o advento do nazismo. “Mas a terra totalmente esclarecida resplandece sob o signo de uma calamidade triunfal” (ADORNO & HORKHEIMER, 1985, p. 17). Sem poder entrar nessa discussão por ora em função da falta de espaço, eu quero tão-somente mencionar a forma de escrita que, para Adorno, seria a única crítica séria ao cientificismo e ao seu correlato fetichismo do método, a saber: o ensaio. Mais precisamente, o ensaio como forma de crítica da ideologia como falsa consciência. Infelizmente, apesar de ser visto como um gênero menor porque supostamente sem “fundamentação científica suficiente” (beirando o “literário”), o ensaio é uma das poucas formas de escrita acadêmica verdadeiramente coerente e honesta, uma vez que parte do pressuposto da falibilidade e finitude de toda e qualquer empreitada humana, incluindo a dita “científica”<sup>12</sup>. Sendo assim, o ensaio acaba sendo, de fato, a melhor forma para atender ao intento corajoso do autor de superar, por um lado, a visão “positivista” homogeneizante de ciência e, por outro, a alternativa pós-moderna relativizadora. A dialética é, com perdão da aparente redundância, a saída para uma superação genuinamente dialética desse impasse. Em minha interpretação das ideias de Adorno, o ensaio seria a suprassunção dos sistemas filosóficos totalizantes e dos artigos científicos reducionistas por intermédio da *dialética negativa*, o poder da crítica de colocar o *status quo* em xeque-mate.

Ao traçar um belo quadro histórico comparativo acerca do “roubo do fogo” (note que opta-se por nomear o mito por meio de sua ação primordial, em lugar de centrar-se apenas no protagonismo das

<sup>12</sup> Além do *Ensaio como forma*, de Adorno, outro ensaio sobre ensaio seminal é *Sobre a forma e a essência do ensaio*, de Lukács. No que tange à aproximação com os mitos gregos, recomendo os já “clássicos” volumes introdutórios de *Mitologia grega*, do professor Junito Brandão.

personagens) nos relatos de Hesíodo e Ésquilo, o autor enfatiza as distintas concepções sobre trabalho e condição humana que eles exibem entre si em virtude do contexto no qual estiveram embebidos. A marca central da narrativa de Hesíodo é a da ambiguidade como complementaridade dos opostos, espécie de protótipo da dialética formulada pelos chamados pré-socráticos e “matéria-prima” dos poetas trágicos. Embora “preso” aos valores da sociedade arcaica do trabalho agrícola e do casamento, Hesíodo dá destaque às figuras femininas de Pandora e Éris; esta última, inclusive, ajudando na expiação do trabalho como pena e castigo ao “mal feito” de Prometeu. O fogo propriamente dito, sendo central na produção e manutenção da vida, apresenta dois sentidos do trabalho: função de cozer alimentos e função técnica ligada à metalúrgica e cerâmica, atividades realizadas pelos artesãos.

Se o relato de Hesíodo é tributário do mundo arcaico e agrário no qual ele estivera inserido, Ésquilo erige uma narrativa mais condizente com o período clássico de advento das cidades gregas. Momento este em que ocorrem importantes transformações, advenientes especialmente de guerras travadas no mediterrâneo (século V a.C.): 1) passagem do patriarcalismo à sociedade política (*polis/ágora*); 2) da poesia épica comunitária à poesia lírica individual; 3) da economia de subsistência à divisão social do trabalho. No que diz respeito especificamente às relações de trabalho, a escravatura começara a ter um papel determinante na organização da *polis*, sobretudo com o aparecimento da propriedade fundiária privada. Em sua obra, portanto, Prometeu passa a ser visto como o herói que roubou o fogo, libertando a humanidade do jugo do tirano Zeus que a teria condenado ao fardo do trabalho. Àquela altura, o trabalho começara a ter uma conotação pejorativa de ausência de nobreza intelectual e cívica, sendo, conseqüentemente, relegado aos não-cidadãos (escravos, estrangeiros, mulheres etc.). Sentido este que, *mutatis mutandis*, vai perpassar todas as épocas da história, a ponto de a etimologia de trabalho ser frequentemente identificada com a palavra “*tripalium*”, instrumento de tortura. Embora a tradição do materialismo histórico tenha proposto um rico sentido filosófico do trabalho como princípio formativo do humano (não nascemos prontos e deveríamos desenvolver nossas diversas potencialidades na relação com a natureza e com a sociedade), ela não deixou de desmascarar sua realidade concreta de alienação e opressão ao longo das eras. Na história moderna e contemporânea, trata-se justamente da intensificação da luta dialética entre trabalho e capital, entre emancipação e dominação.

Assim como Sérgio Ramos, também tomo partido em prol de Éris (amiúde apresentada, injustamente, como deusa da discórdia), que, em *Os trabalhos e os dias*, de Hesíodo, aparece como a deusa da luta: “Ela nos ensina que não há heroísmo sem sofrimento, salvação sem desobediência, libertação sem luta, opressão sem rebeldia e nem destino sem esperança”. Como uma espécie de musa inspiradora da dialética moderna elebadorada pelos marxistas, a importância de Éris consiste em representar uma espécie de lógica dialógica na qual “um mais um é igual a três”; ou seja, como o

próprio autor sugere ao final do texto (“Com efeito, entre o Prometeu heróico e o trapaceiro, eu fico com Éris”), a dialética aponta na direção da suprassunção dos opostos complementares.

Trazendo-a para o mundo concreto da vida social, penso que quem melhor formulou, após Marx, o sentido da dialética foi o já referido Lukács. De fato, em *História e consciência de classe*, contrapondo-se aos chamados revisionistas, o autor defendeu a tese de acordo com a qual o método da dialética (para ele, trata-se de um processo histórico de superação permanente dos contrários por meio da ação recíproca: sujeito x objeto; teoria x práxis; pensamento x realidade etc.) constituiria a verdadeira ortodoxia do marxismo. Independentemente da pertinência de sua assertiva, o fato é que, na tradição plural e dinâmica do materialismo histórico, existiram várias concepções distintas, e até mesmo concorrentes, acerca do sentido e significado da dialética; acepções essas que são, elas mesmas, fruto de um processo dialético. Nesse sentido, faz-se mister rediscutir a dialética em perspectiva histórica, tomando a própria dialética como princípio inspirador de nossas abordagens; ou seja, é preciso recorrer à dialética para examinar criticamente a própria dialética.

