

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA  
SERGIO AROUCA  
ENSP

**MINISTÉRIO DA SAÚDE  
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ  
ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA SERGIO AROUCA  
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DO TRABALHO E DA  
EDUCAÇÃO NA SAÚDE**

**DENISE RODRIGUES FORTES**

**PRECARIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SUAS IMPLICAÇÕES  
SUBJETIVAS PARA OS DOCENTES DA ESCOLA TÉCNICA DO SUS  
“PROFESSORA ENA DE ARAÚJO GALVÃO”**

**Rio de Janeiro  
2009**

DENISE RODRIGUES FORTES

**PRECARIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SUAS IMPLICAÇÕES  
SUBJETIVAS PARA OS DOCENTES DA ESCOLA TÉCNICA DO SUS  
“PROFESSORA ENA DE ARAÚJO GALVÃO”**

Dissertação do Mestrado Profissional em  
Gestão do Trabalho e da Educação na  
Saúde, apresentada à Escola Nacional de  
Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação  
Oswaldo Cruz, como parte dos requisitos  
para obtenção do título de Mestre em  
Saúde Coletiva.

**Orientadora:** Profa. Dra. Creuza da Silva Azevedo.

**Rio de Janeiro  
2009**

Catálogo na fonte  
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica  
Biblioteca de Saúde Pública

F738 Fortes, Denise Rodrigues  
Precarização de vínculo empregatício e suas implicações subjetivas  
para os docentes da Escola Técnica do SUS Professora Ena de Araújo  
Galvão./ Denise Rodrigues Fortes. --Rio de Janeiro: s.n., 2009.  
78f., tab., graf.

Orientadora: Azevedo, Creuza da Silva  
Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública  
Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2009

1 . Instituições Acadêmicas – recursos humanos. 2. Serviços  
Terceirizados. 3. Docentes. 4. Comportamento. 5. Satisfação no  
Emprego. 6. Mercado de Trabalho. 7. Sistema Único de Saúde.  
I. Título.

CDD - 22.ed. –371.1

*A Deus, por me dar a vida e mais esta  
oportunidade.*

*Também pela proteção e por me capacitar a  
concluir este curso.*

## AGRADECIMENTOS

*À Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, ao Ministério da Saúde e à UNESCO, que viabilizaram a realização deste curso de mestrado.*

*Aos coordenadores do Curso de Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Antenor Amâncio e Sérgio Pacheco, pela disponibilidade e apoio.*

*À Creuza Azevedo, minha orientadora, pela paciência e sabedoria.*

*Às professoras Maria Inês Carsalade e Mônica Vieira, pelas contribuições durante a banca de qualificação e por terem aceito o convite para participar da banca de defesa.*

*À professora Carla Lourenço Tavares de Andrade, pelo apoio na construção da metodologia de cálculo e retirada da amostra.*

*A toda a minha família, pela compreensão dos momentos ausentes, pelas orações e pela torcida.*

*À prof<sup>a</sup> Evelyn Ana Cafure e prof<sup>o</sup> Milton Miranda Soares, que acreditaram neste investimento e me concederam liberação nos períodos necessários.*

*Ao Ted, meu filho do coração, que enche meus dias de alegria mesmo sem saber.*

*Á Luzimar, secretária do curso, por ser tão capaz, organizada e gentil. Pessoas como você me fazem acreditar que ainda existe bondade no mundo.*

*A todos os professores e autores estudados, que contribuíram com nosso crescimento.*

*Às colegas de apartamento: Iolete Cunha, Jesus Dias e Silvia Helena, pela parceria imbatível e pelos momentos descontraídos.*

*A todos os colegas de turma, funcionários da ENSP e ao próprio Rio de Janeiro, que me proporcionou a contemplação de paisagens maravilhosas e entretenimentos inesquecíveis.*

*“Ou progredimos ou desaparecemos”*

*Euclides da Cunha*

## RESUMO

FORTES, Denise Rodrigues. *Precarização de Vínculo e Suas Implicações Subjetivas para os Docentes da ETSUS “Profª Ena de Araújo Galvão”*. Rio de Janeiro, 2009. Dissertação (Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. A Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão” não possui um quadro permanente de docentes, trabalhando através de credenciamento dos mesmos que passam a ser prestadores de serviço, constituindo assim, um vínculo precário para a maioria deles, excetuando-se alguns poucos servidores efetivos que desenvolvem, entre outras, a função docente. A vinculação subjetiva dos indivíduos às organizações é estudada pela psicossociologia francesa, que inclui as categorias de reconhecimento, idealização, investimento, fragilização de vínculos, pertencimento, entre outras. Fatores como baixa adesão dos docentes aos cursos de capacitação pedagógica e demora em cumprir com as atividades próprias da docência apontam para a hipótese de que parte dos docentes veja a atividade como um simples complemento, tanto salarial quanto curricular. Assim, a presente pesquisa teve como objetivo geral compreender as implicações do vínculo empregatício precário sobre a subjetividade dos atuais professores da Escola Técnica do SUS “Profª Ena de Araújo Galvão” e examinar o perfil dos potenciais docentes da escola, e como objetivos específicos, examinar o perfil dos candidatos a docentes quanto à formação, história profissional e inserção no mercado de trabalho; conhecer a trajetória profissional dos atuais docentes da ETSUS, buscando reconhecer os processos que os levaram a ocupar a função docente no Sistema Único de Saúde e compreender os sentidos da prática docente dos professores da Escola Técnica do SUS “Profª Ena de Araújo Galvão”. Para tal, foi desenvolvida uma pesquisa de abordagem qualitativa, com aspectos quantitativos, compreendendo um mapeamento do perfil dos docentes da escola através das fichas cadastrais dos mesmos, com informações sobre a formação, possíveis outras inserções no mercado de trabalho, pós-graduação e capacitação pedagógica, que serviram de subsídio para a seguinte etapa, a das entrevistas, que foram direcionadas por um roteiro e precedidas da aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Além da aplicação do TCLE, a pesquisa também foi submetida à apreciação do CEP/ENSP de acordo com a Portaria 196/96 do CONEP, sendo aprovado sem ressalvas. Os principais resultados mostram que a maioria dos docentes possui outra inserção no mercado de trabalho e também possuem cursos de pós-graduação, inclusive doutorado, em alguns casos; da mesma forma, um número significativo de professores possui experiência docente em outras instituições, até mesmo em universidades. Quanto aos aspectos subjetivos, apesar da precariedade dos vínculos, o investimento dos profissionais na atividade docente encontra-se presente e os profissionais se sentem ligados à escola de forma afetiva. No entanto, a escola não vem desempenhando a proposta de Educação Permanente e também não possui um projeto político-pedagógico, sendo sugerido neste aspecto, que seja implementada uma atividade interna para os técnicos e professores se aproximarem e executarem tal política, neste mesmo processo espera-se concluir a elaboração do referido projeto.

Palavras-chave: Precarização de vínculos; Subjetividade; Docência; Imaginário.

## ABSTRACT

FORTES, Denise Rodrigues. Precarização of Bond and Their Subjective Implications for the Teachers of ETSUS “Teacher Ena de Araújo Galvão”. Rio de Janeiro 2009. Dissertation (Master's degree). National School of Public Health Sérgio Arouca.

The Technical School of SUS “Teacher Ena de Araújo Galvão” doesn't possess a permanent picture of teachers, working through accreditation of the same ones that they start to be service rendering, constituting like this, a precarious bond for most of them, being excepted some few effective servants that develop, among other, the educational function. The subjective entailing of the individuals to the organizations is studied by the French psicossociology, that includes the recognition categories, idealization, investment, bond embrittlement, belonging, among others. Factors as low adhesion of the teachers to the courses of pedagogic training and delay in accomplishing with the own activities of the teaching appears for the hypothesis that leaves of the teachers sees the profession as a simple complement, so much salary as curricular. Like this, to present research has as general objective to Examine the partial profile of the educational potentials of the Technical School of SUS “Teacher Ena de Araújo Galvão” and to understand the implications of the precarious contract of employment about the current teachers' of the school subjectivity, and as specific objectives, to examine the profile of candidates to educational as for the formation, professional history and insert in the job market; to know the current teachers' of ETSUS professional path, looking for to recognize the processes that took them to occupy the educational function in the Unique System of Health and to understand the senses of the teachers' of the Technical School of SUS “Teacher Ena de Araújo Galvão” educational practice. For such, a research of qualitative approach was developed, with quantitative aspects, understanding a mapping of the teachers' of the school partial profile through the cadastral records of the same ones, with information about formation, possible other inserts in the job market, masters degree and pedagogic training, that they served as subsidy for the following stage, the interviews, that were addressed by an itinerary and preceded of the application of the Term of Free and Illustrious Consent. Besides the application of TFIC, the research was also submitted to the appreciation of CONEP/ ENSP in agreement with the Entrance 196/96 of CONEP, being approved without safeguards. The main results show that most of the teachers possesses other insert in the job market and they also possess masters degree courses, besides doctorate; in the same way, a significant number of teachers possesses educational experience in other institutions, even in universities. As for the subjective aspects, in spite of the precariousness of the bonds, the professionals' investment in the educational activity is present and the professionals feel linked to the school in an affectionate way. However, the school is not carrying out the proposal of Permanent Education and it doesn't also possess a political-pedagogic project, being suggested in this aspect, that an activity is implemented interns for the technicians and teachers if they approximate and they execute such politics, in this same process hopes to conclude the elaboration of the referred project.

Key-words: Precariousness of bonds; Subjectivity; Profession; Imaginary.

## LISTA DE TABELAS

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabela 1 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra segundo a inserção profissional, n=253.....              | 45 |
| Tabela 2 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra segundo a formação, n=253.....                           | 47 |
| Tabela 3 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra segundo a área de pós-graduação apresentada, n= 253..... | 50 |
| Tabela 4 - | Distribuição dos docentes entrevistados segundo a formação, n=10.....                                  | 55 |

## LISTA DE FIGURAS

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Figura 1 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra que possuem curso de pós-graduação, segundo o tipo de curso, n=194.....        | 48 |
| Figura 2 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra que não possuem curso de pós-graduação, conforme tempo de formados, n=194..... | 49 |
| Figura 3 - | Distribuição de docentes incluídos na amostra que possuem ou não formação pedagógica.....                                    | 51 |
| Figura 4 - | Distribuição de docentes entrevistados conforme faixa etária, n=10.....  | 55 |

## LISTA DE SIGLAS

|         |  |
|---------|--|
| CEFOR   | Centro Formador  |
| CONEP   | Conselho Nacional de Ética em Pesquisa                     |
| DEGERTS | Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde |
| EAD     | Educação À Distância                                       |
| EP      | Educação Permanente  |
| ETSUS   | Escola Técnica do Sistema Único de Saúde                   |
| LDB     | Lei de Diretrizes e Bases                                  |
| MS      | Ministério da Saúde  |
| PROFAE  | Profissionalização da Área de Enfermagem                   |
| SES     | Secretaria de Estado de Saúde                              |
| SEGES   | Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde    |
| SMS     | Secretaria Municipal de Saúde                              |
| SUS     | Sistema Único de Saúde                                     |
| TCLE    | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido                 |
| THD     | Técnico em Higiene Dental                                  |
| TIO     | Técnico em Imobilizações Ortopédicas                       |
| VISA    | Vigilância Sanitária                                       |

## SUMÁRIO

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>2</b>   | <b>OBJETIVOS.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>2.1</b> | <b>OBJETIVO GERAL.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.2</b> | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>3</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS.....</b>  | <b>16</b> |
| 3.1        | As transformações do mundo do trabalho e a fragilização dos vínculos..... | 16        |
| 3.2        | Transformações do trabalho no Brasil e suas Repercussões no Setor Saúde   | 19        |
| 3.3        | Política de Desprecarização do Trabalho na Saúde.....                     | 25        |
| 3.4        | Trabalho, Vínculo e Subjetividade .....                                   | 28        |
| 3.5        | O trabalho docente.....   | 33        |
| <b>4</b>   | <b>ASPECTOS METODOLÓGICOS.....</b>  | <b>35</b> |
| 4.1        | Estratégia de Pesquisa.....   | 35        |
| 4.2        | Desenho do Estudo.....  | 37        |
| 4.3        | Universo da Pesquisa.....   | 39        |
| 4.4        | Sujeitos da Pesquisa.....   | 39        |
|            | 4.4.1. Procedimento Amostral.....   | 39        |
|            | 4.4.2. Seleção para Entrevista.....                                       | 41        |
| 4.5        | Aspectos Éticos.....  | 42        |
| <b>5</b>   | <b>ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>  | <b>44</b> |
| 5.1        | Estudo do Perfil.....   | 44        |
| 5.2        | Análise das Entrevistas.....  | 54        |
|            | 5.2.1. Trajetória Profissional.....                                       | 56        |

|   |           |
|---|-----------|
| 5.2.2. Caminhos para a Atuação Docente.....                   | 59        |
| 5.2.3. Experiências Anteriores.....                           | 61        |
| 5.2.4. A ETSUS: Os Sentidos da Prática Docente.....           | 61        |
| 5.2.4.1. Imaginário Sobre o Trabalho Docente.....             | 61        |
| 5.2.4.2. Imaginário Sobre a ETSUS e Vinculação Subjetiva..... | 63        |
| 5.2.4.3. Fragilidade do Vínculo Formal.....                   | 66        |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                            | <b>69</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                      | <b>72</b> |
| <b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>                | <b>76</b> |
| <b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E</b>            |           |
| <b>ESCLARECIDO – TCLE.....</b>                                | <b>77</b> |
| <b>ANEXO A – APROVAÇÃO DO CEP/ENSP.....</b>                   | <b>79</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão” foi criada em 1985 sendo inicialmente denominada Centro Formador de Recursos Humanos – CENDRHU, a alteração do nome veio através da portaria 12.127, de 15.07.2006, quando desvinculou-se da Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser e passou a integrar a Rede de Escolas Técnicas do SUS – RETSUS.

A Escola é pertencente à Secretaria de Estado de Saúde do Mato Grosso do Sul e faz parte da Coordenadoria de Educação em Saúde, que engloba também a Escola de Saúde Pública. Seu objetivo é oferecer Formação Profissional Técnica, Qualificação Profissional e Educação Permanente em diversas áreas da saúde, ainda que de forma implícita, já que não possui um Projeto Político-pedagógico formulado, tendo como prioridade de clientela os profissionais que atuam na rede pública.

A ETSUS trabalha de forma descentralizada, visando à cobertura de todo o Estado do Mato Grosso do Sul, baseando-se nos princípios doutrinários do Sistema Único de Saúde – SUS, especialmente no que se refere à universalidade de acesso.

A ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão”, em sua trajetória de 24 anos, convive com certas dificuldades ainda não superadas que podem comprometer sua atuação na Educação Permanente, algumas delas inclusive listadas pela Rede de Escolas de Governo (1), sendo as principais:

- Falta de corpo docente próprio;
- Baixo diálogo com demais estruturas de ensino;
- Inexistência de projeto político pedagógico;
- Falta de autonomia financeira, administrativa e de orçamento próprio;
- Alta rotatividade de docentes e profissionais, principalmente nos municípios do interior do estado, devido a questões político partidárias;
- Falta de um plano diretor para a educação permanente.

A Escola apresenta limitações ainda quanto ao planejamento de execução dos cursos, trabalhando de acordo com as demandas dos municípios, sem qualquer estudo epidemiológico que embase tais solicitações.

Entendendo Educação Permanente como uma opção Político-pedagógica e não didático-pedagógica (2), a ausência de um projeto político-pedagógico que esclareça seus conceitos pode dificultar a identificação e adesão dos docentes à proposta de Educação Permanente.

A Escola não possui um quadro efetivo de docentes, contactando-os de acordo com as necessidades e demandas do SUS recebidas pela escola e sendo a pontuação obtida no credenciamento o principal critério de seleção dos mesmos.

Através do credenciamento na escola os profissionais se tornam prestadores de serviço, com exceção de funcionários efetivos da Secretaria de Estado de Saúde, que também atuam na função docente, configurando assim, o vínculo precário da grande maioria dos docentes.

A inexistência de um quadro permanente de docentes pode ser resultante, entre outras causas, da forma como as escolas técnicas foram criadas, sendo inicialmente Centros Formadores, não se tratando, no entanto, de uma problemática exclusiva da ETSUS do Mato Grosso do Sul.

Os Centros Formadores surgiram para implementar a proposta do Projeto Larga Escala e cumpriam as funções administrativa - registro de matrículas, emissão de certificados e pedagógica - preparo dos supervisores-instrutores da rede de serviços, elaboração de material educativo, acompanhamento e avaliação do aluno e do processo como um todo (3).

A esse respeito, afirma-se (3) que a ausência de um quadro fixo de docentes foi uma estratégia adotada de forma provisória e que apresentam repercussões no trabalho docente realizado pelos profissionais com vínculo precário, conforme segue:

As escolas técnicas trabalham com um mínimo de quadro fixo (profissionais da saúde atuando como docentes) e com ampla maioria de profissionais contratados, o que constitui, no nosso entendimento, um problema, pois se torna difícil dessa forma, comprometer os docentes com um projeto pedagógico. Ou seja, essa condição é dada pelas circunstâncias econômicas e políticas, para “baratear” o custo das escolas. Nesta

negociação, o vínculo precário dos profissionais que atuam na docência não é o melhor para o processo de ensino-aprendizagem, pois o quadro fixo de professores possibilitaria uma melhor qualificação desses docentes. Na época, ter as escolas técnicas funcionando com um quadro fixo mínimo foi uma estratégia adotada diante da adversidade dos gestores (3).

No caso específico da ETSUS “Profª Ena de Araújo Galvão”, ainda existe o agravante de que a escola ainda não possui um projeto pedagógico.

Os cursos oferecidos pela Escola atendem à demanda do Sistema Único de Saúde através da solicitação dos municípios, e de acordo com o curso solicitado, são utilizados como docentes os próprios técnicos da SES e/ou da ETSUS.

