

PARTICIPAÇÃO

Revista do Decanato de Extensão da Universidade de Brasília - Ano 12 - nº 21 - junho de 2012 - ISSN 1677-1893



Trabalho e desenvolvimento humano

PARTICIPAÇÃO

Revista do Decanato de Extensão

Universidade de Brasília

Ano 12 - nº 21 - junho/2012 - ISSN 1677-1893

Periodicidade: semestral

Tiragem: 2.000 exemplares

R 454

Revista Participação / Álvaro Sebastião Teixeira Ribeiro, Editor-científico;
Sonia Ramos Cruz, Editora. _ ano 12, n 21 (jun. 2012) _ Brasília:
Univesidade de Brasília, Decanato de Extensão, 2012

ISSN 1667-1893

1.Trabalho. 2. Desenvolvimento Humano. 3. Projetos de Extensão. I.
Ribeiro, Álvaro Sebastião Teixeira (ed) II. Cruz, Sonia Ramos (ed.).

CDU 378.147.867

Os caminhos do Flaac 2102 levam a um só lugar: a integração cultural.

O Flaac 2012, que integra as comemorações dos 50 anos da UnB, vai apontar novos percursos para um entendimento mais amplo de nossas raízes e influências culturais. Com a programação organizada nos Caminhos da África, da América Latina e Afro-latinos, o Festival valoriza saberes ancestrais e irmãos, dialogando sempre com os reflexos culturais, sociais e políticos que reverberam em nosso país. Os caminhos são três, mas o ponto de chegada é um só: a integração cultural.



FLAAC2012

Festival Latino-americano
e Africano de Arte e Cultura



UnB



50
1962
2012

EDITORIAL

O Decanato de Extensão saúda a edição número 21 da Revista Participação, nesta oportunidade em que atualizamos a sua publicação. Em torno da temática “Trabalho e desenvolvimento humano” articula-se rica produção, que aborda aspectos diversificados da matéria que constitui o universo da prática da extensão universitária, como uma ação que situa as pessoas como foco do desenvolvimento..

Focar indivíduos e grupos sociais como centros do desenvolvimento, para além das dimensões econômicas, implica ação extensionista que promova as potencialidades desses atores, mediante o aumento das suas possibilidades para o exercício da liberdade e autonomia nos seus modos de levar a vida que eles valorizam.

Nessa perspectiva, o desenvolvimento humano traduz-se na melhora da qualidade de vida dos cidadãos, a qual é mediada pelo aumento da capacidade de satisfação das suas necessidades básicas e complementares e o exercício pleno dos seus direitos.

São nove artigos apresentados cujos temas abordam desde experiências de capacitação de pais e familiares para o cuidado de recém-nascidos prematuros, como na sequência, a capacitação de pequenos empresários para o empreendedorismo inovador; a *accountability* na promoção do património histórico; a natureza do trabalho do cuidado em saúde; a diversidade e igualdade de gênero no desenvolvimento da carreira de executivas em um Hospital Universitário; a desmistificação do Orçamento participativo para uma comunidade em área de vulnerabilidade social e, por fim, revela trajetória do curso de extensão Ética na administração pública.

As experiências relatadas, ao mesmo tempo em que nos sugerem uma imagem caleidoscópica de possibilidades do “que fazer” na extensão universitária, exemplificam aspectos da condição humana, geradora de necessidades, capazes de configurar um feixe de projetos, os quais podem ser articulados na forma de Programas de extensão territorialmente focalizados, articulados com políticas públicas, direcionados e intencionalizados para o desenvolvimento loco-regional.

Reiteramos, portanto, a nossa convicção de que o avanço da prática extensionista se opera mediante a produção de conhecimentos sistematizados, voltados para a emancipação dos atores nela envolvidos e da sociedade como um todo.

Outro aspecto a salientar sobre esta edição é que seus artigos exemplificam matizes que devem ser identificados e valorizados nos contextos das experiências em andamento, como condição de dar conta das suas complexidades. É condição, também, para a garantia da interação dialógica, da interdisciplinaridade, da interprofissionalidade, do impacto na formação do estudante e da transformação social.

Boa leitura a todos (as)!

Oviromar Flores

Decano de Extensão - Presidente do Conselho Editorial

PARTICIPAÇÃO

Revista do Decanato de Extensão da Universidade de Brasília

Ano 12 - nº 21 – junho de 2012 - ISSN 1677-1893

Periodicidade: semestral

Tiragem: 2.000 exemplares

Reitor

José Geraldo de Sousa Júnior

Vice-Reitor

João Batista de Sousa

Decano de Extensão

Oviomar Flores

Decano de Ensino de Graduação

José Américo Soares Garcia

Decano de Pesquisa e Pós-Graduação

Isaac Roitman

Decano de Administração

Eduardo Raupp

Decana de Assuntos Comunitários

Carolina Cássia Batista Santos

Decano de Planejamento e Orçamento

Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha

Decana de Gestão de Pessoas

Gilca Ribeiro Starling Diniz

Diretora Técnica de Extensão – DTE/DEX

Eliane Aparecida dos Santos

Diretor de Desenvolvimento e Integração Regional – DDIR/ DEX

Mário Ângelo Silva

Diretor da Casa da Cultura da América Latina – CAL/DEX

Zulu Araújo

Diretora de Capacitação e Formação Continuada – Interfo- co/DEX

Jodette Guilherme Amorim

Conselho Editorial

Oviomar Flores (Presidente)

Alejandro A. Cerletti (Universidad de Buenos Aires-UBA)

Alexandre Bernardino Costa (DEX/UnB)

Alfredo Balduino dos Santos(UDESC)

Ana Paula Morais Fernandes (USP)

Bernardina Maria de Souza Leal (UFF)

Claudete Izabel Funguetto (Unipampa/RS)

Cláudia Mendonça Magalhães Gomes Garcia (UCB)*

Clayton Quirino Mendes (FAV/UnB)

Conceição Gislaine Nóbrega L. de Salles (UFAL)

Domingos Sávio Coelho (IP/UnB)

Elisabete Maria Oliveira (UDESC)

Fabiana Nunes de Carvalho Guimarães (UCB)

Fátima Lucília Vidal Rodrigues (FE/UnB)

Jane Dullius (FEF/UnB)

Leila Chalub Martins (FE/UnB)

Lucas Ramalho Maciel (SESU/MEC)

Lúcia Helena C.Z. Purino (IP/UnB)

Maria das Neves (UERR)

Maria de Fátima R. Makiuchi (FIS/UnB)

Ormezinda Maria Ribeiro

Paulino de Jesus Francisco Cardoso (UDESC)

Paulo Sergio de Andrade Bareicha (FE/UnB)

Perci Coelho de Souza (SER/UnB)

Rejane Maria da Costa Figueiredo (FUP/UnB)

Renato Hilário dos Reis (FE/UnB)

Rosângela de Azevedo Corrêa (FE/UnB)

Sergio Luiz Antunes Neto Carreira (SEEDF)

Sérgio Luiz da Silva (UFSCar)

Sônia Marise Salles Carvalho (FE/UnB)

Vera Márcia Marques Santos (UDESC)

Walter Omar Kohan (UERJ)

Consultora Ad hoc – Dione Oliveira Martins (FAC/UnB)

Editor Científico: Álvaro Sebastião Teixeira Ribeiro

Editora: Sonia Ramos Cruz

Editora Assistente: Ádria Chaves Duarte Tavares

Editor-gerente do SEER: Marcus Vinicius Lima Martins

Capa e Diagramação: Marcus Vinicius Lima Martins

Revisão: Editorial Abaré

Decanato de Extensão - DEX

Prédio da Reitoria - Campus Universitário Darcy Ribeiro

70.910.900 - Brasília-DF Brasil - Fax: (55 61) 3273 7122

Telefones: (55) (61) 3107 0326 e 3107 0330

redex@unb.br - www.unb.br/porta/extendao/

Divisão de Publicação e Relacionamento – DPR/DTE/DEX

www.revistaparticipacaodex.unb.br

E-mail: participacao@unb.br,

http://seer.bce.unb.br/index.php/participacao/

SUMÁRIO

Artigos

- 8** ————— **Elaboração e aplicação do manual para familiares de lactentes pré-termo que apresentam atraso do desenvolvimento**
Tathiana Corrêa Rangel, Ana Eliza Rios de Araújo Mathias e Laura Cristina Dias Rocha e Rosane Carla A. de Castro
- 15** ————— **Extensão universitária na capacitação de empresários de cursos de curta duração a distância para o empreendedorismo inovador**
Karen Virgínia Ferreira, Fernanda Coelho Oliveira, Marina Campos Dessen e Luis Afonso Bermúdez
- 23** ————— **Extensão, Comunicação e Accountability na promoção do Patrimônio Histórico de Planaltina**
Fernando de Oliveira Paulino, Marcelo Ximenes Aguiar Bizerril, Juliana Soares Mendes, Leyberson Pedrosa, Eliana Machado dos Santos, Jairo Faria, Mel Blail Gallo, Paulo Victor Chagas, Ingrid Peixoto e Jonathan Reis
- 31** ————— **É muito duro esse trabalho. Notas sobre um projeto de extensão em Antropologia**
Soraya Resende Fleischer, Luiza Rabello, Marcos Alvarenga, Monique Batista, Natharry Almeida e Polliana Esmeralda,
- 42** ————— **Diversidade e igualdade de gênero: uma análise do desenvolvimento da carreira de executivas do Hospital Universitário de Brasília-HUB**
Ana Paula Caio Zidório
- 52** ————— **Participação da criança na mídia: direitos e desrespeitos**
Vânia Lúcia Quintão Carneiro
- 61** ————— **Extensão universitária na desmistificação do orçamento público: a experiência com a cidade Estrutural-DF**
Newton da Silva Miranda Júnior, Felipe Bezerra Perminio e Karla Inez Leitão
- 67** ————— **Proposta de curso de extensão universitária Ética na Educação Pública**
Ligia Pavan Baptista

O futuro do trabalho: o que pensam os jovens do Projeto Novos Olhares

Maria da Conceição da Silva Freitas, Cauan Braga da Silva Cardoso e Raul Henrique Athayde Braz



Semana **Universitária**

Ciência, Inovação Tecnológica e Sociedade:
o projeto da UnB 5 décadas depois

22 a 26 out de 2012 | Universidade de Brasília

Inscrições gratuitas!

www.semanauniversitaria.unb.br

 facebook.com/SemanaUniversitaria

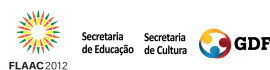
 [@semana_unb](https://twitter.com/semana_unb)



Realização



Parceria



Apoio



Patrocínio



ARTIGOS

ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DO MANUAL PARA FAMILIARES DE LACTENTES PRÉ-TERMO QUE APRESENTAM ATRASO DO DESENVOLVIMENTO

*Tathiana Corrêa Rangel
Ana Eliza Rios de Araújo Mathias
Laura Cristina Dias Rocha
Rosana Karla A. de Castro*

RESUMO

Este estudo desenvolveu atividades de extensão relacionadas à Fisioterapia Neurofuncional Infantil e à Saúde da Mulher, nas assistências preventiva, curativa e de promoção da saúde comunitária, aplicando um manual aos familiares de lactentes pré-termos normais do Hospital Dom Malan/Gestão IMIP na cidade de Petrolina-PE. O objetivo deste trabalho foi orientar os familiares dos lactentes prematuros a partir da aplicação de um manual didático-instrucional elaborado com o intuito de conhecer e estimular a evolução do neonato; informar sobre cuidados durante o puerpério, a fim de uma interação afetiva e sociocognitiva dos pais com a criança. A amostra foi composta por familiares de lactentes pré-termos normais, nascidos com idade gestacional inferior ou igual a 35 semanas no serviço ambulatorial ou Alojamento Mãe Canguru do Hospital. Observou-se o aprendizado dos familiares dos lactentes, tornando-os capazes de identificar possíveis alterações no desenvolvimento das crianças. Além disso, por parte da equipe discente, observou-se eventuais alterações materno-infantis, por meio da realização do exame físico, possibilitando encaminhamento precoce a outros profissionais de saúde. O conhecimento dos fatores de risco e das consequências no desenvolvimento da criança é fundamental, além disso, a partir da experiência de elaboração e aplicação do manual, observou-se a importância de manter as mães bem orientadas quanto à sua saúde geral durante o puerpério.

Palavras-chave: aleitamento materno; desenvolvimento; prematuro

ABSTRACT

This study developed extension activities related to Physiotherapy Neurofunctional Child and Women's Health, assists in preventive, curative and community health promotion, applying a manual for families of preterm infants of normal Dom Malan Hospital/Management IMIP in Petrolina. The objective of this study was to guide the families of premature infants through a textbook and instructional knowledge enabling and encouraging the development of the newborn, report on care during the postpartum period, to an affective interaction and socio-cognitive parent with the child. The sample consisted of relatives of normal preterm infants born at gestational ages less than or equal to 35 week in the outpatient service or Accommodation Kangaroo Mother's Hospital. There was the learning of the families of infants, making them able to identify possible changes in the development of children. Moreover, by the student team, any changes observed mother-child, through physical examination, allowing early referral to other health professionals. Knowledge of risk factors and consequences on child development are essential, moreover, through the experience of implementation of the manual, it was noted the importance of keeping mothers and advised regarding their general health during the postpartum period.

Keywords: breastfeeding; development; premature

O recém-nascido pré-termo geralmente possui implicações em seu desenvolvimento, e está sob maior risco para os déficits relacionados à sua evolução neuropsicomotora, uma vez comparado àqueles nascidos a termo, cuja idade gestacional adequada é de 37 a 42 semanas, enquanto a do pré-termo é inferior a 37 semanas (FORMIGA; LINHARES, 2009).

O Desenvolvimento Neuropsicomotor (DNPM) é caracterizado por mudanças sequenciais que acontecem no comportamento da criança no decorrer da idade, podendo ser influenciado por fatores biológicos e ambientais. Devido, principalmente, à imaturidade do Sistema Nervoso Central (SNC), bebês nascidos prematuramente, possuem maior predisposição em manifestar alterações no seu desenvolvimento (URZÊDA et al., 2009).

Mundialmente, nascem por ano, cerca de 20 milhões de crianças prematuras e/ou com baixo peso (inferior a 2.500g ao nascer), sendo que destas, um terço morre antes de completar um ano de vida (PRIMO et al., 2007). Os partos de bebês prematuros são consequência de situações de risco, como gestações na adolescência ou mães com idade acima de 35 anos, baixo nível educacional materno, tabagismo, hipertensão arterial, diabetes gestacional, infecção do trato geniturinário e ausência de acompanhamento pré-natal (ARIVABENE; TYRREL, 2010).

Durante o puerpério, período que se inicia após o parto, ocorrem alterações locais e sistêmicas no organismo da mulher, decorrentes da gravidez e do parto. O puerpério divide-se em: imediato (do 1º ao 10º dia), tardio (do 11º ao 45º dia) e remoto (após o 45º dia), e tem uma duração média de seis a oito semanas (RETT et al., 2008). Sabe-se que nesse período os cuidados são bem mais voltados ao recém-nascido e na maioria das vezes as queixas relatadas pelas mães não são consideradas tão relevantes por serem vistas como naturais, podendo em diversos casos representar algum agravo, ou evoluir com alguma complicação.

Neste contexto, que envolve assistência à saúde da mulher e da criança, é fundamental que seja de conhecimento materno as possíveis complicações que podem ocorrer no seu corpo e também sobre o desenvolvimento do seu filho nascido prematuramente, o qual geralmente possui complicações no seu crescimento saudável, e está sob maior risco para déficits na evolução neuropsicomotora.

Aspectos relevantes que afetam esse conhecimento são a idade e o nível educacional da mãe, além de serem importantes fatores de risco para o baixo peso do bebê ao nascer e para a sobrevivência do mesmo no primeiro ano de vida. Alguns programas de saúde, como o Método Mãe Canguru, têm se voltado para os lactentes com baixo peso ao nascer, sendo incentivado o aleitamento materno, promovendo também uma maior segurança nos cuidados da mãe com a criança.

O objetivo do presente estudo foi desenvolver atividades de extensão relacionadas à Fisioterapia na Saúde da Criança e na Saúde da Mulher, a partir da elaboração e aplicação de um manual didático-instrucional aos familiares de lactentes pré-termos normais (do nascimento até o 18º mês) do Hospital Dom Malan/Gestão Imip¹, localizado na cidade de Petrolina-PE, com o intuito de orientar e incentivar os familiares dos lactentes prematuros e estimular a evolução do desenvolvimento neuropsicomotor no neonato. Além disso, promover a amamentação precoce, informar sobre os fatores de riscos, cuidados necessários em gestações futuras, trabalhos de parto prematuro e reduzir complicações no puerpério, permitindo assim, melhor interação afetiva e socio-cognitiva dos pais com a criança.

MÉTODOS

O presente trabalho com caráter extensionista foi aprovado e recomendado pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (Proec) da Universidade de Pernambuco (UPE) no Edital 05/2010.

Inicialmente foi feita uma revisão bibliográfica com a equipe acadêmica de fisioterapia, visando prepará-la quanto à elaboração do manual. Os alunos foram orientados a desenvolver individualmente seu próprio material, para a organização das ideias e a busca por informações sobre alterações fisiológicas durante a gestação, parto, puerpério, amamentação e desenvolvimento neuropsicomotor típico e atípico da criança. Em seguida houve uma agregação, reformulação, organização e seleção dos materiais a serem utilizados, e o manual foi então confeccionado de forma bem ilustrada, com linguagem simples intitulado *Auxiliando os familiares nos cuidados com o bebê prematuro*.

A amostra do estudo foi realizada por conveniência, e composta por familiares de lactentes pré-termos normais nascidos com idade gestacional inferior ou igual a 35 semanas, que estivessem no serviço ambulatorial ou no Alojamento Mãe Canguru da maternidade, durante o período de agosto a outubro de 2011, sendo abordadas 39 mães de recém-nascidos pré-termos.

1 Imip – Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira, entidade filantrópica voltada para o atendimento da população carente pernambucana.

A abordagem do manual ocorria duas vezes por semana, sendo uma delas no Alojamento Mãe Canguru, onde a mãe era orientada quanto às informações nele contidas e havia avaliação das mamas das puérperas; e outra abordagem no ambulatório de pediatria, em que adicionalmente eram realizados os exames neurológicos na criança, incluindo testes de reflexos e reações posturais. Ao final do projeto, ocorreram dez intervenções no ambulatório e 29 intervenções no Alojamento Mãe Canguru.

As mães dos lactentes eram orientadas individualmente por meio da leitura e esclarecimento do manual e, posteriormente, o material era entregue à participante. Através de informações coletadas nos prontuários ou cedidas pelas mães, foram preenchidas as fichas de avaliação, contendo dados relevantes sobre a mãe e o bebê, para que fossem analisadas as características principais da população abordada.

A partir dos dados obtidos foram avaliadas as características gerais das mães, dos lactentes e do exame físico realizado. Em relação às características maternas, os dados analisados foram idade; município de origem; escolaridade, em anos de estudo; tipo de gestação, sendo única ou gemelar; número de gestações, partos normais, cesáreas e abortos; e avaliação das mamas incluindo aspecto geral, presença de fissuras e secreção mamilar.

Quanto aos lactentes foram analisadas as idades corrigida e gestacional; valores de peso e altura; Apgar no primeiro e quinto minutos, e as principais complicações neonatais, como icterícia, Síndrome da Membrana Hialina, infecção e hipóxia. Durante o exame físico, analisou-se a presença de Babinski; clônus; postura assimétrica de membros; hiperextensão cervical; mãos constantemente fechadas; movimentos anormais; balanceio dos pés e das mãos; flexão, extensão e flexão lateral do tronco. Além disso, foi analisada a atividade reflexa primitiva, como sucção, quatro pontos cardeais, preensão palmar e plantar, reflexo de Moro; e das reações posturais avaliou-se somente a de retificação.

Os dados foram analisados no programa Excel 2007. As variáveis contínuas foram descritas através de média e desvio padrão, enquanto que para as variáveis categóricas utilizou-se o cálculo de porcentagem.

RESULTADOS

Durante a execução da atividade extensionista, os familiares relataram maior compreensão e acessibilidade ao aprendizado das técnicas materno-infantil devido às orientações acadêmicas e informações contidas no manual didático-instrucional. Além disso, por parte da equipe discente, foi possível detectar eventuais alterações materno-infantil, encontradas durante a realização do exame físico, possibilitando encaminhamento precoce a outros profissionais de saúde.

A distribuição etária materna variou entre 14 e 42 anos, com média de 25,6 anos ($\pm 7,8$). Deste grupo 30,7% eram procedentes do município de Petrolina/PE. Quanto aos dados obstétricos, 87,2% tiveram gestação única e 51,3% eram primíparas. Durante o exame das mamas, observou-se que 19,4% apresentavam mamas rígidas e 80,6% foram classificadas como normais. Os dados referentes ao grau de escolaridade das puérperas, em anos de estudo são descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Perfil das mães abordadas no Hospital Dom Malan no período de agosto a outubro de 2011

Variáveis	%	Média \pm Desvio Padrão
Idade (anos)	-	25,64 \pm 7,8
Escolaridade		
1 a 3 anos	2,6	-
4 a 7 anos	23,7	-
8 a 11 anos	34,2	-
12 anos ou mais	39,5	-
Tipo de Gestação		
Única	87,2	-
Gemelar	12,8	-
Paridade		
Primípara	51,3	-
Múltiparas	48,7	-

No grupo amostral de lactentes a variação do peso ao nascimento foi de 660g a 2320g, com média de 1.473,3g ($\pm 424,7$) e para a altura, a média foi de 36,6cm ($\pm 2,19$) variando de 32cm a 57cm. No que diz respeito aos valores de Apgar no primeiro minuto,

a média verificada foi de 7,8 ($\pm 0,83$), e no quinto minuto foi de 9,0. Os dados percentuais das idades gestacional e corrigida, em semanas, e das principais complicações observadas nos lactentes ao nascimento são demonstrados na Tabela 2.

Tabela 2. Perfil dos lactentes abordados

Variáveis	%
Idade Gestacional (semanas)	
< 24	2,6
27 a 30	31,6
31 a 34	55,3
35	10,5
Idade Corrigida (semanas)	
RN	78,9
1 a 4	7,9
5 a 8	5,3
9 a 12	2,6
13 a 16	2,6
>17	2,6
Complicações	
Icterícia	35,9
*SMH	46,2
Infecção	29,5
Hipóxia	10,3

*Síndrome da Membrana Hialina

No exame físico realizado em dez prematuros do serviço ambulatorial, o clônus esteve ausente em todos eles: postura assimétrica de membros, hiperextensão cervical permanente, presença de mãos constantemente fechadas, e movimentos anormais na avaliação de atividade motora espontânea. Mostraram-se presentes em todos os bebês abordados, a flexão e extensão do tronco na avaliação de tônus passivo do eixo corporal. Os valores percentuais de outros índices de atividade motora, reflexos primitivos e reação postural nos lactentes estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3. Percentual de atividades motoras, reflexos primitivos e reação postural presentes no exame físico dos lactentes do serviço ambulatorial

Variáveis	%
Atividade Motora	
Balanceio dos pés	50
Balanceio das mãos	40
Flexão de tronco	100
Extensão de tronco	100
Flexão lateral de tronco	90
Reflexos Primitivos	
Babinski	90
Sucção	90
Quatro pontos cardeais	88,9
Preensão Palmar	90
Preensão Plantar	90
Moro	90
Reação Postural	
Cervical de Retificação	70

O desenvolvimento da criança, em âmbitos neuropsicossensorial e motor, depende do processo de maturação do SNC, especialmente no 1º ano de vida. O processo de maturação relaciona-se com o grau de mielinização, arborização, e formação de sinapses das células nervosas, que progressivamente inibem as atividades reflexas primitivas e assumem o comando voluntário dessas atividades (OLHWEILER et al., 2005).