Creio que, sob posse dessa ressalva, ela se faz mais oportuna do que nunca nesses tempos difíceis e sombrios que estamos atravessando. Vivemos, sim, num contexto político brasileiro de “golpe branco” (ilegitimidade política travestida de legalidade jurídica) com vários retrocessos já realizados e tantos outros renunciados – do ponto de vista dos direitos conquistados a duras penas – na educação, na saúde, na seguridade social, dentre outros setores. Teço esses comentários às vésperas da aprovação da perversa e inconstitucional PEC 241. No campo acadêmico, se o período de estímulo à política de CT&I já possuía seus problemas e dilemas, quanto mais agora com seu desfinanciamento e desmonte. Com tudo isso que está acontecendo aos nossos olhos incrédulos, seria tentador dizer que viveremos sob a égide do CAPEStalismo daqui por diante<sup>13</sup>, mas, felizmente, a dialética nos faz ter a genuína convicção de que, quando cresce, a força bruta se agiganta à resistência. Esquerda do Brasil inteiro, unamo-nos!

Fico profundamente agradecido a Sérgio Ramos por seu texto sobre os sentidos do trabalho no mito grego ter me levado a revisitar a atualidade do *Manifesto comunista*. Espero ser isso uma prova de que já estabelecemos uma conversa fértil, e agora aguardo sua completude por ocasião da “réplica” do autor.

---

<sup>13</sup> Vem bem a calhar o ensaio “Prometeu acorrentado”, em que Madel Luz se vale do mesmo mito para pensar a questão do produtivismo acadêmico.

## REFERÊNCIAS

- ADORNO, T. "O ensaio como forma". In: -----, **Notas de literatura I**. São Paulo: Editora 34/Duas cidades, 2003.
- ADORNO, T. & HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.
- BRANDÃO, J. **Mitologia grega**. 7ª ed. revisada. Petrópolis: Vozes, 1991 (Vol. 1, 2 e 3).
- ELIADE, M. **Mito e realidade**. 6ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2002.
- LUKÁCS, G. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2012.
- , "Sobre a essência e a forma do ensaio: uma carta a Leo Popper". In: -----, **A alma e as formas**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.
- LUZ, M. "Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria produtividade e as condições atuais da vida acadêmica". **Physis**: Rev. Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, 15(1):39-57, 2005.
- MARX, K. & ENGELS, F. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 2010.

## Elpis, Éris e a Terceira Margem da Escrita

### *Elpis, Éris and The Third Margin of Writing*

**Sérgio Lúcio Garcia Ramos**

ENSP/FIOCRUZ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

sergiolgr@gmail.com

Primeiramente, gostaria de congratular a *Revista Intervenções* por propiciar aos seus leitores e escritores, por meio de sua seção *Debates*, uma experiência muito bem “azeitada” de estímulo ao diálogo acadêmico, justamente num momento em que ele, o debate, é tão escasso, não só na academia como em todos os domínios do viver. Vivemos realmente um tempo sombrio, eivado de uma intolerância que inviabiliza o encontro legítimo entre bocas e ouvidos e/ou escritas e leituras. São de momentos assim que vergonhas humanas como o nazismo e o fascismo se alimentam historicamente e crescem grimpantes a solapar um projeto maior de humanidade, mais radicalmente comum. Entretanto, a máxima força bruta e autoritária é sempre o estopim para a produção dos sentidos e ações que a confrontam e buscam superá-la.

A *Elpis* (esperança) guardada pela Pandora de Hesíodo “confinada à caixa” tem este sentido. Se Pandora guarda a *Elpis*, esta guarda *Éris* como impulso à luta, à boa luta, aquela que utopicamente enxerga, para além do confronto em si, um ser-mais, como nos ensina Paulo Freire na *Pedagogia do oprimido*. É preciso esperar lutando. *Elpis* enxerga e projeta o melhor, *Éris* o quer. A seção *Debates*, pela afirmação da dimensão dialógica da ciência, inscreve-se nesse viés ontológico da luta.

Mas essa percepção não se resume apenas a tal seção. Em minha breve experiência de relação com a revista, pude conferir uma disposição clara de seus colaboradores por afirmar uma muito bem-vinda autonomia científica frente a padrões autoritários aos quais a maioria dos periódicos científicos prefere pragmática e covardemente prestar obediência. Bancar a publicação de um ensaio (que, como bem observou André, por si só, já desvia do padrão epistemológico dominante), com trinta e duas páginas, por enxergar em seu arcabouço crítico pouco “pop” uma relevância científica pouco cultivada, e ainda oferecê-lo ao debate, realmente reflete uma postura editorial que precisa ser reconhecida e encorajada.

Dito isto, parto para as generosas e instigantes considerações feitas por meus parceiros de conversa, iniciando por seus aspectos comuns. Não pretendo ir até o limite das duas mil palavras possíveis para cá, até porque a qualidade dos comentários me dispensa de tal necessidade. O que não impede que, no meio do caminho, eu me empolgue o suficiente para chegar até lá. Mas será por pura

desnecessidade; que, por sinal, é quando a escrita torna-se mais gostosa. Então, selecionei apenas dois pontos, que o comichão do bate-papo me impede de não explorar.

O primeiro deles refere-se à ampliação dos contextos históricos comparados no ensaio, fazendo incluir, no bojo da análise empreendida, o contexto atual dos sentidos do trabalho (e, quiçá, também do fogo), em que a violência dos processos de acumulação do capital aprofunda as relações de exploração do trabalho, do tempo, e dos ditos “recursos naturais” ao nível da pilhagem. Nesse tocante, André arregaçou as mangas, apontando em sua reflexão alguns eixos de análise, enquanto que Márcia preferiu sinalizar a questão na forma de uma provocação para a continuidade do estudo realizado. Ambos os comentários, cada um à sua maneira, foram precisos neste ponto. A ideia inicial era inclusive, posteriormente à análise das duas versões do mito do “roubo do fogo”, apresentar a tal conversa entre amigos motivadora do ensaio na forma literária de uma pequena crônica, para, a partir dela, refletir sobre a atualidade dos sentidos do trabalho e seus determinantes históricos e sociais. Por fim, as considerações finais dariam conta de sistematizar os níveis possíveis de coerência entre as abordagens e consolidar teoricamente a opção metodológica feita. Só que este intento, dada a sua complexidade e tamanho, mostrou-se inviável de ser realizado. Atingiria facilmente mais de cinquenta páginas. De maneira que não haveria autonomia editorial por parte da revista que tornasse viável uma publicação nesses termos. Mesmo o cenário reduzido de pesquisa conforme efetivado já se demonstrava incerto. Sendo assim, optei por limitar os contextos de comparação apenas aos da Grécia Antiga, torcendo, como remédio para a frustração de não conseguir levar a cabo o pretendido inicialmente, para que algum leitor eventualmente se seduzisse a fazê-lo.