No entanto, nem sempre são encontrados entre os próprios servidores, profissionais aptos a trabalhar determinados assuntos/temas, sendo necessária a atuação docente de outros profissionais, através do credenciamento.

Vale lembrar que o meu interesse pelo objeto da pesquisa se deu pelo fato de pertencer ao quadro efetivo da instituição pesquisada e desenvolver, entre outras, a função de docente, vivenciando assim a problemática aqui tratada.

Considerando os processos de mudança no mundo do trabalho que trouxeram consigo várias conseqüências como o avanço tecnológico, a necessidade dos profissionais se tornarem polivalentes e adaptáveis, fatores que, associados à diminuição de postos de trabalho contribuem para a desempregabilidade, é possível que os profissionais considerem campos de trabalho antes não imaginados ou planejados (4).

A flexibilização do vínculo (terceirizações e cooperativas), também decorrente das mudanças sofridas no mundo do trabalho e do processo de globalização e também presentes na esfera da administração pública brasileira e particularmente no setor saúde, traz conseqüências para o vínculo subjetivo do sujeito com as organizações e com o trabalho, já que o trabalho está ligado à constituição da identidade e da subjetividade.

Trazendo tais considerações à realidade dos docentes da Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão”, minha preocupação refere-se à precarização do vínculo de trabalho e seus potenciais efeitos sobre a atuação profissional e o compromisso com a instituição, bem como a compreensão dos possíveis efeitos da fragilidade do vínculo sobre a identidade destes profissionais enquanto docentes.

Justifico a realização desta pesquisa considerando aspectos de ordem pessoal, profissional e acadêmica. O primeiro, por se tratar da escolha de um problema construído a partir da experiência e vivência do pesquisador na situação de trabalho.

A justificativa de ordem profissional se embasa no fato da problemática trabalhada não ser específica da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão” e sim da quase totalidade das Escolas Técnicas do SUS, já que foram todas criadas em um mesmo contexto e com as mesmas especificidades e propostas, sendo assim, a possibilidade de maior conhecimento do problema e de seus efeitos, buscando seu enfrentamento futuro, a partir dos resultados desta pesquisa, beneficiarão toda a Rede de Escolas Técnicas do SUS – RETSUS.

A justificativa sob a perspectiva acadêmica se dá pelo fato de se tratar de um tema até certo ponto singular, já que são poucas as publicações que articulem a temática de precarização de vínculo empregatício no âmbito da saúde no Brasil e subjetividade, a presente pesquisa poderá abrir caminhos para novas pesquisas e novas publicações.

Assim, diante do contexto apresentado, faço os seguintes questionamentos:

- Que vínculos subjetivos os docentes estabelecem com a ETSUS e com a própria docência?
- Que efeitos o vínculo informal de trabalho têm sobre o compromisso do docente com seu trabalho?
- O que é o trabalho docente para esses profissionais?

## 2 OBJETIVOS

### OBJETIVO GERAL

Compreender as implicações do vínculo empregatício precário sobre a subjetividade dos atuais professores da Escola Técnica do SUS “Profª Ena de Araújo Galvão” e examinar o perfil dos potenciais docentes da escola.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar o perfil dos candidatos a docentes quanto à formação, história profissional e inserção no mercado de trabalho;
- Conhecer a trajetória profissional dos atuais docentes da ETSUS, buscando reconhecer os processos que os levaram a ocupar a função docente no Sistema Único de Saúde;
- Compreender os sentidos da prática docente dos professores da Escola Técnica do SUS “Profª Ena de Araújo Galvão”, considerando os desafios da proposta existente e de seus vínculos de trabalho;

### 3 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS

#### 3.1 As Transformações do mundo do trabalho e a fragilização dos vínculos.

*... o capital pode diminuir o trabalho vivo, mas não pode eliminá-lo. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo(5).*

Com a aceleração do desenvolvimento tecnológico ocorrida na segunda metade do século XX, o sistema econômico mundial passou por uma profunda transformação, que acabou se refletindo no mundo do trabalho (6).

Particularmente nos últimos anos intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, por meio do avanço tecnológico, da constituição das formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo.

Nas últimas décadas, particularmente depois de meados dos anos 70, o mundo do trabalho vivenciou uma situação fortemente crítica, chamada de “crise estrutural do capital”, (5) que atingiu o conjunto das economias capitalistas centrais, com fortes repercussões em diversos países, dado o caráter mundializado do capital.

Para o referido autor, esta crise afetou tanto a materialidade da classe trabalhadora, quanto a sua forma de ser, ou seja, o universo dos seus valores, do seu ideário, que pautam suas ações e práticas concretas.

A crise citada por Antunes refere-se ao esgotamento do ciclo longo expansivo do capitalismo, que coincidiu com a crise do petróleo de 1973 e colocou em questão o modelo regular hegemônico.

A partir da década de 1990, já sob os efeitos de grave crise econômica advindas dos dois choques do petróleo, grande parte dos países em desenvolvimento desencadeou uma revisão de seu modelo de desenvolvimento econômico e social, até então fundado numa ativa participação e intervenção do Estado, optam, assim, por priorizar estratégias de ajuste fiscal, de abertura dos mercados e, sobretudo, de diminuição das funções do Estado, tendo em vista a posterior retomada do crescimento. (7).

Assim, quando a economia diminuiu seu ritmo de crescimento, o Estado diminuiu sua arrecadação, o nível de emprego foi baixando e, a exemplo de alguns países da Europa Ocidental, gerou-se um desequilíbrio entre os direitos adquiridos e a capacidade do Estado em atendê-los (8).

Vários foram os diagnósticos sobre as razões da estagnação e as formas de superá-la, porém a culpa recaiu sobre o Estado, a partir da consideração de que o mesmo constituía o principal obstáculo ao desenvolvimento econômico, fosse por limitar a livre circulação de capital ou por gerar gastos excessivos, o que acabou reduzindo seu papel regulatório.

Partiu da política neoliberal a idéia de que privatizar o público seria a solução, já que a privatização favoreceria a competição, melhorando a qualidade dos produtos e reduzindo seus custos, assim, a função do Estado passaria a ser o favorecimento desses mecanismos econômicos, que produziriam vantagens para todos (8).

Assim, iniciou-se a transição para o novo modelo de regulação e a chamada Globalização Neoliberal, que parecia até certo ponto inevitável. Esta trouxe claros avanços econômicos, como o crescimento exponencial do livre-comércio internacional, a ocupação do cenário econômico por grandes blocos em lugar das economias nacionais e a agilidade e velocidade de circulação de capital, mas por outro lado, os Estados tornaram-se mais fracos diante dos mercados e conseqüentemente perderam a capacidade de controlar suas economias (4).

No entanto, o processo violento de reconcentração de capital que as políticas neoliberais puseram em prática, mediante a privatização de patrimônios públicos, barateamento da força de trabalho e dos subsídios do capital, não levaram ao fortalecimento dos investimentos produtivos, e sim à maciça transferência de capitais do setor produtivo para o especulativo.

Assim, o capital financeiro que nasceu para financiar a produção, passou a ocupar um lugar central no processo de acumulação. Passa a ser um fim em si mesmo, gerando um mecanismo de acumulação financeira com caráter predatório porque não cria riquezas nem empregos, acentuando os processos de concentração de renda (8).

As políticas neoliberais com suas características de desregulamentação da economia, introduziram o princípio de flexibilização dos contratos, que atenderia às novas necessidades

do mercado de trabalho, o qual já não comportava mais a rigidez dos contratos anteriores; o resultado foi um grande aumento da precarização dos vínculos de trabalho (4).

Para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é imprescindível a flexibilização dos trabalhadores e ressalta que, das diversas formas transitórias de produção decorrem desdobramentos agudos e no que diz respeito aos direitos do trabalho, estes também são flexibilizados e desregulamentados: “Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção” (5 p. 109).

As principais conseqüências das transformações no processo de produção e trabalho, com reflexos no mundo do trabalho contemporâneo, (5), a saber:

1. Crescente redução do proletariado fabril, através da reestruturação, flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo;
2. Enorme incremento do subproletariado fabril e de serviços, denominado mundialmente de trabalho precarizado;
3. Aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho nos países avançados, e que tem sido preferencialmente absorvido pelo capital no universo do trabalho precarizado e desregulamentado;
4. Incremento dos assalariados médios e de serviços, ainda que o setor de serviços presencie também o desemprego tecnológico;
5. Exclusão de jovens e velhos no mercado de trabalho nos países centrais;
6. Inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, particularmente nos países de industrialização intermediária e subordinada;
7. Expansão do chamado “trabalho social combinado”, onde trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços, o que contribui para a precarização da classe trabalhadora.

Como reflexo da nova conformação do mercado de trabalho, as empresas passam a adotar novos processos de seleção e exigir novos patamares de qualificação para o trabalhador, que, para conseguir um posto de trabalho, precisa de mais escolaridade e maior polivalência e, se por um lado os trabalhadores se vêem obrigados a intentar esforços adaptativos às exigências dessa nova conformação da produção, por outro, um número cada

vez maior de excedente de mão-de-obra encontra-se nas vias informais ou submetidas a formas precárias de trabalho (9).

*O processo de expropriação dos direitos formais do trabalho mudou a fisionomia das nossas sociedades, fragmentando as relações sociais. Conforme a minoria permaneceu com contratos de trabalho, a relação salarial formal passou a ser limitada a essa minoria, deixando se der a grande reivindicação – junto com o direito ao emprego formal – que organizava a força de trabalho. O potencial de força social e política do mundo do trabalho se viu fortemente afetado, seja pela elevação do nível de desemprego, seja porque a identidade do trabalhador se debilitou, conforme as pessoas passaram a exercer múltiplas atividades simultaneamente e a mudar de uma para outra, sem identidade profissional (8 p.42).*

Castel (10) reflete sobre os efeitos negativos da precarização do trabalho sobre a cidadania ao afirmar que este processo gera a desfiliação social. Em sua visão o emprego é um meio essencial de filiação social e uma condição de acesso a determinados direitos, particularmente o direito à proteção social e à assistência à saúde, direitos esses estendidos à família, assim, nos casos de vínculos precários tais direitos são negados, gerando o processo de desfiliação.

### **3.2 Transformações do Trabalho no Brasil e suas Repercussões no Setor Saúde**

O Brasil, como país de desenvolvimento e industrialização tardias, trilhou muito parcialmente a trajetória de desenvolvimento capitalista se comparado a países economicamente desenvolvidos e apresenta aspectos particulares que definiram e continuam definindo o desenvolvimento econômico nacional (11).

Enquanto nos países avançados, desde a crise de 1876 já se questionava o velho paradigma tecnológico e emergia a segunda Revolução Industrial, no Brasil, somente após decorridas várias décadas do século XX consolidou-se uma indústria têxtil, com base em uma tecnologia relativamente simples e ancorada na mecânica (12).

Entretanto, o padrão de industrialização norte-americano foi rápida e crescentemente incorporado, tanto no que se refere à estrutura produtiva, quanto aos modelos de organização do trabalho *taylorista e fordista*.

No período de 1930 a 1945, mesmo sob um governo autoritário, o Brasil buscou alavancar o processo de industrialização nacional, fato demonstrado através do processo de

urbanização, diversificação do setor de serviços e ampliação das funções do Estado nas diversas esferas administrativas (12).

Como parte deste movimento, o governo Vargas reorganiza os instrumentos de regulação pública sobre o contrato de trabalho, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1942, e introduz a remuneração mínima legal (salário mínimo) para o mercado de trabalho em 1940 (11).

A CLT definia um amplo conjunto de direitos para os trabalhadores, porém era restrita aos trabalhadores urbanos, não incluindo o empregado doméstico, trazendo assim, pouca diferença para o processo de contratação do trabalho no país.

O rápido crescimento econômico (com uma taxa de renda anual de cerca de 7%) decorrente da industrialização, permitiu que o PIB dobrasse de volume a cada dez anos e duplicasse entre 1945 e 1980. Seu desempenho, superior ao dos países capitalistas avançados, fez com que o Brasil superasse várias economias da América Latina e passasse a ocupar a oitava posição entre as economias industrializadas (12).

Entretanto, a elevação da inflação, aliada à ruptura do padrão de desenvolvimento brasileiro favoreceram a estagnação da esfera produtiva, tornando o ciclo de crescimento praticamente inexistente, interrompendo o processo de assalariamento e formalização das relações de trabalho e, conseqüentemente ampliando a pobreza, a exclusão e a heterogeneidade da estrutura do mercado de trabalho (8).

Assim, a década de 80 foi caracterizada pela estagnação do dinamismo da economia industrial brasileira e pela desarticulação do padrão de acumulação vigente desde meados dos anos 50, sob o impacto decisivo da emergência de um novo padrão produtivo e tecnológico (13).

Este padrão, até então comandado pela articulação entre o capital externo, do Estado e do capital privado nacional é rompido pela emergência da Terceira Revolução Industrial e pelos novos interesses de investimento do capital internacional nos centros avançados do capitalismo mundial (13).

O Estado torna-se, então, gradativamente incapaz de orientar o crescimento econômico. Ao final da década de 80 encontra-se enfraquecido não só financeiramente, como

também política e institucionalmente, favorecendo o cenário neoliberal de desestruturação “selvagem” do início dos anos 90 (8).

Assim, inicia-se o processo de reforma do Estado, através de forte redução da presença deste, seja na economia, seja nas políticas sociais, utilizando-se a privatização das empresas estatais e mesmo de serviços sociais, a redução do papel de provedor do estado com a transferência desta competência a organizações civis, lucrativas ou não, e ainda, a desmontagem das carreiras profissionais e dos núcleos produtores de conhecimento e estratégias (14).

Quanto à administração pública, no governo Fernando Henrique Cardoso conforma-se uma proposta reformista, inspirada na agenda internacional de mudanças no âmbito do aparelho de Estado. O modelo de Administração Pública Gerencial propõe então, formas flexíveis de gerenciamento e introdução de mecanismos de contratualização entre governo e instituições públicas. Seu marco legal foi a aprovação do Plano Diretor da Reforma do Estado em 1995, idealizado pelo então ministro Bresser Pereira, no governo de Fernando Henrique Cardoso (15).

A reforma administrativa brasileira, apresentada como emenda constitucional e aprovada em março de 1998 pelo Congresso Nacional, traz como um de seus pontos principais, a contratualização como novo dispositivo que permite aos órgãos e entidades da administração pública firmar contratos de gestão com os ministérios, obtendo como contrapartida, maior flexibilidade e autonomia de gestão (15).

A reforma do Estado brasileiro incorpora a idéia de Estado-mínimo, pautando-se, então, pela desregulação e privatização como instrumentos para gerar eficiência na gestão das organizações e programas públicos. Quanto aos Recursos Humanos, preconiza-se a flexibilização das relações trabalhistas, possibilitando as terceirizações e abrindo espaço para precarização dos vínculos de trabalho na administração pública (15).

Para Cardoso Jr. (16), a ruptura do padrão de estruturação do mercado de trabalho, se refletiu inicialmente em cinco fenômenos interligados, a saber: (1) no perfil setorial das ocupações urbanas localizadas no terciário (comércio e serviços); (2) no alargamento dos segmentos considerados pouco estruturados do mercado de trabalho (trabalhadores sem carteira assinada, pequenos empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores não remunerados); (3) na tendência à precarização ou perda de qualidade dos postos de trabalho

(desassalariamento formal, comprometimento de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, jornadas de trabalho mais longas, remuneração oscilante no tempo, múltiplas fontes rendimentos, etc.); (4) na estagnação das remunerações provenientes do trabalho, em particular dos segmentos assalariados da estrutura ocupacional; (5) na piora distributiva funcional (repartição da renda entre rendimentos do capital e do trabalho) e pessoal (repartição dos rendimentos do trabalho entre os ocupados).

O trabalho estável torna-se então, informal e algumas vezes quase virtual, onde é possível observar a erosão do trabalho contratado e regulamentado ser substituído pelas diversas formas de “empreendedorismo, trabalho voluntário ou atípico” (6), o autor também afirma que a exigência feita pelos capitais globais em se flexibilizar a legislação social protetora do trabalho significa aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho e reforçar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais adquiridos.

A esse respeito, Dedecca (11) faz a seguinte afirmação:

*As inovações adotadas nas relações de trabalho durante os anos 90, como o banco de horas e a participação nos lucros e resultados, em um contexto de elevado desemprego, ampliaram o grau de flexibilidade dos contratos de trabalho, provocando tanto a redução da proteção social quanto uma desvalorização dos rendimentos do trabalho. As características da baixa renda e da precariedade que historicamente acompanham o processo de construção do mercado brasileiro de trabalho foram reiteradas, colocando em risco o próprio sistema de proteção social existente (11 p. 12)*

É importante ressaltar, no entanto, que no Brasil se desenvolveu em paralelo à reforma do Estado, a reforma sanitária. A primeira alimentada por ideais neoliberais e a segunda por ideais democratizantes. Fruto da luta de vários segmentos sociais ávidos por mudanças, o movimento da Reforma Sanitária Brasileira (RSB) ou movimento sanitário foi protagonista de um conjunto de fatos sociais, entre eles a realização da 8ª Conferência Nacional de Saúde, que culminaria na criação de um dos maiores sistemas públicos de saúde já existentes, o SUS – Sistema Único de Saúde.

*... a RSB e o SUS nasceram dos movimentos sociais, na sociedade civil, não foram criados pelo estado Brasileiro, por governos nem por partidos. Portanto o SUS é uma conquista histórica do povo, podendo ser considerado a maior política pública gerada da sociedade e que chegou ao estado por meio dos poderes Legislativo, Executivo e, progressivamente, Judiciário. (17 p.96).*

Somente com a Constituição Federal de 1988, a saúde foi reconhecida como um direito social, cabendo ao Estado assegurá-lo a todos os cidadãos. Tal fato histórico ocorreu, entretanto, em um contexto extremamente favorável ao projeto neoliberal (14).