Os reflexos primitivos são reações automáticas desencadeadas por estímulos que impressionam diversos receptores e que compartilham, com o resto do processo evolutivo, as características dinâmicas da maturação infantil. A pesquisa de tais reflexos constitui-se numa ferramenta útil para verificar a integridade do sistema nervoso de recém-nascidos (Idem). Durante a execução do manual apenas os prematuros com idade gestacional inferior ou igual a 35 semanas foram inseridos, pois aqueles que têm idade gestacional maior que esta, possuem um desenvolvimento mais similar ao dos recém-nascidos a termo, e de acordo com Pretti et al. (2010), o lactente pré-termo, nascido antes de 36 semanas de gestação, apresenta dificuldades para adquirir habilidades motoras fundamentais, problemas de coordenação motora e atraso na aquisição da linguagem.

A correção da idade cronológica em função da prematuridade é essencial para o diagnóstico correto do desenvolvimento, e é traduzida através da idade corrigida. Recomenda-se utilizar a idade corrigida na avaliação do crescimento e desenvolvimento até os dois anos de idade, para que seja obtida a expectativa real para cada criança, sem riscos de subestimar o prematuro ao compará-lo com valores determinantes para uma criança nascida a termo (RUGOLO, 2005).

Entre os lactentes avaliados, os reflexos estiveram presentes na maioria, o que se relaciona com a idade corrigida dos mesmos, que na maior parte dos casos era inferior a 13 semanas. Apenas em um lactente os reflexos estiveram todos ausentes, e este tinha a idade corrigida de 27 semanas. A maioria já apresentava a reação cervical de retificação. Adicionalmente não foram encontradas assimetrias ou movimentos anormais que indicassem sinais patológicos.

O cuidado com a saúde dos prematuros, realizado por equipes multiprofissionais, tem deixado de ser uma assistência direcionada apenas à sobrevivência, voltando-se também aos cuidados com a saúde e perspectivas de desenvolvimento dos mesmos (FORMIGA; LINHARES, 2009).

Neste contexto, o Método Mãe Canguru apresenta-se como uma alternativa assistencial humanizada para o atendimento do recém-nascido prematuro e/ou de baixo peso. No referido método é adotada a prática de colocar o bebê em contato com a sua mãe, no intuito de fortalecer os vínculos afetivos, e promover maior segurança no cuidado com a criança (VÉRAS; YÉPEZ, 2010). Além disso, é fundamental por assegurar a saúde do bebê devido às altas taxas de amamentação e do frequente controle ambulatorial (COLAMEO; REA, 2006)

Um dos objetivos do método é o ganho de peso pelo bebê. Assim, no Alojamento Mãe Canguru havia o mínimo de manuseio com a criança durante as atividades de aplicação do manual, já que nessas condições qualquer atividade minimamente estressante poderia interferir no peso do lactente. A respeito da idade corrigida, a maioria foi classificada como sendo recém-nascido, considerando-se que o período neonatal compreende os primeiros 28 dias de vida (ROLIM; CARDOSO, 2006), uma vez que o maior número de prematuros era proveniente do Alojamento Mãe Canguru. Quanto ao menor peso e altura encontrados, 660g e 32 cm, respectivamente, estes correspondem a um lactente nascido com pequena idade gestacional, de 24 semanas, presente neste serviço.

No trabalho foi observado que apenas 30,7% das mães residiam no município de Petrolina-PE, enquanto as demais eram provenientes de localidades circunvizinhas, o que se explica pelo fato de que o Hospital Dom Malan/Gestão Imip é um centro de referência na região. Dentre as características das mães, destacam-se a idade e o nível educacional maternos, o primeiro é um fator de risco para o baixo peso ao nascer e para a mortalidade infantil, enquanto o segundo está associado com o resultado da gestação e sobrevivência no primeiro ano de vida (HENSCHER, 2007).

A média de idade observada das mães no presente estudo concorda com outras pesquisas encontradas na literatura. Em relação à escolaridade, a maior parte das mães possuía 12 ou mais anos de estudo, o que difere da escolaridade observada em outros trabalhos, em que a maioria das mães de prematuros em maternidades públicas apresenta menor grau de instrução (FISCHER et al., 2010). Tais diferenças podem ser devidas às desigualdades nos tamanhos amostrais.

Do grupo de mulheres abordadas, as primíparas estavam em maior número, o que reforça a importância das informações e orientações prestadas durante a aplicação do manual, considerando a falta de experiência dessas mães nos cuidados com a criança, principalmente quando se trata de um recém-nascido prematuro.

Portanto, é indispensável a necessidade de identificar precocemente os sinais de atraso no desenvolvimento neuropsicomotor de bebês vulneráveis do ponto de vista biológico, pois mesmo crianças que não apresentam sequelas mais graves, podem manifestar comprometimento em algum âmbito de seu desenvolvimento (MÉIO et al., 2003).

Reafirma-se então, que o conhecimento dos fatores de risco e das consequências no desenvolvimento da criança é fundamen-

tal para direcionar a perspectiva de cuidados precoces com a saúde neurológica das mesmas. Além disso, a partir da experiência da aplicação do manual, observou-se a importância de manter as mães bem orientadas quanto à sua saúde geral durante o puerpério, enfatizando o incentivo à amamentação, o que foi percebido devido ao interesse que tinham em obter as informações e esclarecer suas dúvidas.

Sendo assim, os objetivos do projeto de extensão foram alcançados devido à adequada orientação aos familiares que relataram maior compreensão e acessibilidade ao aprendizado das técnicas materno-infantil e, por parte da equipe discente foi possível aprimorar o conhecimento teórico e prático através das eventuais alterações materno-infantil vivenciadas com a realização desta atividade extensionista.

REFERÊNCIAS

- ARIVABENE, J. C.; TYRRELL, M. A. R. Método Mãe Canguru: vivências maternas e contribuições para enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 18, n. 2, p. 130-136, 2010.
- COLAMEO, A. J.; REA, M. F. O Método Mãe Canguru em hospitais públicos de São Paulo-Brasil: uma análise do processo de implantação. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 597-607, 2006.
- FISCHER, A.; GUIMARÃES, E. C.; MELO, E. C. P. A influência dos fatores sociodemográficos na prematuridade. *R. pesq.: cuid. fundam.*, out./dez., v. 2 (Ed. Supl.), p. 73-78, 2010.
- FORMIGA, C. K. M. R.; LINHARES, M. B. M. Avaliação do desenvolvimento inicial de crianças nascidas pré-termo. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 472-480, 2009.
- HENSCHER, U. *Fisioterapia em Ginecologia*. 1. ed. Santos. 2007.
- MÉIO, M. D. B. B.; LOPES, C. L.; MORSCH, D. S. Fatores prognósticos para o desenvolvimento cognitivo de prematuros de muito baixo peso. *Saúde Pública*, v. 37, n. 3, p. 311-318, 2003.
- OLHWEILER, R.; SILVA, A. R.; ROTTA, N. T. Estudo dos reflexos primitivos em pacientes recém-nascidos pré-termo normais no primeiro ano de vida. *Arq Neuropsiquiatr*, v. 63, n. 2-A, p. 294-297, 2005.
- PRETTI, L. C.; MILAN, J. C.; FOSCHIANI M. A., RANIERO E. P; PEREIRA, K. Caracterização dos fatores ambientais e o controle cervical de lactentes nascidos pré termo. *Fisioterapia Movimento*, Curitiba, v. 23, n. 2, p. 239-250, 2010.
- PRIMO, C. C.; AMORIM, M. H. C.; CASTRO, D. S. Perfil social e obstétrico das puérperas de uma maternidade. *Rev Enferm*, Rio de Janeiro, v.15, n.2, p. 161-7. 2007.
- RETT, M. T.; BERNARDES, N. O.; SANTOS, A. M.; OLIVEIRA, M. R.; ANDRADE, S. C. Atendimento de puérperas pela fisioterapia em uma maternidade pública humanizada. *Fisioterapia e Pesquisa*, v. 15, n. 4, p. 361-366, São Paulo, 2008.
- ROLIM, K. M. R; CARDOSO, M. V. L. M. L. O discurso e a prática do cuidado ao recém-nascido de risco: refletindo sobre a atenção humanizada. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, jan./fev., v. 14, n. 1, p. 85-92, 2006.
- RUGOLO, L. M. S. S. Crescimento e desenvolvimento a longo prazo do prematuro extremo. *Jornal de Pediatria*, v. 81, n. 1, p. 101-110, 2005.
- URZÊDA, R. N.; OLIVEIRA, T. G.; CAMPOS, A. M.; FORMIGA, C. K. M. R. Reflexos, reações e tônus muscular de bebês pré-termo em um programa de intervenção precoce. *Neurociência*, v. 17, n. 4, p. 319-325, 2009.
- VÉRAS, R. M; YÉPEZ, M. A. T. A maternidade na política de humanização dos cuidados ao bebê prematuro e/ou de baixo-peso – Programa Mãe-Canguru. *Estudos Feministas*, v. 18, n. 1, p. 61-80, 2010.

Recebido em março de 2012

Aprovado em junho de 2012

Tathiana Corrêa Rangel é professora assistente, mestre, do curso de Fisioterapia da Universidade de Pernambuco - UPE (câmpus Petrolina) e orientadora do projeto, tathianarangel@yahoo.com.br

Ana Eliza Rios de Araújo Mathias é professora auxiliar, mestre, do curso de Fisioterapia da Universidade de Pernambuco – UPE (câmpus Petrolina) e co-orientadora do projeto, elizamathias@gmail.com

Laura Cristina Dias Rocha, laura_cristina12@hotmail.com e Rosane Karla Aguiar de Castro, bibiakadecastro@gmail.com são graduandas do 6º período no curso de Fisioterapia da Universidade de Pernambuco – UPE (câmpus Petrolina) e integrantes do projeto.

EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA NA CAPACITAÇÃO DE EMPRESÁRIOS DE CURSOS DE CURTA DURAÇÃO A DISTÂNCIA PARA O EMPREENDEDORISMO INOVADOR

*Karen Virgínia Ferreira
Fernanda Coelho Oliveira
Marina Campos Dessen
Luis Afonso Bermúdez*

RESUMO

O presente artigo apresenta a experiência desenvolvida no projeto de capacitação empresarial a distância para micro e pequenos empresários promovido pelo Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico (CDT), da Universidade de Brasília (UnB) em parceria com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). O projeto de capacitação empresarial possui oito cursos, com diversos temas voltados ao empreendedorismo inovador. O caso mostra como foi possível não só encurtar as distâncias físicas características nesta modalidade de ensino, como também aproximar a teoria da prática. Por fim, discorre-se sobre a necessidade de se trabalhar cursos de capacitação empresarial a distância e sua repercussão na sociedade.

Palavras-chave: ensino a distância; empreendedorismo inovador; capacitação empresarial

ABSTRACT

The present article presents the experience of a project that capacitates micro and small businessmen using distance education. This project is promoted by the Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico (CDT) da Universidade de Brasília (UnB) in association with the Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). The capacitation happens through 08 courses, with several themes related to innovative entrepreneurship. This case shows how it was possible to shorten the physical distances typical of this educational modality, and also to bring closer theory and practice. Finally, the discussion presents the need to offer capacitation courses to businessmen through distance education and its repercussion on society.

Keywords: distance education; innovative entrepreneurship; managerial capacitation

O presente artigo traz à tona várias temáticas bastante discutidas no momento: o ensino a distância, a capacitação empresarial, o empreendedorismo e a inovação, bem como a interação da universidade com uma parte fragilizada do segundo setor: as micro e pequenas empresas.

A crescente demanda por produtos, processos e serviços inovadores tem suscitado e estimulado uma série de questões relativas aos processos de produção, às tecnologias envolvidas nesses processos e às condições e possibilidades das empresas no sentido do acesso, da absorção e da criação, no que diz respeito à incorporação da inovação tecnológica na gestão e na produção. Em virtude dos significativos avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas, os países e governos vêm criando um conjunto de mecanismos para a inovação, fomentando Ciência, Tecnologia, Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), bem como aplicabilidades dos insumos gerados nestes segmentos. Assim, para contribuir com este cenário, o projeto apresenta a proposta de capacitação de empresários para o empreendedorismo inovador, por meio da oferta de cursos de curta duração, visando ao desenvolvimento de competências relativas às novas tecnologias de gestão e de processos produtivos, e às políticas e práticas envolvidas nestas temáticas.

Neste ínterim, em função da dificuldade dos empresários em ter tempo e horário fixo disponível para realizar cursos presenciais, o ensino a distância se torna a modalidade mais propícia e acessível para este público. Ao contemplar tecnologias inovadoras de gestão de processos e de pessoas, estimulando a proteção do conhecimento produzido, como forma de promoção da inovação, do apoio ao empreendedorismo e à tecnologia e da competitividade de micro e pequenas empresas, os cursos irão, conseqüentemente, auxiliar no desenvolvimento local e regional, em todo o Centro-Oeste e Tocantins, locais de abrangência do projeto.

Ao longo deste artigo, procura-se detalhar como foi e está sendo o desafio de unir a teoria e a prática, de aproximar os micro e pequenos empresários ao ambiente virtual da educação a distância, apresentando os conceitos do empreendedorismo inovador para a competitividade de micro e pequenas empresas, e, ao mesmo tempo, fazendo com que os cursos tenham um número cada vez menor de evasão (uma vez que no ensino a distância ela ainda é bastante significativa).

Na era da informação ou sociedade da informação, iniciada logo após a Segunda Guerra Mundial, por volta dos anos 1970/80, a sociedade mergulhou em um mundo em que processar, armazenar e transferir a informação torna-se um aspecto importante para propagar a nova economia capitalista, o capitalismo informacional, na qual a informação bruta está a postos, pois tem um aspecto importante na difusão das novas tecnologias, e passa a ser transmitida com novos meios, segundo Castells (1999, p. 53-54):

(...) a fonte de produtividade acha-se na tecnologia de geração de conhecimentos, de processamento da informação e de comunicação de símbolos. Na verdade, conhecimento e informação são elementos cruciais em todos os modos de desenvolvimento, visto que o processo produtivo sempre se baseia em algum grau de conhecimento e no processamento da informação. Contudo, o que é específico ao modo informacional de desenvolvimento é a ação de conhecimentos sobre os próprios conhecimentos como principal fonte de produtividade.

Dessa forma, houve a necessidade de expandir o ensino a distância, que vinha crescendo timidamente. Com o surgimento das universidades abertas, e o aumento corrente das tecnologias e mídias, o ensino a distância teve um reconhecimento mundial. Assim, por meio do advento da internet o ensino a distância tomou proporções muito maiores.

Entretanto, não é difícil notarmos o quanto as pessoas têm visões diferentes e dicotômicas sobre a educação a distância, muitas vezes visões até mesmo preconceituosas sobre esta forma de ensino. Entretanto, com o avanço das tecnologias e da globalização se faz necessário cada vez mais usar desses recursos tecnológicos para diminuir as distâncias, Fiorentini (2009) diz que a educação a distância deve ser ressignificada por meio da virtualidade sem, no entanto, eliminar o presencial e a interação face a face.

O PROJETO CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL

O projeto de Capacitação empresarial, na modalidade do ensino a distância, é uma parceria do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico (CDT/UnB) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), por meio do Edital MCT/CNPq nº 27/2009, o qual prevê capacitação de empresários para o empreendedorismo inovador, por meio de cursos de curta duração (50 horas) que contribuam para o aprimoramento de competências relacionadas à absorção e à criação de novas tecnologias e processos produtivos.

Para que essa capacitação ocorra da melhor maneira, um dos principais atores é a plataforma de ensino a distância utilizada

na Universidade de Brasília, o moodle. Por meio desse recurso, foi possível pensar em cursos que abrangessem o Centro-Oeste e o Tocantins, e que pudessem promover a interação entre os conhecimentos teóricos e a prática da vivência dos micro e pequenos empresários de todos os polos de realização dos cursos, tornando o processo mais rico e proveitoso aos participantes.

O projeto objetiva, ainda, promover a integração entre a política de CT&I e a política industrial, estimulando o desempenho empresarial para a inovação em seus processos produtivos; estimular a criatividade, o empreendedorismo, a invenção e a inovação entre empresários, por meio de tecnologias educacionais; ofertar cursos que contemplem disciplinas de gestão da inovação, elaboração de projetos de PD&I, gestão da qualidade, propriedade intelectual e tecnologias de gestão; facilitar o processo de aprendizagem de micro e pequenos empresários, por meio de ferramentas de educação a distância que permitam, através da conectividade, um aprendizado interativo em que todos os atores sejam agentes ativos no processo; cumprir a missão da universidade, realizando a “extensão” do conhecimento produzido, por meio de pesquisas científicas desenvolvidas no meio acadêmico, para a comunidade; viabilizar a implementação das ferramentas e tecnologias inovadoras de gestão e produção nas micro e pequenas empresas participantes das capacitações, por meio de consultorias coletivas “in loco”, ao final de cada curso.

A EMERGÊNCIA DO PROJETO CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL A DISTÂNCIA

Segundo Markovitch (MAXIMIANO et al., 1980), a partir da segunda metade do século XX, a palavra tecnologia passou a significar os meios e as atividades por meio das quais o homem passou a manipular ou modificar o seu meio ambiente.

Assim, a vinculação da ciência à tecnologia torna-se indiscutível: enquanto a primeira busca o conhecimento cada vez maior do meio em que o homem vive, a segunda cuida dos instrumentos que o homem desenvolve para manipular seu ambiente. Dessa forma, o esforço desenvolvido em laboratórios de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) e em instituições de pesquisa independentes permitiu o desenvolvimento de produtos novos para atender às necessidades do homem. A atividade de P&D, portanto, orienta os conhecimentos de ciência e de tecnologia para o delineamento de produtos e de processos que possam elevar o grau de bem-estar dos membros de uma comunidade.

A utilização adequada da capacidade de pesquisa científica e tecnológica de um país em desenvolvimento é um dos atalhos que podem acelerar o seu processo de crescimento, tendo em vista a capacidade de inovar dos indivíduos, das organizações e do país. A velocidade da informação e a eficácia da comunicação surgem na contemporaneidade como fatores que possibilitam escolhas referentes às tecnologias mais adequadas para cada contexto, permitindo o desenvolvimento de tecnologias próprias para a resolução dos problemas prioritários de um país.

Assim, pretendendo oferecer maior governança e articulação às ações necessárias ao desenvolvimento e fortalecimento da ciência, da tecnologia e da inovação no Brasil, o governo federal, em cooperação com os governos estaduais e municipais, concebeu como elemento do conjunto do programa de governo o Plano de Ação em Ciência, Tecnologia e Inovação (PACTI 2007/2010), cujas premissas são apontadas em consonância com os indicativos teóricos mencionados: embasadas em argumentos que ponderam a ciência, a tecnologia e a inovação como elementos fundamentais no cenário mundial contemporâneo para o desenvolvimento, crescimento econômico, geração de emprego e renda e democratização de oportunidades.

Portanto, é neste sentido que a abordagem do empreendedorismo inovador, da gestão da inovação e das novas tecnologias de produção, no âmbito das atividades elencadas nesta proposta, será utilizada para a formação do empreendedorismo, com enfoque na geração de inovação tecnológica para o mercado.

Neste sentido, o projeto proposto pelo CNPq vai ao encontro da missão do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico, que é promover a relação universidade-empresa-sociedade. Criado em 1986, o CDT/UnB está vinculado ao Decanato de Pesquisa e Pós-Graduação e à Reitoria da Universidade de Brasília. As bases de sua atuação encontram-se na cooperação institucional e na transferência do conhecimento, por meio de comunicação e da troca com a comunidade, com vistas à geração e implementação de propostas inovadoras na relação entre universidade, empresas e governo.

Como coordenador da Rede de NITs da região Centro-Oeste do Brasil, o CDT/UnB dispõe nesta proposta a articulação dos envolvidos nesta Rede para a execução do sistema de capacitação empresarial, por meio do projeto aqui apresentado, o qual contempla micro e pequenos empresários de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal, além de um estado da região Norte do país – Tocantins, promovendo a qualificação empresarial, a utilização de tecnologias de gestão de processos, negócios e equipes, e também a promoção da inovação, cumprindo sua missão de apoiar a promoção de eventos e iniciativas diversas, com vistas à difusão da inovação como instrumento de competitividade e crescimento sustentável.

Em sua atuação, o Centro privilegia o incentivo e o apoio à formação de empresas por meio de programas, como a Multincubadora, Hotel de Projetos, Disque Tecnologia, Serviço Brasileiro de Respostas Técnicas e Escola de Empreendedores. A missão deste último é desenvolver competências no campo da Gestão da Inovação Tecnológica e do Empreendedorismo. Desde sua criação, em 1995, a Empreend tem realizado diversas atividades de extensão UnB/comunidade, proporcionando o autodesenvolvimento

de futuros empreendedores, desenvolvendo estudos na área de Ciência, Tecnologia, Inovação e Empreendedorismo. E é por meio da Escola de Empreendedores que nasce o projeto de Capacitação Empresarial a Distância.

Segundo Moore e Kearsley (2007), a educação a distância permite várias oportunidades para muitas pessoas. No caso dos empresários, eles podem acessar o curso sem sair de casa ou do trabalho e no horário que mais lhes for adequado. E o benefício da educação a distância em alcançar os alunos em qualquer lugar do país ou do mundo nos abre as portas para a realização dos cursos do projeto de Capacitação empresarial.

ETAPAS DO PROJETO DE CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL A DISTÂNCIA

DESCRIÇÃO DA ETAPA 1:

Articulação, pesquisa e desenvolvimento da metodologia para os cursos de capacitação focados na realidade regional das micro e pequenas empresas participantes

A primeira ação que foi estruturada diz respeito à articulação com a Rede de NITs (Núcleos de Inovação Tecnológica) do Centro-Oeste, além dos NITs do Tocantins, no sentido da composição do cenário para a execução do projeto e, posteriormente, da mobilização empresarial nas regiões. Além do aspecto articulador, esta etapa se caracteriza pela fundamentação da pesquisa, realizada por meio de visitas técnicas em todos os estados envolvidos na Rede de NITs do Centro-Oeste, além do estado do Tocantins, objetivando a contextualização e a caracterização regional empresarial.

DESCRIÇÃO DA ETAPA 2:

Classificação do público-alvo e mobilização dos empresários participantes

Etapa de classificação do público-alvo, tendo como base o perfil apontado pela pesquisa realizada na etapa anterior para a adequação aos cursos e conteúdos, de forma que estes sejam desenvolvidos atendendo as características e as necessidades de cada região. Além da classificação do público-alvo, esta etapa é caracterizada pela mobilização dos micro e pequenos empresários, decorrente da articulação com a Rede de NITs do Centro-Oeste e dos NITs de Tocantins, vislumbrando a participação destes empresários nos cursos oferecidos pelo projeto.

DESCRIÇÃO DA ETAPA 3:

Desenvolvimento dos conteúdos e aplicação de oito cursos de curta duração (50 horas) para micro e pequenos empresários dos estados da Federação envolvidos na Rede de NITs do Centro-Oeste (Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, além do Distrito Federal) e para um estado do Norte do país – Tocantins

Nesta etapa, são construídos conteúdos personalizados regionalmente, para oito temas pré-definidos (Gestão Empreendedora; Gestão de Equipes Inovadoras; Gestão da Inovação; Gestão de Projetos de PD&I; Propriedade Intelectual; Gestão da Tecnologia: aquisição, desenvolvimento, proteção, transferência e comercialização; Gestão Inovadora de Processos; Gestão Metrológica), os quais serão ministrados para todos os estados envolvidos, em turmas de 35 alunos, distribuídas nos NITs componentes da Rede de NITs coordenada pelo CDT/UnB.

Estruturas de sala de aula para webconference são disponibilizadas por parceiros da Rede Global de Aprendizagem para o Desenvolvimento (GDLN) nas instituições de ensino federais e estaduais de todos os estados da Federação envolvidos no projeto, visto que o CDT/UnB é hospedeiro e administrador da coordenação nacional da Rede. Além dos recursos da GDLN, os cursos se utilizam da plataforma de ensino a distância moodle que auxilia professores, tutores presenciais, tutores a distância, coordenadores de ensino e alunos na aplicação e no desenvolvimento das atividades didático-andragógicas dos cursos.