Enfim, como o possível é sempre mais e menos que o real, nunca igual, estou aqui agora podendo contar alguns dos aspectos não científicos que sempre determinam os textos científicos sem estarem neles descritos: ansiedades, medos, desejos, limitações de toda ordem, experiências, amores, renúncias, frustrações etc. A vida de um texto é sempre maior do que o que vai para o papel. Faz recordar a fala de Manuelzão, personagem de Guimarães Rosa no romance *Grande sertão: veredas*:

Eu atravesso as coisas – e no meio da travessia não vejo! – só estava era entretido na ideia dos lugares de saída e de chegada. Assaz o senhor sabe a gente quer passar um rio a nado, e passa; mas vai dar na outra banda e num ponto mais embaixo, bem diverso do que em primeiro se pensou [...] o real não está na saída nem na chegada: ele se dispõe para a gente é no meio da travessia... (ROSA, 1986, p. 26-52).

Mas confesso que os comentários feitos, sobretudo a provocação de Márcia, despertaram em mim a vontade de rachar o solo seco da resignação e entrar de novo no rio de Manuelzão. Uma boa inspiração para seguir adiante talvez seja o que recomendava o saudoso professor Victor Valla aos

orientandos que lhe procuravam aturdidos sem saber por onde começar a escrever. Dizia ele: “Comece apontando o lápis”. Parece um bom conselho.

O outro ponto foi resultado de uma convergência entre alguns apontamentos feitos por André e Márcia e reflexões que vêm me acompanhando ao longo da vida. O bom do diálogo é isso. Do encontro aberto e legítimo com o outro é que, em geral, surgem possíveis que permitem leituras e releituras de si, que desfazem impasses, modificam olhares ou, até mesmo, renovam convicções. A justeza desses apontamentos atravessaram este texto e, de alguma forma, leram-me. A começar pela percepção expressa pelos dois quanto à centralidade do debate metodológico neste ensaio.

[...] nosso autor assume a contradição como possibilidade metodológica de se encaminhar para uma compreensão mais integral dos sentidos do trabalho a partir da unidade dialética entre duas versões do mito de Prometeu e seus respectivos contextos históricos de produção (AMARAL, 2016, n. 2, Debates).

Sérgio Ramos traz ainda duas grandes contribuições – subjacentes ao texto – para o momento atual da academia em geral pautado pela lógica produtivista e cientificista operacionalizada pelo padrão Capes de avaliação e “vigilância epistemológica”; quais sejam: 1- levar a sério as “verdades” atreladas ao mito; 2- fazer jus à louvável tradição ensaística (MENDONÇA, 2016, n. 2, Debates).

Realmente, os aspectos de conteúdo (sentidos do trabalho) estão colocados muito mais como elemento mediador de um debate mais fundamental do que propriamente como conhecimento que se quer construir objetivamente. O foco do ensaio com certeza é o debate metodológico, e tal fórmula poderia ser assim enunciada para todo e qualquer texto científico: fazer ciência discutindo ciência. Abrir mão disso, em termos práticos, significa reproduzir irrefletidamente a epistemologia científica dominante (por excelência, positivista) e, com isso, contribuir para o reforço ideológico dos vínculos entre ciência e capital. Tal cuidado revela-se indispensável, sobretudo quando o que se propõe é a análise de sentidos sociais relacionados a um mito, cujo contexto histórico de produção caracteriza-se por uma forma de pensar e viver radicalmente diferente da nossa. Neste caso, correríamos o risco de defini-lo mais pela sua “irracionalidade” e menos por suas singularidades e diferenças históricas. O que seria péssimo, pois não estaríamos baseados num ferramental metodológico que possibilitasse perceber, por exemplo, que as primeiras formas racionais de pensamento surgidas no mundo helênico não são nem lógicas e nem tampouco universais, mas sim ambigualmente dialéticas. E mais, que quem as inventou não foi Tales, Sócrates, Platão, Aristóteles ou qualquer outro sábio ou filósofo grego, mas sim a própria cidade, que, em seu processo de constituição, vai conferindo aos debates da ágora um papel estruturador de suas relações sociais mais fundamentais, e, com isso, moldando a palavra-diálogo (ou discurso, *logos*), a um só tempo, como estratégia política e forma de pensar. Ou seja, de forma integral e sem verdades maiores que a ágora, já que as que resistiram historicamente tornaram-se menores. Os gregos só voltariam a ver a verdade

insinuar sua soberania pelas mãos dos filhos de Parmênides, que, aproveitando-se do sentido concreto de igualdade que pujava entre lei e cidadãos em Atenas, inventaram coisa nunca antes conhecida no mundo helênico, nem por Zeus: o tempo universal e o poder neutro. Desta associação forjou-se um discurso que, sob a forma dissimulada de conhecimento para o bem comum, arrogou para si o fito de juiz dos outros discursos e, com isso, deu à verdade do Olimpo uma expressão cidadina.

Ítalo Calvino, num trecho de sua obra, *As cidades invisíveis*, baseado numa relação fictícia entre o mercador e explorador italiano, Marco Polo, e o imperador mongol, Kublai Khan, formula literariamente este debate de forma magistral:

Marco Polo descreve uma ponte, pedra por pedra. – Mas qual é a pedra que sustenta a ponte?, pergunta Kublai Khan. – A ponte não é sustentada por esta ou aquela pedra, responde Marco, mas pela curva do arco que estas formam. Kublai Khan permanece em silêncio, refletindo. Depois acrescenta: – Por que falar das pedras? Só o arco me interessa. Polo responde: – Sem pedras o arco não existe (1990, p. 79).

Enquanto “o arco” da ciência positivista escora-se ideologicamente no mesmo pretensão postulado de neutralidade inventado pelos filhos de Parmênides, a partir do qual afirma tornar possível a construção de um conhecimento totalmente objetivo, sem qualquer resquício de subjetividade, os mitos e a literatura poética e de ficção, pela mão inversa, conseguem elaborar uma compreensão da realidade vivida com tanta justeza e complexidade que chega a ser desconcertante. Por isso é tão importante o diálogo entre distintas formas de conhecer, sentir e significar o mundo. O que a ficção e a poesia dizem das coisas sem querer explicá-las requer um “estrabismo” do olhar e tempos de conhecer inteiramente estranhos ao *modus* de pensar científico tomado por sua face positivista.