O Brasil chega, então, aos anos 90 com um novo texto constitucional, que claramente apresentava avanços democráticos e políticos substantivos, particularmente no que se refere à garantia dos direitos individuais e coletivos e à ampliação do conceito de cidadania (7).

Observou-se, no entanto, na década de 1990, particularmente no governo de Fernando Collor de Melo uma redução de recursos federais para a saúde, e, apesar da criação do Programa de Agentes Comunitários de Saúde e instituição do Regime Jurídico Único, o mesmo governo deu início a um plano de demissão de pessoal, com extinção de cargos e órgãos (17).

A esse respeito Nogueira (18), afirma que as conseqüências deste “enxugamento” se traduziram em perda de pessoal qualificado para ações estratégicas, tendo repercussões na capacidade administrativa do Estado até os dias atuais.

Os princípios e diretrizes em que se baseia o SUS incluem dentre outras, a universalidade, integralidade e descentralização das ações, que para se tornarem efetivas demandavam a expansão da força de trabalho, gerando inclusive a criação de estratégias específicas como a Estratégia Saúde da Família, fatos que caminhavam na contramão da política de demissão de pessoal e contribuía para a flexibilização dos contratos de trabalho.

No governo de Itamar Franco instalou-se uma disputa inaceitável entre a saúde e a previdência, mas pode-se destacar o avanço na municipalização e a criação do Programa de Saúde da Família, em 1994. Já no governo Fernando Henrique Cardoso, apesar da crise de financiamento setorial e da Emenda Constitucional 29, foram ampliados o processo de municipalização e do PSF e feita a regulação da chamada “saúde suplementar”, bem como a instalação das Agências: Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e Nacional de Saúde Suplementar (ANS). No primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva foi criado o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e formuladas políticas nacionais de saúde bucal, atenção básica, promoção da saúde, entre outras, além de lançado o Pacto da Saúde (17).

Azevedo (15), afirma que entre os efeitos da reforma do Estado no setor saúde, constituíram-se alternativas jurídico-institucionais com repercussões especialmente no âmbito da gestão do trabalho, como a criação de fundações de apoio (entidades privadas conveniadas), adoção de sistema de cooperativas de profissionais de saúde para prestar serviço nas unidades públicas e criação de organizações sociais (entidades jurídicas sem fins

lucrativos para executar atividades de interesse público, porém sem competência exclusiva do Estado). Tais alternativas acabam por contribuir com a rotatividade dos profissionais de saúde em instituições públicas de saúde em parte pela vulnerabilidade do vínculo de trabalho.

Conforme relatório referente aos trabalhadores de saúde apresentado pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (19), que traz dados provenientes de pesquisa realizada pela Assistência Médico-Sanitária – AMS em 1999, classificou-se três formas de vínculo dos trabalhadores com os estabelecimentos do setor: (a) o *vínculo próprio* – quando o contrato é efetuado diretamente com o estabelecimento de Saúde; (b) o *intermediário* – quando o contrato se dá através de empresa, cooperativa ou entidade diferente do estabelecimento; (c) e *outro* – que constitui a prestação de serviços e trabalho autônomo nos estabelecimentos, englobando ainda outras formas informais de vínculo.

Embora entre as formas de vinculação pesquisadas pela AMS tenha sido retratada a terceirização dos trabalhadores da Saúde – via empresas e cooperativas –, não se detalham outras formas de vinculação dos trabalhadores, visto que são englobados em “outro” a prestação de serviços, o autônomo, e outras modalidades informais de vinculação ao trabalho nos estabelecimentos de Saúde (20).

No entanto, é possível constatar através da pesquisa que, no setor público, a terceirização e informalização dos postos de trabalho relacionados às ocupações/profissões de nível superior, técnico / auxiliar e de qualificação elementar, apresentavam-se ainda como de pequeno porte, considerando os altos percentuais de vinculação própria (82% de um total de 1001787 de vínculos). Já no setor privado, a forma de vinculação “outras” é expressiva para as profissões de nível superior, onde 40,7% de 138131 profissionais de nível superior são autônomos.

O referido documento observa também que, quanto maior a autonomia profissional, como no caso dos médicos, ou mais “pontual” o trabalho, mais expressiva parece se tornar a tendência de flexibilização da vinculação ao trabalho e corrobora com as considerações de Nogueira (18), que apontam a tendência à aspiração dos profissionais de nível superior de manterem uma condição de autonomia no mercado de trabalho; da escolha pelas formas terceirizadas ou autônomas de vinculação com os hospitais, devido: às perdas das vantagens das remunerações públicas; aos baixos salários no emprego formal, principalmente público; e à perda do poder de negociação salarial e da jornada de trabalho, em contraponto às opções

de poder negociar coletivamente, por meio de empresas ou cooperativas, ou, ainda, individualmente, por meio do trabalho autônomo ou da prestação de serviços, as remunerações e jornada de trabalho.

### **3.3 Política de Desprecarização do Trabalho na Saúde**

Segundo Nogueira (18), no Sistema Único de Saúde, podemos identificar várias formas de vinculação ao trabalho: o Regime Jurídico Único, o emprego público via CLT, cargos comissionados, contratação temporária de excepcional interesse público, cessão, triangulação pela via fundação de apoio, terceirização via cooperativas gerenciais, terceirização via cooperativas de profissionais, terceirização de serviços clínicos pela via de empresas privadas, contratação de parceria com organizações da sociedade civil de interesse público, publicização pela via de organizações sociais, e, ainda, informalização pela via de bolsas de trabalho, prólabore ou outras formas de bolsas.

Sumariamente pode-se dizer que é irregular todo vínculo de trabalho em que o trabalhador foi admitido à instituição pública sem concurso ou seleção de natureza pública, sendo exceção o trabalhador terceirizado admitido nas áreas não-finalísticas (como serviços gerais, segurança, etc.), por pertencer a uma empresa empregadora contratada mediante as normas legais de licitação (18).

Quanto à contratação temporária no SUS, estaria legalmente limitada às necessidades de combate às endemias, como acontece com a dengue; já os cargos comissionados e a prestação de serviços são mecanismos de provisão de cargos e funções de natureza excepcional e de formato individual. Desta forma, a utilização dessas vias pelos municípios, dá margem a uma imagem negativa dos gestores, que podem estar selecionando profissionais de maneira clientelista ou arbitrária, além de estarem gerenciando os recursos humanos no SUS e infringindo as leis e os direitos trabalhistas, os quais são impostas à iniciativa privada.

Para caracterizar os aspectos críticos dessa situação tem sido usada a expressão “precariedade do trabalho no SUS” e que diante de tal situação o Poder Público deveria dar início a um processo de “desprecarização” do trabalho.

De fato, tal situação tem sido alvo da atenção do poder público, que vem implementando uma política de reversão deste processo, no âmbito da Secretaria de Gestão do Trabalho do Ministério da Saúde.

Nogueira (18) atenta para o fato de que o uso de tais termos merece atenção:

Ao se enfatizar a precariedade do vínculo tem-se em conta somente o ponto de vista do trabalhador, pressupondo que a esses vínculos faltariam elementos importantes de proteção aos seus direitos e aspirações. No entanto, avaliado na perspectiva jurídica, ou seja, do direito administrativo brasileiro, o que ressalta aqui, ao contrário, é uma irregularidade do vínculo na sua origem.

Assim, é importante que se entenda que o cumprimento pelo empregador de direitos diversos que assistem ao trabalhador, tais como o da contribuição à previdência social, garantia de décimo terceiro-salário, férias, etc. não é suficiente para caracterizar a regularidade do vínculo, quando não foi observada a exigência de admissão mediante concurso público. Tal exigência se fundamenta nos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade e publicidade, princípios do ordenamento justo do Estado (18).

Ainda segundo o mesmo autor, a expressão “desprecarização do trabalho” dá a falsa idéia de que o trabalhador, beneficiado por uma política de reparo no desatendimento de seus direitos, será mantido na função que vem exercendo. Contudo, os “precarizados”, por serem irregulares, deverão mais cedo ou mais tarde deixar suas funções, sendo substituídos por trabalhadores regulares, que ingressarão na administração pública mediante concurso público. Portanto, o que está em jogo é a implantação de uma situação de legalidade dos vínculos, e a melhor denominação que se pode dar a tal política é a de *regularização dos vínculos de trabalho*.

Esta é a orientação que está sendo seguida pelo governo atual, substituindo os “cooperados” e os terceirizados dos diversos ministérios por servidores devidamente concursados, ao mesmo tempo em que se busca recompor a força de trabalho, diminuída devido ao grande número de aposentados de anos recentes.

Neste caso a política de regulação do trabalho é também uma política de regularização, ou seja, tem por objetivo fazer valer a norma legal de trabalho na administração pública, começando pela forma de ingresso.

Como forma de implementação da política de Gestão do Trabalho, foi criado em 2003 o Programa Nacional de Desprecarização do Trabalho no SUS - Portaria GM/1.430/2003 (20), que inclui, por sua vez, a criação no mesmo ano da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGETES, por meio do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho – DEGERT, que está organizado em duas coordenações gerais: Ações Estratégicas em Educação na Saúde, que atua no campo da educação superior nas profissões de saúde e Ações Técnicas em Educação na Saúde, voltada para a educação profissional dos trabalhadores da saúde.

Para Machado (21), a Gestão do Trabalho é uma política que trata das relações de trabalho, onde o trabalhador é visto como sujeito e agente transformados de seu ambiente e não como um mero recurso humano realizador de tarefas e o gestor é aquele que opera as ações e políticas referentes ao campo da gestão do trabalho, na perspectiva de uma área estratégica do Sistema Único de Saúde.

Essa política pressupõe a garantia de requisitos básicos para a valorização do trabalhador da saúde através de ações como o Plano de Carreira, Cargos e Salários, de vínculos de trabalho com proteção social, negociações das relações de trabalho, de capacitação e educação permanente dos trabalhadores, de humanização do trabalho e de saúde do trabalhador, entre outros.

Outra ação do DEGERT que visa reduzir as condições precárias de trabalho no SUS refere-se à criação do Comitê Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador da Saúde, que tem entre seus objetivos a formulação das Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS (21).

O DEGERT é responsável pela formulação e proposição das políticas relativas à formação, ao desenvolvimento profissional e à Educação Permanente dos trabalhadores da saúde em todos os níveis de escolaridade; à capacitação de profissionais de outras áreas, dos movimentos sociais e da população, para favorecer a articulação intersetorial, incentivar a participação e o controle social no setor da saúde (20).

No campo da formação, o mestrado profissional tem sido uma estratégia importantíssima no processo formativo de gestores para o SUS nas três esferas de governo, desta forma, é possível afirmar que o presente curso de Mestrado Profissional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde configura-se como parte da política de valorização do trabalhador da saúde, o que contribui diretamente para a melhoria do atendimento à população.

### **3.4 Trabalho, vínculo e subjetividade.**

É consenso entre os autores que discutem o processo social do trabalho, o seu papel de influência sobre a identidade das pessoas e a ligação subjetiva que se estabelece com o trabalho (22; 23).

Sennett (22), analisando o processo de trabalho no contexto de precarização e flexibilização reflete sobre suas consequências sobre os laços sociais e de trabalho, possíveis efeitos sobre a identidade dos indivíduos.

Para este autor, as redes institucionais contemporâneas são caracterizadas pela “força dos laços fracos”, onde as formas passageiras de inserção afetam o compromisso e a cooperação dos indivíduos às organizações.

Os “laços fortes” implicam relações de confiança que só são desenvolvidas a longo prazo, assim, em um sistema marcado pela decomposição freqüente de equipes e sentimentos iminentes de demissão, a disposição para a cooperação é comprometida.

Nesta ótica, Sennett (22) chama a atenção para a instabilidade gerada a partir da especialização flexível, já que dos trabalhadores é cobrada agilidade, abertura a mudanças de curto prazo e a necessidade de correr riscos, gerando um estado de contínua vulnerabilidade.

O mesmo autor coloca ainda que tal flexibilidade afeta também o caráter pessoal dos trabalhadores, entendendo caráter como os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos e procuramos que os outros nos valorizem.

Desta forma, Sennett (22) questiona como é possível manter lealdades e compromissos mútuos em um cenário de permanente fragmentação e reprojeção.

Para tratar a questão do vínculo do trabalhador com a organização e a problemática da cooperação e do compromisso é fundamental a perspectiva da psicossociologia francesa, particularmente de Eugéne Enriquez.

Enriquez (24) define organização como uma realidade viva, na qual os sujeitos vivem seus desejos de afiliação, vislumbram a realização de seus projetos e se vinculam subjetivamente ao trabalho. A organização seria, na visão de Enriquez, um sistema simbólico, cultural e imaginário.

O caráter cultural é traduzido pelas normas e regras existentes em todas as organizações, também pelo modo de agir e de pensar considerados “corretos” para a manutenção de uma obra coletiva, atitudes contrárias ao consenso tendem a ser combatidas, já que a coesão é necessária à constituição da identidade e permanência da organização.

O aspecto simbólico das organizações surge na elaboração de “mitos unificadores”, rituais de iniciação e exclusão, que tem por função servir de sistema de legitimação às práticas dos membros da organização e desta forma desenvolver controle sobre os mesmos.

Por fim, a organização enquanto sistema imaginário é o que facilita o estabelecimento dos sistemas anteriores. Neste sentido Enriquez (27) afirma que toda organização dispõe de um sistema de normas e valores que, interiorizadas por seus membros, busca orientar suas ações; tal processo equivale, do ponto de vista psíquico, às imagens individuais e compartilhadas pelos sujeitos sobre as organizações a qual pertencem.

Para Azevedo (32) a dimensão imaginária atua como um sistema de interpretação da realidade, de produção de sentido, que surge na interação e encontra-se articulado ao desejo dos sujeitos, favorecendo a construção de uma identidade coletiva.

O Imaginário Social é definido por Enriquez (27) como:

Uma certa maneira de representar para nós aquilo que somos, o que queremos ser, o que queremos fazer, em que tipo de sociedade e de organização desejamos intervir ou existir (27 p.57).

Assim, o autor sugere duas formas de expressão do imaginário:

- O imaginário enganoso, que gera indivíduos incapazes de criar outras formas de viver a não ser aquelas impostas pelas instituições.

Neste caso, à medida que os valores defendidos pela organização vão sendo interiorizados pelos indivíduos, estes passam a ser considerados como seus valores pessoais, o que pode gerar a perda da capacidade crítica e podendo gerar uma homogeneização maciça, chamada pelo autor de doença do ideal, neste sentido, a organização surgiria como uma entidade castradora, que impede a criatividade e autonomia dos sujeitos.

- O imaginário motor, que se contrapõe ao enganoso, seria possível quando os grupos admitissem a diferenciação e singularidade de seus membros, favorecendo a criatividade e autonomia. Neste contexto os conflitos configurariam oportunidades de mudanças e práticas sociais inovadoras, tendo o tratamento destes ancorados na cooperação mútua (32).

Enriquez considera, entretanto, que as organizações tendem a desenvolver o imaginário enganoso, por ser o imaginário motor “*difícilmente suportável*”, na medida em que desafia as regras da organização (24 p. 36). Assim, o imaginário motor pode emergir em alguns momentos na vida das organizações, mas não consegue se manter como a base da vida coletiva.

É importante destacar o papel do imaginário na leitura psicossociológica: embora seja sempre desreal, é ele quem fecunda o real e funda uma dinâmica criativa (32).

Outra categoria, igualmente importante, trabalhada também por Enriquez (27) refere-se ao Vínculo Grupal. Considerando que as organizações são compostas por indivíduos e estes compõem grupos que reunidos chegam a funcionar como comunidades, o autor explica que a coesão entre os membros do grupo e a vinculação destes à organização implica na existência de um projeto comum.

Este projeto comum pode significar para os membros do grupo uma tarefa ou uma missão a cumprir e pressupõe a existência de um sistema de valores interiorizado pelos mesmos e apoiado em uma representação coletiva, o chamado “imaginário social comum”.

O autor considera também que para que o imaginário social comum se torne operante, deve emergir de forma intelectual e afetiva: *não se trata unicamente de querer*

*coletivamente; trata-se de sentir coletivamente, de experimentar a mesma necessidade de transformar um sonho ou uma fantasia em realidade (27 p. 57).*

Este caráter afetivo, por sua vez, estaria ligado a um sistema de idealização dos próprios membros do grupo e da missão a ser cumprida, dessa forma, os processos de adesão dos indivíduos às organizações encontram fundamentos na compreensão dos mecanismos de identificação e idealização.

Neste sentido o autor afirma que todo grupo funciona à base de três elementos, a idealização, a ilusão e a crença.

A idealização é o elemento que dá consistência à elaboração de um projeto comum, é quem dá consistência, tanto ao projeto quanto a nós mesmos; a ilusão é o dispositivo simbólico que permite a canalização de nossos desejos na realização do projeto, não permitindo questionamentos referentes ao valor desses desejos; e a crença, dispositivo também simbólico, é o que permite a certeza, encobrendo a dúvida e eliminando a verdade.

Estes três elementos estão sempre presentes, de maneira mais ou menos forte, na formação de todo grupo e constituem a base para adesão a um projeto.

Os processos de idealização e identificação com o grupo e com a organização permitem ao sujeito o sentimento de inclusão ou pertencimento no mundo, pois possibilita aos sujeitos partilhar a mesma ilusão, associando-se à representação do mesmo objeto “maravilhoso” - sociedade, organização (15).

Os processos intersubjetivos são, então, fundamentais nos processos organizacionais e no vínculo dos indivíduos com os grupos, com a organização e com o trabalho.

Nessa discussão do vínculo do indivíduo com a organização, é fundamental considerar a categoria de reconhecimento, trazida por Enriquez (27). Para esse autor os grupos e seus participantes demandam ser reconhecidos como indivíduos autônomos e capazes de originalidade e ao mesmo tempo precisam ser reconhecidos como membros do grupo, pertencendo ao coletivo. Este seria conflito presente nos grupos entre o reconhecimento do desejo e o desejo de reconhecimento expressando a busca de identidade e também diferenciação no vínculo com as organizações.