DESCRIÇÃO DA ETAPA 4:

Viabilidade para implementação e aplicabilidade dos conhecimentos e ferramentas compartilhados, por meio de consultorias coletivas e avaliação do processo de ensino-aprendizagem

Consultorias coletivas para os empresários participantes dos cursos, que viabilizam a implementação e a aplicabilidade das informações e ferramentas compartilhadas nas aulas, para a realidade da micro e pequena empresa de cada empresário. Consultores se deslocam para as regiões de origem dos empresários e, neste esquema de consultoria coletiva, verificam a eficiência e a eficácia do processo de ensino-aprendizagem das aulas, complementando a capacitação por meio de intervenções técnicas específicas e personalizadas para cada realidade empresarial e de acordo com a necessidade de cada empresário, in loco.

O projeto foi dividido em quatro módulos, cada um contendo dois cursos, totalizando oito cursos a serem realizados. Falaremos um pouco sobre os dois primeiros cursos realizados: Gestão Empreendedora e Gestão Inovadora de Processos.

O primeiro curso ofertado foi Gestão empreendedora, com início em 28 de agosto de 2011 e término em 12 de dezembro de 2011. A carga horária total do curso foi de 50 horas, sendo 42 delas na modalidade a distância, utilizando a plataforma *moodle*, e oito horas presenciais, realizadas nos polos das universidades parceiras do projeto (Brasília-DF, Ceilândia-DF, Barra do Bugres-MT, Cuiabá-MT, Dourados-MS, Três Lagoas-MS e Palmas-TO).

As inscrições foram realizadas por meio do *hotsite* <www.cdt.unb.br/capacitacaoempresarial>. No total, 279 empresários foram inscritos no curso, dos quais 208 acessaram a plataforma *moodle* e 71 não acessaram, ou acessaram, mas não tiveram nenhuma participação.

As atividades do curso foram estruturadas da seguinte maneira:

- a. Fórum de apresentação – fórum para apresentação pessoal dos participantes;
- b. Fórum da semana 1 a 6 – fórum para discussões sobre os temas tratados em cada semana;
- c. Atividade final – atividade individual de avaliação do curso;
- d. Avaliação do curso – avaliação de reação aplicada aos participantes, que julgaram itens referentes aos tutores, instrutores, organização, disponibilidade de atendimento, conteúdo etc.

O curso de Gestão inovadora de processos foi o segundo curso, com início em 17 de outubro de 2011 e término em 07 de dezembro de 2011. A carga horária foi a mesma, sendo 42 horas na modalidade a distância, com uso da plataforma *moodle*, e 8 horas presenciais, realizadas nos polos de universidades parceiras do CDT/UnB. São estes polos Brasília/DF, Ceilândia/DF, Barra do Bugres/MT, Cuiabá/MT, Dourados/MS, Três Lagoas/MS e Palmas/TO.

As inscrições foram realizadas por meio do *hotsite* <www.cdt.unb.br/capacitacaoempresarial>. Ao total foram inscritos no curso 185, dos quais 128 empresários acessaram a plataforma *moodle*, e 57 não acessaram, ou acessaram, mas não tiveram nenhuma participação.

Para melhorar a participação dos empresários no 2º curso do 1º módulo, modificamos a forma de avaliação, dando menção a cada atividade. As atividades do curso foram estruturadas da seguinte maneira:

- a. Fórum de apresentação – fórum online da plataforma moodle para apresentação pessoal dos participantes;
- b. Seis fóruns de discussão – fórum aberto para discussões sobre os temas tratados na semana;
- c. Seis exercícios individuais – atividades individuais sobre os temas tratados em cada semana;
- d. Atividade final – atividade a ser elaborada individualmente com o propósito de conduzir a consultoria presencial;
- e. Avaliação do curso – avaliação dos empresários quanto ao curso Gestão inovadora de processos, aos tutores, instrutores, organização, disponibilidade de atendimento, conteúdo etc.

Após os dois primeiros cursos, ou seja, depois de finalizado o primeiro módulo do projeto de capacitação empresarial, foi realizada a consultoria presencial coletiva, na semana de 05 a 12 de dezembro de 2011. Dessa forma, a realidade de cada empresa foi analisada com base na teoria, por meio da discussão coletiva e com troca de saberes, na qual os empresários puderam compreender ainda mais a teoria para levá-la à sua vivência como empresário.

Houve nesses cursos um percentual de evasão de 25% e 44%, respectivamente, do total de inscritos. Este é um índice alto para o ensino a distância; porém, justifica-se pelo fato do público do projeto não ser de fácil acesso, uma vez que os participantes são proprietários, sócios ou gerentes de micro e pequenas empresas. Esse público, na maioria das vezes, está acessando pela primeira vez um curso a distância; ou, por demanda de trabalho na empresa, acaba deixando de participar do curso.

Os cursos do segundo módulo estão acontecendo no momento (primeiro semestre de 2012), por isso não há como descrever sua vivência. Entretanto, a participação em ambos aumentou significativamente. No terceiro curso foram feitas 350 inscrições, com uma margem de evasão de 14%, e no quarto curso, que iniciará em 05 de março de 2012, houve um total de 503 inscritos.

Para o projeto, esta quantidade é muito significativa, pois demonstra que a repercussão dos primeiros cursos está aumentando gradativamente, e que a satisfação dos participantes também está aumentando, pois muitos dos inscritos nesses últimos cursos já foram capacitados no primeiro módulo.

A consultoria presencial coletiva do primeiro módulo, que englobou os cursos Gestão empreendedora e Gestão inovadora de processos, teve uma repercussão muito positiva para o projeto. Segundo Oliveira (2009), o encontro presencial é uma alternativa do ensino a distância, que influencia positivamente na qualidade do ensino que é proporcionado, pois estreitam as relações entre as pessoas, e entre essas e a instituição.

A participação na consultoria foi bastante rica, todos os empresários participaram ativamente e estavam bem preparados e dispostos. Foram discutidos coletivamente os principais questionamentos de cada empresa, sem necessitar de consultorias individuais. É importante observar que os consultores conseguiram fazer com que os empresários trocassem suas experiências por meio de atividades de discussão coletiva, nas quais os próprios empresários se auxiliavam. Isto ocorria por meio do compartilhamento dos processos de suas empresas, dificuldades, melhorias, inovações e trocas de experiências.

Com base na entrevista aplicada a alguns empresários e na avaliação da consultoria, de modo resumido, todos gostaram muito do curso, acharam os temas extremamente necessários às suas empresas e se sentiram bem acolhidos em todos os momentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos considerar que os cursos do projeto de Capacitação empresarial tiveram uma repercussão muito grande entre os participantes. Ao finalizar cada curso, disponibilizamos um questionário de avaliação com roteiro baseado no instrumento elaborado na tese de Abbad (1999), adequado e utilizado pelas dissertações de Borges-Ferreira (2005) e Nogueira (2006). O roteiro continua sendo adequado pelo Grupo Impacto.

A avaliação dos cursos Gestão empreendedora e Gestão inovadora de processos, tiveram médias entre 7,0 e 9,2, respectivamente; as notas variavam entre 0 e 10 para cada item. Para muitos participantes, os cursos foram enriquecedores, trouxeram mais conhecimento, foi uma atualização profissional, entre outros.

Alguns comentários dos empresários no que diz respeito aos cursos: “Acredito que o curso contribui para melhoria no nosso aprendizado. Parabéns!”; “Só tenho a dizer que o curso superou minhas expectativas”; “Olha, nem tem o que dizer, o curso teve excelentes apresentações, gostei muito de ter participado...Vocês estão de parabéns por tudo...”; “Professores e tutores: nota 10. Realmente muito pouco ou quase nada a ser melhorado. Continuem assim!” Desta forma, é notória a satisfação dos empresário em relação aos cursos.

Cabe destacar que, mesmo com o alto índice de evasão nos dois primeiros cursos, a quantidade de inscritos nos cursos subsequentes foi aumentando gradativamente, o que indica que os participantes que concluíram o curso deram continuidade, e mais empresários os buscaram.

Desta forma, demonstramos aqui a importância de ofertar e realizar cursos de Capacitação empresarial a distância, como forma de extensão universitária. Os cursos continuarão sendo realizados até o término do projeto, e a cada finalização teremos mais experiências sobre a capacitação na educação a distância.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. A. *Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho*. Impact. Tese (doutorado). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília, 1999.
- ABBAD, G.; BORGES-FERREIRA, M. F.; NOGUEIRA, R. S. F. Medidas de aprendizagem. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. p. 469-488. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- BORGES-FERREIRA, M. F. *Avaliação de reações e aprendizagem em disciplinas de curso técnico profissionalizante oferecidas a distância*. (Dissertação de mestrado não publicada) Universidade de Brasília. Brasília, 2005.
- CASTELLS, Manuel. *Fim do milênio*. São Paulo: Paz e Terra, 1999a.
- _____. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999b.
- CDT/UnB – Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico, da Universidade de Brasília. *Projeto Capacitação Empresarial: Cursos de curta duração para o Empreendedorismo Inovador*. 2011.
- _____. *Relatório Final do curso Gestão Empreendedora. Curso de Capacitação Empresarial a Distância*. 2011.
- _____. *Relatório Final do curso Gestão Inovadora de Processos. Curso de Capacitação Empresarial a Distância*. 2011.
- FIORENTINI, Leda Maria Rangel. *Educação superior a distância – Comunidade de Trabalho em Rede (CTAR)*. Faculdade de Educação. Brasília, 2009.
- MACIEL, Maria Lucia. *Ciência, tecnologia e inovação: a relação entre conhecimento e desenvolvimento*. BIB, n. 54, 2003.
- MAXIMIANO, A. C. A. et al. *Administração do Processo de Inovação Tecnológica*. São Paulo: Atlas S.A., 1980.
- MOORE, Michal G.; KEARSLEY, Greg. *Educação a distância: uma visão integrada*. [tradução Roberto Galman]. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- NOGUEIRA, R. S. F. *Efeitos do tempo de exposição ao feedback na aprendizagem em treinamento baseado na web* (Dissertação de mestrado), Universidade de Brasília. Brasília, 2006.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- OLIVEIRA, Sheila C. *Encontros presenciais: uma ferramenta EAD?* CINTED-UFRGS – Novas Tecnologias na Educação. Disponível em <<http://www.cinted.ufrgs.br/ciclo10/artigos/3hSheila.pdf>>. Acessado em: 01/02/2012.
- PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. *Ranking do IDH dos estados em 2005*. Disponível em: http://www.pnud.org.br/pobreza_desigualdade/reportagens/index.php?id01=3039&lay=pde>. Acessado em: 15/09/2008.
- SENAI/DN. *Perfil competitivo do Distrito Federal*. Brasil, 2002.
- _____. *Perfil competitivo do estado de Goiás*. Brasil. 2002.
- _____. *Perfil competitivo do estado de Mato Grosso do Sul*. Brasil. 2002.
- _____. *Perfil competitivo do estado de Mato Grosso*. Brasil. 2002.
- _____. *Perfil competitivo do estado do Tocantins*. Brasil. 2002.
- SEPLAN-TO – Secretaria de Planejamento do Estado de Tocantins. *Indicadores socioeconômicos do estado do Tocantins* (PDF), 2007. Disponível em: http://www.seplan.to.gov.br/seplan/br/download/Indicadores_socioeconomico.pdf.

Recebido em março de 2012

Aprovado em junho de 2012

Karen Virgínia Ferreira é pedagoga, pós-graduada em gestão Escolar e coordenação Pedagógica e presta apoio pedagógico em cursos de extensão e educação a distância e em processos de extensão do CDT/UnB, karen.ferreira@cdt.unb.br

Fernanda Coelho Oliveira é graduada em Letras e é bolsista do CDT (Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico). Tem experiência na área de Gestão de Projetos, atuando principalmente nos seguintes temas: empreendedorismo, inovação, criatividade, desenvolvimento profissional, motivação e capacitação empresarial.:

Marina Campos Dessen é professora doutora, visitante e coordenadora da Escola de Empreendedores do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico da Universidade de Brasília (CDT/UnB), marina@cdt.unb.br.

Luis Afonso Bermúdez é professor doutor, titular da UnB e diretor do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico (CDT/UnB), bermudez@cdt.unb.br.

EXTENSÃO, COMUNICAÇÃO E ACCOUNTABILITY NA PROMOÇÃO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO DE PLANALTINA

*Fernando de Oliveira Paulino
Marcelo Ximenes Aguiar Bizerril
Juliana Soares Mendes
Leyberson Pedrosa
Eliana Machado dos Santos
Jairo Faria
Mel Blail Gallo
Paulo Victor Chagas
Ingrid Peixoto
Jonathan Reis*

RESUMO

O artigo analisa o processo de extensão e mobilização social estabelecido por meio da parceria entre a Universidade de Brasília (UnB) com ONGs e associações comunitárias no sentido de reivindicar e acompanhar atividades de instituições públicas (Governo do Distrito Federal-GDF e Instituto de Patrimônio Histórico e Artístico Nacional-Iphan). O trabalho realizado visou o desenvolvimento de atividades de comunicação para a promoção do patrimônio histórico de Planaltina, Região Administrativa do Distrito Federal, e sua diversidade cultural. O estudo foi baseado numa abordagem de pesquisa participativa e no conceito de *accountability* social. Buscando fortalecer a percepção da importância histórica da localidade, universitários e membros da Associação dos Amigos do Centro Histórico (Amighos) e da Rádio Comunitária Utopia FM identificaram a necessidade de desenvolver ações (programas de rádio, festivais musicais, oficinas, visita guiada para crianças e a idealização da Sala Multimídia no Museu Histórico e Artístico de Planaltina) com o objetivo de valorizar a memória e a diversidade num ambiente com reduzido número de equipamentos culturais. Concluiu-se que a UnB tem desempenhado papel mediador em um processo de *accountability*, a partir do estímulo ao diálogo por meio de iniciativas de extensão, comunicação comunitária, promoção do patrimônio e da diversidade cultural.

Palavras-chave: extensão; mobilização social; accountability

ABSTRACT

The article analyzes the extension and social mobilization through the established partnership between the University of Brasilia (UnB) with NGOs and community associations in order to claim and monitor activities of public institutions (GDF and Iphan). The work aimed at the development of communication activities to promote the heritage of Planaltina Administrative Region of the Federal District. The study was based on a participatory research approach and the concept of social accountability. Seeking to strengthen the perception of the historical importance of location, students and members of the Association of Friends of the Historic Centre (Amighos) and Community Radio Utopia FM identified the need to develop actions (radio programs, music festivals, workshops, guided tours for children and idealization of the Multimedia Room Museum History and Art Planaltina) in order to enhance memory and diversity in an environment with few cultural facilities. It was concluded that the UnB has played a mediating role in the process of accountability, from the stimulating dialogue through outreach initiatives, community communication, promotion of heritage and cultural diversity.

Keywords: extension; social mobilization; accountability

Antes de 1960, três municípios do então estado de Goiás¹ (Planaltina, Luziânia e Formosa) cederam territórios para o Distrito Federal e, com isso, contribuíram para a mudança da capital do Rio de Janeiro para Brasília. Registros históricos de Planaltina referem-se a janeiro de 1812, quando o então arraial se torna distrito de Mestre D'Armas, nome herdado da presença de um ferreiro que teria se fixado previamente na região. Desse modo, o patrimônio de Planaltina possui pelo menos 200 anos e faz parte da historiografia brasileira, já que recebeu várias comissões exploradoras – Missão Cruls (1894), Missão Poli Coelho (1945) e Missão Marechal Pessoa (1955) –, responsáveis por delimitar o local onde a nova capital seria construída.

Atualmente, Planaltina² é uma Região Administrativa do Distrito Federal e se situa a aproximadamente 40 quilômetros do Congresso Nacional. Cerca de 200 mil pessoas habitam em sua área rural e em seus 13 setores, tais como Setor Tradicional, Setor de Integração, Vila Vicentina, Bairro Buritis (I, II, III e IV) e Vila Nossa Senhora de Fátima. O Centro Histórico de Planaltina está situado no Setor Tradicional, o mais antigo. Comparado com o planejamento urbanístico feito para abrigar os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o Centro Histórico de Planaltina exhibe registro de características históricas do século XIX, com casas coloniais e a Igreja de São Sebastião.

A diversidade cultural de Planaltina pode ser exemplificada por celebrações religiosas tradicionais, tais como a Festa do Divino Espírito Santo, a Folia de Reis, a encenação da Via-Sacra e outras peregrinações. Ademais, a Catira está presente e estilos musicais urbanos (rap e rock, por exemplo) também são parte da cultura local. A literatura é promovida por livros e demais publicações da Academia Planaltinense de Letras. Embora haja diversas manifestações de arte, infelizmente Planaltina carece de aparatos para valorizar sua história e diversidade cultural. Por exemplo, há a necessidade de um local para apresentações teatrais ou exibições audiovisuais, uma vez que não há teatros ou cinemas. Alguns grupos utilizam o auditório da Administração, praças públicas ou estruturas de palco móvel para atividades culturais e começam a ter esperança de alteração na paisagem por conta de opções que surgiram no ano passado.

Em 17 de março de 2011, a Faculdade UnB de Planaltina (FUP) inaugurou um amplo auditório já utilizado por organizações locais da sociedade civil e em 2012, está sendo instalado o Estúdio de Som Comunitário de Planaltina, que será aberto a ensaios e gravações musicais dos artistas locais, com princípios de inclusão social e desenvolvimento cultural de Planaltina.

Considerando tal análise dos recursos culturais disponíveis para preservação do patrimônio histórico e promoção da diversidade cultural, atividades desenvolvidas pela UnB têm buscado desenvolver mediação em um processo de *accountability*: 1) estimulando o diálogo entre ONGs e associações comunitárias com o poder público, representado dentre outras autoridades por membros do GDF e do Iphan; 2) criando espaços para exposição das necessidades da sociedade relacionadas ao patrimônio de Planaltina, tais como fóruns e seminários; 3) organizando eventos culturais e materiais informativos a fim de promover a mobilização a favor do estabelecimento de aparatos culturais necessários. Essas ações de mediação têm sido desenvolvidas por estudantes e professores da Faculdade UnB Planaltina (<www.fup.unb.br>) e do Programa Comunicação Comunitária (<www.unb.br/fac/comcom>), sobretudo em associação com a Rádio Comunitária Utopia FM e a Amighos.

A FUP foi inaugurada em 2006 como a primeira unidade regular de ensino, pesquisa e extensão da Universidade de Brasília fora do Campus Darcy Ribeiro (*campus* central, localizado na Asa Norte) e seus cursos são relacionados às áreas de Educação, Meio Ambiente e Desenvolvimento Rural. A partir de sua instalação, surgiram projetos de mobilização com o objetivo de construir pontes entre a universidade e a comunidade adjacente. Além disso, tais iniciativas indicaram, do ponto de vista das comunidades de Planaltina, assuntos de interesse público que poderiam ser apoiados pela universidade, dentre eles a promoção do patrimônio histórico de Planaltina e a implementação do Parque Sucupira na área contígua ao *campus*.

A parceria entre a FUP e a Faculdade de Comunicação (localizada no *campus* Darcy Ribeiro) fomentou a criação do Grupo de Pesquisa Comunicação Comunitária e Cidadania (CNPq), em que foi realizada a sistematização de investigações associadas ao trabalho de ensino (por meio de disciplinas optativas) e de extensão do Programa Comunicação Comunitária. Os principais objetivos do grupo de pesquisa são: contribuir para o desenvolvimento de uma perspectiva crítica nas práticas de comunicação e produção, levantando questões a respeito da estrutura e contexto atual dos meios de comunicação; reflexão sobre a amplificação do acesso a ferramentas de comunicação para estudantes de diferentes áreas e lideranças comunitárias de Planaltina, permitindo a eles utilizarem os processos de comunicação para a promoção da educação ambiental. O grupo de pesquisa também tem produzido artigos e apresentações científicas sobre mobilização social, participação e desenvolvimento humano; responsabilidade

1 Posteriormente, além do Distrito Federal, Goiás cedeu território para a constituição do estado de Tocantins, em 1988.

2 Diferentemente de Formosa e Luziânia, Planaltina cedeu terras para o Distrito Federal que incluíam a antiga sede do município. Dessa forma, após 1960, parte do território foi incorporada ao DF e é administrada pelo Governo do Distrito Federal. A outra parte criou nova sede e passou ser identificado como município de Planaltina de Goiás.

social de estudantes universitários; melhoria da qualidade de vida das comunidades de Planaltina, e sobre como a comunicação pode ser utilizada para a mobilização social e o debate coletivo das dificuldades e desafios comunitários.

A criação do Programa Comunicação Comunitária deu-se no ano de 2002, quando na Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília (FAC/UnB), a disciplina *Comunicação Comunitária* foi criada com o objetivo de promover o desenvolvimento de comunidades locais no Distrito Federal em parceria com reeditores sociais (TORO, 1997). Desde então, tem-se buscado levar em conta o desenvolvimento como uma liberdade (SEN, 2000), pois este eleva a possibilidade de escolhas proativas das pessoas para valorizarem suas vidas. Após um ano, universitários sugeriram a criação da disciplina *Comunicação Comunitária 2* como um mecanismo de contribuir com a continuidade das ações. Em 2007, foi criado o projeto de extensão Comunicação Comunitária (<www.unb.br/fac/comcom>) para institucionalizar as atividades. O projeto de extensão transformou-se em 2011 no Programa Comunicação Comunitária. Desde o início do trabalho, aproximadamente 800 estudantes universitários participaram das disciplinas e do projeto (sobretudo estudantes de Comunicação, Biblioteconomia, Serviço Social, Letras, Geografia e História).

A iniciativa tem desenvolvido ações dentro e fora do Distrito Federal. Cursos, oficinas, shows, apresentações locais, produções e exibições de filmes estão entre as principais atividades organizadas ao longo do tempo. Os integrantes também são responsáveis por registrar (em formatos de texto e multimídia) e analisar tais ações.

Em Planaltina, estudantes e professores do Programa Comunicação Comunitária e da FUP desenvolvem, em parceria com a Amighos e a Rádio Comunitária Utopia FM programas de rádio, festivais de música, oficinas, visitas guiadas para crianças, além de terem contribuído decisivamente com a idealização e implementação do Espaço Multimídia no Museu Histórico e Artístico de Planaltina.

A presença da UnB em Planaltina contribui com a credibilidade e confiança a projetos e iniciativas comunitárias que tem intersecção com atividades universitárias. Também diminui conflitos entre os movimentos para a melhoria da Região Administrativa. Atualmente, a UnB desempenha, por exemplo, papel mediador entre diferentes grupos comunitários locais e o Governo do Distrito Federal no processo de implementação do Parque Sucupira e de um Centro Cultural, além da preservação do Centro Histórico. Estão sendo verificadas formas, ainda, da criação do Conselho Comunitário da Faculdade UnB Planaltina.

ACCOUNTABILITY: PRESTAÇÃO DE CONTAS DE INSTITUIÇÕES

O conceito de *accountability* se relaciona a uma maior responsabilidade de agências públicas (e seus atores) em relação aos cidadãos e à sociedade civil. Uma vez que denota responsabilidade social e obrigações, a *accountability* pode ser uma importante ferramenta para prevenir o abuso de poder. De acordo com Enrique Peruzzotti e Catalina Smulovitz (2002), não há muitas estruturas tradicionais para promover a *accountability* em países latino-americanos. Contudo, as poucas estruturas existentes se devem a ações de associações civis, movimentos sociais ou meios de comunicação. Estes agentes visam dar visibilidade a ações inadequadas de funcionários públicos do Estado ou promover a influência de decisões políticas (SMULOVITZ; PERUZZOTTI, 2002).