A tradição ensaística consegue ser um híbrido disso, não é mesmo, André? Mantém o rigor científico, mas recusa a rigidez retilínea que pretende aprisionar pela forma. O ensaio é mais curvo, mais barroco. Enuncia cientificamente, mas por caminhos erráticos e tempos mais lentos. É um enunciado em erro, porque errante; onde o durante tem mais valor que o ponto de chegada; e, quando este chega, mais parece o fim de uma sinfonia, que termina sem motivos e silogismos. Terceira margem entre ciência e literatura. Dizem inclusive pros lados das veredas do sertão de Rosa que a alguns é dado escutar o feitio da voz de quem o escreve. Mas só quando as palavras “ensaíam” um certo atrevimento de dizer.

Dizem ainda que tudo isso começou com o atrevimento de um certo Prometeu. De sucedido, sabe-se por estas bandas onde o rio ensaia curvas, que o dito teria roubado dos deuses um certo “fogo da verdade” e dado aos homens, para que estes, com *Elpis* e *Éris* igualadas à sanguessugas, inventassem

coisa melhor. Não imaginava o coitado que homens com jaleco de brancura assustadora, de posse da chama, fossem inventar o desatino de ser deuses. Quanta falta de imaginação... Ainda agora cruzei com uma coruja rindo dessa história.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Márcia do. “*Prometeu acorrentado* e o significado trágico do ‘roubo do fogo’: uma provocação”. **Revista Intevozes**, Petrópolis, 2016, n. 2, Seção Debates. Disponível em: <http://www.medicinapetropolis.com.br/InterVozes/InterVozes/Debate>

CALVINO, Italo. **As cidades invisíveis**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

MENDONÇA, André Luis de Oliveira. “Tributo à Éris: a dialética como a luta essencial da condição humana”. **Revista Intevozes**, Petrópolis, 2016, n. 2, Seção Debates. Disponível em: <http://www.medicinapetropolis.com.br/InterVozes/InterVozes/Debate>

ROSA, J. G. **Grande sertão: veredas**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

## Entrevista com Emanuel Melato

(Dirigente sindical dos metalúrgicos de Campinas e região e membro da coordenação da Intersindical – Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora)

### *Interview with Emanuel Melato.*

*(Union leader of the metalworkers and Campinas region and member of the coordination of the Inter - Fighting instrument and Organization of the Working Class)*



***Eduardo Stotz/Intervozes - Na sua visão, qual a situação econômica, a situação material por assim dizer, em que se encontram os trabalhadores?***

***Emanuel Melato*** - Primeiro que, em termos de situação econômica, nós podemos dizer que hoje a gente está um pouco pior do que estava há três anos. Existe uma situação no país na qual os trabalhadores, no último período, se endividaram ao extremo por conta da política de consumo a que fomos submetidos. E esse endividamento extremo leva ao fato de que uma boa parte da classe trabalhadora hoje esteja pagando ou um carro, ou uma casa, ou alguns gastos, ou até pagando a comida no cartão de crédito. Então existe um endividamento muito grande, e isso somado à questão de desemprego altíssimo faz com que os trabalhadores estejam mais ou menos nesse momento, de certa forma, recuados em relação às suas reivindicações. Assim como quando os antigos colonos ficavam devendo para o dono da fazenda e todos os seus ganhos, salários, não fossem suficientes para chegar ao final do mês.

***Eduardo Stotz/Intervozes – E, nesse sentido, qual é o balanço que você faz das campanhas salariais até o momento?***

***Emanuel Melato*** - O problema das campanhas salariais que estão ocorrendo nos últimos anos é que, por conta desse endividamento que foi provocado por políticas do Estado no sentido de produzir mais apostando num consumo interno, tais campanhas hoje têm agradado aos patrões do país. Primeiro, porque uma boa parte das campanhas não repõe nem as perdas inflacionárias, e você não consegue ter um aumento real de salário que supere o INPC, que é o menor índice para a reposição da inflação que existe no país. E ao mesmo tempo atendem a uma coisa que os empresários buscam há muito tempo, que é você ter um salário variável e não um salário fixo e, nesse sentido, as

campanhas acabam se inserindo nessa lógica, na discussão da participação no lucro, onde os trabalhadores se mobilizam porque acaba entrando um dinheirinho mais rápido, que não é dividido mês a mês, e vai direto cobrir o rombo nas contas bancárias, cobrir empréstimos. Mas se esquecendo de que todas as vezes que você não tem uma reposição da inflação e não consegue um aumento real de salário, essa “Participação nos Lucros e Resultados” (PLR) desaparece no 13º, nas férias, na aposentadoria. Então está se criando, nesse momento, uma situação que no futuro levará esses trabalhadores a ter uma situação ainda pior.

***Eduardo Stotz/Intervezes - Isso significa também que o piso salarial dos trabalhadores está se mantendo em baixa?***

***Emanuel Melato*** - Olha, por exemplo, se você pegar agora os metalúrgicos que estão numa discussão de campanha salarial, ao mesmo tempo em que tem uma pauta de reivindicação dos trabalhadores, vem outra pauta dos empresários; e a pauta dos empresários prevê o quê? Que não haja uma recomposição da inflação total, que haja um congelamento do piso salarial. Você tem uma crise política e econômica, uma alimentando a outra, e mesmo sem a gente ter uma crise internacional, no sentido da crise cíclica do capital, você tem uma crise no país que está perdurando por algum tempo. Então, nesse aspecto, a reivindicação dos empresários é que haja congelamento e rebaixamento do piso. Além de tudo isso, existe muito desemprego crescente por conta dessa situação que não é culpa dos trabalhadores, mas uma situação colocada no país. Daí que, mesmo sem essa reivindicação deles, isso é uma coisa que já acontece há anos. Você tem um reajuste salarial durante a campanha, e mesmo que se consiga um aumento real de salário, por rotatividade eles conseguem demitir aqueles que ganham mais e contratar pessoas que ganham menos. E, depois, todos os demitidos são recontratados com salários menores. O nível de rotatividade nas principais empresas do país chega a 20%; é muito grande. Isso vem acontecendo em nosso país a longa data.