Um ponto fundamental para o processo de reconhecimento, a nosso ver, diz respeito à dignidade de vínculo com o trabalho, onde a formalidade do vínculo, a proteção social, entre outros aspectos, fundamentam, no campo simbólico, as bases de pertencimento à organização e a um grupo.

Dejours (23), estudioso da psicodinâmica do trabalho, desenvolve importante análise sobre o sofrimento no trabalho, suas fontes e defesas e também sobre a problemática do reconhecimento no trabalho.

O reconhecimento envolve a reconstrução rigorosa dos julgamentos, que dizem respeito ao trabalho realizado e são proferidos por atores específicos, diretamente engajados na gestão coletiva da organização. O reconhecimento envolve então o processo contribuição-retribuição e para Dejours (23) é de natureza simbólica.

O reconhecimento, segundo Dejours (23) implica o julgamento dos pares, assim, o coletivo aparece como um elo de suma importância na dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho.

A falta de reconhecimento impossibilita a transformação do sofrimento em prazer no processo de trabalho.

A importância do reconhecimento pelo que é realizado é um exercício fundamental para a manutenção da mobilização subjetiva do sujeito, propiciando a criatividade e a inventividade, ao mesmo tempo a produção de sentido relativa à experiência do trabalho.

Frente às considerações trabalhadas pelos autores supracitados e em articulação com o contexto contemporâneo de fragmentação, fluidez e fragilidade presentes no mundo do trabalho, descritas nos capítulos anteriores, Azevedo (28) em sua discussão quanto ao vínculo subjetivo com o trabalho nos serviços públicos de saúde relativiza as possibilidades de construção coletiva no âmbito do SUS tendo em vista um contexto de crise de ideais.

Certamente que as especificidades das organizações de saúde, em um cenário permeado pela desqualificação pública dos trabalhadores, funcionários mal remunerados e sem perspectiva de carreira, precariedade de vínculo e de condições de trabalho dificultam o investimento libidinal e a constituição de um outro imaginário organizacional que não seja o da impotência, do conformismo e do descrédito (28).

Para a autora o caráter de idealização presente nas organizações e que podem oferecer ao sujeito a ilusão de um futuro passível de investimento psíquico, parecem minimizadas:

Certamente, a dimensão imaginária se faz presente e algum tipo de ilusão também, mas talvez de modo tênue e menos totalizante e poderosa em sua capacidade de mobilizar “corações e mentes” e de construção de uma identidade coletiva (28 p.50).

Considerando as especificidades das organizações públicas de saúde, onde também está inserida a ETSUS aliadas ao fator específico de ausência de um projeto pedagógico, resta investigar até que ponto essa crise mais ampla de ideais se reflete no trabalho docente realizado na escola.

### **3.5 O Trabalho Docente**

É de suma importância ressaltar as especificidades da atuação docente, principalmente quando se refere à docência voltada para a transformação de determinada realidade de serviço, em que muitas vezes o professor também é profissional atuante deste, como é o nosso caso.

Perrenoud et al. (29), afirmam que o professor profissional é, antes de tudo, um profissional da articulação do processo ensino-aprendizagem em uma determinada situação, um profissional da interação das significações partilhadas.

Analisando as implicações da atividade docente, Perrenoud et al. (29), descrevem os tipos de saberes necessários ao professor:

- Os saberes teóricos, sub-divididos em saberes a serem ensinados (disciplinares) e os saberes para ensinar (pedagógicos e didáticos) e,
- Os saberes práticos, oriundos das experiências cotidianas da profissão, adquiridos em situação de trabalho, também chamados de saberes empíricos.

Vale ressaltar que este último é essencial nos casos de cursos voltados para o serviço de saúde e que também deve ser trabalhado e valorizado nos próprios alunos.

Aprofundando a discussão sobre o trabalho docente, deve-se considerar suas implicações a partir da dimensão intersubjetiva.

Barros (30) ao analisar a definição de aprendizagem considera que esta inclui afetos, supõe atividade dos sujeitos envolvidos e se dá pelo enfrentamento de um modo já estabelecido de ver o mundo, com outro que é apresentado com base nas novas informações. As informações são fagocitadas, ingeridas, transformadas, produzindo outras subjetividades.

Neste contexto, segundo Barros, cabe ao professor criar estratégias que possam colocar em cena, coletivamente, os territórios existenciais, o cotidiano no trabalho, as diferentes relações que estabelecem e as novas informações (30).

Em analogia às considerações de Mehry sobre o trabalho em saúde, como “trabalho vivo em ato” e a análise do trabalho do gestor realizada por Azevedo (32), podemos considerar o trabalho docente um trabalho interativo, que se realiza entre sujeitos, emergindo necessariamente no contexto intersubjetivo.

Para Merhy, a produção do cuidado em saúde caracteriza-se por encontros de subjetividades, que vão além dos saberes tecnológicos estruturados, comportando um grau de liberdade significativo na escolha do modo de fazer essa produção (31).

Cabe considerar aqui as implicações do trabalho docente no que se refere às particularidades de cada professor em sua produção, pois fazendo uso dos conceitos de trabalho prescrito e trabalho real (23), ainda que a escola apresente normas e técnicas de execução em seu projeto o trabalho docente exige sua contribuição permanente não sendo desenvolvido de forma automática, ou seja, tendo caráter artesanal e não padronizado.

Nesse caminho que aponta a centralidade dos processos intersubjetivos no trabalho docente, poderíamos supor que, assim como o trabalho gestor (15, 32), o trabalho docente envolve o exercício do papel de liderança, uma função de articulação psicossocial, incluindo funções de sustentação do grupo, apoio, favorecendo processos de identificação e de construção de ideais. Poderia então potencialmente favorecer o investimento no trabalho e o restabelecimento de um espaço para a construção subjetiva e de novas simbolizações sobre o trabalho em saúde.

## 4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 4.1 Estratégia de Pesquisa

Este ítem visa mostrar o delineamento metodológico que permitiu o alcance dos objetivos propostos, articulando sempre à fundamentação teórica apresentada. Engloba, portanto, a caracterização da abordagem de pesquisa como também a descrição do universo da pesquisa, as técnicas de investigação, os aspectos éticos e os parâmetros que foram utilizados para a discussão dos resultados.

A presente pesquisa teve como estratégia central, a abordagem qualitativa, no entanto desenvolveu de forma complementar aspectos quantitativos.

Segundo Minayo (33), a pesquisa qualitativa é um tipo de pesquisa que permite desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares.

O que é método qualitativo? O método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam. (33 p. 57).

Demo (40), afirma que a pesquisa qualitativa caracteriza-se pela abertura das perguntas, rejeitando-se toda resposta fechada e mais do que o aprofundamento por análise, busca o aprofundamento por familiaridade, convivência, comunicação.

A investigação qualitativa requer como atitudes fundamentais a abertura, a flexibilidade, a capacidade de observação e de interação do investigador com os atores sociais envolvidos (33).

Neste sentido, a abordagem qualitativa se conforma melhor a investigações de grupos e segmentos delimitados, de histórias sociais sob a ótica dos atores, de relações e para análises de documentos, entre eles a entrevista.

Porém, na presente pesquisa optou-se por analisar também as fichas cadastrais dos potenciais docentes, com o fim de contribuir com questões relativas ao perfil dos mesmos, necessitando assim, empregar também a abordagem quantitativa.

Minayo (34) afirma que como estratégia de pesquisa, o método quantitativo tem o objetivo de trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis, sendo utilizado para apresentar resultados que podem ser contados e expressos em números, taxas e proporções e entende que um método pode complementar o outro.

Na comparação com as abordagens quantitativas, entendo que cada um dos dois tipos de método tem seu papel, seu lugar e sua adequação. No entanto, ambos podem conduzir a resultados importantes sobre a realidade social, não havendo sentido de atribuir prioridade de um sobre o outro (34 p. 57).

Assim, Minayo (33) propõe a combinação dos métodos quantitativo e qualitativo à medida que tenta superar as dicotomias entre um e outro já que propriedades numéricas e qualidades intrínsecas são atributos de todos os fenômenos.

A autora acima referida chama a atenção também para uma importante característica da pesquisa social, a de que a mesma trabalha no nível da identidade entre o sujeito e o objeto da investigação, ou seja, o investigador tem sempre um substrato comum com o objeto da pesquisa, e sendo este da mesma natureza do objeto, ele mesmo faz parte da pesquisa.

Barus-Michel (35), ao tratar da implicação do pesquisador, afirma que não há pesquisador que não esteja estreitamente envolvido nos processos da pesquisa e dos quais seja intensamente demandante. A referida autora define implicação como a capacidade de se dispor ao sentido, acolhê-lo e admiti-lo, sem imergir nele, mas reconhecê-lo.

Pautando-se nas premissas da Psicossociologia Francesa, os depoimentos dos entrevistados serão analisados a partir das dimensões imaginária e simbólica, e de construção dos sentidos no trabalho docente e na vinculação destes profissionais com a instituição.

Assim, a análise do vínculo subjetivo dos docentes com o trabalho se norteará pelas seguintes categorias: Trajetória profissional, Caminhos para a atuação docente, Experiências anteriores, Os sentidos da prática docente, o Imaginário sobre o trabalho docente, o Imaginário sobre a ETSUS e vinculação subjetiva e a Fragilidade do vínculo formal.

## 4.2 Desenho do Estudo

Com o fim de atualizar as informações referentes aos docentes credenciados na ETSUS e realizar o credenciamento de novos profissionais, foi realizado recentemente um credenciamento, que serviu como fonte de informações para o mapeamento parcial dos docentes da Escola.

O credenciamento de docentes da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão” foi publicado em Diário Oficial, no ano de 2009 e teve como objetivo a atualização das informações referentes aos docentes já credenciados na escola e a inclusão de novos profissionais, visto que foram abertos novos cursos e apesar do grande número de docentes credenciados as necessidades específicas para tais cursos não foram contempladas, como no caso do Curso Técnico em Imobilizações Ortopédicas – TIO, para o qual é necessário que os docentes tenham formação médica com especialização em ortopedia e também o acompanhamento de outros técnicos já formados na área para a supervisão nos estágios.

O credenciamento consistiu no preenchimento de uma ficha com informações profissionais e pessoais e comprovação das mesmas através de documentação original, para os municípios do interior do Estado foi autorizado o envio de cópias autenticadas da documentação até a data limite por meio de malote ou sedex.

Para a realização e pontuação dos cadastrados foi criada uma comissão composta por profissionais da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão” e da Escola de Saúde Pública “Jorge David Nasser”.

O credenciamento não exigiu formação/graduação em profissões específicas da área da saúde já que o procedimento visava contemplar o maior número de áreas prevendo novos cursos a serem criados.

A pontuação obtida pelos credenciados refere-se à formação, cursos de pós-graduação e de qualificação com no mínimo 40 h/a, experiência docente, formação pedagógica e tempo de serviço, com peso maior para as comprovações específicas na área da saúde.

É interessante relatar que do quantitativo de docentes que conformam o banco anterior, oriundo do credenciamento 2005, que girava em torno de 1000, houve uma queda

significativa, passando para 752 profissionais e destes cerca de 60% representam novos credenciamentos, demonstrando que muitos docentes que estavam credenciados anteriormente, não se submeteram ao processo de credenciamento, favorecendo potencialmente à rotatividade docente.

Para estudo do perfil a coleta das informações teve por base um levantamento realizado através do cadastro de docentes. Tal estudo foi desenvolvido através de um procedimento amostral que será descrito adiante.

A pesquisa qualitativa realizou-se através de entrevistas com docentes e foram orientadas por um roteiro elaborado para este fim e validado a partir de uma primeira entrevista.

Minayo (33) diferencia o sentido de entrevista e questionário, enquanto este último pressupõe hipóteses e questões bastante fechadas, a entrevista visa apreender os pontos de vista dos atores sociais envolvidos. A autora ressalta ainda alguns critérios que devem ser considerados na elaboração do roteiro de entrevista:

- Cada questão levantada faça parte do delineamento do objeto;
- Permita ampliar e aprofundar a comunicação e não cerceá-la;
- Contribua para emergir a visão a respeito dos fatos que compõem o objeto.

De acordo com a classificação da autora, o tipo de entrevista adequado a esta pesquisa seria a entrevista aberta ou em profundidade, em que o informante é convidado a falar livremente sobre determinado tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar maior profundidade às reflexões.

Para melhor direcionar a entrevista foi utilizada a técnica semi-estruturada, onde se utiliza um roteiro geral com indagações e/ou temas a serem investigados pelo pesquisador, sem, no entanto, constituir uma barreira à livre expressão do entrevistado ou ainda à novas questões demandadas pelo pesquisador durante o diálogo.

As entrevistas foram gravadas, mediante a autorização dos participantes para posterior transcrição, este procedimento visa a análise mais minuciosa das narrativas, o material produzido (gravado e transcrito) ficará sob a responsabilidade da pesquisadora por um período de cinco anos, sendo destruído após esta data.

### **4.3 Universo da Pesquisa**

A Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão” trabalha com docentes que atuam nas mais diversas áreas da saúde, não sendo como já dito, exclusivamente docentes, nem lhes é exigida formação pedagógica específica, sendo um dos critérios de seleção para atuação docente o credenciamento na escola.

Em seu processo seletivo, a Escola considera a experiência docente, a atuação na rede pública e pontuação atingida através da escolaridade (especialização, mestrado, doutorado e cursos de capacitação com mais de 40 horas, considerando sempre a área específica a que se candidatam). A escolha do profissional é realizada de acordo com a demanda dos cursos, que por sua vez atendem às demandas dos municípios.

A inserção dos profissionais na escola dá-se apenas pelo credenciamento, tornando-se, então, prestadores de serviço, com exceção dos funcionários estatutários que desenvolvem entre outras, a função docente na escola, em ambos os casos a remuneração é feita pelo número de horas trabalhadas.

### **4.4 Sujeitos da Pesquisa**

Para estudo do perfil, optou-se por realizar o mapeamento a partir das fichas oriundas do credenciamento realizado em 2009, apesar de ser este mais amplo que o universo de docentes da escola. A eleição deste procedimento justifica-se pelo fato de que o credenciamento constitui-se no único banco de dados existente e, portanto, única fonte disponível.

#### **4.4.1 Procedimento Amostral**

O tamanho *global* da amostra para o mapeamento do perfil parcial foi calculado através do modelo de amostragem aleatória simples, que, em um universo de 752 pessoas, utilizando a fórmula abaixo (36), forneceu um resultado de 253:

$$n_0 = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Onde:

p é a proporção esperada da variável de interesse (tempo de prestação de serviço na escola, inserções no mercado de trabalho, etc) estimando uma proporção de cerca de 50%;

q é o complementar de p, isto é, igual a (1 – p);

d é o erro máximo admitido para estimação, d = 5%;

z corresponde a abscissa da curva normal para um nível de confiança de 95%, z = 1,96.

Para selecionar as 253 fichas cadastrais que seriam analisadas, foi utilizado um programa de computador que, a partir do número total 752, disponibilizou uma lista com 253 números aleatórios.

Os nomes dos potenciais docentes colocados em ordem alfabética em outra listagem corresponderam, cada um, a um número em ordem crescente. Assim, os 253 números aleatórios gerados a partir do programa de computador corresponderam aos números das fichas cadastrais selecionadas.

Para análise parcial do perfil foram consideradas as seguintes variáveis: formação, área de graduação, tempo de formação, realização de pós-graduação; tempo de credenciado na ETSUS, formação pedagógica e inserção profissional no mercado de trabalho.

Como o processo institucional de informatização das informações referentes ao credenciamento ainda não teve início, para coletar as informações necessárias à composição do perfil parcial dos docentes para esta pesquisa foi preciso analisar cada uma das fichas selecionadas para a amostra aleatória.

O último credenciamento de docentes para a escola foi realizado no ano de 2005, não sendo possível saber quais profissionais estão credenciados na escola antes desta data já que não há informação neste sentido em seus registros.

Dos 253 profissionais inclusos na amostra, apenas 36% haviam participado do credenciamento anterior, sendo portanto a maioria (64%) de novos candidatos a docentes.

#### 4.4.2 Seleção para Entrevista

Com o fim de selecionar os participantes das entrevistas foram criados cinco critérios que permitirão determinar quem serão os sujeitos incluídos no processo de entrevistas:

- 1) Estar credenciado na referida escola há pelo menos dois anos, por sua maior capacidade reflexiva da experiência docente;
- 2) Ter participado do recredenciamento;
- 3) Estar atuando ou ter atuado na função docente em um ou mais dos cursos correntes que estiverem sendo oferecidos pela escola na capital Campo Grande, no período da pesquisa. Este critério foi criado pela falta de tempo hábil para entrevistar os professores de todos os 78 municípios atendidos pela Escola.
- 4) Não possuir vínculo empregatício com a ETSUS;
- 5) Aceitar voluntariamente participar da pesquisa mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Considerando os critérios acima, o número de entrevistados foi de 10 docentes.

Minayo (34), ressalta que na pesquisa qualitativa a expressão “amostra” tem uma abordagem diferenciada daquela utilizada na pesquisa quantitativa, já que do ponto de vista qualitativo, os princípios de definição amostral se baseiam na busca de aprofundamento e de compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição ou de uma representação, e tem como principais características a priorização dos sujeitos que possuem as atributos necessários e considera que o tamanho da amostra é suficiente a partir da reincidência das informações.

O critério de amostragem em pesquisa qualitativa, portanto, não é numérico. Minayo (33) propõe alguns critérios para sua delimitação: a) definir claramente o grupo mais relevante a ser pesquisado; b) não se esgotar enquanto não delinear o quadro empírico da pesquisa; c) prever um processo de inclusão progressiva e d) prever “triangulação”, ou seja, não se restringir a apenas uma fonte de dados e sim multiplicar as tentativas de abordagem.

Desta forma, a presente pesquisa trabalhou com o critério de saturação das informações, sem desprezar informações singulares, cabe considerar que o tempo configurou-se como limite, dados os prazos acadêmicos de conclusão do curso.