Portanto, o conceito de *accountability* demonstra um interesse em manter o poder político sob controle e também prevenir abusos. De acordo com Schedler, “primeiro vem o poder, depois a necessidade de controlá-lo” (1999, p. 3). As ações de *accountability* podem ser baseadas em dois principais mecanismos: habilidade de resposta (obrigação de instituições públicas informarem e explicarem suas ações) e execução (capacidade de impor sanções quando desencadeado por comportamento inadequado de funcionários públicos e outras violações). Tradicionalmente, estes mecanismos indicaram três aspectos de *accountability*: transparência, justificação e sanções.

Portanto, a *accountability* social pode estar limitada por descuidos e restrições institucionais dentro de agências governamentais. Dessa forma, membros de associações desempenham um papel fundamental na relação com aparelhos estatais, com a possibilidade de grupos e cidadãos exigirem resposta e ações de funcionários públicos. A força das ações de *accountability* se deve às lógicas dos sistemas de representação em uma democracia, na qual cidadãos podem votar ou não em representantes políticos nas próximas eleições como uma consequência de seu desempenho.

Não obstante, o conceito de *accountability* denota uma redefinição do Estado e da relação social principalmente depois do processo de democratização da América Latina e Brasil. As relações redefinidas impõem limites para o Estado autoritário e secular, diminuindo a chance do abuso de poder e promovendo novas possibilidades de governo democrático.

A *accountability* social (ROMANO et al., 2005) resulta de diferentes atores que acreditam que têm a legitimidade para cobrar seus direitos em face a instituições públicas. Cidadãos e grupos podem expor transgressões de funcionários do governo; trazendo novos sujeitos para a agenda pública; e influência de decisões políticas. Em suma, a *accountability* social é um mecanismo não eleitoral (o chamado momento de *accountability* vertical) que aumenta o número de atores envolvidos em práticas de controle social de instituições públicas. Portanto, esses mecanismos não são dependentes do sistema de representação política, embora tal sistema possa aumentar a *accountability* horizontal (como fiscalização e monitoramento de agências governamentais que podem

estimular a criação de mecanismos internos entre funcionários públicos para transparência, justificação e sanções).

A transparência e o acesso à informação são fundamentais para práticas de *accountability*, uma vez que cidadãos podem analisar e debater informações disponíveis sobre ações do governo para decidir sobre sanções e demandas para instituições públicas. A esfera pública é onde a informação pode ser examinada e discutida pelos cidadãos. De acordo com Jürgen Habermas (1991), a esfera pública é a arena onde as pessoas privadas encontram-se para discutir racionalmente os problemas de interesse público. Portanto, a esfera pública permite a mediação entre sociedade e Estado e, tal diálogo, pode resultar em processos que exijam ações de instituições públicas.

Apesar de Habermas valorizar o consenso nesta arena (acreditando na possibilidade dos interlocutores de relevar as diferenças entre si de nascimento e riqueza), Nancy Fraser (1991) destacou a importância de reconhecer conflitos para alcançar uma decisão capaz de abranger as necessidades de vários grupos presentes na esfera pública. Fraser propõe o reconhecimento das diversas e complexas identidades culturais e as diferenças entre os grupos; e a proliferação de subalternos que podem criar e circular discursos contrários. Por isso, o reconhecimento da diversidade pode promover um diverso interesse público e fortalecer a *accountability* social.

PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E DA DIVERSIDADE CULTURAL DE PLANALTINA

Encontros, seminários e conferências estão entre as atividades que permitem o uso de mecanismos de *accountability* para preservar o patrimônio histórico de Planaltina e promover sua diversidade cultural. Esses eventos (os principais listados na Tabela 1) têm sido relevantes para mobilizar diferentes atores do poder público e agentes sociais de Planaltina (cidadãos, professores, estudantes, associações, líderes locais, artistas e intelectuais) no debate de demandas e exposição de críticas. Dessa forma, a universidade colabora com a mediação entre lideranças comunitárias e representantes de instituições públicas.

A seguir, três eventos são relatados: 1) encontros e atividades da comissão 150 Anos de Planaltina, 2) o seminário Planaltina 200 anos e 3) a futura criação do Conselho Comunitário do campus da UnB em Planaltina.

Tabela 1. Eventos de *accountability* organizados entre a universidade, grupos comunitários e o governo

Data	
Maio 2009 - Setembro 2009	Encontros e atividades da comissão 150 Anos de Planaltina
Julho 2009	Pré-lançamento da Sala Multimídia do Museu
Setembro 2009	Audiência Pública sobre a Proteção do Patrimônio de Planaltina no Casarão das Artes, Centro Histórico
Abril 2010	Debate: A cultura do Distrito Federal na Sala Multimídia do Museu
Maio 2010	Coleta de assinaturas para exigir a construção do Centro Cultural de Planaltina (foi feita em evento promovido pela Associação dos Amigos do Centro Histórico durante um festival religioso)
Janeiro 2011	Seminário Planaltina 200 Anos na Igreja de São Sebastião, Centro Histórico
Março 2011	Pré-Conferência de Cultura do Distrito Federal, encontro do setor de Memória e Patrimônio no Centro Cultural Espaço Renato Russo, em Brasília
Abril 2011	Pré-Conferência Livre de Cultura da UnB, no campus Darcy Ribeiro
Abril 2011	3ª Conferência de Cultura do Distrito Federal no Museu da República, em Brasília
Janeiro 2012	Seminário Planaltina 201 Anos na Igreja de São Sebastião, Centro Histórico

A comemoração do aniversário de 150 anos de Planaltina (considerando o Ato Provincial 3 de 1859 que criou o distrito de Mestre D'Armas) foi uma oportunidade fundamental para aproximar e promover o diálogo entre associações locais e o poder público. Tal celebração em 2009 proporcionou a criação da comissão 150 Anos de Planaltina, responsável por ações comemorativas (dentre outras, exposições de livros, celebrações religiosas e um hino comemorativo) e por indicar demandas com a intenção de preservar o patrimônio de Planaltina (audiência pública e reivindicações para evitar o tráfego de carros na região do Centro Histórico). A comissão 150 Anos de Planaltina buscou chamar atenção para a cidade e trazer servidores públicos importantes para o diálogo.

Embora nem todas as demandas tenham sido plenamente atendidas, a atuação da comissão pode ser considerada um passo importante e estimulou o lançamento (dezembro de 2009) de uma exposição no Museu Histórico e Artístico de Planaltina.

Posteriormente, em janeiro de 2011, celebrando 200 anos de Planaltina (considerando a data de concessão da área para a Igreja de São Sebastião e o início da ocupação constante da localidade) e prevendo a mudança dos gestores do Governo do Distrito Federal (por conta das eleições de 2010), a UnB e seus parceiros (Amighos, a Rádio Comunitária Utopia FM e o Centro de Integração Esporte e Cultura (Ciec), entre outros) organizaram um seminário que contou com a presença dos recém-escolhidos administrador regional de Planaltina Nilvan de Vasconcelos e do secretário de Cultura do Distrito Federal Hamilton Pereira.

Um terceiro evento que pode ser considerado essencial para processos de *accountability* promovidos pela UnB: o processo de criação do Conselho Comunitário da UnB do campus Planaltina, prevista para 2012. Este pode contribuir com a mediação entre sociedade e Poder Público. Não obstante, ele também pode se tornar um mecanismo para os diferentes grupos e comunidades de Planaltina exigirem e proporem ações da Faculdade UnB Planaltina, inclusive de demais unidades acadêmicas, estimulando a integração e a troca entre a universidade e a comunidade ao seu redor.

COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA SOCIAL NA PROMOÇÃO DA CULTURA LOCAL

O contínuo processo de *accountability* em Planaltina tem levado em conta a importância do diálogo com o poder público, conforme descrito acima. Entretanto, a universidade também desempenha esforço para criar arenas de debate, permitindo que pessoas apresentem suas demandas para o patrimônio de Planaltina. Portanto, um objetivo importante das ações de *accountability* em Planaltina tem sido organizar eventos culturais e material informativo para promover a mobilização e defender a necessidade de aparatos culturais. Uma maneira de promover apoio é a produção de vídeos, áudio e material gráfico para o museu. No processo de produção comunitária, os moradores de Planaltina são estimulados a falar sobre sua cultura e planos para o futuro, e essas conversas junto com suas reivindicações têm sido gravadas e expostas na Sala Multimídia no Museu de Planaltina.

Em 2008, estudantes, professores e membros da comunidade elaboraram uma proposta de revitalização do Museu Histórico e Artístico de Planaltina. O projeto foi submetido no Programa de Apoio à Cultura em interface com a extensão universitária (Proext/Cultura) do Ministério da Cultura e recebeu fundos para o desenvolvimento de ações de preservação do patrimônio histórico de Planaltina. Entre essas atividades, foi criada a Sala Multimídia no museu e a produção audiovisual sobre a cultura de Planaltina. Os principais objetivos da Sala Multimídia são estimular a comunidade a acessar e debater a cultura local, preservar a herança histórica e promover um processo de aprendizado lúdico sobre a memória coletiva da região (explorando formatos multimídia, como projeções audiovisuais, vídeo-documentários e suporte acústico nas visitas guiadas do museu).

Para este fim, a Sala Multimídia foi desenvolvida como parte de estratégias para diversificar o espaço, incentivando que visitantes voltem várias vezes ao museu e o considerem um Centro Cultural com atividades contínuas. Portanto, foi necessário pensar nos processos para popularizar o acesso ao local e aparatos públicos que pudessem promover a diversidade cultural de Planaltina, como apontado no Observatório de Museus e Centros Culturais (KÖPTCKE, 2007) “um aspecto de formas de democratização cultural é a necessidade de considerar a natureza e característica educacional, estética, social e experiências de lazer (fomentando diversificadas, profundas e significativas relações entre visitantes, objetos e espaços)”.

Além da disponibilidade de entrevistas, documentários e guias de visitação, a Sala Multimídia, quando permanentemente instalada¹, pretende ser um lugar contínuo para atividades culturais, como diálogos, debates e exibição de filmes. No momento, a estrutura é composta por cadeiras, *puffs*, um *notebook* e projetores. A pendência atual em relação à instalação de estrutura fixa é decorrente de um processo administrativo burocrático que deve ser concluído para garantir a segurança e manutenção dos equipamentos. De qualquer forma, a Sala Multimídia está temporariamente instalada para atividades propostas pelos grupos organizados locais, líderes comunitários e pela universidade.

A função socializadora do Espaço Multimídia vai além de suas paredes. Uma vez que é baseada num simples e funcional aparato tecnológico, a ideia não é prender a atenção da comunidade pelos efeitos técnicos (que às vezes pode ser um aspecto complementar do audiovisual). Pretende-se que o Espaço Multimídia seja percebido como uma tecnologia social. Assim, os equipamentos e produtos comunicacionais devem ser adequados às demandas sociais e aos interesses da comunidade tornando o Espaço ainda mais significativo quando os visitantes influenciam não só o formato dos produtos tecnológicos, mas o seu conteúdo (DAGNINO, BRANDÃO, NOVAES, 2004, p 24).

¹ A Administração Regional de Planaltina, por meio do Administrador Nilvan Pereira de Vasconcelos, afirmou em dezembro de 2011 que a partir de 2012 não haverá necessidade da utilização de estrutura móvel porque será instalado suporte fixo na parede da Sala Multimídia.

Desde 2007, ações desenvolvidas por estudantes e professores da Faculdade UnB Planaltina e de membros do atual Programa Comunicação Comunitária visam preservar o patrimônio histórico local, promover a diversidade cultural da Região Administrativa e estimular a mobilização social. O resultado do trabalho tem sido atividades como oficinas, shows, fóruns, seminários, mostra de filmes e o desenvolvimento de produtos de comunicação. Estas práticas e materiais são importantes para disseminar informação sobre a história e cultura locais. Ao mesmo tempo, também é uma função estratégica para os processos de *accountability*, pois: 1) estimula o diálogo entre cidadãos, grupos, associações comunitárias e o governo; 2) cria espaços para expor reivindicações sociais para o patrimônio de Planaltina; 3) promove mobilização e atua na defesa dos aparatos culturais necessários.

No escopo do trabalho que a UnB tem desenvolvido ao longo do tempo para a promoção do patrimônio histórico de Planaltina, a gravação da história oral e a promoção da diversidade cultural na região desde 2006, também colaboram com a interação e mediação com representantes de instituições públicas. Tal relação tornou-se mais intensa em 2009, ano do aniversário de 150 anos da elevação de Planaltina à condição de distrito. Esta foi uma oportunidade de aproximar grupos organizados que já lutavam pela preservação de seu patrimônio histórico. Um total de 14 associações, movimentos e líderes comunitários formaram a comissão Planaltina 150 Anos, que elaborou 37 atividades (disponíveis em <www.planaltina150anos.com.br>) para celebrar, debater e promover memória e diversidade cultural. Por conseguinte, criar ambientes para o diálogo entre a comunidade e o poder público tem sido uma busca constante. Essa procura foi registrada em fotos, vídeos e documentos disponíveis através do portal <www.unb.br/fac/comcom>.

Em síntese, professores e estudantes da UnB têm buscado estimular por meio de eventos dentro e fora da universidade a *accountability* e o diálogo entre poder público e membros de ONGs e associações comunitárias de Planaltina, promovendo, dessa maneira, o patrimônio histórico e a diversidade cultural.

REFERÊNCIAS

- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. V. São Paulo: Paz e Terra, 2007.
- DAGNINO, R.; BRANDÃO, F. C.; NOVAES, H. T. Sobre o marco analítico conceitual da tecnologia social. In: LASSANCE Jr., A. et al. *Tecnologia Social – uma estratégia para o desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Fundação Banco do Brasil, 2004, p.15-64.
- DEPHA. (Departamento do Patrimônio Histórico e Artístico do DF) *Ruas de Planaltina*. Projetos Ruas da Cidade. Inventário do Patrimônio Cultural de Planaltina, 1998.
- FRASER, Nancy. Rethinking the Public Sphere: A contribution to the critique of actually existing democracy, p. 109-42. In: Craig Calhoun (ed.) *Habermas and the Public Sphere*. Cambridge, MA: MIT Press, 1991.
- GUIMARÃES, Hosannah Campos. *Planaltina - sua origem, sua história e sua gente*. In: MEIRELES, José Dilermano; PIMENTEL, Antônio. *História do Planalto: Coletânea*. Luziânia-GO: Academia de Letras e Artes do Planalto, 1996.
- HABERMAS, Jürgen. *The structural transformation of the public sphere: an inquiry into a category of bourgeois society*. Cambridge, MA: MIT Press, 1991.
- LARAIA, Roque de Barros. *Cultura: um conceito antropológico*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- KÖPTCKE, Luciana Sepúlveda. *O Observatório de Museus e Centros Culturais: uma agenda de pesquisa para a democracia cultural*. Publicação do OMCC. 2007. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/omcc/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=38>>. Acessado em: 22/04/2011.
- PAULINO, F. O. (org). *Comunicação e Saúde*. Brasília: Casa das Musas, 2009.
- PERUZZOTTI, E; SMULOVITZ, C. *Controlando la política. Ciudadanos y Medios en las nuevas democracias latinoamericanas*. Buenos Aires: Temas, 2002.
- PERUZZO, C. M. K. Comunicação comunitária e educação para a cidadania .In: *Pensamento Comunicacional Latino Americano*, Volume 4, nº 1, out/nov/dez. 2002. Disponível em: <http://www2.metodista.br/unesco/PCLA/revista13/artigos%2013-3.htm>.
- PERUZZO, C. M. K. Comunicação Comunitária e Educação para a Cidadania. *PCLA*, Volume 4, nº 1, out-nov-dez 2002. Disponível em: <http://www2.metodista.br/unesco/PCLA/revista13>, 2002.
- RIBEIRO, L. Comunicação e comunidade: teoria e método. *Revista Comunicação e Espaço Público*, Volume 7 números 1 e 2, 2004. Disponível em: http://www.unb.br/fac/posgraduacao/revista2004/09_lavina.pdf.
- ROMANO, Jorge (Coord.); Valarelli, Leandro L.; Antunes, Marta. Public policy monitoring and societal accountability: mapping brazilian civil society experiences. *Action Aid-BR*, abril. Rio de Janeiro, 2005.
- SCHEDLER, Andreas. Conceptualizing accountability. In: SCHEDLER, A.; DIA- MOND, L.; PLATTNER, M. F. (Eds.). *The self-restraining state. Power and accountability in new democracies*. Boulder and London: Lynne Rienner Publishers, 1999.
- SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- TORO, Bernardo. Mobilização social: uma teoria para a universalização da cidadania. In: MONTORO, T. (org.). *Comunicação e mobilização social*, v. 1. Brasília: UnB, 1997.

Recebido em março de 2012

Aprovado em junho de 2012

Fernando de Oliveira Paulino é professor doutor da Faculdade de Comunicação (FAC) da UnB e coordenador do Programa Comunicação Comunitária, fopaulino@gmail.com

Marcelo Ximenes Aguiar Bizerril é professor doutor, diretor da Faculdade UnB Planaltina-FUP, bizerril@unb.br

Juliana Soares Mendes é bacharela em Comunicação, mestranda no Ceppac/UnB e integra a equipe do programa Comunicação Comunitária, julianamendes@gmail.com.

Leyberson Pedrosa é graduado em Comunicação, mestrando na UnB e integra equipe do Comunicação Comunitária, leypedrosa@gmail.com

Eliana Machado dos Santos é graduada em Comunicação e integra a equipe do programa Comunicação Comunitária, elianams@gmail.com

Jairo Faria é mestrando em Comunicação na UnB e integra a equipe do programa Comunicação Comunitária, jairofaria@gmail.com

Mel Blail Gallo é graduada em Comunicação e integra a equipe do programa Comunicação Comunitária, melbleilgallo@gmail.com

Paulo Victor Chagas, pvictorchagas@gmail.com; Ingrid Peixoto, ingridypeixoto25@gmail.com e Jonathan Reis, johnatanreis@gmail.com são graduandos de Comunicação da UnB e integram a equipe do programa Comunicação Comunitária.

É MUITO DURO ESSE TRABALHO: NOTAS SOBRE UM PROJETO DE EXTENSÃO EM ANTROPOLOGIA

Soraya Resende Fleischer

Luiza Rabello

Marcos Alvarenga

Monique Batista

Natharry Almeida

Polliana Esmeralda,

RESUMO

Este artigo tem por objetivo sistematizar uma experiência recente de extensão na área de Antropologia da Saúde, desenvolvida por um grupo de estudantes de graduação em Antropologia. A referida pesquisa de extensão teve por objetivo central a proposta de trazer uma visão antropológica às questões relacionadas à saúde de trabalhadoras e trabalhadores de um Centro de Atenção Básica em Saúde, localizado na cidade de Ceilândia-DF. Para tanto, foram mapeados as dificuldades e sofrimentos próprios do cotidiano de trabalho desses profissionais para que a partir daí fosse possível pensar coletivamente sobre soluções e alternativas aos problemas observados. A pesquisa esteve dividida em dois eixos sequenciais: no primeiro, foram realizadas 29 entrevistas individuais com as trabalhadoras e trabalhadores do Centro de Saúde; já no segundo, foi empreendida uma análise dos dados da primeira etapa tanto por parte da equipe de pesquisadores da UnB quanto a de profissionais do local. À guisa de conclusão são apresentadas, no final deste artigo, as sugestões construídas para o enfrentamento das dificuldades que são vivenciadas pelas trabalhadoras e trabalhadores em seu cotidiano de trabalho.

Palavras-chave: extensão; antropologia; Ceilândia; saúde pública

ABSTRACT

The aim of this article is to describe a recent community based project experience in the area of Medical Anthropology carried out by a group of undergraduate Anthropology students. The main objective of the study was to introduce an Anthropological perspective to issues related to the health of individuals working at a Basic Health Center located in Ceilândia, in the Federal District of Brazil. Initially, a map was made of the difficulties and suffering faced by these professionals in their daily work, which subsequently made it possible to collectively discuss solutions and alternatives to the observed problems. The study was carried out in two stages. In the first, interviews were conducted with 29 health center workers. In the second, the data collected in the first stage were analyzed by both the team of researchers of the University of Brasilia and by professionals working at the health center. The article concludes by presenting some of the suggestions that were constructed to face the difficulties experienced by these workers in their daily professional lives.

Keywords: community based project; Anthropology; Ceilândia; public health

Desde o ano de 2009, temos realizado pesquisas na área da Antropologia na região da Guariroba, Ceilândia Sul-DF. Em virtude da localização do novo campus da Universidade de Brasília nesse bairro, a ideia tem sido conhecer as concepções locais de saúde e o uso, acesso e significados atribuídos aos serviços de saúde da região (ver Fleischer, 2010 e 2011). O Centro de Saúde em questão (doravante CS), localizado também nesse território, tem sido muito acolhedor às nossas pesquisas e, dada a nossa presença constante ali, foi-nos dirigido um convite, no início de 2011 que desabrochou e se transformou em um projeto de extensão¹. Preferimos deixar a referida instituição sem a identificação de seu número e localização exatos para preservarmos o sigilo das informações compartilhadas conosco. Como há conflitos e sentimentos fortes nas seções abaixo, preferimos não expor desnecessariamente nossos interlocutores².

Conflitos interpessoais, adoecimentos, sofrimento psíquico e mental, desânimo para o trabalho, licenças, falta de motivação, tensão pré-aposentadoria – estes foram alguns dos “sintomas” percebidos pela diretora do CS ao lidar com xs quase 70 funcionários que trabalham no local. Em uma de nossas conversas, ela pediu ajuda para perceber com mais acuidade esses problemas. Em vez de simplesmente realizar um levantamento de “fora para dentro”, com uma equipe da universidade chegando com seus instrumentos e gravadores, optamos por ampliar o convite da diretora. Uma reunião foi realizada com xs funcionários para avaliar se tinham interesse em falar e discutir esses ditos “problemas” conosco. A ideia foi bem recebida e surgiram espontaneamente opiniões e sentimentos sobre a experiência de se trabalhar no CS e na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (referida localmente como Secretaria de Saúde, Secretaria, Fundação etc.). Inclusive, foi nessa reunião que apareceu a expressão que adotamos como título do projeto: uma servidora, ao narrar sobre as décadas de trabalho na área da saúde pública, com ênfase em fases de adoecimento, depressão e impotência, terminou dizendo, “Eh, é muito duro esse trabalho”³. Com esse respaldo da equipe do CS, o projeto transformou-se em extensão.

Carvalho (2004) se preocupa com duas questões relacionadas ao perfil das universidades brasileiras. A primeira é a inclusão social, étnica e racial, tema silenciado ao longo de muitas décadas. A segunda questão é a preocupação com a falta de abertura da universidade para saberes não europeus. Essas duas questões se relacionam fazendo parte de uma tentativa de renovar os saberes, reabrir uma imaginação desvalorizada e de deselitizar social, étnica e racialmente as universidades brasileiras. Carvalho explica o papel da extensão diante dessas duas questões:

“A extensão pode ser, neste sentido, um lugar-chave na tentativa de chacoalhar esses dois elementos difíceis, primeiro, ao conectar-se com a sociedade; e logo ao trazer os agentes sociais excluídos para dentro da universidade, superando assim uma resistência que ela [a universidade] tem mostrado [sic] ao longo de toda a sua história no século vinte (2004, p. 3).”

A conexão com a sociedade e a escuta do que é dito e pensado fora do eurocentrismo universitário permitem o acolhimento de demandas próprias de nossos interlocutores e mostram a importância da escolha de desenvolver um projeto de extensão.

Se, por um lado, um projeto de extensão tem como propósito acolher demandas que surgem da comunidade e disponibilizar a bagagem universitária, por outro, não pode perder de vista a formação dos estudantes envolvidos. Assim, o projeto de extensão pretendeu, primeiro, oferecer ao CS informações e reflexões sobre o cotidiano dos seus trabalhadores a partir da perspectiva teórico-metodológica da Antropologia; segundo, a partir dessas reflexões, pensar algumas possíveis ideias e alternativas para os problemas enfrentados; e, terceiro, oferecer oportunidade de pesquisa, extensão e experiência pessoal a estudantes em formação acadêmica nas Ciências Sociais.