***Eduardo Stotz/Intervezes - Nesse caso então a gente pode dizer que, mesmo havendo um processo de retomada da economia, a situação dos trabalhadores vai continuar bastante desfavorável?***

***Emanuel Melato*** - A gente tem analisado o processo de retomada da economia e nós estamos numa situação assim... um pouco complicada. Por exemplo, se você tem uma crise perdurando e, de repente, você tem uma crise internacional nos moldes da crise de 2008, com o país na situação em que está, a coisa tenderia a piorar muito. Mas, os trabalhadores têm se movimentado. O problema é que as mobilizações e greves ainda são muito isoladas. Greves de resistência contra demissões, contra desemprego... E a gente tem visto que o Estado, enquanto defensor desse capital, enquanto representante dos patrões, tem feito com que até o judiciário tire algumas sentenças, onde, nas campanhas salariais, não há reposição da inflação. Estou dizendo que mesmo naqueles lugares onde

os trabalhadores não conseguem se mobilizar e pedir uma garantia, e se esperaria que da Justiça do Trabalho sairia alguma coisa, hoje o próprio Estado tem atuado no sentido de dizer que a redução de salários, que a redução de direitos é uma forma de garantir emprego. E nós temos um problema hoje, pois uma boa parte dos sindicatos do país tem entrado nessa lógica, que não é uma lógica de agora, é uma lógica que começou no início da década de 90 quando uma boa parte dos sindicatos começou a discutir nas câmeras setoriais uma série de coisas como se fosse função dos trabalhadores resolver os problemas criados pelo capital. E aí, só pra deixar claro que nesse aspecto uma boa parte dos sindicatos, na lógica daquele ditado popular de que “é melhor perder o anel para não perder os dedos”, tem feito acordos no sentido da redução de salários.

***Eduardo Stotz/Intervozes - É o caso de proteção ao emprego, por exemplo, quando é implantado?***

***Emanuel Melato*** - O programa de proteção ao emprego é um dos casos, mas já tivemos outros, que vai de Lay-off<sup>14</sup> a banco de horas. No começo da década de 90, dentro do movimento sindical, isso saiu de um setor na Central Única dos Trabalhadores (CUT), que começou a tentar discutir a necessidade de uma “anualização” de jornada. Na “anualização” você acabaria com a jornada semanal e passaria a ter uma jornada anual de trabalho, onde quando eu tenho mais trabalho, eu trabalho 70 horas por semana ou 80 – como falou o presidente da CNI recentemente –, e quando não tenho trabalho, eu fico em casa sem ganhar hora-extra. E nesse processo do programa de proteção ao emprego que foi implementado em vários locais houve uma redução de até 30% do salário, com o governo pagando 15% e os trabalhadores perdendo 15%. Só que, para efeito de cálculo da aposentadoria, ele [o trabalhador] perdeu 30%, porque é o que vai para efeito de cálculo da aposentadoria. Mesmo onde foi implementado, como é o caso da Região do ABC, o sindicato lá está dizendo que é necessário aprofundar isso e poder reduzir em até 40% o salário, porque 30% não foi suficiente. E não é suficiente porque não é dessa maneira que se resolve. A gente costuma dizer o seguinte: “Se não tiver produção na empresa, os trabalhadores podem aceitar até a voltar aos tempos da escravidão, trabalhar só em troca da comida que o empresário não vai querer que fique lá dentro”.

***Eduardo Stotz/Intervozes - Mas você acha que, nesse momento, nas empresas, está acontecendo alguma mudança do ponto de vista tecnológico, da organização do processo de trabalho e nos postos de trabalho?***

***Emanuel Melato*** – Olha, as grandes inovações tecnológicas dentro do mercado de trabalho já se sucederam; é só uma questão de uma tecnologia nova que surge aqui ou ali. Mas para além das

---

<sup>14</sup> Suspensão temporária do contrato de trabalho.

tecnologias que foram implantadas, principalmente a partir do início da década de 90, tem uma outra questão dentro do local de trabalho, que é o processo que deixou de ter aquilo que existia anteriormente, um chefe com chicote na mão mandando nos trabalhadores; e agora tem um processo de convencimento dos trabalhadores muito grande, que é todo mundo dizer que somos todos uma grande família e tal. Esse processo vem junto com algumas discussões, como a questão da requalificação profissional. No início da década de 90, convenceram os trabalhadores que o desemprego naquele período era por conta de que a força de trabalho não era qualificada. E aí os sindicatos, incentivados pelo governo, embarcaram nessa. As centrais sindicais embarcaram nessa, no sentido de pegar muitos recursos do Estado para fazer curso de qualificação profissional. Eram cursos que podiam qualificar um pouco aqui ou ali, porém não enfrentavam a nova fase do desemprego. Essa situação mostrou também que não é dessa maneira que se resolve essa questão. É óbvio que a qualificação é importantíssima, a educação formal é importantíssima. Mas, no Brasil acontece uma coisa: podemos dizer que existem dois Brasis, não tem um só. Porque não existe mais disputa de entre o Brasil e a China, o Brasil e os Estados Unidos, a China e a Europa, não existe mais essa disputa. Você tem hoje de 150 a 200 empresas multinacionais que estão instaladas no mundo todo, e a disputa é entre plantas dessas empresas, para saber onde eles conseguem produzir mais barato. Como agora, por exemplo, o setor de autopeças, que reclama muito da produção de carros no Brasil, aumentou muito a sua exportação, mas aumentou não porque alguém saiu vendendo lá fora, aumentou porque as matrizes ficam analisando onde está mais barato para produzir e transferem a produção de um lado para outro. Então esse é o motivo do aumento agora da exportação. Eles seguram um pouco agora essa questão das demissões e você tem uma produtividade nessas indústrias multinacionais que não tem nada a ver com a discussão que fazem os empresários de que a produtividade da força de trabalho no Brasil é muito baixa, que precisa de cinco brasileiros para se comparar com um norte-americano ou um europeu. Isso não é real; isso só é real naquelas empresas terceirizadas, porque elas ficam com o trabalho que não interessa para as multinacionais fazerem. Por exemplo: só eu tenho um cliente pra quem eu fabrico um milhão de peças, e eu tenho interesse de manter esse cliente. De repente, ele me pede cinquenta peças de um determinado tipo; essas cinquenta peças não me compensa fazer; eu faço então nessas terceirizadas. São empresinhas que a gente pode chamar de “boca de porco”, empresinhas que não tem nenhuma estrutura e segurança no trabalho, não tem nada e também fabricam para essas multinacionais. A produtividade é muito mais baixa. Agora, nas multinacionais, montadoras de veículos e em todos os setores mais avançados da economia, a produtividade no Brasil não deixa nada a desejar a nenhum outro país.