O período de pesquisa de campo, incluindo o levantamento dos dados referentes ao perfil parcial dos docentes através da análise das fichas cadastrais provenientes do credenciamento, bem como a aplicação das entrevistas aos profissionais selecionados compreendeu o período de junho a agosto de 2009.

O processo de realização das entrevistas incluiu um contato prévio via telefonema com os profissionais selecionados, para agendamento de data e local para o encontro, este processo transcorreu de forma geral sem intercorrências, sendo as entrevistas em sua grande maioria realizadas nas dependências da própria ETSUS e tendo uma duração média de 40 minutos cada, apenas uma delas foi ocorrido no local de trabalho da profissional, um hospital público, dada a dinâmica de trabalho da mesma.

O encontro iniciava-se com a apresentação dos objetivos da pesquisa e esclarecimentos referentes à privacidade e sigilo da identidade pessoal dos participantes, seguida da assinatura do TCLE.

Foi solicitado a todos os participantes a autorização para gravação das entrevistas, com vistas à transcrição mais fidedigna, sendo concedida por todos, sem resistência. Ao final da entrevista, o participante era convidado a fazer algum acréscimo e/ou ajuste em suas falas.

Na exposição dos trechos das entrevistas, os profissionais são identificados apenas por números (DOCENTE 1, DOCENTE 2, etc.), de acordo com a ordem cronológica em que as entrevistas foram realizadas, este procedimento visa assegurar o anonimato dos mesmos, porém, possibilitando ao leitor o acompanhamento de cada entrevistado nas diversas temáticas expostas durante a pesquisa.

#### **4.5 Aspectos Éticos**

Pelo fato desta pesquisa envolver seres humanos através das entrevistas propostas aos docentes, a mesma obedeceu aos critérios apontados na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP e foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, após a aprovação pela banca de qualificação desta escola.

O projeto desta pesquisa foi, portanto, analisado e aprovado sem pendências, conforme o parecer do CEP/ENSP (Anexo A).

A pesquisa de campo, onde foram realizadas as entrevistas, só iniciou-se após a aprovação deste projeto pelo Comitê de Ética.

As entrevistas foram precedidas da leitura e assinatura do TCLE (Apêndice B), onde foram explicitados os quatro princípios da bioética: autonomia, beneficência, não-maleficência e justiça.

O TCLE também expôs aos participantes os objetivos da pesquisa e assegura o anonimato dos pesquisados, permanecendo uma cópia do mesmo com o entrevistado, a fim de firmar compromisso ético entre pesquisador e participante.

Foi encaminhado também um ofício, por parte da pesquisadora à instituição pesquisada, solicitando autorização para a realização das entrevistas nas dependências da mesma e em horário favorável ao entrevistado, sendo por vezes realizada nos intervalos das aulas.

Todo o material produzido pelas entrevistas, sejam gravados ou escritos, ficarão em poder da pesquisadora por cinco anos, sendo destruídos após este período.

Após a finalização da pesquisa, será encaminhada uma cópia desta à instituição pesquisada, visando permitir aos participantes a reflexão sobre as análises apresentadas e fazer com que a devolução dos resultados sirva de subsídio para a elaboração de novas práticas docentes.

## **5. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo pretende discorrer sobre os resultados encontrados nesta pesquisa, lembrando que envolve dois componentes distintos, o primeiro desenvolvido através da análise das fichas cadastrais dos potenciais docentes, que gerou um retrato parcial do perfil destes e o segundo momento realizado através de entrevistas com dez docentes já atuantes na ETSUS, centrando-se na análise do vínculo subjetivo que os docentes estabelecem com o trabalho na escola.

### **5.1 Estudo do Perfil**

O estudo do perfil foi realizado através de análise da ficha cadastral preenchida por ocasião do credenciamento dos docentes da ETSUS e utilizou uma amostra composta por 253 profissionais de acordo com o cálculo demonstrado nos procedimentos amostrais.

Destes 253 potenciais docentes, 23% já atuaram na escola, ou seja, 77% do total de docentes credenciados atualmente refere-se a profissionais que se candidatam à docência na ETSUS pela primeira vez.

Iniciaremos esta análise com os dados referentes à inserção dos potenciais docentes no mercado de trabalho. De acordo com a tabela 1 é possível observar que o destaque refere-se às Secretarias Municipais de Saúde dos municípios do interior do Estado (26,5%), sendo grandemente representadas pelos componentes das equipes de Estratégia Saúde da Família, incluindo ainda as Unidades Básicas de Saúde e um Hospital municipal.

Tabela 1 – Distribuição de docentes incluídos na amostra, segundo a inserção profissional, n= 253.

| <b>INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b> | <b>Nº</b>  | <b>%</b>   |
|--|------------|------------|
| SMS INTERIOR                           | 67         | 26,5       |
| SMS CAMPO GRANDE                       | 44         | 17,4       |
| ESTADO DE MS                           | 34         | 13,5       |
| UNIVERSIDADE PRIVADA                   | 30         | 11,8       |
| FARMÁCIA/CONSULTÓRIO PARTICULAR        | 19         | 7,5        |
| UNIVERSIDADE FEDERAL                   | 12         | 4,8        |
| ESCOLA TÉCNICA PRIVADA                 | 05         | 1,9        |
| HOSPITAL PRIVADO                       | 03         | 1,1        |
| FUNASA                                 | 03         | 1,1        |
| OUTROS                                 | 17         | 6,8        |
| NENHUM                                 | 19         | 7,5        |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>253</b> | <b>100</b> |

O segundo maior percentual apresentado é representado pela Secretaria Municipal de Saúde de Campo Grande, englobando a sede da referida secretaria, profissionais das equipes da Estratégia Saúde da Família, profissionais das Unidades Básicas de Saúde (24h), Serviço de Atendimento Móvel de Urgência – SAMU e Hospital Santa Casa de Misericórdia.

Cabe enfatizar que uma das mudanças mais significativas no mercado de trabalho em Saúde nas últimas décadas refere-se à municipalização das ofertas de empregos, como resultado da efetiva implantação da descentralização do sistema de Saúde, que resultou também na descentralização da sua força de trabalho para o âmbito dos municípios (19).

Como inserção no Estado do Mato Grosso do Sul, foram incluídos os profissionais atuantes na Secretaria de Estado de Saúde de MS, Secretaria de Estado de Educação, Secretaria de Estado de Assistência Social, Hospital Regional de Mato Grosso do Sul – HRMS e Hemosul, totalizando 13,5% da população pesquisada.

É importante considerar a presença de vínculos docentes no âmbito universitário, atuantes em universidades privadas e na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, totalizando 16,6% no estudo.

Chama a atenção também o percentual de profissionais não inseridos no mercado de trabalho (7,5%), sugerindo a participação no credenciamento como tentativa de inserção, até mesmo de uma primeira experiência profissional.

Outro dado importante é o número referente aos profissionais atuantes em áreas distintas à saúde (6,8%), incluindo ONGs e Entidades Filantrópicas não relacionadas à saúde, Banco do Brasil e Serviço Militar.

A partir das informações apresentadas na análise do perfil parcial dos docentes da ETSUS é possível concluir que a amostra apresenta um número significativo de profissionais inseridos em atividade docente, inclusive em universidades, o que demonstra a experiência de tais potenciais docentes e a atratividade da ETSUS no mercado de trabalho.

A atratividade exercida sobre estes profissionais é, provavelmente, fruto da imagem positiva de que goza a escola perante a comunidade.

Cabe ressaltar também o número limitado de profissionais que não possuem nenhuma inserção no mercado de trabalho, corroborando com a idéia de que a docência não é tida pelos mesmos apenas como uma opção empregatícia, mas complementar.

Merece destaque ainda o percentual relativamente alto de potenciais docentes com pós-graduação, inclusive *Stricto Sensu*, fato que contribui grandemente para a qualidade dos cursos oferecidos pela escola.

Quanto à formação dos profissionais, na tabela 2 destacam-se as diferentes formações da área de saúde, ganhando importância a área de enfermagem seguida da odontologia, a presença da medicina é insignificante. Os 24,5% relativos a “outras” incluem os cursos de Pedagogia, Física, Economia, Engenharia Civil, Zootecnia, Técnico em Higiene Dental, História, Comunicação Social, Educação Física, Direito, Fonoaudiologia, Medicina Veterinária, Nutrição, Administração, Matemática, Ciências Contábeis e Letras.

Tabela 2 – Distribuição dos docentes incluídos na amostra, segundo a formação, n= 253.

| <b>FORMAÇÃO</b> | <b>Nº</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------|------------|------------|
| ENFERMAGEM      | 87         | 34,4       |
| ODONTOLOGIA     | 27         | 10,6       |
| FARMÁCIA        | 16         | 6,4        |
| SERVIÇO SOCIAL  | 16         | 6,4        |
| PSICOLOGIA      | 15         | 5,9        |
| FISIOTERAPIA    | 14         | 5,5        |
| BIOLOGIA        | 11         | 4,3        |
| MEDICINA        | 05         | 2,0        |
| OUTRAS          | 62         | 24,5       |
| <b>TOTAL</b>    | <b>253</b> | <b>100</b> |

O Curso Técnico em Enfermagem foi o grande propulsor das ETSUS de uma forma geral e também da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão”, no princípio como Centros Formadores, através do projeto de Larga Escala do PROFAE (Profissionalização da Área de Enfermagem), e representa ainda nos dias atuais o maior número de turmas oferecidas pela escola, justificando a maior atratividade para tais profissionais e explicando o alto percentual de enfermagem observado.

Como já apontado antes, chama a atenção o pequeno percentual da área médica, representada por cinco profissionais (2%) dos 253 que compuseram a amostra, o que pode relacionar-se ao fato da profissão apresentar grande empregabilidade e maior remuneração. Conforme afirma Machado (37), a constituição do mercado de trabalho é uma das bases do projeto profissional da medicina. Para isso ela constituiu ao longo dos tempos um mercado de serviços complexo, exclusivo, com forte credibilidade social, apresentando uma oferta de serviços altamente especializados. Assim, a proposta de prestação de serviço remunerado por hora/aula e o valor desta, estipulado pela SES, pode não parecer atraente para os profissionais médicos.

Deve ser considerado também o fato de que a docência ocorre de forma natural para a enfermagem, visto que a educação em saúde é trabalhada desde o início nos cursos de graduação, não ocorrendo da mesma forma nos cursos de medicina.

No ítem referente à realização de pós-graduação dos docentes, foi verificado que 33% da amostra não possuem qualquer tipo de curso de pós-graduação, contrapondo-se aos 77% (194) que realizaram tais cursos.

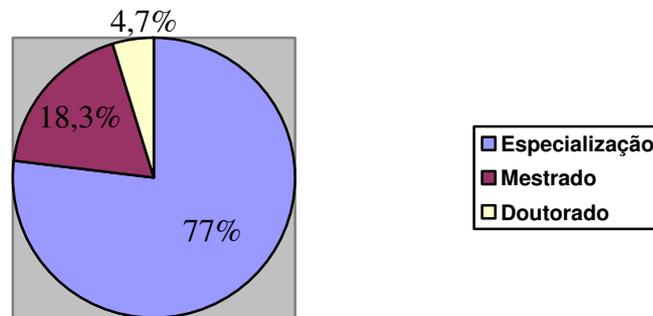


Figura 1. Distribuição de docentes incluídos na amostra que possuem curso de pós-graduação, segundo o tipo de curso, n=194.

Dos 194 docentes que possuem pós-graduação, 77% realizaram cursos em nível de especialização, 18,3% cursaram mestrado e 4,7% apresentam doutorado como maior titulação.

Procurando analisar melhor os elementos associados à formação, foram checados diretamente no cadastro o tempo de formado dos potenciais docentes que não possuem pós-graduação.

Assim, verificou-se conforme a figura 2, que 30,2% dos que não realizaram cursos de pós-graduação estão entre os profissionais com menos de cinco anos de formados, sugerindo que estes podem ainda não ter tido tempo hábil para se especializarem.

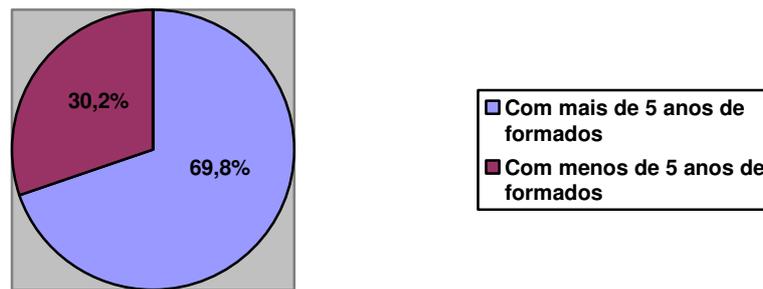


Figura 2. Distribuição dos docentes incluídos na amostra que não possuem curso de pós-graduação, conforme tempo de formados, n= 59.

Conforme a Tabela 3, a área de pós-graduação com maior percentual entre os docentes incluídos na amostra é a Saúde Pública, como já se esperava, pois trata-se de uma área de grande abrangência na saúde e também pelo fato de que a ETSUS é uma escola voltada para o Sistema Único de Saúde.

Tabela 3 – Distribuição de docentes incluídos na amostra segundo a área de pós-graduação apresentada, n=194.

| <b>ÁREA DE PÓS-GRADUAÇÃO</b>   | <b>Nº</b>  | <b>%</b>   |
|--|------------|------------|
| SAÚDE PÚBLICA  | 43         | 22,2       |
| FORMAÇÃO PEDAGÓGICA EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA SAÚDE: ENFERMAGEM | 26         | 13,4       |
| ESF  | 23         | 11,8       |
| GESTÃO DA SAÚDE  | 15         | 7,7        |
| SAÚDE DO TRABALHADOR   | 14         | 7,2        |
| ODONTOLOGIA  | 14         | 7,2        |
| PSICOLOGIA   | 14         | 7,2        |
| ENFERMAGEM   | 13         | 6,8        |
| EDUCAÇÃO   | 12         | 6,3        |
| SAÚDE AMBIENTAL  | 10         | 5,1        |
| ANÁLISES CLÍNICAS  | 10         | 5,1        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>194</b> | <b>100</b> |

Observa-se ainda o destaque para o Curso de Formação Pedagógica em Educação Profissional na Área de Saúde: Enfermagem, que foi desenvolvido como Ensino à Distância – EAD. Considerando-se a importância relativa dos enfermeiros entre os profissionais credenciados na escola, demonstrado na tabela 2, é compreensível o elevado percentual da referida especialização, que se destaca na segunda colocação entre os cursos de pós-graduação apresentadas pelos docentes que compuseram a amostra.

Cabe considerar que a política de Profissionalização da Área de Enfermagem que desenvolveu-se através do PROFABE, incluiu entre outras ações, a formação pedagógica dos profissionais de nível superior para que estes pudessem atuar como docentes na formação dos profissionais de nível médio. Talvez esse fato explique o resultado encontrado no gráfico abaixo.

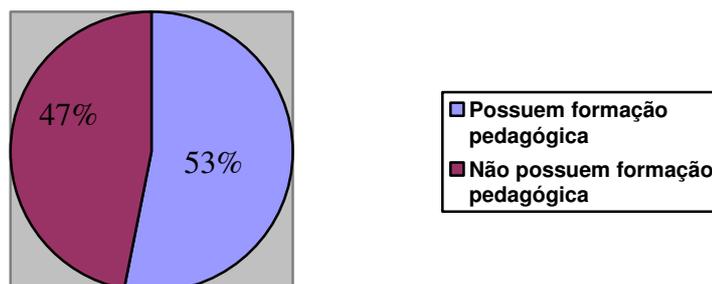


Figura 3. Distribuição de docentes incluídos na amostra que possuem ou não formação pedagógica, n=253.

Assim, quanto à formação pedagógica, é possível observar na figura 3, que existem dois grupos equivalentes, com e sem formação. Dessa forma uma parte importante dos profissionais estudados (47%), não possui nenhuma formação pedagógica.

Cabe aqui uma breve discussão referente à formação pedagógica enquanto necessidade primordial à atividade docente.

A Lei de Diretrizes e Bases – LDB/96, em seu artigo 1º, afirma que a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem em vários espaços, desde instituições de ensino até a família, ambiente de trabalho, etc.

A educação possui diferentes modalidades, distintas entre si de acordo com o caráter de intencionalidade da ação pedagógica, sendo elas: educação formal, não-formal e informal.

Conforme caracteriza Libâneo (40):

*A educação informal* corresponderia a ações e influências exercidas pelo meio, pelo ambiente sociocultural, e que se desenvolve por meio das relações dos indivíduos e grupos com seu ambiente humano, social, ecológico, físico e cultural, das quais resultam conhecimentos, experiências, práticas, mas que não estão ligadas especificamente a uma instituição, nem são intencionais e organizadas. *A educação não-formal* seria a realizada em instituições educativas fora dos marcos institucionais, mas com certo grau de sistematização e estruturação. *A educação formal* compreenderia instâncias de formação, escolares ou não, onde há objetivos educativos explícitos e uma ação intencional institucionalizada, estruturada e sistemática. (40 p. 31).

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB RH/96 diferencia ainda Formação e Qualificação Profissional, considerando como Formação o processo que sistematiza conhecimentos técnicos e científicos por meio da educação profissional de nível

básico, técnico e superior e tem a finalidade de inserir o indivíduo nos setores profissionais, já a Qualificação refere-se processo no qual o trabalhador adquire conhecimentos qualificados para o desempenho de determinada função visando ao seu melhor aproveitamento no exercício do trabalho.

Neste contexto é possível fazer duas afirmações quanto à pesquisa: a primeira é de que não é possível desconsiderar a experiência docente dos profissionais que atuam em universidades ou outras escolas técnicas, ainda que não apresentem comprovação de formação pedagógica. Presume-se que esta formação se deu no próprio processo de trabalho docente. Por outro lado, também é questionável considerar aptos à docência os demais profissionais apenas pelo fato de possuírem cursos de pós-graduação, ainda que os cursos de mestrado e doutorado legitimem legalmente a atuação docente, pois a menos que tais cursos tenham sido desenvolvidos na área de educação, raramente apresentam algum conteúdo relativo à pedagogia.