Neste artigo, pretendemos apresentar como o projeto foi realizado, os principais resultados alcançados e uma breve reflexão sobre seu desenvolvimento. A ideia é valorizar a sistematização de experiências de extensão, principalmente na área da Antropo-

1 Vários outros projetos de extensão da UnB têm acontecido na região da Guariroba. Ver, para um exemplo de experiência sistematizada, Fleischer e Carneiro (2009).

2 Utilizamos a linguagem inclusiva que é uma forma de não excluirmos as mulheres da nossa escrita, o que geralmente acontece quando a frase é sempre dita no masculino – tido como genérico pela norma culta da língua portuguesa. Por acreditarmos que o padrão da nossa língua apaga a presença do não masculino, um dos recursos que usamos neste artigo é o uso da letra ‘x’ para assinalar a possibilidade e/ou a existência de pessoas de identidade de gênero feminina, masculina ou outra.

3 Acrescentamos o subtítulo, “Investindo nos servidores da Secretaria de Estado de Saúde”, entretanto, tornou-se necessário revê-lo tendo em vista que aprendemos que “servidores” são xs funcionários concursados para trabalhar na SES. E “terceirizados” são xs funcionários contratados por empresas privadas para prestar serviços pontuais à SES. Como ambos os grupos trabalham dentro do CS e foram devidamente entrevistados pela equipe de pesquisadores, optou-se, a partir desse relatório, por referir-se a estas pessoas como “funcionários” de uma maneira geral, evitando enfatizar as hierarquias e diferenças entre os dois tipos de trabalhadores.

logia. O artigo ficará, portanto, como um registro do projeto não só para a equipe do CS, como para outrxs estudantes de Ciências Sociais que tenham interesse em fazer atividades de extensão universitária.

PREPARAÇÃO PARA O PROJETO COMEÇAR

A primeira medida foi organizar uma equipe de estudantes interessadxs em participar de um projeto de extensão na área da Antropologia da Saúde. Cinco graduandxs do Departamento de Antropologia integraram o projeto¹. Desde o início, tentou-se instalar uma atmosfera de trabalho em que xs estudantes eram partícipes ativos, não só realizando as tarefas propriamente ditas do projeto, como decidindo quais seriam essas tarefas. E, a cada visita ao CS, essa equipe também ponderou e encontrou soluções para os ajustes entre as atividades propostas e a recepção das mesmas pelxs funcionárixs. Um valor que norteou o projeto foi o trabalho coletivo em pesquisa e extensão, que Sigaud e L'Estoile (2006) nos mostraram ser possível e produtivo na área da Antropologia.

Começamos por buscar e ler uma bibliografia sobre a experiência de ser trabalhadorx na área da saúde pública. Primeiro, foi necessário compreender como saúde se relaciona com a prática do trabalho, apoio que encontramos na Sociologia das profissões (BONELLI, 1999) e na linha da História do trabalho (LOPES; ALVIM, 1999), esta última tão importante para considerar a memória e também os esquecimentos dxs trabalhadorxs (POLLAK, 1989). Há dilemas e dificuldades próprios ao se optar por cuidar, profissionalmente, do adoecimento alheio, seja na ponta administrativa, técnica ou logística. Encontramos autorxs que nos ajudaram a pensar sobre os funcionárixs administrativxs (e.g., BIANCHETTI; TITTONI, 2009), sobre as enfermeiras (AGUIAR et al., 2009; DALMOLIN et al., 2009), sobre xs agentes comunitárixs da saúde (e.g., NASCIMENTO; DAVID, 2008), principais ocupações encontradas nos centros de saúde. Entendemos também que era necessária uma mirada específica sobre a presença feminina historicamente marcante no campo dos serviços de saúde (LOPES; LEAL, 2005; MACHADO, 1993).

Embora tenhamos sugerido realizar essas leituras também em companhia dxs funcionárixs do CS, não houve receptividade para essa atividade. Cada pesquisadorx rascunhou um trecho do projeto e, aos poucos, versões mais coesas foram surgindo e sendo discutidas pela equipe. Por fim, deixou-se a versão final do projeto no CS, para leitura e conhecimento dxs funcionárixs, e demos prosseguimento às etapas seguintes de validação do mesmo. O projeto foi submetido e aprovado pelo Colegiado do Departamento de Antropologia (DAN), o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Humanas (CEP/IH) e o Decanato de Extensão, pelo Sistema de Informação e Gestão de Projetos (Sigproj/MEC). A partir daí, foi possível, inclusive, contar com a concessão de duas bolsas remuneradas para parte da equipe.

O projeto foi esboçado com duas etapas. A primeira compreendeu o levantamento de dados, com a realização de entrevistas individuais com xs servidorxs do CS a fim de obter um panorama geral a respeito dos principais problemas enfrentados no cotidiano de trabalho, como as questões de saúde, relacionamento, atribuições etc. Já a segunda etapa compreendeu uma tentativa analítica desses dados por parte das duas equipes, de pesquisadorxs da UnB e de profissionais do CS, para pensarmos em como atenuar as consequências negativas da rotina profissional, consistindo em ideias iniciais e experimentais a serem testadas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PRIMEIRA ETAPA DO PROJETO DE EXTENSÃO

De julho a setembro de 2011, a equipe de pesquisadorxs realizou 29 entrevistas individuais, tentando incluir funcionárixs de todos os setores do CS para garantir o mínimo de representatividade dos perfis existentes (em termos de atribuições de trabalho e de pertencimento seccional). Os convites para a realização das entrevistas foram feitos pelxs pesquisadorxs, com o intuito de informar os objetivos do projeto e da entrevista, avaliar o desejo de se integrar nessa etapa e marcar, quando possível, um momento adequado para a entrevista. Informamos que a não participação em uma etapa do projeto não excluiria a participação na etapa seguinte e vice-versa. A liberdade de participação sempre foi um requisito fundamental. A duração desses contatos variou de nove a 44 minutos de acordo com a disponibilidade e interesse dos entrevistados.

As entrevistas aconteceram em local e momento indicados pelx funcionárix como mais adequado, quando sua seção de trabalho pudesse prescindir de sua presença. Optamos, quando possível, por locais com privacidade e também boa acústica, caso a gravação da entrevista fosse autorizada a acontecer. Um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado e, quando em concordância, assinado pelas duas partes (pesquisadorx e entrevistadx), conforme preconiza a Resolução nº 196/1996 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (Conep/MS).

¹ Os cinco envolvidos no projeto são também autores desse artigo. Aproveitamos para agradecer a participação, bem no início dos trabalhos e de forma muito pontual, de Luiza Rosas, Christian Crevels e Barbara Souza.

Todo o cuidado tomado pela equipe em manter as informações sob sigilo contribuiu para que xs entrevistadxs se sentissem mais confiantes, já que as perguntas em sua maior parte visavam mapear e entender as dificuldades e conflitos vivenciados pelos sujeitos. Após o término do projeto, as entrevistas ficaram na guarda da professora e coordenadora da pesquisa.

As entrevistas em alguns casos foram realizadas por toda a equipe, mas em geral aconteceram com duplas de entrevistadorxs, as quais umx conduziu a conversa e x outrx observou o diálogo fazendo uma ou outra pergunta ao final, caso julgasse necessário. Sugeriu-se que esses dois papéis, um mais ativo do que o outro, fossem invertidos na entrevista seguinte, possibilitando que a dupla pudesse experimentar em termos metodológicos. É preciso lembrar que um dos objetivos do projeto foi contribuir para a formação destxs estudantes como pesquisadorxs, por isso houve todo um cuidado em estimular que participassem a partir de diferentes perspectivas, angariando experiências complementares.

Foi elaborado um roteiro semiestruturado para conduzir as entrevistas, levando em conta a experiência acumulada na convivência dentro do CS nos anos anteriores e também a bibliografia levantada e discutida nesse projeto. Mas esse roteiro era bastante flexível, a fim de valorizar a fala dxs entrevistadxs e incorporar novas questões que surgissem. Tentou-se que as entrevistas fossem, posteriormente, degravadas pelx mesmxx pesquisadorx que a realizou: escutar uma conversa pela segunda vez contribuiu para facilitar sua transposição do discurso oral ao escrito.

As transcrições da entrevista foram impressas e devolvidas a cada entrevistadx como forma de retorno sobre sua memória e participação no projeto. Além disso, nesse documento, estavam assinalados os trechos a serem divulgados em diferentes atividades da segunda etapa do projeto. Assim, x entrevistadx teve a possibilidade de concordar ou não com essa utilização e, ao mesmo tempo, conhecer de forma mais linear e literal, suas próprias opiniões. Acreditamos que, ao receber esse material de volta, haja um significativo ganho de autopercepção e autorreflexão sobre o fato de ser funcionárix da SES.

Após a entrevista, já em casa, cada pesquisadorx também foi responsável por redigir seu “diário de campo”, ferramenta central na Antropologia. Se, por um lado, a entrevista gravada conseguiu captar o verbatim (o discurso literal e integral), o diário de campo ajudou a contextualizar esse discurso. Toda uma gama de informações importantes que não são captadas por um gravador de áudio como, por exemplo, o tipo de contato com x entrevistadx; o local da entrevista; as interrupções sofridas; as expressões, silêncios, emoções e reações dx entrevistadx; a atmosfera reinante naquele dia no CS; as conversas informais e espontâneas com outrxs funcionárixs e até mesmo as conversas entre pesquisadorxs no caminho de volta, no metrô, são alguns dos elementos registrados nos diários. Depois, esses textos foram compartilhados eletronicamente entre a equipe, para que todos pudessem acompanhar o andamento da pesquisa, mesmo não estando presentes em todas as visitas ao CS. Mas sempre foi orientado que um diário de campo compartilhado, necessariamente, é um diário de campo editado. Isto quer dizer que por mais que fosse importante umx pesquisadorx conhecer como aconteceu a visita de campo de outrx colega, a maior prerrogativa foi a privacidade desses relatos. Assim, só compartilhamos aqueles trechos e ideias de nossos diários que julgamos serem publicizáveis e que não comprometessem o que julgamos íntimo e pessoal. Essa ressalva se faz importante porque, por um lado, houve o desejo em aproveitar os diários de campo como documentos produzidos/produtivos do projeto, mas, por outro, valorizamos esse espaço de escrita dx pesquisadorx, em que todo seu olhar e experiência precisam de liberdade para ser anotados. Para várixs dxs estudantes, essa foi a primeira oportunidade de se aprender a anotar o que foi sentido e/ou observado in loco na forma de um diário de campo.

Esses materiais foram reunidos como um Caderno de diários e um Caderno de entrevistas como resultado dessa primeira etapa do projeto de extensão. Em seguida, a cada semana, um conjunto de três ou quatro entrevistas foi discutido pelxs pesquisadorxs. Nessas ocasiões, a equipe teve a chance de observar os relatos, opiniões e histórias mais significativas e recorrentes entre xs entrevistadxs. Começou-se a esboçar o que chamamos de “núcleos de sentido”, isto é, o agrupamento de trechos dos depoimentos com informações semelhantes, correspondentes e complementares. A partir dos núcleos de sentido, começamos a tecer análises e, tão logo este texto esboçou-se na forma de um primeiro rascunho coerente, apresentamos os resultados preliminares à equipe do CS.

RESULTADOS: OS PRINCIPAIS “NÚCLEOS DE SENTIDO”

A seguir, apresentamos os principais núcleos de sentido que surgiram nas entrevistas realizadas, dentro da expectativa de que eles sejam intensos o suficiente para iluminar possíveis desdobramentos e atividades entre xs funcionárixs do CS. A fortaleza desse material é ter partido das histórias vividas por essas pessoas nas últimas décadas de funcionamento do CS. Para apresentar os resultados, por conta do limite de espaço, escolhemos somente alguns trechos das dezenas de depoimentos¹, os quais virão

¹ Aos/Às interessados em conhecer o relatório final do presente projeto, com todos os trechos e depoimentos elencados, sugerimos que entrem em contato diretamente conosco. O material pode ser facilmente disponibilizado e a ideia é justamente sua ampla divulgação.

referenciados por números (em vez dos nomes das pessoas entrevistadas) para evitar qualquer tipo de exposição desnecessária.

Ao longo dos contatos, muitos entrevistados buscaram uma mesma forma para nos explicar no que consistia seu trabalho. Em várias entrevistas, uma adesão positiva à “saúde pública” e à “atenção básica de saúde” apareceu como norteadora da escolha profissional, da continuidade nesse trabalho até hoje e como valor para si mesmo, para os colegas do CS e para parentes e amigos fora dali. Ao revelar justamente o que é criticado pelo senso comum no SUS, percebemos – de forma revertida – o que essas pessoas identificam como um valor. É um processo de revalorização e de redefinição que guarda muita força e potencial de mudança. Assim, em vez de partir das cartilhas oficiais e ideais que vêm do Ministério da Saúde ou do Governo do Distrito Federal, por exemplo, teríamos um ideal de trabalho fornecido pelos próprios funcionários do CS. Alguns nos disseram:

“A Secretaria de Saúde pede que a gente atenda em 15 minutos cada paciente. Porque tem que ter estatísticas diárias. Não importa se não vai adiantar. Meu atendimento aqui é no mínimo uma hora. E eu prefiro tentar aprender bem com o paciente, marcar, ver toda a semana aquele paciente do que ele ter que ficar o dia todo aqui e não ter o seu atendimento. Isso a gente tem que o tempo todo estar lutando: a Secretaria de Saúde trabalha muito com estatística, ela só quer o quantitativo, ela não quer o qualitativo. (11)”

“Aqui eu sei que posso fazer diferença. Se a gente for pensar de um modo mais amplo, a gente pode fazer diferença no modo como essa comunidade vai viver daqui a dez anos e isso é fantástico. (10)”

Resumidamente, estes e os demais depoimentos definiram o ideal de saúde pública como oferecer um atendimento humanizado e de qualidade (o que não equivale necessariamente à quantidade) ao paciente. Já “atenção básica” seria o trabalho constante e contínuo; o contato direto com as pessoas que procuram o CS; a prevenção hoje e o investimento amanhã; a mudança de mentalidades e de comportamento; o espaço no qual muito mais do que tratamento aos distúrbios fisiológicos pode ser oferecido; o reflexo do bom trabalho desenvolvido pelos funcionários comprometidos.

“Tive princípio de depressão”, “Aqui, tem muitas pessoas com problemas psiquiátricos”, “Estou fazendo atendimento psicológico na medicina do trabalho”, “Estou tomando medicamento controlado”, “Tomo remédio para dormir”, “Fui até parar no psicólogo”, “Muitas pessoas já tiveram depressão, ficaram até de cama”, “Estive internada com atestado” são algumas das frases recorrentes ouvidas nas 29 entrevistas dessa primeira etapa do projeto. Ouviu-se, inclusive, frases como “Cheguei a parar de trabalhar”, revelando como o sofrimento vivido no ambiente do trabalho pode chegar a inviabilizar este último por completo, mesmo que seja temporariamente. Em vários momentos, ao longo das entrevistas, foi mencionado o comprometimento do desempenho e do bem-estar mental, psíquico, psicológico, moral e emocional.

Esses funcionários nos disseram enfrentar um tipo de sofrimento específico por estarem na “ponta do SUS”, em contato direto com o usuário e com os aspectos socioeconômicos da realidade brasileira. Sofre-se por simpatia à/ao paciente, que não consegue resolver seus problemas de saúde; sofre-se por pressão desse mesmo paciente, demandando os serviços e a solução. O contexto específico de Ceilândia também gera desconforto entre algumas/alguns funcionários. Embora a Ceilândia, como é sabido, seja uma cidade heterogênea, ainda se associa o velho estigma da “violência” a essa região de forma um pouco totalizante e percebe-se como o profissional da saúde sente essa vulnerabilidade.

No momento atual do CS, com o seu 30º aniversário completado em 2011, muitas pessoas estão a ponto de se aposentarem. Ali dentro, a aposentadoria é temida por uns/umas e esperada por outros. Quando se passa trinta anos trabalhando em um mesmo local, às vezes com as mesmas pessoas, essa separação repentina pode ser algo muito agressivo ao/à funcionário, e o acompanhamento psicológico pode ajudar com um preparo para essa nova fase.

Algumas pessoas demonstraram interesse de transitar pela área da Psicologia, como fazer o curso superior ou cursos mais rápidos, técnicos etc. O espaço da escuta, como um todo (escutar o paciente, escutar o colega, escutar as demandas da SES/DF etc.) parece ser valorizado. Inclusive, a metodologia da entrevista, utilizada nessa primeira etapa do projeto, contribuiu para proporcionar algum canal de escuta e desabafo.

CONFLITOS ENTRE COLEGAS DE TRABALHO

Há algumas razões, apontadas pelas pessoas entrevistadas, para a geração de conflitos dentro do Centro de Saúde. Primeiro, notam que a estrutura preconizada pela conformação histórica das áreas da saúde no Brasil e no SES/DF e reproduzida pelo CS oferece, de forma desigual, condições de trabalho às/aos suas/seus funcionários. Do ponto de vista dos entrevistados, alguns setores do CS têm condições mais estruturadas para realizar o seu trabalho do que outros setores:

“Se eu sinto que é valorizado o trabalho aqui dentro? Em relação a isso, na verdade, eu não acho que seja valorizado, não. Na Secretaria de Saúde, quase tudo é dado para médicos, enfermeiros e dentistas. Parece que as outras profissões são um pouco esquecidas. (18)”

Esse desenho administrativo reflete, ainda, a perspectiva curativa da saúde pública (orbitando ao redor do médico), em vez de integrar ou mesmo priorizar a perspectiva preventiva no nível da atenção básica. Observar as diferenças de condições para o trabalho é observar a diferença de tratamento dirigido às/aos profissionais. O resultado disso é a sensação de desvalor, substituíbilidade e até, como nos foi literalmente dito, de inutilidade dx funcionárix.

Um estudo recente (BIANCHESSI; TITTONI, 2009), sobre saúde de funcionárix da área administrativo-operacional de um hospital universitário, aponta para a centralidade do saber e lugar médico na relação com xs demais profissionais. Apesar de uma pesquisa em um Centro de Saúde ter suas especificidades em relação ao hospital, ambas as instituições têm muito em comum, a exemplo das hierarquias profissionais, relação com pacientes e problemas relacionados à saúde de trabalhadorxs. As pesquisadoras desse estudo relevaram que “Nas discussões produzidas no grupo, referiu-se que, em nossa cultura, quando as pessoas pensam em hospital, relacionam-no diretamente à figura do médico e da enfermeira” (2009, p. 975). Durante as nossas incursões ao Centro de Saúde, percebemos queixas muito parecidas de funcionárix de diversos setores, como, por exemplo, agentes de limpeza, agentes administrativxs e agentes comunitárix de saúde.

Pelo que foi contado, o trabalho nas áreas da limpeza, informática¹ e do Programa Agentes Comunitários de Saúde é pouco valorizado:

“Porque assim, você trabalha na limpeza, arruma. Aí, quando você olha pra trás, o próprio colega suja, joga papel no chão. A lixeira tá ali no cantinho, né? Mas prefere jogar o lixo no chão, porque é mais fácil. (21)”

“Quando (alguém) quiser procurar onde é o PACS, em qualquer posto do DF, você pergunta onde é o banheiro. A nossa sala é na frente do banheiro ou no vestiário masculino (como no CS). Daí, você tira como a gente tá, a gente tá lá no fundo. (14)”

Além disso, há dissensos e atritos entre pessoas e setores específicos, ajudando a criar uma atmosfera com pouca harmonia. A primeira vez que ouvimos sobre a existência de conflitos internos ao CS foram as menções ao “café” matutino ou ao “lanche” vespertino. “Tomar café” com alguns colegas e “não tomar café” com outrxs foi a forma que xs entrevistadxs nos comunicaram as divisões internas no espaço e na convivência dentro do Centro. Uma funcionária resumiu bem ao se referir a um grupo de funcionárix que inclui o seu próprio setor: “O nosso relacionamento [nesse setor] é bom, nós tomamos café juntos” (16). Para a Antropologia, essa é uma metáfora significativa já que se tem como próximx, confiável, respeitadx e valorizadx, aquelex com quem se come junto. Evitar essa comensalidade coletiva é evitar ou, pior, negar a relação social, o laço e o vínculo. Não partilhar comida é um indicativo de algo mais grave e mais antigo.

Segundo Bianchessi e Tittoni, a sensação de impotência frente a uma estrutura hierárquica centralizadora, a impossibilidade de agir criativamente na relação cotidiana de trabalho e as dificuldades quanto ao uso do saber prático dxs trabalhadorxs da saúde além de gerarem um desgaste intenso na saúde dxs funcionárix, “podem produzir-se conflitos entre o ideal de trabalho em equipe e a organização do trabalho, gerando soluções individualizadas, corporativismos e competição acirrada entre as áreas técnicas especializadas” (2009, p. 971).

Há, ao que parece, dois perfis dentro do CS: aquelas pessoas que estão desde a inauguração do prédio, em 1981 ou perto dessa data, e as pessoas que chegaram mais recentemente, nos últimos anos. Talvez, entre os “pioneiros” (como os mais antigos se referem a si mesmos), haja uma sensação de “família” e integração, exatamente como os funcionários recém-chegados relatam dos locais onde, no passado, estiveram por muitos anos. A sensação de pertencer a uma família é, geralmente, tida como positiva. Contudo, os entrevistados também apontaram dois problemas com a metáfora de “família”. Primeiro, como em qualquer família, há intimidade e, no ambiente de trabalho, nem sempre achavam que isso funcionava. Segundo, ser de uma família implica em não ser de outra. Ser de uma família quer dizer ter relações de sangue com algumas pessoas e relações de afinidade, com outras. A metáfora da família é poderosa para comunicar a ideia de coesão; mas é inevitável que também comunique a ideia de “grupo” e, como consequência, de inclusão (dos consanguíneos) e de exclusão (dos afins). Pelo CS ter sido criado há exatos 30 anos e contar com funcionários que estão ali desde então, estes podem, numa autodefinição, serem “pioneiros” e “batalhadores”. Mas podem também ser “dinossauros”, como algumas/alguns entrevistados os definiram de modo crítico, pelo fato de estes mais antigos se cristalizarem em posições e práticas convenientes, sem prezar, necessariamente, pela qualidade do serviço, pela equidade das atribuições, pela democracia das decisões. Seguros de sua antiguidade ali no CS, essas pessoas “mais antigas” podem achar que também detêm o poder de decisões ali; embora antiguidade e poder não sejam naturalmente valores coincidentes. Reproduzindo

1 Todos no CS se referiam ao “balcão de atendimento” como “a informática”, refletindo uma expectativa antiga de informatização do setor de atendimento e prontuários que, só no final de 2011, estava começando a chegar ali na Ceilândia.

essa equivalência, o CS correria o risco de se tornar um lugar um pouco fechado para quem chegar depois, vindo de novo concurso público ou vindo transferido ou permutado.

CONFLITOS ENTRE FUNCIONÁRIOS E PACIENTES QUE FREQUENTAM O CS

No decorrer das entrevistas, notamos duas categorias que frequentemente perpassavam as histórias e explicações oferecidas. “Lá fora” e “aqui dentro” se referiam, respectivamente, às ações realizadas no atendimento às/aos pacientes e às ações burocrático-administrativas realizadas na parte interna do CS (que também visam permitir que o CS continue funcionando como instituição voltada às/aos pacientes, mas em contato indireto com xs mesmxs). Mais especificamente, é “lá fora” que se tem que conviver ou, como nos foi reportado, “aguentar” xs pacientes. Notamos também, com o “tempo de casa”, um movimento de migração “lá de fora” para “aqui dentro”. Parece ser valorizado conseguir transferir-se de atividades fim para atividades meio e, sobretudo, ficar distante dxs pacientes.