***Eduardo Stotz/Intervozes - Isso significa dizer que essa situação econômica na qual o trabalhador se encontra hoje, desemprego, salários baixos e, ao mesmo tempo, alta produtividade, significa dizer que para o capital internacional o Brasil é um país interessante?***

***Emanuel Melato*** – O Brasil sempre foi interessante para o capital internacional e para o capital nacional também. Pra discutir esse momento do capitalismo do Brasil já se tem vários livros escritos e nenhum concorda com o outro. O problema é que aqui, desde o final da Segunda Guerra Mundial, passando por vários momentos até o golpe militar, toda a tarefa de construção da infraestrutura do país coube ao Estado, e, após o final da ditadura militar, passou-se para o processo de privatização, de passar isso para a mão do capital privado. Esse processo todo faz com que o Estado gaste muito nessa questão da infraestrutura e depois repasse a conta para o capital privado. Então, quando as multinacionais vêm para o Brasil, elas vêm já com uma infraestrutura garantida na questão de energia, de transporte “e tal”, e tudo isso depois vai sendo passado pra mão desse mesmo capital. Qual é o “abacaxi” que nós temos? A discussão hoje é que é necessário ter investimento e o país não tem dinheiro pra investimento, e não tem como ter investimento num país que gasta 400 bilhões por ano pagando juros de dívida interna. Então, a grande solução que tínhamos antigamente, que era o não pagamento da dívida externa para que sobrasse dinheiro para investimento interno na área de saúde, educação e também para a própria infraestrutura, hoje estamos pagando muito mais só de juros, por conta dos juros altíssimos que estão colocados aqui. Então aqui é um país onde tanto o capital nacional quanto o internacional têm muitas benesses, como, por exemplo, na questão dos dividendos, que eles não pagam imposto de renda sobre dividendos. Então você tem dois países hoje que não cobram imposto sobre dividendos: o Brasil e a Estônia, e isso não é nenhuma discussão de ser socialista ou não. Os Estados Unidos cobram, a Europa cobra e aqui, se cobrasse os dividendos dos acionistas, imposto sobre os dividendos, se cobrasse a mesma coisa que é descontada da folha de pagamento dos trabalhadores, o governo arrecadaria 50 bilhões de reais por ano. E não cobra por quê? Recentemente foram divulgados dados do Ministério da Fazenda que levaram à demissão ou à renúncia de um dos diretores da FIESP de São Paulo – o qual é pessoa física que deve nove bilhões para o governo, e tem outras 13.500 pessoas físicas ou jurídicas no país que devem juntas 812 bilhões de reais pro governo. Então nós temos um governo que privatiza tudo, que garante benesses para o capital, e que também não cobra as dívidas.

***Eduardo Stotz/Intervozes - E no tocante às reformas dos direitos trabalhistas em pauta no Congresso Nacional, como é que você avalia isso?***

***Emanuel Melato*** – Olha, todo o problema é que se chama isso de reforma e, na verdade, não é reforma, é “retirar direitos”. Se a gente for discutir a questão da idade mínima para a aposentadoria,

é real que, na Europa, na maior parte dos países, já estão com idade mínima de 65? É real! O problema é: o tempo curto que nós vivemos no Brasil, nós não chegamos no nível do Estado de Bem-estar Social que os trabalhadores europeus chegaram. E também não entro na discussão aqui de que a juventude europeia entra no mercado de trabalho já com uma idade bem mais avançada. A maior parte primeiro sai da universidade antes de entrar no mercado de trabalho. E as condições de vida são completamente diferentes. Eu não posso estabelecer essa comparação: uma pessoa no interior do Nordeste com condições de vida precárias com a pessoa que vive nas melhores cidades europeias, em termos de expectativa de vida. A expectativa de vida é uma métrica, esse é o grande problema. E como as reformas já estão no sentido de falar em até 70 anos de idade, significa que o projeto do governo, o projeto do capital do Brasil, é de não pagar mais aposentadoria pra mais ninguém, a não ser um salário mínimo, daquele em que você se aposenta por idade. E não existem possibilidades, no Brasil, de a maioria dos trabalhadores ter emprego após os 60 anos de idade. Quando é demitido com 50 anos, já “tá” velho pro capital, e “tá” velho por quê? Já tem algumas doenças, algumas adquiridas com o processo de trabalho, e têm outras da própria idade. Então, numa situação como essa, eles (o governo) entram com uma outra discussão, no sentido de dizer que é para fortalecer a negociação entre sindicatos e empresários: é a questão do valor, da vantagem do “negociado” sobre o “legislado”. Isso é a maior “patifaria” que existe, porque ninguém mais conhece tanto os sindicatos como os empresários do Brasil. Nós temos uma quantidade infinita de sindicatos no país, que são os “sindicatos de cartórios”, que assinam qualquer acordo sem ter discutido com os trabalhadores, e podem aceitar a redução dos direitos. É óbvio que tem sindicatos que não vão aceitar de maneira nenhuma, e não tendo acordo, não valeria. Mas imagine a pressão! Vou dar um exemplo: aqui na região de Campinas nós temos a Samsung, que fabrica celulares, computadores. Do lado de Campinas, a 20 km, em Jaguariúna, tem a Motorola. O adicional noturno pra quem trabalha na Samsung em Campinas é de 50%. Em Jaguariúna, também era de 50%, mas abriram mão e baixaram para 35%. Então todo ano a Samsung começa a ameaçar, dizendo que é mais barato produzir em Jaguariúna. E é verdade... mas é mais barato por quê? O sindicato de lá abriu mão de uma coisa que tinha.

Mas tem outros direitos, que tem em algumas regiões e não tem em outras. Se no país inteiro você começa a ter sindicatos fazendo acordo, naqueles sindicatos onde não se aceita o acordo, como é o caso daqui de Campinas, de Limeira e de vários outros sindicatos, eu poderia citar um monte aqui, você vai ter uma pressão intensa dos empresários, no sentido de que nós também teríamos que aceitar. E a pressão não só sobre o sindicato; é uma propaganda em cima dos trabalhadores, de que a única maneira de garantir emprego é abrindo mão dos direitos. E o ministro do trabalho, Ronaldo Nogueira, essa semana, teve a cara de pau de dizer que é mentira. E que não vai mexer em direitos

como 13º, como fundo de garantia. Que o negociado só valerá para jornada de trabalho e salário. Bom, jornada de trabalho e salário são exatamente o que garantem taxa de lucro dos empresários.