Neste contexto Demo (38) ressalta que a aptidão à docência estaria relacionada à pesquisa e não ao título, conforme segue afirmação:

Trata-se aqui de burilar mais de perto a pesquisa como fundamento docente. E isso exige a desconstrução do professor como é entendido atualmente e a reconstrução de outro perfil. Na visão comum, a atividade central do professor é dar aula. Vimos que isso é uma simplificação brutal, além de completamente antiquada. Essa simplificação retorna nos títulos: tendo mestrão e/ou doutorado, está apto a dar aula. Tal postura faz parte de nossos encurtamentos clássicos da vida acadêmica (38 p. 128).

Para o autor, o fundamento primeiro do docente é a autoria, pois não se pode dar aula daquilo que não se produz.

A segunda afirmação refere-se ao fato de que para aqueles que não possuem formação pedagógica nem experiência docente que lhe confira tal formação, não se faz necessário um curso de Formação Pedagógica e sim de Qualificação, e este é oferecido pela ETSUS a todos os docentes selecionados para atuar na escola.

Outra consideração a ser feita relaciona-se à Educação Permanente, com a qual a ETSUS propõe-se a trabalhar e apresenta suas especificidades.

Para Ceccin e Ferla (2), a Educação Permanente visa à melhoria e mudança da realidade nas instituições de trabalho da área de saúde e para isso, apóia-se na metodologia

da problematização ou ensino problematizador (inserido de maneira crítica na realidade e sem superioridade do educador com relação ao educando) e na aprendizagem significativa (considera as experiências anteriores e as vivências pessoais dos alunos).

A metodologia da problematização e a aprendizagem significativa, então imprescindíveis para se desenvolver Educação Permanente, são trabalhadas com os docentes selecionados pela ETSUS durante as oficinas de Qualificação Pedagógica, justificando a necessidade de participação nesta, mesmo pelos profissionais que possuem experiência docente.

A discussão acima teve o objetivo de justificar as razões pelas quais foram considerados nesta pesquisa docentes com ou sem formação pedagógica, assim, dos 53% que foram considerados profissionais com formação pedagógica, foram incluídos aqueles que possuem o curso de especialização em Educação Profissional na Área de Saúde ou na área da educação, os que apresentaram formação pedagógica específica realizada na ETSUS ou fora dela e os que já atuavam na docência anteriormente.

Conforme exposto na análise do perfil dos potenciais docentes da ETSUS, há um domínio do ponto de vista da formação do profissional de enfermagem, o que corresponde à importância dos cursos nessa área na escola. É possível concluir que os cursos relacionados à área de enfermagem continuam sendo o “carro-chefe” da escola, mas vale lembrar que a modalidade realizada atualmente refere-se à complementação, ou seja, o curso direcionado aos profissionais que já possuem a formação de Auxiliar de Enfermagem e necessitam tornar-se Técnicos de Enfermagem, conforme exigência do Conselho Federal de Enfermagem – COFEN, cabe considerar também que o curso completo (desde o auxiliar até o técnico de enfermagem) tem sido oferecido basicamente aos municípios do interior do Estado, e não é verificado se a demanda realmente existe, já que não existem informações referentes ao número de profissionais da área nos municípios e alguns destes não possuem hospitais com especialidades, o que justificaria a necessidade do profissional, podendo ocorrer que as solicitações destes cursos à escola sejam de cunho político.

Outra consideração refere-se ao fato de que a maioria dos profissionais incluídos na amostra apresenta-se vinculada às secretarias municipais de saúde, reflexo da política de descentralização e municipalização da saúde, que visa aumentar a autonomia e responsabilidade dos municípios com a atenção à saúde de sua população.

È importante chamar a atenção para a alta rotatividade dos docentes da ETSUS, fato apontado pelo alto percentual de novos credenciados, o que dificulta a qualificação dos professores.

Cabe ressaltar ainda o percentual elevado de potenciais docentes com outra inserção no mercado de trabalho, configurando assim o caráter complementar do trabalho docente na escola.

## **5.2 Análise das Entrevistas**

A análise do conteúdo das entrevistas foi subdividida em tópicos que incluem inicialmente os percursos profissionais vivenciados pelos entrevistados a partir de sua formação, os caminhos que os levaram à atuação docente, bem como suas experiências anteriores à ETSUS.

Foram analisados posteriormente os sentidos da prática docente, considerados a partir dos elementos imaginários e afetivos do vínculo subjetivo dos docentes com seu trabalho e com a escola, bem como os pontos críticos e os positivos do trabalho realizado e do relacionamento com a escola.

Foram realizadas 10 entrevistas, de acordo com os critérios de inclusão expostos nos aspectos metodológicos desta pesquisa, formando assim, um grupo heterogêneo e diversificado.

Visando melhor delineamento dos profissionais entrevistados, segue breve relato referente às características relevantes do grupo:

Os cursos nos quais atuavam/atuam os docentes entrevistados foram: Técnico em Enfermagem, Técnico em Vigilância Sanitária, Técnico em Imobilizações Ortopédicas e Cuidador de Idosos, todos cursos de formação profissional, com carga horária mínima de 1.300 h/a, exceto o último, por se tratar de um curso em formato de qualificação, com 160 h/a.

Neste aspecto é importante mencionar o fato de que no período de realização da presente pesquisa, a ETSUS não desenvolvia nenhum curso efetivamente de acordo com a

proposta de Educação Permanente, o que pode trazer certos prejuízos aos resultados, visto que a política de Educação Permanente está implícita na missão da escola.

Pela diversidade de cursos oferecidos pela escola, a variedade de formações dos profissionais credenciados também é vasta. De todo modo, destaca-se a enfermagem entre os entrevistados, reforçando os dados anteriores apontados no estudo do perfil realizado através do recadastramento. A tabela abaixo descreve a distribuição dos entrevistados segundo suas respectivas formações:

Tabela 4 – Número de docentes entrevistados, segundo a formação, n= 10.

| <b>FORMAÇÃO DOS ENTREVISTADOS</b> | <b>Nº</b> |
|-----------------------------------|-----------|
| ENFERMAGEM                        | 04        |
| ODONTOLOGIA                       | 02        |
| NUTRIÇÃO                          | 01        |
| PSICOLOGIA                        | 01        |
| FARMÁCIA BIOQUÍMICA               | 01        |
| BIOLOGIA                          | 01        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>10</b> |

Quanto à idade dos docentes, a figura 4 mostra que o grupo também foi contemplado pela diversificação, sendo composto em sua maioria (40%) por profissionais jovens, na faixa etária de 25 a 35 anos de idade e com distribuição equivalente para as faixas etárias maiores.

Infelizmente este dado não foi verificado durante a análise do perfil parcial da amostra dos potenciais docentes da escola.

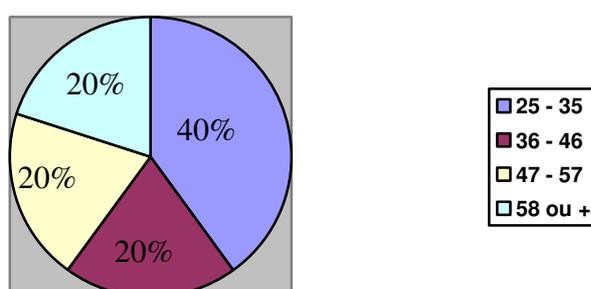


Figura 4. Distribuição de docentes entrevistados conforme faixa etária, n=10.

Quanto ao sexo dos entrevistados, a predominância do sexo feminino é claramente observada, sendo o grupo composto por oito docentes do sexo feminino e apenas dois pertencentes ao sexo masculino. Neste contexto e em articulação com a tabela anterior, o fato provavelmente deve-se pelo maior número de entrevistados serem enfermeiros, profissão tipicamente feminina em suas origens, mas que tem apresentado sensíveis mudanças neste aspecto.

Neste sentido, a Escola Politécnica Joaquim Venâncio (19) afirma que, em 1970 já se observava que a própria natureza do trabalho de algumas categorias profissionais – especialmente das atividades diretamente relacionadas ao cuidado – era tipicamente feminina. A área de enfermagem representava o exemplo típico dessa situação. Por tradição, as ocupações exercidas por mulheres eram as de parteiras, atendentes e auxiliares de enfermagem principalmente. Contudo, a participação feminina no conjunto da força de trabalho da Saúde era relativamente reduzida. Entre 1970 e 1980, a participação feminina evoluiu de 41,5% para 62,9%, indicando, portanto, uma hegemonia feminina no perfil dos trabalhadores da Saúde ao longo da década. O maior peso das mulheres na composição relativa do emprego ocorreu mais acentuadamente com profissionais de formação universitária, com tendência similar, embora menos intensa, para os trabalhadores de nível médio e elementar.

Vale acrescentar que os entrevistados do sexo masculino eram formados em odontologia e farmácia bioquímica.

### **5.2.1 Trajetória Profissional**

Para melhor compreensão da trajetória profissional dos docentes entrevistados, segue síntese do percurso de cada um deles, identificados apenas pela ordem cronológica em que ocorreram as entrevistas:

DOCENTE 01 – Formou-se em Nutrição no Rio de Janeiro em 1995, mudou-se para Campo Grande – MS por conta de uma oportunidade de emprego na Secretaria de Estado de Saúde, onde atuou durante três anos e meio dando suporte aos programas de saúde. Nesta ocasião cursou Especialização em Saúde Pública na Escola de Saúde Pública “Dr. Jorge

David Nasser”, onde passou a conhecer a ETSUS e credenciou-se. Lecionou em outras escolas técnicas da capital (municipais ou privadas) até ser chamado pela ETSUS em 2006. No momento atua também em um convênio privado de saúde na qualidade de assistente ambulatorial.

DOCENTE 02 – Formado em 1998 em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, em Campo Grande – MS, iniciou suas atividades profissionais trabalhando com os adolescentes internos na Unidades Educacionais de Internação – UNEIs, conhecidas como FEBEN em outros estados, passou por dois hospitais públicos até começar a atuar como docente na ETSUS, sendo esta sua primeira e única experiência docente. Atua na Escola há dois anos e atualmente não possui outra inserção no mercado de trabalho.

DOCENTE 03 – Após formar-se em matemática e posteriormente em odontologia, fez duas especializações, uma em Implantodontia e outra em Saúde do trabalhador. Possui consultório particular e atua também em um Instituto de Educação da prefeitura, onde leciona aulas de matemática para adolescentes e adultos. Atua na ETSUS há três anos.

DOCENTE 04 – Formou-se em Taubaté – SP no curso de Biologia, atuou durante 15 anos em um Banco de Sangue. Sendo um dos entrevistados mais jovens, com 34 anos, afirma que mudou-se para Campo Grande – MS com o fim de cursar mestrado, já com a intenção de ingressar na carreira docente. Possui vínculo CLT com uma universidade privada de Campo Grande e atua na ETSUS nos cursos noturnos há dois anos.

DOCENTE 05 – Um dos docentes com maior experiência na área, atua na ETSUS há quatro anos com intervalos mínimos. Formado em odontologia pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul em 1982, iniciou sua carreira profissional na prefeitura, abrindo posteriormente um consultório próprio. Após desenvolver grave lesão decorrente de esforços repetitivos – LER em ambas as mãos, foi obrigado a rever suas atividades. Teve sua função recolocada na prefeitura, fechou o consultório e iniciou sua atuação docente como alternativa.

DOCENTE 06 – O mais jovem dos entrevistados, com 27 anos. Formado em Enfermagem pela universidade de Uberaba – MS, teve sua primeira experiência profissional já com a docência, atuando em uma escola técnica mineira. Trabalhou na prefeitura e em um

hospital público do Araguaia – TO, mas sem afastar-se da docência. Após casar-se veio para o Mato Grosso do Sul, continuando assim suas atividades docentes na ETSUS, onde atua há dois anos, sendo esta sua única atividade profissional no momento.

DOCENTE 07 – Enfermeiro, formado no interior de São Paulo, veio para o Mato Grosso do Sul após ter sido aprovado em concurso da Secretaria de Estado de Saúde para a função de Fiscal de Vigilância Sanitária em 2003. Atuou como docente em uma universidade privada de Campo Grande durante um ano, tendo que se afastar desta pelo fato de sua função na SES exigir dedicação exclusiva. Atuante na ETSUS há cerca de dois anos, apresentou especial interesse em lecionar no Curso Técnico em Vigilância Sanitária, dado o fato dos alunos serem seus colegas de trabalho.

DOCENTE 08 – Um dos docentes com maior idade e experiência profissional, formou-se em enfermagem em Sorocaba – SP em 1981. Fez especialização em Pediatria e veio para Campo Grande – MS para trabalhar na Secretaria de Estado de Saúde em 1983, onde permaneceu até o ano de 1989, neste período participou da criação da ETSUS, ainda com outra denominação, o Centro Formador - CEFOR. Depois disso trabalhou na prefeitura e atualmente está na Santa Casa de Campo Grande.

DOCENTE 09 – O docente com mais idade, 60 anos, também participou da construção da ETSUS. Nascido em Campo Grande mudou-se para São Paulo após casar-se, onde passou a atuar como parteiro com a população ribeirinha, fez curso Técnico de enfermagem e após isto cursou Graduação em Enfermagem na Faculdade de Guarulhos, fez 08 (oito) especializações e voltou para Campo Grande em 1986. Trabalhou durante cinco anos no Hospital Universitário de MS, passando posteriormente em um concurso da SES, neste período contribuiu para a criação da ETSUS e também iniciou sua atuação docente na Escola. Após alguns anos pediu demissão do Estado por motivos pessoais e até o momento permanece sem vínculo empregatício formal com outras instituições ou mesmos com o Estado, sendo a ETSUS sua única inserção profissional.

DOCENTE 10 – Farmacêutico – bioquímico formado em 2000, após passar em um concurso, trabalha na SES como Fiscal de Vigilância Sanitária. Sua experiência docente refere-se aos cursos de capacitação que oferece aos municípios na área da Vigilância Sanitária, atuando como docente na ETSUS há dois anos.

### 5.2.2 Caminhos para a atuação docente

Quando estimulados a falar sobre os caminhos que os levaram à docência e especificamente à atuação na ETSUS, alguns docentes necessitaram de uma pausa para refletir, como se não tivessem parado para fazer tal consideração anteriormente.

Em todos os itens abordados durante as entrevistas, as opiniões e relatos surgem de forma bastante matizada.

Foi possível verificar em alguns depoimentos certo planejamento para que chegassem à docência, neste sentido a atuação docente aparece como uma opção ou uma oportunidade de trabalho.

No caso do DOCENTE 04, a docência parece fazer parte do planejamento de um projeto futuro. Após 15 anos de atuação em um Banco de Sangue, a sensação de risco de demissão o fez considerar a docência como opção:

Quando me formei não pensava em dar aula... mas percebi que ficar durante muito tempo em uma instituição privada não é interessante nem para o empregado nem para o empregador, e comecei a observar que várias pessoas que trabalhavam comigo haviam sido mandadas embora, então eu considerei a idéia de fazer um mestrado e partir para a docência, que a meu ver era uma função que me daria o mesmo retorno financeiro e com a vantagem de ter o tempo a seu favor, quanto maior a experiência mais valorizado você é.  
(DOCENTE 04).

A docência enquanto opção mostra-se associada ao prazer no trabalho e/ou como possibilidade de crescimento profissional, reconhecimento e melhoria financeira, como no relato do DOCENTE 05:

Eu já estava buscando a docência como uma outra atividade, não que me proporcionasse rentabilidade financeira e sim prazer. Estava necessitando descobrir outras formas de atuação na área da saúde, talvez até como forma de desestressar, ou para me obrigar a estudar, me manter atualizado, eu já tinha quatro cursos de especialização mas não fazia mestrado porque não pensava em ser docente. (DOCENTE 05).

Houve relatos também no sentido de sentir a docência como algo ligado à vocação, que sempre esteve presente na vida do profissional, como se chegassem à atuação na ETSUS ou em outras escolas de forma natural e até mesmo inevitável.

... eu sempre gostei de dar aula, desde que eu me lembre eu me via assim, dentro de uma sala de aula, quando vi, já estava atuando como docente. (DOCENTE 03)

Então, a docência de uma forma geral sempre esteve na minha vida. Eu iniciei a atividade docente com 12 anos de idade alfabetizando adultos, mais tarde dei aulas de história e geografia e nunca mais parei, na faculdade sempre estava ajudando os professores, e assim foi. (DOCENTE 08).

Neste sentido é importante registrar que, dos dez entrevistados, apenas três docentes não possuem outra inserção no mercado de trabalho, o que demonstra que não dependem da docência como meio de subsistência, sendo para eles um complemento, tanto salarial, mas principalmente curricular, um acréscimo em suas experiências profissionais.

Vale lembrar também que dos demais sete docentes que possuem outra inserção no mercado de trabalho, todos possuem vinculações formais com as instituições em que trabalham, sendo quatro vinculados por CLT e três concursados em instituições públicas.

### **5.2.3 – Experiências anteriores**

Os campos de atuação anteriores à docência na ETSUS incluem hospitais públicos e privados, banco de sangue, prefeituras, escolas de ensino regular, consultórios odontológicos particulares e escolas técnicas privadas.

As experiências anteriores, particularmente aquelas ocorridas no âmbito institucional, ampliaram o espectro de atividades profissionais para além da atividade assistencial e também parecem ter funcionado como uma abertura e ampliação para campos de trabalho antes não imaginados. Essa ampliação pode ter influenciado os entrevistados para considerar também a opção pela docência, como no caso da DOCENTE 01:

A Saúde (SES) foi uma grande escola pra mim, porque quando a gente se forma acha que vai ter que viver dentro de um ambulatório, mas eu não queria só isso, aí com minha experiência na saúde eu aprendi a dar palestras, a capacitar pessoas, aí eu me identifiquei, foi onde surgiu o interesse pela docência (DOCENTE 01).