Escutar tal situação foi surpreendente para a nossa equipe porque, sobretudo, imaginava-se que um Centro de Saúde tem, como missão e prioridade, atender pessoas adoentadas e oferecer-lhes solução para que tenham condições de restabelecer a saúde. Claro que nem todo problema de saúde é solucionável na atenção básica ou mesmo no sistema biomédico e muitxs dxs entrevistadxs têm clareza disso também. Mesmo fazendo concurso para a SES/DF, mesmo fazendo a formação e a carreira em profissões da saúde, isto não quer dizer que x profissional goste de lidar com xs pacientes. Aprendemos que essa equivalência (área da saúde = paciente) não é natural nem óbvia. E parece que as deficiências infraestruturais, como falta de medicamento, de profissionais, de ambulâncias e também de renda, alimento e emprego, agravam tanto as condições de saúde da população quanto às relações que esta mantém com as equipes de saúde. Por exemplo:

“Acho que você trabalhar sob estresse, às vezes sob ameaças dos pacientes, trabalhar com um público e com o doente, não é fácil. Eles querem resolver o problema deles, eles querem que alguém resolva. E, na ponta, nós estamos representando o Estado, né. E às vezes, eles ficam angustiados pelas nossas limitações, é só isso. Nós somos muito limitados. (15)”

“Aqui, no [Setor de] Pessoal, é mais trabalhoso, mas é mais tranquilo. Lá fora, a gente lida com o público. A gente tem que ouvir, o tempo todo, os problemas das pessoas. Eles desacatam funcionários, descontam muita coisa na gente. É difícil. Eu entendo que as pessoas querem uma coisa e não conseguem e, com isso, ficam chateadas. Eu queria poder ajudar mais, mas não tinha o que fazer ali [fora]. Muita reclamação, muita briga. A gente vai cansando disso. (1)”

Interessante, porém, que nenhum dxs 29 entrevistadxs tenha mencionado que, em muitos casos, xs pacientes têm razão de reclamar e de se chatear porque, simplesmente, seu direito de ter acesso a serviços de saúde de qualidade, como reza o art. 6º da Constituição Federal, não está sendo respeitado. Ninguém falou de “direito de paciente” – mas ouvimos muito o “problema do paciente” ou até o “paciente problema”. Xs entrevistadxs percebem que muitas das limitações apresentadas pelo CS refletem problemas mais amplos e que começam muito antes daquele espaço. Talvez, sintam-se como “bucha de canhão” ou, como um entrevistado bem colocou, “front de guerra”. A atenção básica de saúde é a ponta do SUS que recebe, de forma direta e sem intermediação, x cidadãx para ser atendidx e também para ser ouvidx e reconhecidx em suas queixas. Embora os problemas comecem e se acentuem em esferas mais altas do Estado, são xs funcionárixs do CS, bem como dos demais centros de saúde da capital, que recebem x guaribense “insatisfeitx”, “iradx”, “ameaçador/a”, “angustiadx”, “chateadx”, “reclamão/reclamona”, “briguentx”, “valente” e “agressivx” – todos termos usados nos depoimentos – por ter que esperar quatro meses por uma consulta médica, por não receber todos os medicamentos que lhe foram prescritos, por não conseguir ter a pressão arterial aferida nos dias e horários que tem disponibilidade para ir ao CS, por não ter o devido encaminhamento à/ao especialista necessárix, por ter seu exame ou prontuário perdido nos caminhos da burocracia etc.

Na pesquisa de Bianchessi e Tittoni, o contato com xs pacientes também são vistos pelxs funcionárixs como algo que gera problemas para a saúde de quem xs atende. O contato diário com a doença é muitas vezes percebido como fator fragilizador. “Esses trabalhadores entendem que o que chamam de ‘fator psicológico’ é uma das coisas mais difíceis do trabalho hospitalar, sendo que este ‘fator’ pode ser traduzido como a capacidade de poder tolerar o sofrimento do outro sem se deixar abalar” (2009, p. 980). Xs funcionárixs da área administrativo-operacional do hospital são para as pesquisadoras a “linha de frente” (Ibid, p. 981) por serem xs primeirxs trabalhadorxs que recebem as pessoas que buscam o hospital, que são relatadas como portadoras de um nível mais elevado de ansiedade e tensão provocados pela situação de doença. Situação muito parecida com o pessoal da “informática” do CS que, em algumas situações de conversas e entrevistas conosco, se autodenominaram como o “front” do Centro de Saúde, numa alusão clara ao cenário bélico e conflituoso.

A partir da análise destes núcleos de sentido, surgiram algumas ideias para o CS. Somente com base nas vivências, sentimentos e opiniões dessas pessoas, valorizando-os seriamente, é que nos permitimos aventar algumas possibilidades de atividades a serem realizadas ali dentro. A Antropologia não concorda nem reforça que ideias de mudança partam de fora, dos bancos universitários, de olhares externos e inexperientes sobre a dita realidade. A forma de trabalho da Antropologia é outra: conhecer de perto e de dentro uma realidade, a partir das próprias “vozes nativas” – que são xs grandes sabedorxs sobre a realidade –, para só então aventar possíveis análises e contribuições:

- A partir das definições e valores nativos sobre “saúde pública” e “atenção básica de saúde”, poderia se montar uma exposição que visibilize essas ideias nas paredes externas do CS, onde pacientes circulam. É provável que algumas dessas ideias sejam semelhantes às expectativas dxs pacientes, aproximando estas visões em vez de antagonizar pacientes e equipe em polos distintos.
- Ficou-nos claro como xs funcionárixs valorizam e demandam a Psicologia, Psicoterapia, Psiquiatria e demais terapias voltadas para acolher e ajudar seus sofrimentos psíquicos surgidos e vividos dentro do CS. Sugere-se formalizar a presença de um/a ou mais profissionais dessas áreas para atuarem diretamente dentro do CS. E talvez os serviços do Instituto de Psicologia da UnB possam ser contatados.
- O cotidiano de trabalho daquelas pessoas que se sentem desvalorizadas precisa ser mais conhecido pelxs colegas do CS. A invisibilidade, para ser revertida, precisa virar visibilidade. A sugestão, para esse caso, é realizar uma oficina de fotografia para que essxs profissionais possam registrar, no dia a dia, o que vivenciam, o que veem, os problemas que enfrentam, seguida de uma exposição fotográfica para a equipe do CS e o público em geral. Com as fotos, seria mais fácil comunicar “onde o calo aperta”.
- Em 2012, o CS perderá parte de seus quadros porque muitxs funcionárixs se aposentarão. A mudança e a renovação dos recursos humanos necessariamente acontecerão. Rever as formas mais arraigadas e consolidadas de fazer as atividades talvez seja uma necessidade. Prever formas de recepção e adaptação para quem for chegar também. A memória dessxs funcionárixs que chegaram há menos tempo e relatam como foram inseridos pelo CS é importante para perceber como ali se relaciona com xs “estrangeirxs” e, assim, será possível melhorar essa convivência com a diferença. Mas a memória dxs “mais antigxs” também precisa ser registrada. Tempos de casa diferentes, olhares sobre o CS diferentes: com o intuito de valorizar essas diferenças, que não são excludentes, mas, ao contrário, agregadoras e constituintes do que é hoje o CS, sugerimos a atividade “Rio da vida”, uma das técnicas mais populares do Teatro do Oprimido, de Augusto Boal, em que a história de uma instituição, em todas as suas possíveis e poéticas versões, possa ser registrada e compartilhada. O Rio da vida vem do passado, mas corre, também, para o futuro. Conhecer o passado ajudará a traçar um futuro claro e, mais importante, composto por várias mentes, várias mãos, várias histórias.
- Também do Teatro do Oprimido, sugerimos o Teatro Fórum tanto para os conflitos entre colegas quanto para os conflitos com xs pacientes. A ideia aqui é criar situações cênicas que representem situações reais e, por inversão de papéis e apelando para a criatividade dxs participantes, conseguir reverter essas situações de conflito. Se xs pacientes batem com insistência nas portas dos consultórios, enervando a equipe que tenta trabalhar do lado de dentro, numa situação do Teatro Fórum, um/a funcionárix irá se passar por paciente e viverá o “lá fora”, para variar. Ouvindo as sugestões de mudança que esse funcionárix atriz/ator irá propor, talvez x funcionárix “aqui de dentro” escute de forma mais atenta, já que se trata de uma relação horizontal. A expectativa é de que mudando pessoas de lugar, no espaço do teatro, mudanças possam reverberar na vida real.
- Além disso, uma exposição de fotos antigas do cotidiano no CS poderiam ajudar a resgatar o pioneirismo do local, servindo de ritual de recepção para xs novatxs. Ou mesmo um novo projeto, com ênfase em história oral, possa reunir as narrativas de como era o CS à época da inauguração e nas décadas subsequentes.
- Muitas foram as sugestões, ao longo das entrevistas, de atividades lúdicas que buscam ajudar não só na integração do grupo, mas também no bem-estar no trabalho. Foram sugeridos eventos relacionados: a) à corporalidade, ginástica, alongamento; b) convivência e integração dxs funcionárixs e os pacientes; e c) à arte, artesanato, música e processo criativo.

Ginástica laboral¹, fisioterapia e aulas de dança e teatro, festas de aniversário e de datas comemorativas, sessões descontraídas de videogame, oficinas de tricô e origami, feira de talentos são exemplos que partiram de funcionários entrevistados. Várias dessas ideias poderiam ser conduzidas pelos próprios funcionários, já que descobrimos talentos artísticos entre a equipe profissional do CS e também entre pacientes que frequentam o local. Além de relaxar um pouco os funcionários, atividades lúdicas ajudariam a integrar os diferentes lados e, quem sabe, diminuindo as chamadas “panelinhas” (ou “caçarolas”, como uma servidora jocosa, mas criticamente colocou) e estimular uma integração entre o “aqui dentro” e o “lá fora”, ao se reconhecer que, para além de eventuais adoentados, os pacientes também são pessoas muito talentosas e dispostas à novidade. Todos esses eventos contribuem para as pessoas se encontrarem em outros lugares, falarem sobre outros assuntos, não relacionados ao trabalho, estabelecendo outros vínculos que não dentro das hierarquias do CS e do sistema de saúde pública.

Ao longo de 2011, nossa equipe esteve frequentando e conhecendo o Centro de Saúde. Conversas informais pelos corredores, entrevistas semiestruturadas, observação participante das atividades realizadas, registros em diários de campo e cadernos de anotações – foram várias as formas em que nos dispusemos a nos aproximar dos funcionários e entender melhor as dificuldades que enfrentam cotidianamente em seu trabalho. Todas as ideias acima elencadas foram apresentadas à equipe do CS. Por enquanto, não tivemos a oportunidade de tentar experimentá-las na prática. Contudo, de nossa parte, tivemos a chance de aprender tanto sobre como fazer pesquisa coletiva em uma instituição de saúde, quanto sobre a realidade dos trabalhadores da saúde na cidade de Ceilândia-DF. Agradecemos a oportunidade que nos foi oferecida. Para o Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília, este projeto foi uma rica oportunidade de pesquisa, extensão e docência.

De outra parte, esperamos que também esse artigo se faça útil de alguma forma e em algum momento para a equipe do CS. Tentamos ser sensíveis às especificidades que nos foram apresentadas a partir da perspectiva dos funcionários, como bem orientam o olhar, a escuta e o texto antropológicos. Respeitar esse ponto de vista foi nossa premissa básica aqui. Nossa mirada externa à Ceilândia, ao CS e à SES/DF nos permite ver alguns aspectos dessa realidade que talvez não se façam tão claros e nem tão convenientes àqueles que ali trabalham. Mas acreditamos que essa comunhão de olhares – de dentro e de fora; de longe e de perto – talvez possa oferecer possibilidades de avançarmos para superar os desafios enfrentados em relação ao trabalho e à saúde dos funcionários.

¹ Uma equipe de professores e estudantes da Faculdade de Ceilândia/UnB iniciou uma atividade nesse sentido, a qual foi bastante elogiada pela equipe de profissionais do CS, mas que carece de continuidade.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. D. F.; BARRETO, E. O.; AGUIAR, K. S.; BIAZZINI, M. G.; SILVA, P. M. Saúde do trabalhador de enfermagem que atua em Centro de saúde. *Rev Inst Ciênc Saúde* vol 27, n 2, 2009, p. 103-108.
- BIANCHESSI, D. L. C.; TITTONI, J. Trabalho, saúde e subjetividade sob o olhar dos trabalhadores administrativo-operacionais de um hospital geral, público e universitário. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, vol 19, n 4, 2009, p. 969-988.
- BONELLI, M. G. Estudos sobre profissões no Brasil. In: MICELI, S. (Org.). *O que ler na Ciência Social Brasileira (1970-1995)*, Sociologia, v. 2. São Paulo: Idesp/Sumaré/Anpocs/Capes, 1999, p. 287-330.
- CARVALHO, J. J. A prática da extensão como resistência ao eurocentrismo, ao racismo e à mercantilização da universidade. *SALÃO DE EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL*, 5. Porto Alegre, 2004.
- DALMOLIN, G. L.; LUNARDI, V. L.; FILHO, W. D. L. O sofrimento moral dos profissionais de enfermagem no exercício da profissão. *Rev. Enferm.*, vol 17, n 1, p. 25-30, Rio de Janeiro, jan/mar 2009.
- FLEISCHER, S. A cronicidade e o controle: notas etnográficas sobre pessoas com hipertensão e diabetes num bairro da Ceilândia Sul, DF. REUNIÃO DE ANTROPOLOGIA E POLÍTICAS DE SAÚDE, 1 (Comunicação). Universidade de São Carlos, 2010.
- _____. O mundo dos mal e bem passares: Vivendo com hipertensão na Guararoba, Ceilândia/DF. SEMINÁRIO DE ANTROPOLOGIA DA SAÚDE DA UNESP/Marília, 2 (Comunicação). Marília-SP, 16/11/2011.
- FLEISCHER, S.; CARNEIRO, F. Um relato do projeto de extensão 'construindo ambientes saudáveis': entendendo as diferentes casas que nos abrigam. *Tempus Actas em Saúde Coletiva*, 2009, vol 4, n 4, p. 149-157.
- LOPES, J. S. L.; ALVIM, R. Uma autobiografia operária: a memória entre a entrevista e o romance. *Estudos Avançados*, vol 16, n 37, 1999, p. 105-124.
- LOPES, M. J. M.; LEAL, S. M. C. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cadernos Pagu*, número 24, 2005, p. 105-125.
- MACHADO, M. H. La mujer y el mercado de trabajo en el sector de la salud in las Americas: hegemonia feminina? In: GÓMEZ GÓMEZ, E. *Género, mujer y salud en las Americas*. Washington: Opas, (Caderno Opas 541 p) , 1993, p. 277-285.
- NASCIMENTO, G. M.; DAVID, H. M. S. L. Avaliação de riscos no trabalho dos agentes comunitários de saúde: um processo participativo. *Rev. enferm.* vol 16, n 4 Rio de Janeiro, 2008, p. 550-556.
- POLLAK, M. Memória, esquecimento e silêncio. *Estudos Históricos*. Rio de Janeiro, vol 2, n 3, 1989, p. 3-15.
- REINHARDT, E. L.; FISCHER, F. M. Barreiras às intervenções relacionadas à saúde do trabalhador do setor saúde no Brasil. *Rev Panam Salud Publica*, vol 25, n 2009, p. 411-417.
- SIGAUD, L. M.; L'ESTOILE, B. (Orgs.). *Ocupações de terra e transformações sociais: uma experiência de etnografia coletiva*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

Recebido em março de 2012
Aprovado em junho de 2012

Soraya Resende Fleischer é professora doutora do Departamento de Antropologia da UnB (DAN/UnB), pesquisadora da área de antropologia política da saúde e coordenadora do projeto, e-mail soraya_fleischer@yahoo.com.br

Luiza Rabello, luiza.rar@gmail.com; Marcos Alvarenga, marcos.alvarenga.2010@hotmail.com; Monique Batista, monique2508@gmail.com; Natharry Almeida, naty_kcal@yahoo.com.br e Polliana Esmeralda, polliana.esmeralda@gmail.com são graduandos de Ciências Sociais da UnB e bolsistas do projeto.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DE EXECUTIVAS DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA-HUB

Ana Paula Caio Zidório

RESUMO

Várias transformações socioeconômicas ocorreram na esfera do trabalho devido à globalização. Com isto, as empresas passaram a reconhecer a necessidade de trabalhar com pessoas de diferentes grupos e perceber a oportunidade de trabalhar com a diversidade cultural. Neste contexto, ressalta-se a crescente participação da mulher no trabalho e em atividades representativas e de decisões estratégicas. As mulheres representam 44% do quadro efetivo da administração pública, porém, quanto maior é o poder de decisão, menor é a participação feminina. Este trabalho teve inspiração no momento em que o Hospital Universitário de Brasília vivenciou em 2007, pela primeira vez em sua história, uma mulher assumir a Diretoria-Geral (vários setores eram gerenciados por mulheres). Objetivou-se investigar o desenvolvimento da carreira destas mulheres gerentes, analisando as possibilidades de ascensão e identificando oportunidades e dificuldades que encontram quando assumem gerências e como percebem sua atuação na instituição. Estas questões foram discutidas em entrevistas com elas e constatado que tentam conciliar profissional e social e assumem o sacrifício como uma questão normal, esta análise confirma que antes as mulheres contestavam por direitos iguais e agora buscam a diferença, o que revela a força adquirida pela diversidade.

Palavras-chave: gênero; gerência feminina; diversidade cultural

ABSTRACT

Several socio-economic transformations occurred in the sphere of labor due to globalization. With this, companies now recognize the need to work with people from different groups and see the opportunity to work with cultural diversity. In this context, it emphasizes the growing participation of women in work and activities representative and strategic decisions. Women represent 44% of headcount of public administration, however, the greater the power of decision, the lower female participation. This work was inspired by the time the University Hospital of Brasília experienced in 2007, when for the first time in history that a woman took over the hospital director-general and several sectors were also managed by women. The objective was to investigate the career development of these female managers, analyzing the possibilities of the rise and identifying opportunities and difficulties they encounter when they assume managerial and how they perceive their role in the institution. These issues were discussed in interviews with the managers and it was found that women juggle work and social sacrifice and assume as a normal question, this analysis confirms that before women contesting for equal rights and are now seeking the difference, which shows the gained strength through diversity.

Keywords: gender; manages female; cultural diversity

Este artigo é resultado de pesquisa desenvolvida a fim de levantar uma reflexão sobre o assunto da mulher no trabalho e em especial sobre as mulheres que assumem cargos de gerência dentro de uma instituição pública, potencializando assim a interface entre as ações acadêmicas e a sociedade, uma vez que procura atender uma demanda social e pode auxiliar na viabilização da ação transformadora entre sociedade e universidade.

As transformações sociais e econômicas que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, tendo em vista a globalização, reduziram as barreiras entre as nações e aumentaram o contato entre trabalhadores de diversas partes do mundo. Com isto, as empresas passaram a reconhecer a necessidade de trabalhar com pessoas de diferentes grupos (raça, gênero, orientação sexual) e perceber a importância e a oportunidade que surge de trabalhar com a diversidade cultural (HANASHIRO; GODOY, 2004). Neste contexto, ressalta-se a crescente participação da mulher no ambiente de trabalho e a sua participação em atividades representativas e de decisões estratégicas nas organizações. Contudo, Fellows (2006) destaca que, a quantidade de mulheres em funções de alta direção nas organizações é muito baixa, e levanta algumas razões como explicação para este fato: oportunidades desiguais ao longo da carreira, falta de experiência, estereótipo de gênero e diferenças de gênero no quesito socialização.

De acordo com pesquisa realizada pela Secretaria do Estado de Administração do Patrimônio (KURZAWA, 2006), sobre a situação feminina na administração pública federal, as mulheres representam 44% do quadro efetivo da administração. Porém, quanto maior é o poder de decisão referente aos cargos, menor é a participação feminina. Mesmo que não exista distinção devido a gênero no serviço público, pois as condições de ingresso das mulheres brasileiras no serviço público não são diferentes das condições dos homens e que a discriminação seja considerada crime no Brasil, parece que existe um resíduo cultural que impede a mulher de evoluir profissionalmente dentro do emprego e, principalmente, de ocupar cargos de chefia. O Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFemea, 2005) apresenta a síntese de indicadores sociais elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e mostra que 30% das famílias brasileiras têm chefia feminina, mas apenas 3,9% das mulheres ocupadas estão em cargos de direção e a maior proporção de mulheres em cargos de direção encontra-se no Distrito Federal (8%).

Este trabalho teve inspiração no novo momento que o Hospital Universitário de Brasília vivenciou no ano de 2007, quando pela primeira vez na história desse hospital uma mulher assumiu a Diretoria-Geral e, neste contexto, vários setores do hospital também estavam sendo gerenciados por mulheres. Com isto, surgiu a necessidade de se avaliar o desenvolvimento da carreira das executivas desta instituição e quais as oportunidades e dificuldades que as mulheres gerentes encontram dentro das organizações. Objetivou-se, por meio deste estudo, investigar como ocorria o desenvolvimento da carreira delas, analisando as possibilidades de ascensão que têm no ambiente de trabalho e identificando as oportunidades e dificuldades que encontram quando assumem cargos de chefia.

REFERENCIAL TEÓRICO

DIVERSIDADE CULTURAL E GÊNERO

O tema cultura está inserido em muitas áreas de estudo, pois abrange os mais variados elementos da vida do homem. A cultura não se limita apenas aos sistemas de crenças e valores. Para Torres e Perez-Nebra (2004), parece haver um consenso de que a cultura engloba vários elementos que predisõem os indivíduos a optarem por comportamentos mais apropriados a sua realidade. Torres e Pérez-Floriano (2003) dizem que a prática de uma cultura está vinculada às manifestações de uma população traduzida em rituais, heróis e símbolos. Estas manifestações se caracterizam por compor um cenário diverso e que não estão ligadas apenas às questões de gênero e raça, que são as que mais se sobressaem. Estão ligadas também a todas as identidades grupais de uma sociedade, tais como crenças, idade, orientação sexual, modo de agir, criatividade, tempo de serviço (RODRIGUEZ; OLIVEIRA, 2004). Entretanto, um dos temas mais discutidos, presente de uma forma ou de outra em todas as culturas, é a questão do gênero.

O tema “gênero” se torna delicado, no mundo em transformação, devido à globalização econômica e cultural, pois as transformações rompem de maneira inevitável os padrões de identidade de ambos os sexos, alterando internamente a autoimagem, e, externamente, as relações de poder, partindo do princípio que o indivíduo exerce o poder dentro de um grupo social. Então, qualquer alteração na condição da mulher em uma sociedade afeta a autoimagem do homem e, conseqüentemente, a autoimagem da mulher e da sociedade (CUÉLLAR, 1997). Portanto, a questão poder é um tema fundamental nas relações de gênero. Levando este fato para o mundo do trabalho, Capelle et al. (2003) observaram que, nesta esfera, ocorre uma redefinição da identidade feminina quando a mulher deixa de estar ligada a cargos inferiores na empresa e ocupa postos de responsabilidade antes ocupados por homens, e completa que “a perpetuação da dominação masculina tem sofrido reconfigurações” (CAPELLE et al., 2003,

p. 3) e que “as bases da antiga estrutura patriarcalista vêm sendo postas em questão” (Ibdem). Contrapondo estas colocações, Hirigoyen (2006) diz que é fato histórico que o homem é detentor único do poder do qual a mulher se percebe excluída, e ressalta que mesmo com a evolução dos costumes as mulheres ainda desempenham os mesmos papéis.