***Eduardo Stotz/Intervozes - Isso significa também dizer que o desafio que está colocado é também pra dentro do movimento sindical, quer dizer, como superar essa posição que capitula diante das pressões?***

**Emanuel Melato** – É. Então, eu estava dizendo que essa capitulação diante das pressões dos empresários não é simplesmente por traição. Ela faz parte de um projeto. Se eu pegar a CUT<sup>15</sup> como principal organização que os trabalhadores conseguiram construir no país, hoje tem vários sindicatos contrários que romperam com a CUT, inclusive o nosso, por uma questão concreta: não é só agora a pressão dos empresários e a pressão por parte do governo; ela foi gestada dentro da CUT, isso no início da década de 90, que é essa história do sindicato propositivo. Então tem gente que erra ao dizer que isso aconteceu com a CUT, porque a CUT, depois da eleição do Lula, mudou de posição. Mas não! Isso foi gestado ao longo do tempo, numa discussão que tinha a ver com a questão dos sindicatos na Europa, principalmente na Alemanha, ou em algumas centrais sindicais na Itália, que levou a essa lógica de criação de sindicato propositivo. Nós ficamos dentro da CUT até o momento que deu, dentro desse debate incessante. Mas nós temos que lembrar que a discussão de eventuais pactos sociais começa com a eleição do Collor de Melo, com a Zélia Cardozo, que chamou a CUT para uma negociação e a CUT aceitou; acabou sentando com a Zélia pra discutir. Isso só não teve consequência naquela época porque o Collor acabou caindo. Mas naquele momento a CUT deu uma vacilada, aceitou que era necessário discutir um pacto social. Então, na nossa opinião, não tem pacto social possível numa sociedade extremamente desigual como é a brasileira. E o problema no Brasil, em termos de produção, de competitividade e tal, não tem nada a ver com o salário dos trabalhadores, que é um dos mais baixos do mundo. Se eu pegar as multinacionais aqui, se eu pegar o valor em dólar, aqui no Brasil em muitos casos, a gente ganha 1/5 do que ganha o trabalhador lá fora. Isso pegando valores em dólar. Então não dá para culpar o salário como um elemento que leva à crise. Portanto, não é questão de reduzir salário. Esse processo do movimento sindical do Brasil passa, nesse momento, por uma discussão sobre sua reorganização. Qual é o problema? Da mesma forma que, se eu estou num partido político que dê problema, não adianta sair dele e decretar que amanhã existe outro; não adianta romper com uma central sindical e decretar que amanhã já existe outra. A CUT foi construída no Brasil durante um processo de ascensão muito grande, onde os trabalhadores se mobilizaram ao extremo. Eram greves em todo o país e essa mobilização gerou essa central sindical. Hoje o processo de reorganização “tá” sendo quente, mas ainda com lutas isoladas,

---

<sup>15</sup> Central Única dos Trabalhadores.

não é uma luta generalizada. Então, na nossa opinião, é preciso reorganizar a classe trabalhadora, reconstruir as organizações que se viraram, deixaram de ser o que eram e viraram o contrário do porquê nasceram. Porém, não é por decreto, e a gente vê muito decreto. E a gente vê pessoas que rompem com a CUT e fundam no dia seguinte uma central sindical sem nenhuma base na realidade. Então nós, dos metalúrgicos de Campinas, nós estamos há dez anos andando o país inteiro, seguindo aqueles que estão dispostos a continuar na luta e a não aceitar a retirada de direitos. E, nesse momento, eles podem estar filiados à CUT, podem ter se desfiliado da CUT, podem nunca ter tido relação com central sindical nenhuma. Não importa. Porque, ao mesmo tempo em que há uma boa parte dos sindicatos dispostos a entregar direitos, nós achamos que ainda tem muitos sindicatos que estão mantendo uma luta de resistência, e a gente precisa unificar essa luta de resistência pra, no momento em que se retomar as lutas mais gerais da classe trabalhadora, a gente possa, aí sim, reconstruir aquilo que nós perdemos, que são as organizações que construímos a partir da década de 80.

***Eduardo Stotz/Intervozes - Muito bom! Eu gostaria de agradecer a entrevista que você está concedendo à Revista Intervozes e, antes de concluir, me diga como você gostaria de ser apresentado aos leitores desta revista, que é composta por um público acadêmico, estudantes e professores de áreas como administração, saúde e cultura?***

***Emanuel Melato*** – Sou Emanuel Melato, diretor do sindicato dos metalúrgicos de Campinas, e membro da coordenação da Intersindical – instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. Já vou pra 62 anos, portanto, participei das greves desde 79, e quando eu falo que nós estamos vivendo um novo ciclo das organizações que nós construímos, eu não estou falando a partir de livros acadêmicos e livros de história; é um processo que nós vivemos enquanto classe, e que infelizmente o que aconteceu com o Brasil, aconteceu em outras partes do mundo. Então você pode me apresentar como um militante, que continua acreditando no socialismo, e acho que a classe trabalhadora, do mesmo jeito que já construiu grandes organizações, vai saber superar esse momento também, pra gente poder retomar a discussão da questão do Estado capitalista, pra quem ele serve.

## Do Individualismo Solitário à Mobilização Solidária<sup>16</sup>

### *From Individualism lone to solidary mobilization*

**Cristina Szwarcfiter**

ENSP/FIOCRUZ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

cristina.szw@gmail.com

O filme belga *Dois dias, uma noite* (2014) foi dirigido pelos irmãos Jean Pierre e Luc Dardenne, conceituados por sua filmografia humanista, a qual se destaca pela capacidade de apontar questões sociais e políticas da realidade europeia contemporânea a partir de histórias pessoais que retratam a situação atual da classe trabalhadora.

Os problemas trabalhistas de subsistência e sobrevivência econômica são retratados em inúmeros trabalhos desses cineastas, ao mesmo tempo diretores, roteiristas e produtores, entre os quais se destacam *A promessa* (1996), *Rosetta* (1999), *O filho* (2002), *A criança* (2005), *O silêncio de Lorna* (2008) e *O garoto da bicicleta* (2011). O título em questão, *Dois dias, uma noite* (2014), aborda a luta de Sandra (Marion Cotillard) pela permanência em seu emprego.

A personagem Sandra estava afastada da Solwal – empresa de painéis solares em que trabalhava – devido a uma depressão. Ao término da licença médica, soube que houvera uma votação na fábrica e que os funcionários optaram pelo recebimento de um abono salarial de mil Euros em troca de sua demissão.