É importante considerar que dos dez entrevistados, apenas três iniciaram suas atividades docentes na ETSUS, ou seja, a maioria deles já possuía experiência advinda de outras escolas e até mesmo de universidades, como é o caso de dois deles.

O fato de que a maioria dos entrevistados já apresentava experiência docente, inclusive universitária, confirma a atratividade da escola para profissionais que já tem um perfil docente e retrata a visão tida pelos mesmos referente à ETSUS não como local de passagem para se chegar a outro patamar e sim como oportunidade de desenvolvimento e crescimento, apesar do vínculo empregatício precário.

#### **5.2.4 - A ETSUS: Os sentidos da prática docente**

Este ítem trata dos elementos imaginários e afetivos do vínculo subjetivo dos docentes com seu trabalho e com a escola.

##### **5.2.4.1 – Imaginário sobre o Trabalho Docente**

Talvez possamos compreender que, a própria docência, a realização profissional daí advinda e o que poderíamos chamar como a arte de ensinar, possam cimentar o vínculo com a Escola e ser a base para a constituição de uma missão a ser cumprida por estes profissionais, e a ETSUS, enquanto organização, representa o espaço de realização deste projeto/missão, fazendo com que os docentes se sintam vinculados à ela.

A docência enquanto missão a cumprir aparece claramente em algumas falas:

A docência pra mim é uma forma de colaborar com a sociedade e contribuir com a melhoria da qualidade de vida das pessoas (DOCENTE 02).

Docência é conduzir os alunos em mundo real, para se tornarem os melhores profissionais possíveis (DOCENTE 05).

Quando questionados quanto ao significado da docência, além do sentimento de missão a ser cumprida, conforme descrito inicialmente, o contexto de troca e o ato de compartilhar foram as respostas mais citadas, mais uma vez concordando com Merhy (31) que se refere à docência como um trabalho realizado entre sujeitos, sendo interessante também destacar a compreensão dos docentes quando à sua contribuição na formação ética dos alunos:

É a oportunidade de troca de conhecimentos, conhecer pessoas, adquirir cultura, é uma luta diária e uma troca muito grande de experiências (DOCENTE 05).

É o ato de compartilhar conhecimento (DOCENTE 09).

Docência pra mim é troca, troca de experiências e crescimento mútuo (DOCENTE 03).

É uma boa oportunidade, formar o indivíduo profissionalmente e com postura ética, formar cidadãos também (DOCENTE 08).

O resultado da atuação docente de alguns professores, enquanto contribuição para a melhoria das práticas assistenciais, pôde ser avaliada por eles mesmos pelo fato de terem contato com os discentes, antes e após a formação, em seus locais de trabalho:

Eu que trabalho aqui também na Santa Casa, tenho contato com muitos egressos da escola, acompanho a atuação profissional de muitos alunos antes e depois do curso e vejo claramente o crescimento e o desenvolvimento deles, então acho que a escola atinge o objetivo dela (DOCENTE 08).

Muitos alunos meus daqui estão lá (na SES) comigo também, e é impressionante ver o crescimento deles, em tudo, não só nas questões relativas à prática profissional (DOCENTE 07).

A possibilidade de ver resultados positivos favorece a realização com o trabalho e, portanto, o investimento subjetivo dos docentes em suas atividades.

Como forma de recompensa do investimento no trabalho, Dejours (23) afirma que o reconhecimento assume grande importância na dinâmica intersubjetiva e na construção da identidade no trabalho.

Para Dejours, o reconhecimento implica uma dimensão simbólica e é fruto especialmente do julgamento dos pares e pelas autoridades institucionais, proferido por atores específicos, sendo o responsável pelo engajamento e criatividade dos membros da organização.

O reconhecimento foi apontado nas entrevistas tendo origem em diferentes ocasiões e partiu principalmente dos alunos e da direção/coordenação da escola:

A escola está depositando uma grande confiança em mim e no meu trabalho e eu sinto isso como uma forma de valorização, um retorno (DOCENTE 05).

Me sinto valorizada sempre que a escola me chama de volta e quando recebo algum tipo de homenagem dos alunos (DOCENTE 09).

Quando detecto algum problema ou discordo de alguma coisa, a coordenação sempre tanta me ajudar a resolver ou adaptar, e claro, pelo fato de se lembrarem de mim até hoje, vejo isso como reconhecimento e valorização (DOCENTE 08).

Comparando o trabalho gestor conforme compreensão de Azevedo (15) e o trabalho docente apontamos a função de liderança particularmente as funções de articulação psicossocial, sustentação do grupo, apoio, fomentação de ideais. Tais funções estariam potencialmente também presentes no trabalho de professor. Assim, a docência enquanto papel de liderança foi representado nos depoimentos abaixo:

Desde que eu me lembre eu me via dentro de uma sala de aula, na faculdade o pessoal comentava assim que eu era uma líder nata ou que eu tinha condição de trabalhar em alguma coisa onde você conduza uma situação (DOCENTE 03).

Isso é questão de liderança, gosto de organizar, as pessoas sempre acabam pedindo pra eu conduzir as situações, na docência não é diferente (DOCENTE 08).

A idéia de adaptar as aulas a cada turma e conhecer o perfil das mesmas vai de encontro com as afirmações de Barros (30) e Merhy (31), em analogia ao trabalho em saúde como trabalho interativo e neste sentido considera a docência um trabalho artesanal, que se dá no espaço intersubjetivo entre os sujeitos, cabendo ao professor contextualizar novas informações de forma criativa. A seguir alguns fragmentos interessantes neste sentido:

Eu procuro conhecer as necessidades dos alunos e juntar com os temas propostos, verifico antes o perfil da turma (DOCENTE 02).

Eu tenho que conhecer a turma, eu chego e vejo quem são as pessoas com quem eu vou trabalhar e através disso a gente vai desenvolvendo as técnicas próprias para cada turma, eu não acredito em “receita de bolo” pra docente, cada turma é de um jeito, tem que ter várias alternativas didáticas (DOCENTE 05).

#### **5.2.4.2 – Imaginário sobre a ETSUS e Vinculação Subjetiva**

Em uma feliz coincidência, duas docentes entrevistadas participaram do início das atividades da escola, demonstrando vínculo intenso, de longa data, por fazer parte da história profissional das mesmas:

“Participei da criação da Escola, desde 1986, a escola ainda se chamava CENDRHU – Centro de Desenvolvimento de Recursos Humanos, e participei disso porque trabalhava na SES, mas não tinha nenhum processo de credenciamento, só fui me credenciar depois” (DOCENTE 08).

E ainda:

“Estou aqui desde o início, quando ainda era Centro Formador, eu fazia parte da SES e participei da criação da Escola Técnica, na época só tinha o curso de Auxiliar de Enfermagem e eram muito poucos professores” (DOCENTE 09).

Os discursos acima referem-se a profissionais que no início de suas carreiras profissionais tiveram vínculo formal com a SES, participando da criação da ETSUS neste período e mesmo após o desligamento, ambos através do pedido de demissão, permaneceram todos estes anos lecionando na instituição, ainda que de forma esporádica e assim, sentem como se nunca tivessem realmente se desvinculado da mesma.

Para estes profissionais (DOCENTES 08 e 09), que acompanharam o processo de desenvolvimento da escola, os avanços são notáveis, tanto na estrutura física quanto na qualidade e variedade dos cursos oferecidos, mas em sua visão crítica apontam aspectos que merecem atenção:

Então, a escola cresceu muito nesse tempo, eu aprecio muito a organização, a estrutura e o relacionamento entre os profissionais, mas não gosto da avaliação por conceito, acho que deixa todo mundo no mesmo nível e desvaloriza o esforço de alguns (DOCENTE 09).

Acho que deveria haver uma seleção mais criteriosa desses alunos pra não acontecer como em um caso recente em que eu constatei que uma aluna não sabia ler, eu não tenho como “consertar” isso a esta altura, é um déficit muito básico, este tipo de aluno não poderia entrar (DOCENTE 08).

No conjunto das entrevistas, destaca-se que entre os docentes mais jovens (25 a 35 anos) encontram-se falas com maior conteúdo de idealizações referentes à docência, enquanto entre os docentes com mais idade, com maior experiência profissional, fizeram leituras mais críticas do processo de atuação docente.

Quando questionado aos docentes sobre o tipo de vinculação dos mesmos com a ETSUS, muitos não tinham muita clareza, sendo necessária uma breve explicação sobre a situação dos mesmos enquanto prestadores de serviços.

Mas o que me chamou a atenção foi a resposta dada por metade dos docentes entrevistados, com a seguinte expressão: “vínculo emocional”, conforme seguem alguns exemplos:

Meu vínculo é apenas emocional, apesar de todo tempo dedicado à escola. (DOCENTE 05).

Vínculo empregatício não tenho nenhum, emocional eu tenho. (DOCENTE 08).

Vínculo? Nenhum. Emocional talvez, se é que isso existe. (DOCENTE 07).

A esse respeito Enriquez (27), afirma que os sujeitos se ligam à organização por vínculos não apenas materiais, mas acima de tudo, afetivos e imaginários.

Embora os afetos incluam sentimentos positivos, deve-se lembrar também dos negativos- ódio, rejeição por exemplo, contudo, no caso dos docentes da ETSUS a vinculação afetiva relacionada a um investimento psíquico positivo/amoroso parece dominante.

O imaginário partilhado inclui o próprio vínculo afetivo, o sentimento, conforme as palavras de Enriquez (27 p. 57) “*não se trata unicamente de querer coletivamente, trata-se de sentir coletivamente*”, e este sentimento por sua vez, está ligado a uma certa idealização, de nós mesmos e do projeto comum para que haja mobilização em sua realização.

Parece que algum nível de idealização volta-se para a Escola, para o campo da saúde pública e para o trabalho realizado, possibilitando considerar perspectivas de futuro, como por exemplo:

Eu sinto verdadeiro prazer de estar aqui, não é uma relação política ou coisa parecida, estou muito feliz e tenho muitas expectativas quanto ao meu futuro aqui dentro (DOCENTE 05).

Meu interesse na ETSUS foi a ligação da escola com a saúde pública, aqui também posso conhecer pessoas que estão na área, ter acesso à cursos, posso me expor como profissional, acredito que tenho muitas chances de crescer aqui. Me identifiquei aqui, me encontrei como professora, a docência me conquistou muito (DOCENTE 01).

O fato de você participar da vida dessas pessoas é muito importante, é gratificante, ajudar a abrir novos horizontes e ver os olhos deles brilharem eu gosto muito (DOCENTE 02).

Assim, apesar das dificuldades vividas pela ETSUS, apesar da precariedade do vínculo, certa idealização da escola enquanto organização parece se manter e ainda ser a base dos discursos referentes à estrutura física e recursos humanos:

A ETSUS é diferente das outras escolas, é bem organizada e eu acho isso essencial, tem diálogo entre todos, coordenação, professores, pedagógico, etc. São todos muito acessíveis (DOCENTE 08).

A ETSUS, enquanto sistema imaginário surge também como chave para novas conquistas profissionais:

A ETSUS acabou me abrindo algumas portas, este mês a prefeitura me indicou para ser tutor do curso de especialização do GERHUS, que é referente à gestão de unidades de saúde, devido a minha experiência como docente na ETSUS, aí você acaba conhecendo mais pessoas, agora de alguma forma já estarei atuando também na Escola de Saúde Pública. (DOCENTE 05).

Eu espero crescer, tenho a pretensão de um dia chegar ao mestrado na Escola de Saúde Pública, ministrar aulas nos cursos de especialização, não queria ficar só na área técnica, mas acho que dá pra conciliar os dois, não é um processo, acho que aqui só vai somar a experiência e nunca mais quero me afastar. (DOCENTE 01).

Dessa forma, é possível afirmar que os docentes entrevistados construíram um imaginário positivo com relação à escola e ao trabalho docente realizado, o que lhes permite agir de forma criativa, o que corrobora com a leitura de Enriquez (24) que afirma ser o imaginário quem fecunda o real e funda uma dinâmica criativa.

Chama atenção que apesar do vínculo empregatício precário no grupo pesquisado, é dominante, ao contrário de nossas hipóteses, o investimento subjetivo no trabalho docente que se expressa de muitas maneiras, seja no imaginário dominante sobre a escola, sobre o sentido do trabalho docente realizado, incluindo diferentes formas de agir, buscando qualificar o trabalho desenvolvido, sendo comum entre os docentes a tentativa de dinamizar e singularizar as aulas de acordo com o público.

#### **5.2.4.3 – Fragilidade do Vínculo Formal**

Embora esteja presente de modo dominante um imaginário sobre a escola e sobre o trabalho docente que favorecem os vínculos subjetivos positivos, deve ser destacada uma outra faceta também presente nos relatos.

Assim, embora tenham grande importância nos relatos sentimentos de realização e investimento no trabalho, por outro lado, a falta de reconhecimento e o sentimento de desvalorização também foi manifestado, sendo expressos tanto no que se refere ao valor das horas/aula e atraso dos pagamentos como também em função da precarização dos vínculos.

Ainda que o investimento esteja presente no discurso da maioria dos entrevistados, a fragilização do vínculo com a escola tem repercussões no vínculo subjetivo dos mesmos, trazendo sentimentos de insegurança e instabilidade:

Olha, até o ano passado quando eu ainda atuava na “ponta”, essa falta de vínculo pra mim não tinha o menor problema, hoje em decorrência da minha inutilização para a odontologia essa situação já me preocupa um pouco, então hoje eu penso que se existisse um vínculo formal com a escola seria extremamente importante (DOCENTE 05).

A precarização do vínculo me traz uma certa ansiedade, porque você fica sempre na expectativa de que se chegar alguém com uma pontuação maior que a sua vão te substituir (DOCENTE 03).

Eu conheço o trabalho de algumas pessoas daqui, gosto do trabalho delas, mas sabe como eu me sinto? Parece que se essas pessoas com quem eu me relaciono saírem da escola por algum motivo, meu vínculo acaba, meu vínculo é com elas, não com a instituição (DOCENTE 07).

A esse respeito Sennett (22) afirma que as redes institucionais contemporâneas, caracterizadas pela “força dos laços fracos”, ou seja, pelas formas passageiras de inserção, afetam o compromisso e a cooperação dos indivíduos às organizações. O relato seguinte exemplifica esta situação:

Esta situação me incomoda extremamente, parece que essa falta de vínculo com escola deixa tudo meio “solto”, por exemplo, eu sei que foram marcadas várias reuniões pedagógicas e que nem eu nem meus colegas comparecemos, mas veja bem, como é que eu vou deixar as minhas atividades da vigilância pra participar de uma reunião? Acho que se ganhasse hora/aula pra isso, pra fazer planejamento de ensino, etc. todo mundo viria, mas sem vínculo nenhum não dá, a vigilância vai ser sempre a prioridade. Talvez se tivesse um vínculo temporário, acho que deveria ter é um quadro fixo de professores mesmo (DOCENTE 07).

A questão da remuneração se reflete em algumas estratégias individuais como no caso de docentes que criam alternativas particulares para desempenharem sua função, como forma de compensação à situação imposta pela instituição, como no relato de um dos entrevistados, que afirma ter reduzido sua própria carga horária, ministrando aproximadamente 50% do tempo estipulado em hora/aula, por não se sentir remunerado suficientemente, e afirma:

Eu já tive várias experiências, deu pra ver que o pessoal gostou, mas pude perceber também que se você não corresponder exatamente ao que está determinado, às vezes eles acabam te cortando, então acho que é uma valorização em parte (DOCENTE 03).

Reforçando essa linha de análise é interessante relatar uma cena presenciada informalmente por mim na Escola. Recordo de uma situação recente, onde um docente, que não foi entrevistado por não preencher aos critérios de seleção estabelecidos na metodologia, irritado com o valor da hora/aula, abandonou a disciplina que estava ministrando sem qualquer aviso prévio, faltando apenas 16 h/a das 100h/a determinadas no projeto do curso.

Este fato trouxe grande prejuízo aos alunos, que não foram avaliados corretamente e tiveram que se adaptar à dinâmica de outra professora ao final da disciplina, e me faz refletir sobre a influência da precarização dos vínculos dos docentes sobre a própria instituição, que se vê também fragilizada e sem governabilidade para exigir maior compromisso ou mesmo “punir” tais condutas pouco profissionais.

...acho que a escola me valoriza bastante, quem não valoriza o professor é o responsável pelo pagamento, pelo estabelecimento do valor da hora/aula (DOCENTE 09).

...eu sei que isso não compete à escola, mas a questão do pagamento, eu acho que atrasa muito e o valor também é muito baixo, então nesse sentido eu acho que os professores são muito cobrados e não tem retorno (DOCENTE 03).

Assim, dificuldades/problemas em esferas objetivas se refletem no âmbito simbólico e podem representar obstáculos ao reconhecimento, podendo também dificultar o vínculo subjetivo dos profissionais à ETSUS e dessa forma prejudicar a qualidade do serviço prestado.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos resultados da presente pesquisa foi baseada nos dados do credenciamento e nas entrevistas e apontam para as seguintes considerações:

No que se refere ao perfil parcial dos docentes credenciados na ETSUS, a situação encontrada foi na maior parte composta por aspectos positivos.

A grande maioria dos docentes (92,5%) possui outra inserção no mercado de trabalho, não dependendo exclusivamente da atividade docente, infelizmente não foi possível verificar a precariedade ou não desses vínculos por não constarem informações a esse respeito nas fichas do credenciamento.

Há também um número significativo de professores com experiência docente em outras instituições (16,6%), inclusive universidades, conferindo maior credibilidade aos cursos oferecidos pela escola.

Outro dado importante refere-se à escolaridade dos docentes, que em grande parte (77%) apresentam cursos de pós-graduação, incluindo mestrado e doutorado.

Por outro lado, 47% dos potenciais docentes não possuem nenhuma formação pedagógica.