Silva, Villas Boas e Brito (2001) citam que, em contraposição aos estudos que trabalham as questões femininas e masculinas de forma polar e dicotômica, as recentes correntes teóricas propõem a discussão sobre relações de gênero, partindo do princípio de que o masculino e o feminino são criações culturais e, por isso, estas relações devem ser analisadas no contexto em que estão inseridas. Villas Boas, Capelle e Netto (2001) destacam que, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, as questões relacionadas a gênero feminino (biológicas, culturais, históricas, educação diferenciada, ofícios da família e maternidade) passaram a ser parte do contexto do trabalho de uma forma mais ampla.

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO DO TRABALHO

Na Grécia antiga, a ocupação da mulher na sociedade era a mesma de um escravo, já que ela era responsável apenas pela execução de trabalhos manuais não valorizados pelo homem. Alves e Pitanguy (1982) citam que as atividades realizadas fora de casa, como filosofia, política e artes, eram consideradas nobres e exercidas pelo homem. Portanto, a mulher ficava excluída do mundo do conhecimento tão valorizado pelos gregos. Os autores também citam, que já no início da Idade Média, em Roma, as mulheres tinham assegurado alguns direitos, como o voto, e tinham acesso a quase todas as profissões. Isto era devido às guerras constantes e às longas viagens que deixavam o homem frequentemente afastado. Com esta ausência, as mulheres tinham que se responsabilizar pelos negócios da família. Ainda citam que, historicamente, a participação da mulher no campo extradoméstico esteve sempre ligada à ausência do homem por motivos de guerra.

No período pós-Segunda Guerra Mundial, menos de 15% da população economicamente ativa (PEA) era representada por mulheres. Depois deste período houve um crescimento lento deste índice, até a década de 1970. E, após três décadas, o índice da PEA passou a ter 30% de mulheres (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2005). Confirmando o exposto, Lindo, Cardoso e Santos (2005) também constataram este crescimento, apontando que, em 1976, o quantitativo de mulheres participantes da população economicamente ativa no Brasil era de 11,4 milhões, passando em 1990, a 22,9 milhões, e em 1998, a 31,3 milhões, o que totalizou um aumento de 174% no período. Estes dados continuam em curva ascendente. Em 2002, a PEA atingiu 36,5 milhões de mulheres, o que representou 42,5% de participação delas.

Pagotto, Zylberstajn e Pastore (1985) classificam a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro em três momentos históricos bem diferenciados. O primeiro relacionado à grande participação da mulher no final do século XIX, que estava vinculado ao trabalho agrícola, às atividades nas pequenas empresas e comércios. Em um segundo momento, quando há um declínio da participação da mulher, que ocorre no início do século XX, relacionado à industrialização, urbanização e término da escravidão. E um terceiro momento, quando ocorre uma crescente e acelerada participação da mulher no mercado de trabalho, o que repercutiu na vida familiar, com reflexos no aumento da renda familiar.

Com relação à situação da mulher no mercado de trabalho nos anos 90, Abramo

(2002) descreve alguns aspectos positivos e negativos. Dos aspectos positivos, o aumento nas taxas de ocupação das mulheres se relaciona, de acordo com Abramo (2002), entre outros fatores, ao aumento da escolaridade feminina e à redução do número de filhos por mulher em idade fértil. A autora ressalta que, nas décadas de 70 e 80, os grupos de mulheres em situação de pobreza, com menor escolaridade e menores rendimentos, apresentavam maiores dificuldades e, portanto, as taxas de participação eram inferiores àquelas observadas nos grupos de médio e alto rendimentos. Contudo, nos anos 90, o ritmo de incorporação das mulheres mais pobres ao mercado de trabalho foi maior. O aumento da taxa de ocupação das mulheres também se relaciona ao aumento das oportunidades de emprego para elas. Uma maior proporção de novos empregos que surgiram no mercado de trabalho brasileiro nos anos 90 foi ocupada por mulheres (ABRAMO, 2002). Sobre os aspectos negativos da evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho nos anos 90, para a mesma autora, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres continua sendo uma das formas mais persistentes de desigualdades entre os sexos. Nos anos 90, a diferença de remuneração entre homens e mulheres diminuiu, mas mesmo assim continua sendo elevada, em especial nos níveis superiores de escolaridade, de forma que quanto maior o nível de escolaridade maior tende ser a desigualdade de rendimentos.

Como mostram os dados, e Capelle et al. (2003) confirmam, são evidentes as mudanças que acontecem no mercado de trabalho devido às conquistas da mulher. Estas mudanças são modestas, mas positivas, Abramo (2002, p. 44), ao que já foi exposto sobre os indicadores sociais, acrescenta que tem aumentado “a participação feminina em algumas ocupações sem que essas tenham se desvalorizado, mais mulheres têm conseguido avançar em suas carreiras e ascender na hierarquia das empresas”, e ainda completa: “As mulheres trabalhadoras no Brasil possuem, em média, mais escolaridade do que os homens, mas continuam sendo pior remuneradas, concentradas em um pequeno número de ocupações feminizadas e são mais numerosas entre as desempregadas e nas ocupações muito precárias” (Ibdem). Todos estes dados mostram que ainda há fatores que limitam a atuação

da mulher devido ao seu papel social e histórico.

DESAFIOS EM SER MULHER NAS ORGANIZAÇÕES

Em todas as áreas de trabalho, o indivíduo tem desafios que fazem parte e são importantes para o desenvolvimento de sua carreira. A mulher enfrenta desafios relativos aos valores culturais. Um estudo, realizado com o objetivo de desvendar as representações sociais de pesquisadoras que atuam em ambientes predominantemente femininos ou masculinos de uma universidade, mostra que as mulheres nos cargos de direção das instituições de ensino superior são poucas, apesar de ser grande o número de mulheres trabalhando nas salas de aula e nos laboratórios. E conclui que, as mulheres têm dificuldade em se considerar cientistas, devido a esta atividade ter sido construída como essencialmente masculina (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2005). As questões relativas aos desafios que a mulher encontra dentro das organizações estão relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Quental e Wetzel (2002), em sua pesquisa, concluem que as mulheres têm um alto comprometimento com suas tarefas e trabalham por muitas horas, devido à responsabilidade pelo sucesso ou fracasso do negócio, e esta grande dedicação leva a conflitos entre família e trabalho. Freitas (2005) formula uma visão mais positiva sobre a mulher dentro das organizações, quando afirma que estas passam a adotar locais e horários de trabalho mais compatíveis com as necessidades da mulher, permitindo uma melhor conciliação da vida pessoal e da profissional, e cita, como exemplos de políticas para facilitar esta conciliação, a tecnologia computacional e as creches/escolas criadas pelas próprias organizações. Contudo, permanece o questionamento sobre o alcance desses esforços para romper o penetrante desequilíbrio nas relações de trabalho.

A subjetividade nas relações de gênero é outro desafio que a mulher enfrenta dentro das organizações. A mulher se torna cada vez mais forte e consciente frente ao mercado de trabalho em oposição ao homem que não reconhece o potencial feminino, levando à subjetividade nas relações de trabalho (VILAS BOAS; NETTO; CRAMER, 2002). E como reflexo da maior conscientização da mulher, ocorrem mudanças na sociedade, impactos na maneira de educar os filhos e de viver em família e também na distribuição do poder. Entretanto, ainda não é possível descrever com precisão como se desdobrará esta questão no futuro, embora não haja dúvidas que um novo tipo de relação na família e no ambiente de trabalho já esteja em curso (FREITAS, 2005).

Vilas Boas, Netto e Cramer (2002, p. 13) também apresentam algumas questões que representam os desafios que ela encontra em uma empresa, por ser mulher:

- Ser bem-sucedida em uma carreira pela competência e não pelo fato de ser mulher.
- Dificuldades em lidar com clientes homens, observando-se o machismo e o preconceito por parte destes.
- Conseguir se colocar de forma competitiva em um mercado de trabalho supostamente masculino.
- Descrédito quanto à capacidade dela exercer as mesmas funções que o homem.

No ambiente de trabalho hospitalar, observa-se que há um predomínio de mulheres em diversas atividades assistenciais, como enfermagem, fisioterapia, assistência social, nutrição, psicologia, odontologia, limpeza e higienização, serviços voluntários entre outros. Isto, conforme Brito et al. (2004), demonstra o predomínio de mulheres em um mundo no qual prevalece o poder masculino, então se tem construído uma cultura de trabalho à semelhança da família, na qual a autoridade paterna é atribuída ao médico e o papel de mãe submissa aos outros profissionais, na grande maioria mulheres. Contudo, o trabalho de enfermagem, psicologia e das outras profissões já mencionadas, tem sido marcado por importantes avanços ligados, sobretudo, à ocupação de espaços anteriormente destinados ao profissional médico/homem/autoridade. Como as principais tarefas destas mulheres, em ambiente hospitalar, eram voltadas para as atividades exclusivamente técnicas da profissão, atualmente sua esfera de atuação começa a se ampliar e seus papéis voltam-se para a supervisão de sua equipe e para a tomada de decisões que afetam o funcionamento da organização hospitalar como um todo.

Nesse contexto, tendo em vista as pressões contrárias exercidas sobre as mulheres para a efetivação do seu trabalho, faz-se necessária a compreensão dos modelos de gestão adotados pelas mulheres que gerenciam grandes setores de organizações hospitalares.

METODOLOGIA

O trabalho realizado foi uma pesquisa de campo de caráter descritivo e qualitativo. A população para estudo foi todo o corpo gerencial do sexo feminino do primeiro ao terceiro nível hierárquico da instituição em estudo (11 mulheres) e a amostra da pesquisa envolveu oito executivas desta população. As informações para analisar o desenvolvimento da carreira das mulheres foram coletadas por meio de entrevista semiestruturada. Foi elaborado um roteiro a fim de guiar as questões a serem exploradas nas entrevistas. Tais tópicos foram baseados nos estudos de Fellows (2006) cujo objetivo era analisar as oportunidades de ascensão

da mulher na carreira, e de Mourão (2005) cujo objetivo do estudo foi identificar as prováveis representações sociais acerca do gerenciamento feminino. O método de análise dos dados coletados, a partir das entrevistas semiestruturadas, foi orientado pelo exame de conteúdo,

As respostas das entrevistas foram categorizadas, uma vez que as categorias não estavam predeterminadas. Buscou-se organizar as respostas em grupos temáticos, nos quais os assuntos tinham significados muito próximos. Assim, foram identificados oito temas: funções mais relacionadas à mulher dentro da organização em estudo, características dos gerentes homens que diferem das gerentes mulheres, profissões mais relacionadas ao homem, características da mulher gerente, obstáculos para gerenciar o que a mulher encontra dentro e fora do ambiente de trabalho, liderança, aceitação da mulher como gerente, oportunidades de ascensão e percepção feminina quanto ao significado de ser gerente.

Após a definição destes oito temas, procurou-se agrupá-los em categorias, respeitando as características apresentadas por Richardson (1989):

- Exaustividade: cada categoria estabelecida deve permitir a inclusão de todos os elementos levantados, relativos a um determinado tema.
- Exclusividade: nenhum elemento pode ser classificado em mais de uma categoria.
- Concretude: categorias concretas com fácil classificação dos elementos.
- Homogeneidade: as categorias devem basear-se em um mesmo princípio de classificação.
- Objetividade e fidelidade: categorias adequadas e bem definidas.

As categorias estabelecidas foram:

- Estilo feminino de gestão: esta categoria agrupa os temas sobre as profissões mais relacionadas à mulher dentro da organização em estudo, características da mulher gerente e percepção feminina quanto ao significado de ser gerente.
- Percepção da importância e atuação da mulher gerente: esta categoria agrupa os temas sobre os obstáculos para gerenciar que a mulher encontra dentro e fora do ambiente de trabalho, aceitação da mulher como gerente e oportunidades de ascensão.
- Características do homem gerente: esta categoria agrupa os temas sobre as características dos gerentes homens que diferem das gerentes mulheres, profissões mais relacionadas ao homem e à liderança.

RESULTADOS E DISCUSSÃO: ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS COM AS MULHERES GERENTES

ESTILO FEMININO DE GESTÃO

Esta categoria apresenta o discurso das mulheres gerentes sobre a percepção do grupo em relação à maneira de gerenciar. Segundo Robins e Coulter (1998), as diferenças nos valores e princípios morais de homens e mulheres, na maioria das vezes, levam as mulheres a optarem por um modelo administrativo diferente do tradicional (rigidez hierárquica e estrutura burocrática) e ainda completam que, neste modelo administrativo, ocorre uma valorização dos membros da organização como seres humanos. Os resultados encontrados concordam com as afirmações dos autores:

“(...) eu nunca sou dona da verdade; não tenho ideias cristalizadas; sempre ouço a opinião tanto dos subordinados quanto dos superiores...; então, sempre procuro ouvir se têm queixas e qual a queixa; procuro coordenar da melhor forma possível para que o funcionário se sinta bem para resolver a sua situação; procuro democratizar as decisões, ouço muito primeiro...”.

Uma característica muito ressaltada nas entrevistas foi o comprometimento feminino com o trabalho. Várias das entrevistadas destacaram a mulher como mais comprometida do que o homem. Superando estresses psicológicos e físicos:

“(...) eu, particularmente, não tenho o que reclamar da minha sobrecarga de serviço, da quantidade de coisa que faço, porque tenho essa disponibilidade e tenho satisfação de ver a coisa funcionando”.

Quando as gerentes enfatizam o grande comprometimento, e até mesmo um maior comprometimento do que os homens, percebe-se que ficou oculto o motivo de uma tal postura. Sobretudo, não é explicitado o fato de que este, realmente, pode estar vinculado à responsabilidade que têm pelo sucesso ou pelo medo do fracasso, uma vez que escolheram exercer vários papéis ao mesmo tempo (gerente, mãe, esposa...). Discordando do exposto, Fellows (2006) discute em sua pesquisa que o comprometimento da mulher no trabalho não está relacionado ao fato de ter que lutar mais para alcançar os objetivos desejados:

“(...) a mulher tem um olhar mais amplo, ela consegue enxergar algumas coisas... vamos saber conduzir o grupo com um olhar

mais humano; nós vamos ter ganhos e desvantagens com isso; às vezes, nós vamos tentar entender muito o lado do funcionário, a gente consegue perceber várias situações, tudo ao mesmo tempo, porque nós mulheres estamos o tempo todo fazendo um monte de coisas...”.

Fellows (2006) encontrou, em sua pesquisa, a característica sensibilidade para desenvolver tarefas que envolvam relacionamento interpessoal como aspecto do comportamento feminino. Também percebe-se, nos discursos, o reconhecimento e a valorização desta característica relacionada à mulher, bem como o termo “jogo de cintura”:

“(...) a mulher tem um jogo de cintura maior, tanto com o chefe como com os subordinados, para conseguir chegar naquilo que ela quer... a mulher tenta mostrar, tenta fazer um jogo para chegar ali, é uma característica, eu acredito, que as mulheres, que são chefes, revelam”.

Uma grande parte das entrevistadas estabeleceu uma relação com a maturidade para o gerenciamento do serviço quando já ocorre na vida, a administração da família. As mulheres que preparam e organizam o ambiente familiar ao mesmo tempo são responsáveis e conseguem conduzir as atividades gerenciais (BOSCARIN; GRZYBOUSKI e MIGOTTO, 2001). Neste sentido, Mourão (2005) ressalta que a capacidade de planejar e de estabelecer previsões, habilidades conquistadas para o exercício profissional, é aplicada às necessidades de gerenciamento da família e que o contrário também é verdade, a aprendizagem dentro de casa, na conciliação das múltiplas tarefas, “ensina” a mulher a lidar melhor com as pessoas no ambiente de trabalho:

“(...) a mulher, quando chega ao cargo de chefia, já tem filhos e já começa a coordenar dentro de casa; então, quando chega à chefia, não é o seu primeiro trabalho de coordenação; a mulher, como geralmente tem dupla jornada, cuida dos filhos, cuida do marido, cuida dos afazeres da casa, quando chega a chefe, já traz embutida dentro do seu perfil, esta questão de estar coordenando... por este aspecto, quando a gente chega à gerência, talvez já tenha um pouco mais de familiaridade, pois já teve uma experiência antes, diferente do homem”.

Outra questão levantada foi a relação entre o gênero e a profissão. Como vimos no referencial teórico, Hirigoyen (2006) afirma que, até hoje, as mulheres se mantêm relacionadas a atividades profissionais vinculadas a papéis de cuidados. Como podemos observar nos discursos a seguir, as profissões dentro do ambiente hospitalar ainda estão divididas quanto ao gênero. Isto reforça a questão de que algumas mulheres profissionalizam seus papéis domésticos, enquanto outras domesticam os papéis profissionais, associando as atividades a um determinado gênero:

“(...) as áreas de nutrição, enfermagem, são ocupadas muito mais por mulheres, talvez seja 80% mulheres e 20% homens; da mesma forma que se coloca mulher para servir os pacientes porque ela tem um perfil diferente para lidar com eles, a mesma coisa é na lavanderia, onde, em um grupo de trabalho de 80, 75 são mulheres, por quê? Porque são governantas que também têm que ir ao leito do paciente, e o paciente aceita melhor uma camareira, pois, se for um camareiro, vai ter mulher que vai ficar constrangida”.

PERCEPÇÃO DA IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DA MULHER GERENTE

Optou-se por avaliar a percepção da importância da atuação da mulher gerente, a partir dos discursos que descreviam os obstáculos que as mulheres enfrentam para gerenciar dentro e fora do ambiente de trabalho, bem como as oportunidades de ascensão e a sua aceitação como chefe. Boscarin, Grybouski e Migott (2001) fazem referência a preconceitos instalados nas empresas, no que se refere à ascensão da mulher, um dos quais é a diferença sexual, ângulo em que a empresa ainda vê a mulher como inferior e desigual para assumir postos gerenciais e o outro é relativo à disponibilidade do investimento da mulher no trabalho. Contrapondo a colocação dos autores, as mulheres gerentes entrevistadas não percebem distinção no processo de ascensão na instituição em que trabalham:

“(...) aqui eu nunca percebi nenhum obstáculo, não pelo fato de ser mulher. Se eu fosse homem seria diferente? Acho que o homem enfrentaria o que eu enfrento; a gente tem dupla jornada, o trabalho de casa e o daqui”.

Provavelmente devido à própria característica da organização em estudo ter um caráter assistencial (cuidados com a saúde), ligado às atividades femininas e conseqüentemente onde se tem um maior número de mulheres trabalhando, as barreiras para a ascensão profissional não sejam tão claramente perceptíveis ou então as mulheres entrevistadas optaram por assumir um discurso que preservasse sua intimidade e não revelasse seus sentimentos.

Com relação à dupla jornada de trabalho, elas declararam que, além do cargo gerencial na instituição, exercem atividades domésticas. E de acordo com o discurso de grande parte das entrevistadas, as atividades e problemas gerenciais da instituição adentram os seus lares, seus pensamentos, por todo o dia e até mesmo nos dias de folga, e que isto se torna uma sobrecarga física e psicológica. Contudo, alegam que “conseguem sobreviver”. A mulher apresenta maior estabilidade emocional, apoiada numa maturidade psicológica, e, é flexível para adaptar seus comportamentos a diferentes situações (BOSCARIN; GRZYBOUSKI; MIGOTT, 2001). É importante ressaltar que as mulheres declararam ser “normal” a dupla jornada, o que reflete que elas já incorporaram, no seu dia a dia, a condição de ter que trabalhar mais para ter, talvez, os mesmos benefícios que os homens:

“(…) eu às vezes fico cansada, porque tô aqui na chefia e dou aula, e tenho trabalho fora daqui também, tenho filhos, tenho marido (risos); então, às vezes, eu tô exausta, mas acho que é uma fase da nossa vida, e, depois vai haver mudança. Acho que tô na fase mais alta da minha produção, tenho que aproveitar esta fase e me dedicar.

Contudo, as mulheres manifestaram a preocupação em compartilhar as atividades diversas que realizam entre vida profissional e vida pessoal. Essa preocupação mostra que as mulheres, atualmente, não deixam de valorizar a vida familiar, pelo contrário, esforçam-se por harmonizar as funções tradicionais com as profissionais, o que parece ser o grande desafio para elas:

“(…) hoje, eu estou sendo muito absorvida pelo meu trabalho, e, aí não tem como, por mais que eu me esforce e eu faço isso, a gente sempre deixa alguma pendência com a família, com a vida social; se você volta muito sua energia para determinada atividade tira a energia de uma outra; hoje fico me questionando o tempo todo, pois não quero me portar como os homens, onde o foco é o trabalho e a família fica em segundo plano; eu, em alguns momentos em que me pego fazendo isso tento retroceder, nem sempre consigo; quando digo que estou lidando com a multiplicidade de papéis, de uma forma ruim, é porque eu tenho me cobrado muito pra não me portar como os homens; trata-se de uma sobrecarga muito grande, até psicológica mesmo... isso é muito pesado, isso é muito difícil”.

Foi possível também observar um caso extremo, quando ocorre da pessoa abdicar de sua vida privada para dedicação exclusiva à vida profissional. Talvez isto aponte para um medo do fracasso profissional, como citado anteriormente. O discurso abaixo é especialmente interessante nesse sentido:

“(…) olha, eu não vou dizer que é fácil; eu não sou casada, não tenho filho, mas tenho minha mãe e meu pai que moram em outro estado. Do tempo em que eu peguei a chefia, porque eu queria organizar muita coisa, fiquei sem ver meus pais, de dezembro a abril, fui vê-los agora, na sexta-feira santa, para voltar no sábado, porque trabalho todo o dia, o dia todo, sábado, domingo, feriado, e acabo me envolvendo. Mas eu fico imaginando se tivesse marido, filhos, com certeza isso ia me influenciar. Todo mundo diz que aqui as coisas funcionam porque 100% da minha atividade é voltada para o hospital. Não tenho vida social, só vida profissional, então é dedicação mesmo, é 100% dedicada ao hospital... Isso é bom e não é. Por outro lado, se tivesse filho e marido eu não seria essa mesma que sou hoje”.

Nesse relato, não está explicitada que a entrevistada tenha assumido o discurso da empresa, mas parece que houve uma incorporação da ideia de que a organização é sua família, à qual se dedica integralmente.

CARACTERÍSTICAS DO HOMEM GERENTE: A VISÃO DA MULHER GERENTE

Neste item, analisou-se a visão da mulher gerente no que se refere ao modo de liderar dos homens, característica dos gerentes homens que diferem das gerentes mulheres e as profissões mais relacionadas aos homens dentro da organização. Este item, por si só, tendo surgido a partir da análise das entrevistas, reflete tanto o estereótipo de gênero quanto as criações culturais quanto ao feminino e ao masculino.

No tocante ao relacionamento das mulheres com os homens, muitas relataram a dificuldade apenas fora do ambiente de trabalho. Quando esta dificuldade ocorreu dentro do ambiente de trabalho, foi por um período transitório, que elas referiram como uma dificuldade inicial da aceitação da nova gerência feminina. A ênfase maior dada pelas entrevistadas foi nas dificuldades em lidar com a mão de obra de homens com um menor nível socioeconômico, fora da relação do trabalho e dentro da instituição:

“(…) antes eu sentia a questão com os subordinados, hoje não sinto mais; não sei se consegui mostrar o meu trabalho para uma equipe que me rejeitou em um primeiro momento, e aí passou a respeitar o meu trabalho e esqueceram que sou mulher, ou realmente eu não sei o que mudou na cabeça deles. O que sei é que eles me aceitam sem restrição”.

Em relação ao item liderança, observa-se que as entrevistadas apresentam ideias bastante diferentes, que vão desde a percepção estereotipada da mulher como pertencente a um grupo inferior e incapaz de assumir altos postos de comando, a percepção da mulher como boa líder e, por fim, a percepção da liderança ser independente do gênero. Seguem alguns discursos que exemplificam as diversas opiniões:

“(…) eu acho que é muito pouco dizer que as mulheres são melhores líderes; os homens por suas características, talvez pela questão hormonal, têm mais força para o combate físico. Na liderança hoje, você precisa ter muito preparo psicológico e físico, muita testosterona às vezes para aguentar as dificuldades... A mulher, para chegar a ocupar maciçamente ou de uma forma mais visível este papel de líder, em função das suas particularidades físicas e fisiológicas, vai sofrer muito pra poder superar, porque o mundo é muito competitivo, é uma disputa muito feroz”.