Incentivada e apoiada pelo marido, Manu (Fabrizio Rongione), a reagir, Sandra aceita a sugestão da colega Juliette (Catherine Sallé) de propor ao proprietário da empresa, o Sr. Dumont (Baptiste Sornin), uma nova votação com vistas à reversão do resultado anterior. O empresário concordaria com o retorno de Sandra desde que o novo pleito fosse decidido pela maioria dos votos.

Apenas um final de semana era o prazo – imposto pelo chefe – para que Sandra convencesse seus colegas, um a um, a votar pela manutenção de seu posto de trabalho. É a partir das visitas que a protagonista faz que o filme se desenvolve, descortinando as mudanças contemporâneas no mundo do trabalho decorrentes das transformações estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais engendradas pelo capitalismo moderno. “Novos processos de trabalho emergem onde o cronômetro

---

<sup>16</sup> Resenha do filme *Dois dias, uma noite* elaborada como trabalho dos módulos 1 e 2 do Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, sob orientação do Prof. José Augusto Pina. Movie Review “Two days, one night” prepared as a work for the modules 1 and 2 in the Specialization Course in Occupational Health and Human Ecology, under the guidance of Prof. José Augusto Pina.

e a produção em série e de massa são ‘substituídos’ pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (ANTUNES, 2002, p. 23 ).

Nossa primeira observação se refere à multiplicidade de situações em que os trabalhadores estão submetidos nas determinações do capital: a precarização do trabalho apontada pelos diferentes vínculos na mesma empresa, na forma do contrato temporário, exercido pelo imigrante negro; a necessidade de complementar despesas básicas como educação ou serviços essenciais, que força alguns operários a buscarem mais de uma ocupação, reflexo da redução de serviços públicos prestados pelo Estado; o desemprego; as condições precárias de existência devido ao corte no fornecimento de luz e gás por falta de pagamento; além de rearranjos familiares e até a retratação da violência doméstica. Esse painel da condição da classe operária era desconhecido por Sandra, apesar do convívio diário com seus colegas.

E ressalte-se, ainda, que foi por meio dessas visitas que Sandra teve conhecimento de que a primeira votação ocorrera sob um clima de pressão e medo difundido pelo supervisor Jean Marc (Olivier Gourmet), com o objetivo de evitar ou enfraquecer os vínculos entre os trabalhadores pela ameaça iminente de desemprego e pela desqualificação profissional de Sandra após o episódio da depressão. Com a saída da protagonista, os dezesseis operários restantes poderiam fazer seu trabalho acrescido do prolongamento da jornada em três horas semanais.

Em sua pesquisa sobre o processo de intensificação do trabalho, Pina e Stotz (2014) relacionam tal estudo com a temática das penosidades no trabalho apontada por Linhart (2011). Segundo a mencionada autora, a penosidade emerge da impossibilidade de o trabalhador lidar e acompanhar as seguidas evoluções que redefinem os contextos de trabalho. Trata-se da tentativa empreendida pela gerência de evitar que se reconstituam coletivos próprios de trabalhadores, potencial para ações de resistência e de contestação dos assalariados.

Outro aspecto presente nas visitas de Sandra foi o aparecimento do individualismo em contraposição à solidariedade de classe. Sandra recebeu sucessivas negativas de parte de alguns colegas sob argumentos fúteis, consumistas e individualistas, tais como a justificativa de que votaram pelo abono e não pela demissão, assim como na recusa de Nadine, colega que considerava próxima, em recebê-la, chegando ao extremo no episódio em que o filho agride o próprio pai. Essa “quebra da dimensão coletiva do trabalho” é o que Linhart (2011) aponta como o resultado da modernização das empresas, a qual cria um tipo de precariedade subjetiva que impede a cumplicidade e o apoio entre os colegas.

Por último, as visitas representaram a mobilização e a luta de Sandra para retornar ao trabalho, num árduo processo, com idas e vindas, em que a personagem saiu do isolamento e da depressão (o individualismo também a dominava) para se refazer, recompor e retomar suas forças, justamente ao reconstituir vínculos de solidariedade com alguns trabalhadores. Esse é um processo de enfrentamento coletivo e não individual de Sandra, uma vez que compreende outros personagens que passaram a refletir sobre o problema da colega, reposicionando-se e reavaliando suas próprias vidas. Trata-se da própria possibilidade de retomada da solidariedade de classe entre os trabalhadores, em que a saúde dos mesmos é reconquistada pela luta e pelo enfrentamento coletivo contra a exploração do capital. De acordo com Lacaz (2007), “[...] as relações de trabalho/saúde situam-se no entrecruzamento dos desígnios do capital com as possibilidades de transformação social pela luta política”, sendo os principais agentes os trabalhadores, os movimentos sociais populares e seus diversos coletivos.

Ao final do filme, a votação termina empatada, mas o chefe, impressionado com a capacidade de persuasão de Sandra, propõe-lhe que aguarde em casa por dois meses, tempo necessário para o término do contrato de trabalho temporário do colega negro e imigrante, o qual irá substituir.

A jovem não aceita tal proposta, porque a defesa do emprego não é mais a referência principal que orienta sua ação. Também não é o parâmetro para avaliar como perda ou derrota o fato de sair da fábrica. Outros valores foram conquistados, o do coletivo e da solidariedade de classe que não mais se orientam pelo emprego e pelo bônus e, sim, pelo enfrentamento à gerência capitalista da fábrica empreendida por um coletivo. Sandra sente-se feliz por ter lutado bem. Aqui emerge um entendimento para a saúde.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho, 11ª ed. São Paulo/Campinas: Cortez/Unicamp, 2002.

DARDENNE, J. & DARDENNE, L. **Dois dias, uma noite** (título original: *Deux jours, une nuit*). Bélgica, 2014.

IRMÃOS DARDENNE falam de realismo no cinema e de seu novo filme. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2014/10/1538239-irmaos-dardenne-falam-de-realismo-no-cinema-e-de-seu-novo-filme.shtml>. Acesso em: 19/07/2016.

LACAZ, F. A. de C. O campo “Saúde do Trabalhador”: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho/saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2007000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007000400003). Acesso em: 19/07/2016

LINHART, D. Entrevista: Daniele Linhart. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462011000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462011000100011&script=sci_arttext). Acesso em: 19/07/2016

PINA, J. A. & STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 150-60, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572014000200150&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000200150&lng=pt&nrm=iso).

ISSN 2448-4504

Av. Barão do Rio Branco  
Centro – Petrópolis – RJ  
(24) 2244-6497

revistaintervozes@fmpfase.edu.br  
www.fmpfase.edu.com