A análise das entrevistas foi pautada na abordagem da psicossociologia francesa e considerou as categorias de Trajetória profissional, Caminhos para a atuação docente, Experiências anteriores, Os sentidos da prática docente, o Imaginário sobre o trabalho docente, o Imaginário sobre a ETSUS e vinculação subjetiva e a Fragilidade do vínculo formal.

Neste sentido as experiências anteriores, logicamente, são em sua quase totalidade ligadas à área da saúde, mas incluem também escolas regulares e universidades e parecem ter influenciado na escolha da atividade docente pelos profissionais entrevistados.

O vínculo é caracterizado especialmente pela face afetiva – “é emocional”, os docentes da escola se sentem ligados à instituição de forma subjetiva, através da relação com

os técnicos, coordenadores e alunos e pela idealização da docência enquanto missão a ser cumprida.

A docência também assume o sentido de troca e aprendizagem recíproca, no entanto a idéia de ensino tecnicista que se desenvolve através de aulas expositivas, onde o professor é o detentor do conhecimento e os alunos representam os “recipientes” a serem preenchidos, ignorando suas vivências anteriores também se encontram presentes.

São destacadas também a dimensão ética e cidadã da atividade docente e sua real contribuição à melhoria do trabalho em saúde.

O investimento subjetivo na atividade docente expressa-se de modo particular na tentativa de dinamizar as aulas ministradas e adaptá-las às singularidades de cada turma, bem como às especificidades de cada aluno.

O reconhecimento é sentido principalmente por parte da coordenação/direção da escola e pela recíproca dos alunos durante as aulas. Homenagens oferecidas em ocasiões de formatura e novos convites para ministrar aulas também configuram formas de valorização e reconhecimento.

Em contrapartida, a desvalorização e falta de reconhecimento são representadas principalmente pelo baixo valor das horas/aula e pela demora em recebê-las.

Assim, é possível identificar efeitos da precarização do vínculo empregatício sobre a prática docente dos professores da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão” e sobre a subjetividade dos mesmos expressos pelas insatisfações apontadas na esfera remuneratória em alguns momentos nas condutas de alguns docentes.

Ficou claro que os docentes aspiram maior capacidade de negociação da remuneração, de toda forma, é importante ressaltar que os efeitos da precariedade do vínculos formais de trabalho observados mostram uma força menor do que tínhamos inicialmente pressuposto. Apesar da fragilidade do vínculo, ficaram claros o investimento subjetivo e a idealização da atividade docente na maior parte dos depoimentos, mostrando-se minimizados os possíveis efeitos negativos sobre a identidade dos profissionais como docentes.

A precarização do vínculo parece refletir sobre a adesão dos professores à ETSUS através do baixo comparecimento dos mesmos às reuniões pedagógicas e na falta de compromisso com as atividades docentes ao abandonar as disciplinas em andamento, porém é necessário concordar que esses pontos foram pouco abordados nas entrevistas.

Assim, propõe-se que seja dada prioridade à política de Educação Permanente através de atividades internas direcionadas à aproximação dos técnicos e docentes da escola às portarias referentes à EP e oficinas abordando metodologias que efetivem sua prática.

A regularização do vínculo empregatício dos docentes da escola, a meu ver, escapa à governabilidade da Escola, sendo objeto de política estadual e federal e deve ser contemplada de alguma forma pela política de Desprecarização da Saúde. De todo modo, a pesquisa oferece elementos para que a Escola seja protagonista no debate sobre a precarização junto aos atores institucionais com maior poder decisório sobre as políticas de gestão do trabalho.

No entanto, pode ser estudada a hipótese de se prever uma determinada carga horária remunerada nos projetos dos cursos, reservada à elaboração de planos de aula e participação em reuniões pedagógicas, o que exigiria maior compromisso dos docentes.

Cabe ainda pontuar alguns fatores complicadores durante o processo de desenvolvimento da pesquisa, entre eles:

A restrição de informações disponíveis para analisar o perfil dos docentes da ETSUS, sendo necessário basear-se unicamente nos dados do credenciamento e este não oferecia todas as informações necessárias.

O fato da pesquisadora ser coordenadora de um dos cursos técnicos pode ter influenciado de alguma forma as entrevistas realizadas com os docentes que lecionam neste curso.

O calendário do curso com prazos consideravelmente reduzidos dificultaram a realização da pesquisa e aliado a isto, a dificuldade da pesquisadora em absorver tão denso referencial teórico.

## REFERÊNCIAS

1. Escola Nacional de Saúde Pública. Fundação Oswaldo Cruz. **V Encontro Nacional de Escolas de Governo em Saúde**. A Rede de Escolas de Governo e o Desafio da Formação em Saúde Pública para o SUS na Conjuntura Atual. Rio de Janeiro: Editora da FIOCRUZ, 2007.
2. Ceccim, R. B.; Ferla, A. A. **Educação Permanente em Saúde**. In: Dicionário da Educação Profissional em Saúde / Organizado pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio e Estação de Trabalho Observatório de Técnicos em Saúde. Rio de Janeiro: EPSJV, 2006.
3. Pereira, I. B.; Ramos, M. N. Educação Profissional em Saúde. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006).
4. Ferreira, A. C. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais, In: **A globalização e as ciências sociais**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2005.
5. Antunes, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Cortez; Campinas – SP: editora da Universidade Estadual de Campinas, 2008.
6. Pereira, L. C. B. **A Reforma do Estado dos Anos 90: Lógica e Mecanismos de Controle**. Cadernos MARE da Reforma do Estado. Brasília – DF: 1994.
7. Nascimento, V. B. SUS: Pacto Federativo e Gestão Pública. Ed. Hucitec/CESCO. São Paulo: 2007.
8. Sader, E. **Notas Sobre a Globalização Neoliberal**. In: Estado, Sociedade e Formação Profissional em Saúde: contradições e desafios em 20 anos de SUS./ Gustavo Correa Matra Júlio César França Lima (orgs). Editora Fundação Oswaldo Cruz/Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, RJ: 2008.
9. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde. **Observatório de Recursos Humanos em Saúde no Brasil: estudos e análise** / [André Falcão do Rego Barros (Org.) et al.] Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
10. Castel, R. **As Metamorfoses da Questão Social**, uma crônica do salário. 7 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

11. Dedecca, C. S. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira.** In: Colóquio Internacional “Novas formas do trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada”. São Paulo, 2006.
12. Mattoso, J. E. L. **A desordem do trabalho.** São Paulo: editora Página Aberta, 1995.
13. Rifkin, J. **O Fim dos Empregos.** São Paulo. M. Books: 1997.
14. Fleury, S. **Reforma do Estado, Seguridade Social e Saúde no Brasil.** In: Estado, Sociedade e Formação Profissional em Saúde: contradições e desafios em 20 anos de SUS./ Gustavo Correa Matra Júlio César França Lima (orgs). Editora Fundação Oswaldo Cruz/Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, RJ: 2008.
15. Azevedo, C. S. **O trabalho de diretores de hospitais públicos do Rio de Janeiro.** 351 f. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005.
16. Cardoso Jr., J. C. **Macroeconomia e mercado de trabalho no Brasil:** Trajetória recente e tendência aparente, In: Observatório de Recursos Humanos em Saúde (Plano Diretor 2006 do Observa RH/NESP). Brasília – DF: editora da Universidade de Brasília, 2006.
17. Paim, J. S. **Reforma Sanitária Brasileira: avanços, limites e perspectivas.** In: Estado, Sociedade e Formação Profissional em Saúde: contradições e desafios em 20 anos de SUS.
18. Nogueira. R. P. **Problemas de Gestão e Regulação do Trabalho no SUS.** Observatório de Recursos Humanos em Saúde. Brasília: 2003.
19. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Estação de Trabalho Observatório dos Técnicos de Saúde (Orgs.) **Trabalhadores técnicos em saúde: formação profissional e mercado de trabalho.** Relatório final. Coordenado por Renata Reis. – Rio de Janeiro: Estação de Trabalho Observatório dos Técnicos em Saúde. 2003.
20. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Gestão do Trabalho e da Regulação Profissional em Saúde. **Agenda positiva do Departamento de Gestão do Trabalho e da Regulação Profissional em Saúde.** Brasília: 2005.
21. Machado, M. H. **Ações Estratégicas do DEGERTS na Constituição do SUS.** In: Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde: Ações e

- Reflexão. Antenor Amâncio Filho e Sérgio Pacheco de Oliveira (orgs). RJ: Ministério da Saúde/Secretaria de Gestão da Educação na Saúde e Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz. 2009.
22. Sennett, R. **A corrosão do caráter, conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 12 ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.
  23. Dejours, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Selma Lancman & Laerte Idal Sznelwar (Orgs). 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.
  24. Enriquez, E. **A Organização em Análise.** Petrópolis-RJ: Vozes, 1997.
  25. \_\_\_\_\_, E. **A Interioridade está acabando?** In: Levy, A. et al/MACHADO et al.(orgs.) **Psicossociologia: Análise Social e Intervenção.** Petrópolis. Vozes: 1994.
  26. \_\_\_\_\_, E. **O Papel do Sujeito Humano na Dinâmica Social.** In: Levy, A. et al/MACHADO et al. (orgs) op. cit. 1994 c.
  27. \_\_\_\_\_, E. **O Vínculo Grupal.** In: Levy, A. et al/MACHADO et al. (orgs) op. cit. 1994b.
  28. Azevedo, C. S. Liderança e processos intersubjetivos em organizações públicas de saúde. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva.** v.7, n.2. São Paulo: 2002.
  29. Perrenoud, P. et al. **Formando professores profissionais, quais estratégias? quais competências?** 2 ed. São Paulo: Artmed, 2001.
  30. Barros, R. D. B. Grupo: estratégia na formação. In: **Trabalhar na escola? Só inventando o prazer.** Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001.
  31. Merhy, E. E. **Saúde, a cartografia do trabalho vivo em ato.** 3 ed. São Paulo: Hucitec, 2007.
  32. Azevedo C. S. A dimensão imaginária e intersubjetiva das organizações de saúde: implicações para a mudança organizacional. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva.** São Paulo: 2008. Disponível em: [www.abrasco.org.br/cienciasaudecoletiva/artigos](http://www.abrasco.org.br/cienciasaudecoletiva/artigos). Acesso em: 06.04.08.

33. Minayo, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.
34. Minayo, M. C. S. (Org.). **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: editora Fiocruz, 2005.
35. Barus-Michel, J. **O Sujeito Social**. Belo Horizonte: Pucminas, 2004.
36. Cochran, W. **Sampling Techniques**. New York: John Wiley & Sons, 1977.
37. Machado, M. H. Debatendo o ato médico. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva**. Vol. 10 supl. 0 Rio de Janeiro, set./dez. 2005.
38. Demo, P. **A cultura da Anhanguera Educacional: as crenças e valores, o bom professor, a pesquisa e a avaliação institucional como instrumento de melhoria da qualidade** / Antonio Carbonari Neto, Maria Elisa Ehrhardt Carbonari, Pedro Demo (orgs). Valinhos, SP: Anhanguera Publicações, 2009.
39. Libâneo, J.C. Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas. **Educar**. Curitiba: Editora da Universidade federal do Paraná, 2001.
41. Demo, P. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 2008.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

### ➤ Histórico da ETSUS

Há quanto tempo você atua como docente da ETSUS?

Como você vê a proposta da ETSUS “Professora Ena de Araújo Galvão”?

Como você vê a atuação da ETSUS hoje?

Fale de seu percurso profissional.

### ➤ Vínculo formal com a ETSUS

Qual é o seu vínculo com a ETSUS?

Qual a sistemática de seu trabalho na ETSUS?

Você tem outras atividades profissionais? Quais?

### ➤ Vínculo subjetivo com a ETSUS

Como tem sido sua experiência no trabalho na Escola?

Que motivações o trouxeram para esta instituição/atividade?

Como você imagina seu futuro profissional? Que expectativas você tem no trabalho docente na Escola?

### ➤ Representações/imaginário da prática docente

Como você vê a sua atuação docente?

Fale um pouco de seus alunos e de sua relação com eles.

Quais as maiores realizações e dificuldades existentes no cotidiano de seu trabalho?

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**

### **PRECARIZAÇÃO DE VÍNCULO E SUAS IMPLICAÇÕES SUBJETIVAS PARA OS DOCENTES DA ESCOLA TÉCNICA DO SUS “PROFESSORA ENA DE ARAÚJO GALVÃO”.**

#### **Explicação do problema:**

A Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão” não possui um quadro permanente de docentes, trabalhando através de credenciamento dos mesmos que passam a ser prestadores de serviço na referida Escola, constituindo vínculo precário da grande maioria dos professores, excetuando-se alguns poucos servidores efetivos que desenvolvem, entre outras, a função docente.

A influência do trabalho sobre a identidade dos indivíduos é estudada por alguns autores como Sennett e Dejours, que trabalham também as implicações subjetivas da precarização do vínculo sobre o compromisso dos trabalhadores com a organização.

Fatores como baixa adesão dos docentes aos cursos de capacitação pedagógica e demora em cumprir com as atividades próprias da docência apontam para a hipótese de que parte dos docentes veja a profissão como um simples complemento, tanto salarial quanto curricular.

**Sua participação é inteiramente voluntária** e se você decidir **não** participar, nada lhe acontecerá. É importante você saber que pode desistir de participar desta pesquisa a qualquer momento, mesmo após a assinatura do termo de consentimento.

**Objetivos do estudo e destino final da pesquisa:** Com esta pesquisa pretendemos examinar o perfil parcial dos docentes da Escola Técnica do SUS “Profª Ena de Araújo Galvão” e compreender as implicações do vínculo empregatício precário sobre a identidade e compromisso profissional dos mesmos.

**Procedimentos:** Se você aceitar participar dessa pesquisa, você participa de uma entrevista e de um grupo focal. Todas as suas informações serão estritamente confidenciais e você não precisa responder a nenhuma pergunta que não deseje. A entrevista será gravada, para que as suas informações sejam transcritas de forma fiel.

Não há necessidade do uso de qualquer material biológico.

**Confidenciabilidade:** Todas as suas informações serão estritamente confidenciais e você não será identificada (o) em nenhuma apresentação dos resultados desta pesquisa. Para que você possa se sentir bem à vontade para participar da entrevista e do grupo focal, antes de assinar esse documento, você deve esclarecer com a pesquisadora qualquer dúvida que você tenha em relação a esta pesquisa.

**Riscos e/ou desconfortos previsíveis:** A participação nesta pesquisa não está associada a nenhum risco para a sua saúde. O tempo gasto na entrevista e no grupo focal é variável, dependendo do desenvolvimento dos participantes.

**Benefícios para os participantes:** Com sua participação, você estará contribuindo para a elaboração propostas e estratégias que minimizem ou até mesmo revertam o problema acima citado e os resultados serão compilados em uma dissertação de mestrado com possível elaboração de artigo científico para publicação em revistas científicas e congressos.

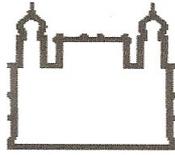
**Conseqüência da decisão de abandonar o estudo:** A sua participação nesta pesquisa é voluntária e a recusa em participar não levará a nenhuma mudança em relação a você e sua família. Você pode desistir de participar da pesquisa no momento em que desejar sem que seja penalizada (o) por isso.

**Esclarecimento de dúvidas:** Se você desejar conversar com alguém para esclarecer alguma dúvida sobre esse estudo, ou por achar que não foi informada(o) adequadamente, ou por se sentir prejudicada(o) por ter participado da pesquisa, ou ainda por desejar perguntar alguma coisa relacionada à entrevista ou grupo focal, você pode procurar a pesquisadora através dos telefones: (67) 3345-8049 / (67) 8412-5991 ou ainda entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, situada à Rua Leopoldo Bulhões, nº. 1480 - Térreo, Manguinhos Rio de Janeiro RJ, CEP: 21041-210, ou pelo telefone (21) 2598-2863.

Se você aceita participar deste estudo coloque seu nome e assine este termo de consentimento livre e esclarecido.

Nome:- .....

Assinatura:- ..... Data:    /    /    .



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz  
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca  
Comitê de Ética em Pesquisa



Rio de Janeiro, 15 de junho de 2009.

O Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – CEP/ENSP, constituído nos Termos da Resolução CNS nº 196/96 e, devidamente registrado na Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP, recebeu, analisou e emitiu parecer sobre a documentação referente ao Protocolo de Pesquisa, conforme abaixo, discriminado:

**PROTOCOLO DE PESQUISA CEP/ENSP - Nº 54/09**  
**CAAE: 0069.0.031.000-09**

**Título do Projeto:** “Precarização de vínculo e suas implicações subjetivas para os docentes da Escola Técnica do SUS “Professora Ena de Araújo Galvão””

**Classificação no Fluxograma:** Grupo III

**Pesquisadora Responsável:** Denise Rodrigues Fortes

**Orientadora:** Creuza da Silva Azevedo

**Instituição onde se realizará:** Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca - ENSP/FIOCRUZ

**Data de recebimento no CEP-ENSP:** 17 / 04 / 2009

**Data de apreciação:** 13 / 05 / 2009

**Parecer do CEP/ENSP:** Aprovado. (Recomendamos inserir no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido o endereço e telefone institucional da pesquisadora).

Ressaltamos que a pesquisadora responsável por este Protocolo de Pesquisa deverá apresentar a este Comitê de Ética um relatório das atividades desenvolvidas no período de 12 meses a contar da data de sua aprovação (*item VII.13.d., da resolução CNS/MS Nº 196/96*) de acordo com o modelo disponível na página do CEP/ENSP na internet.

Esclarecemos, que o CEP/ENSP deverá ser informado de quaisquer fatos relevantes (incluindo mudanças de método) que alterem o curso normal do estudo, devendo a pesquisadora justificar caso o mesmo venha a ser interrompido.

  
PROF. SERGIO REGO  
Coordenador do Comitê de  
Ética em Pesquisa  
CEP/ENSP