“(…) líder é independente do gênero; a liderança é da pessoa. Ou ela nasce com aquela característica ou ela consegue com o tempo ir mudando alguma coisa para se tornar um líder, independente de ser homem ou mulher”.

No que diz respeito às características dos gerentes homens, foram identificados, em grande parte, discursos que reforçam as diferenças culturais entre os gêneros. Abramo (2002) atribui ao masculino as características como ativo provedor e competitivo. Os relatos abaixo refletem os traços da hegemonia masculina que ainda marcam as relações no ambiente de trabalho:

“(…) os homens são muito práticos e eles empurram um pouco a emoção, não gostam de deixar essa coisa de emoção influenciar nas decisões, eles são muito racionais e a racionalidade é muito importante; você tem que ser racional”.

Por meio dos discursos, vê-se que estas características são bem reconhecidas pelas mulheres, o que leva a crer que a maneira masculina de gerenciar é bastante valorizada. A valorização da maneira masculina de gerenciar pode levar a uma nova maneira feminina de gerenciar, na qual a mulher tenta conciliar a objetividade com a sensibilidade. Já é possível observar essa tentativa, em alguns discursos:

“(…) a mulher se magoa com as coisas... mas quando se fala em cargo de gerência, a gente tem que ter uma objetividade muito maior mesmo... talvez a mulher se envolva mais... eu acho que sou bastante objetiva nas coisas que faço. É certo que algumas são autoritárias, eu tento não ser”.

Também, sob a mesma visão das características relacionadas ao homem, no que se refere à carreira, existem atividades tradicionalmente a ele associadas. As mulheres identificaram, dentro da instituição, as de segurança, orçamento e finanças, engenharia e informática, como atividades relacionadas aos papéis sociais do homem. Conforme Fellows (2006), os papéis são definidos durante a infância, quando se estabelecem comportamentos que são associados a cada gênero. Como já mencionado, são consideradas características masculinas a agressividade, o domínio, a competição e a autoridade. Nos discursos, observa-se que as mulheres reconhecem certas atividades como masculinas e que ainda se sentem receosas em assumi-las:

“(…) eu acho que, na segurança, pelo tipo de setor, que o chefe lá seja homem”.

“(…) acho que a posição de chefe da divisão de orçamento e finanças é para homem mesmo, quando os cobradores chegam, sabe! Eles não querem saber...”.

No que tange às diferenças entre o modo de gerenciar dos homens e das mulheres, não é atribuído o sucesso ao fato de ser homem ou mulher. Percebe-se que o profissionalismo e a competência estão além das distinções sexuais:

“(…) apesar de quem estar de fora dizer que a mulher tem uma percepção maior e melhor, eu não considero isto. O que observo, nos setores que estou chefiando, é que a ausência do chefe, às vezes, deixa a desejar em uma determinada atividade”.

CONCLUSÃO

O presente estudo propôs-se a investigar como ocorre o desenvolvimento da carreira das mulheres que ocupam cargos de gerência no Hospital Universitário de Brasília. A análise dos discursos delas permitiu conhecer a percepção deste grupo, a respeito do que representa “ser mulher” dentro de uma organização hospitalar pública. Com foi possível observar, com relação aos obstáculos encontrados, as mulheres entrevistadas, tentam conciliar a vida profissional com a vida social e assumem o sacrifício como uma questão normal, que faz parte da vida. Capelle (2002) comenta que, antes as mulheres contestavam por direitos iguais aos dos homens e agora buscam o direito pela diferença, o que revela a força adquirida pela diversidade no contexto atual. Percebe-se que a dominação do masculino sobre o feminino caminha para um rompimento. Também com relação ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida social, as percepções das mulheres apontam para o grande comprometimento delas com o trabalho.

Com relação às dificuldades de ascensão dentro do ambiente de trabalho, as mulheres relataram não perceber nenhum tipo de obstáculo, o que vai de encontro a resultados de outras pesquisas, que identificaram dificuldades para essa ascensão, como os estudos de Fellows (2006) e Mourão (2005). Então, se conclui que é necessário levar em conta o cenário onde são exercidas as atividades profissionais das gerentes, neste caso uma organização hospitalar pública onde há um grande número de mulheres trabalhando. E, também devido à atividade exercida, que está relacionada a cuidados assistenciais e ligada aos traços culturais femininos. Considerando o aspecto estilo feminino de gerenciar se conclui que a mulher tem um estilo mais voltado para as pessoas do que para as tarefas, o que foi possível verificar devido à preocupação que o grupo apresentou em desenvolver boas relações interpessoais com subordinados e superiores, em ser acessível e estar preocupado com os problemas pessoais. Quanto à orientação para o poder, percebe-se a determinação para convencer superiores e subordinados com o chamado “jogo de cintura” e a sua relação com a sensibilidade no lidar com os outros. O que reflete o exercício da mulher na família, como apaziguadora, cooperativa, cuidadora, e que também reforça o que já foi citado de que “enquanto algumas mulheres profissionalizam seus papéis domésticos, outras domesticam seus papéis profissionais” (BRITO et al., 2004, p. 37), direcionando o trabalho à semelhança da família.

Os resultados apontaram a existência de novas configurações organizacionais, nesse espaço privilegiado de mulheres em postos gerenciais, onde ainda é valorizado o estilo masculino de gestão. No entanto, observa-se que a inserção da mulher nos espaços de gerência tem contribuído para a valorização dos indivíduos, não apenas como elementos organizacionais. Salienta-se ainda que esta maior inserção da mulher nos postos gerenciais pode vir a propiciar a abertura de novas frentes de trabalho e, conseqüentemente, a redefinição de seu espaço de trabalho e de seus papéis profissionais.

- ABRAMO, L. Relações de gênero e a situação das mulheres no mercado de trabalho. In: Organização Internacional do Trabalho. *Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho. Ensaios e reflexões*. Brasília, 2002, p. 33-47.
- ALVES B. M.; PITANGUY, J. Herança do silêncio. In: _____. *O que é feminismo*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982, p. 12-28.
- BOSCARIN, R.; GRZYBOVSKI, D.; MIGOTT, A. M. B. Mulher, Conhecimento e Gestão empresarial: um estudo nas empresas familiares. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 25, 2001, Campinas. Anais, 2001.
- BRITO, M. J. M.; MELO, M. C. O. L.; MONTEIRO, P. R. R.; COSTA, J. O. Interfaces das mudanças hospitalares na ótica da enfermeira gerente. *Revista de Administração de Empresas*. Minas Gerais, v. 44, p. 34-47, Edição Especial, 2004.
- CAPELLE, M. C. A. et al. A representação feminina na mídia de negócios: um estudo com duas revistas populares especializadas em gestão. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 27, 2003, Curitiba. Anais, 2003.
- CAPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M. Relações de gênero e poder: repensando o masculino e feminino nas organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 26, 2002, Salvador. Anais, 2002.
- CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria. *Dados estatísticos sobre a síntese dos indicadores sociais elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005*. Disponível em: < <http://www.cfemea.org.br>>. Acessado em: 05 e 07/05/2005.
- CUÉLLAR, J. P. Gênero e cultura. In: _____. *Nossa diversidade criadora: relatório da comissão mundial de cultura e desenvolvimento*. Tradução de CANDEAS, A. W. Campinas: Papirus, Brasília: Unesco, 1997, cap. 5.
- FELLOWS, A. Z. *Diversidade e Gênero na Câmara dos Deputados: um estudo sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens*. Dissertação (mestrado em Gestão Social e Trabalho) Universidade de Brasília. Brasília, 2006.
- FREITAS, M. E. As mudanças no ambiente e seus impactos. In: _____. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma*. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 26-37.
- HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo a gestão de diversidade da teoria à prática. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 28, 2004, Curitiba. Anais, 2004.
- HIRIGOYEN, M. F. A vulnerabilidade das mulheres. In: _____. *A violência no casal: da coação psicológica à agressão física*. Rio de Janeiro: Berthand Brasil, 2006, cap. 05.
- KURZAWA, L. L. P. *O papel da mulher na gestão pública, 2006*. Disponível em: <<http://www.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigo-luciane.pdf>>. Acessado em: 15/07/2006.
- LINDO M. R., CARDOSO, P. M.; SANTOS, V. W. B. Conflito vida social vs vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 29, 2005, Brasília. Anais, 2005.
- MOURÃO, T. M. F. *Mulheres no topo da carreira: flexibilidade e persistência*. 2005. 126f. Dissertação (mestrado em Psicologia Social e do Trabalho) Universidade de Brasília, Brasília, 2005.
- PAGOTTO, C. S.; ZYLBERSTAJN, H.; PASTORE, J. A mulher no mercado de trabalho. In: _____. *A mulher e o menor na força de trabalho*. São Paulo. Nobel, Brasília: Ministério do Trabalho. 1985, p. 17-29.
- QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio Trabalho-Vida e Empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 26, 2002, Salvador. Anais, 2002.
- RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1989.
- ROBBINS, S.; COULTER, M. *Administração*. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1998.
- RODRIGUEZ, M. V. R.; OLIVEIRA, U. R. Gestão de Diversidade: além da responsabilidade social, uma estratégia competitiva.

Knowledge Management Press & Consulting, Niterói, ago./2004. Disponível em: <<http://www.kmpress.com.br>>. Acessado em: 20/07/2006.

SILVA, A. L.; VILAS BOAS, L. H. B. ; BRITO, M. J. As representações sociais sobre a mulher: percepções de gênero em uma agência bancária. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 25, 2001, Campinas. Anais, 2001.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, cap. 14.

TORRES, C. V.; PÉREZ-FLORIANO, L. Transculturalismo e mudança organizacional. In: LIMA, S. M. V. L. (Org.). *Mudança organizacional: teoria e gestão*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003. p. 143-161.

VILAS BOAS, L. H. B; CAPELLE, M. C. A.; NETTO, A. P. “Na rua da amargura” o significado da perda do emprego para as mulheres. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 25, 2001, Campinas. Anais, 2001.

VILAS BOAS, L. H. B; NETTO, A. P.; CRAMER, L. Representação da diferenciação e assimetrias do gênero no espaço organizacional: um estudo no setor de vendas de veículos. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 26, 2002, Salvador. Anais, 2002.

YAMAMOTO, J. M.; ICHIKAWA, E. Y. Representações sociais da ciência: o que dizem as mulheres pesquisadoras da Universidade Estadual de Maringá. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 29, 2005, Brasília. Anais, 2005.

Recebido em março de 2012

Aprovado em junho de 2012

Ana Paula Caio Zidório é nutricionista, especialista em Gestão de Pessoas e em Gestão Hospitalar e gerente da Divisão de Nutrição do Hospital Universitário de Brasília-HUB, anacaio@unb.br

PARTICIPAÇÃO DA CRIANÇA NA MÍDIA: DIREITOS E DESRESPEITOS¹

Vânia Lúcia Quintão Carneiro

RESUMO

Considerando a importância da mídia na socialização da criança e o seu direito de participação na mídia, este trabalho apresenta um estudo sobre a participação de uma criança em um programa de TV. Constatou-se que o recurso principal de entretenimento usado no programa, invocava, de forma aparentemente ingênua, brincadeiras infantis com bonecos de molas ou cordas. Por meio de tais recursos, transformava-se em situação cômica, qualquer situação real ainda que dolorosa e contrária aos direitos da criança, atendendo prioritariamente aos interesses mercantilistas da emissora, medidos pelos índices de audiência. Tais mecanismos dificultavam a percepção das violações dos direitos da criança encobertas pelo riso. Conclui-se que o respeito ao direito à participação da criança na mídia pressupõe que sejam preservados seus direitos à proteção contra toda forma de exploração.

Palavras-chave: mídia; participação; criança; direitos; desrespeito

ABSTRACT

Given the importance of media in the socialization of children and their right to participate in the media, this paper presents a study on the participation of a child in a television program. It was found that the main resource used in the entertainment program, invoked, in a seemingly naive, childish dolls with springs or strings. Through such features, turned into comic situation, any real situation even though painful and contrary to the rights of children, primarily serving the mercantilist interests of the issuer, as measured by ratings. Such mechanisms hindered the realization of child rights violations encobertas by laughter. We conclude that respect for the right to participation presupposes that it is preserved the rights of child protection.

Keywords: media; participation; children; rights; disrespect

¹ Baseado no trabalho da autora: Fazer rir... a que preço? Desrespeito e comercialização da liberdade infantil apresentado no GP Comunicação e Educação do IX Encontro dos Grupos/Núcleos de Pesquisa em Comunicação, evento componente do XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2009.

Até que ponto a presença de crianças na mídia, em especial nos canais de televisão aberta, pode ser considerada como o exercício do direito à participação das crianças?

A participação da criança na mídia é um direito reconhecido pela Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), ratificada por 193 países. Nesta convenção também se reconheceu o direito de opinar sobre os assuntos que lhe dizem respeito, o direito à liberdade de expressão e ao acesso à informação.

Este reconhecimento legal de novos direitos das crianças, antes restrito à proteção, pressupõe que a mídia assuma suas responsabilidades sociais e valorize as práticas de expressão e participação na mídia por parte de crianças e adolescentes, visto que são sujeitos em formação, respeitando-lhes o direito à dignidade. Espera-se que as inovações promovam representações mais positivas das crianças na mídia, distintas das que se observam comumente nos canais comerciais, onde predominam imagens de “sorridentes crianças-propaganda” ou das sofridas vítimas de maltrato e de crimes hediondos”. Faz-se necessário, ainda, que, além de vistas, as crianças sejam também ouvidas: “(...) não só são raramente vistas como também suas vozes são raramente ouvidas” (FEILITZEN, 2002, p. 22).

Análises de experiências de produção de mídia, por parte de crianças e adolescentes, mostram que a participação criativa destes fortalece-os, aumenta sua autoestima e a compreensão da sua e de outras culturas. Isso tem evidenciado a necessidade de que, ao lado do esforço para a oferta de programas infantis com conteúdos de qualidade, deve haver espaços para que as crianças participem, falem por si mesmas, com suas palavras, e que suas imagens infundam respeito e dignidade (CARLSSON; FEILITZEN, 2002; CARNEIRO, 2005; ROCHE, 2000).

A influência da televisão aberta na socialização das crianças não se limita aos programas para audiências infantis, pois estes são cada vez são mais escassos. Os programas de audiência familiar constituem referências importantes na concepção de infância e do papel dos adultos em relação às crianças, principalmente, no caso de grandes segmentos da população, cujas fontes de informação e diversão restringem-se, quase que unicamente, à televisão gratuita. Em geral, a presença de criança nos programas de televisão atrai a atenção de audiências de criança. Às crianças agradam ouvir o que pensam e sentem outras crianças (JEMPSON, 2002, p. 130).

Procurando exemplificar o que dissemos até aqui, apresentamos a seguir, como ponto de partida para as análises que faremos posteriormente, um caso do Programa *Sílvio Santos*:

No programa do *Sílvio Santos* (SBT), de 3 de agosto de 2008, estreou o quadro “Pergunte a Maísa”, em que o experiente apresentador *Sílvio Santos* entrevistava Maísa, uma criança de seis anos. As graves situações de constrangimentos à criança denunciadas em dois programas (10 e 17 maio 2009) levaram a justiça a retirar o quadro do ar no dia 25 de maio de 2009. O apresentador foi acusado por órgãos públicos – Ministério da Justiça, Ministério Público Federal, Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente e Juizado da Infância e da Juventude de Osasco –, de exploração do trabalho infantil e por atitudes que desrespeitavam o direito à dignidade da criança. Foi aberto inquérito Civil Público pelo Ministério Público Federal (portaria nº 72 de 19 de maio de 2006).

Vale ressaltar, que na Universidade de Brasília (UnB), o grupo de extensão e pesquisa *Educamídia*, com o apoio de educadores, funcionários e estudantes, em especial do departamento de Métodos e Técnicas-MTC, da Faculdade de Educação (FE/UnB), elaborou uma proposta de medida reparatória exigindo do SBT a inserção, em sua grade diária, de uma programação infantil lúdica e educativa. Tal proposta teve a acolhida da procuradoria jurídica da UnB e deu origem a uma representação da Universidade dirigida a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão, em 14 de julho de 2009 (FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE de BRASÍLIA, 2009).

Por outro lado, o Ministério das Comunicações (Minicom), em outubro de 2009, encerrou a sua investigação sobre a denúncia das infrações, alegando não ter havido infração aos direitos da criança evidenciadas nos dois programas de 10 e 17 de maio de 2009. No parecer se afirmou que “o estresse físico e emocional apontado pelo Ministério Público Federal foi involuntário e a desenvoltura da menina no palco ao longo do programa demonstrou que ela não se sentiu ofendida nos diálogos com *Sílvio Santos*” (jornal *O Dia*, 06/10/2009 apud CARNEIRO, 2009).

A partir desses fatos, apresentaremos análises procurando elucidar o que de fato funcionava por “entre” os espaços da brincadeira e do lúdico – supostos na forma destes tipos de programas – que desrespeitam os direitos da criança, principalmente a liberdade à infância. Buscaremos em Bergson (2007) o suporte conceitual que problematiza o significado da comicidade visando conhecer os mecanismos da produção do riso. A comédia, segundo Bergson (2007, p. 50) é uma brincadeira que imita a vida. Daí, sugerir que se nas brincadeiras infantis manipulam-se bonecos e fantoches por meio de cordões seriam então, esses fios que devemos buscar nas situações de comédia.

Para isso, selecionamos alguns vídeos curtos de programas do *Sílvio Santos* postados no Youtube. Na primeira parte do artigo intitulada *A menina inteligente que brinca com um boneco* são analisados vídeos recortados de programas de 2008 e de 2009 em

que aparentemente a menina tinha controle da situação, do diálogo e das respostas. Na segunda parte A boneca que tem medo e chora, analisam-se vídeos dos dois últimos programas (10 e 17 de maio) que apresentam as situações explícitas de constrangimentos que motivaram as denúncias. Em Considerações finais, confrontam-se as duas primeiras partes.

A MENINA INTELIGENTE QUE BRINCA COM UM BONECO

A repercussão do quadro “Pergunte a Maísa” – apesar de críticas a aspectos comerciais e caricatos – parecia, neste primeiro momento, reverenciar não apenas a menina inteligente, divertida, que fazia rir de suas gafes e de suas respostas espontâneas (fabricadas ou não), mas, sobretudo, sua irreverência diante de um apresentador consagrado, hábil, experiente, poderoso: o dono da emissora. Apelidada ambigualmente de “petiz”, “Maísa Robô” e “Malisa”, a imagem da menina esperta provocava o riso e uma avalanche na audiência de outras emissoras. A interlocutora, criança de 6 anos, parecia deter o “papel” de tomar a palavra, interromper e replicar.

Como se dava essa participação de Maísa na produção do riso nestes programas? Até que ponto o programa transmitia uma imagem positiva de respeito e dignidade?

Buscamos desvendar nas situações selecionadas a presença dos procedimentos de fabricação da comicidade: a repetição, a inversão e interferências das séries – definidos por Bergson (2007, p. 66).

A inversão estava presente no próprio formato do quadro, em que uma criança de seis anos responde a perguntas sobre as quais sequer se colocou, elaboradas por adultos, como se fosse um deles. Está presente, ainda, a ambiguidade da “personagem criança” de seis anos, cujas vestes e penteados de crianças de tempos antigos evocam o mito Shirley Temple de menina prodígio, em contraposição a uma aura de “inocência” que torna ainda mais surpreendentes as respostas e atitudes adultas dessa criança angelical.

Considerando que os vídeos apresentavam, predominantemente, situações em que um “todo poderoso apresentador” era desafiado por uma criança de 6 anos, até que ponto ele poderia ser interpretado como um boneco cujos cordões a menina controlava? Ou seria o contrário?

O fato de os internautas e telespectadores darem a impressão de estar do lado da menina esperta reforça a primeira ideia: os espectadores viam o apresentador como boneco. Como explica Bergson (2007, p. 57), seja por instinto natural ou por imaginação, todo mundo prefere “enganar a ser enganado, é do lado dos espertos que o espectador se põe”.

MAÍSA DIZ: “VACA É SUA MÃE, SILVIO!”

Examinando no programa do dia 26 de outubro de 2008 a sequência em que foi pronunciado o “Vaca é sua Mãe”, observa-se que há também um conflito entre duas obstinações e com esta fala a menina parece vencer o jogo e se diverte.

Silvio Santos	Maísa	Auditório
(...) a gente fala é da boi.	– É da vaca, gente! Não é verdade que vaca é mulher e touro é homem?	- É!!!
– Não me vem chamar de touro. Não. Não. Touro não é homem. Touro não é homem.	– Tanto faz, né, gente? Tem qualquer um. Mas touro já é de homem. E vaca é de mulher	
– Maísa, quer dizer que você é uma vaca?	–	
– Você é uma vaca e eu sou o touro?	– Vaca...	
– É. Você falou.	– Vaca??? É sua mãe, Silvio. Sua mãe!!!	

Fonte: Vídeo YouTube¹ postado por Bianca Jennifer

Segundo lei enunciada por Bergson (2007, p. 54), os efeitos cômicos numa repetição de palavras no teatro devem-se à presença de dois termos: “um sentimento comprimido que se estira como uma mola e uma ideia que se diverte a comprimir de novo o sentimento”. Observa-se que apesar da palavra e da performance final serem da menina – o que pode passar a ideia de que a obstinação mecânica era a de Silvio que cedeu à da menina inteligente e esperta –, os diálogos parecem mostrar que Silvio Santos foi quem primeiro apertou uma mola ao insinuar que ela seria uma vaca: – “Maísa, quer dizer que você é uma vaca?”

1 Ver vídeo postado por Bianca Jennifer. Disponível em <<http://www.youtube.com/watch?v=kRQGTDVIX-0&feature=related>>. Acessado em: 10/04/ 2009.

Neste mesmo programa, em outro diálogo em que aparece o recurso da repetição, Silvio, que insiste em mostrar a menina Maísa como uma mercadoria comprada por 35 mil reais de um devedor, diverte-se com a ideia de reduzi-la a um produto, para que o sentimento comprimido possa estirar-se. Mas, ao que parece, ao ser comprimido de forma tão vil, o sentimento fragilizou-se, perdeu a força da obstinação: a menina duvida, recua, pede ajuda ao auditório, debate, mas não consegue estirar-se, embora tente, forçosamente, fazer-se de contente e dar a volta por cima.

Silvio Santos	Maísa	Auditório
– Mas quantos você tinha quando começou naquele programa da Rouge (Raul Gil) ?	(mostra 3 anos)	
– Três anos. Agora você tem 8, né? Oito anos?	– Seis	
– Você tem só seis. Parece que tem mais. Posso continuar? Por que você foi àquele programa?	– Porque na época eles tinham um concurso, aí eu passei. Aí fiquei lá (...). Aí agora você me chamou e eu vim para seu programa.	
– Eu não te chamei. Não.	– O SBT, então.	
– Não. Você tem que saber a história verdadeira. É que o Raul Gil me devia 35 mil reais. Como ele não tinha dinheiro para pagar ele mandou você.	– Gente, até parece. Até parece.	
– Eu comprei você por 35 mil reais.	– Comprou?	
– Você agora é propriedade minha.	– Gente, você acha que pessoa deve ser comprada?	Não!
– Mas você foi comprada.	– Comprada... Eu sou da minha mãe e do meu pai.	
– Era. Era da sua mãe e do seu pai.	– Eu sou.	
– Era.	– Sou.	
– Eu comprei você.	– Comprou não.	
– Sim, senhora.	– Mas você não é meu pai.	
– Eu nem quero ser pai de menina peralta como você.	– Peralta: que é isso?	
– Peralta que tem perna alta.	– Então, eu tenho perna alta? Tenho?	Não tem!

Fonte: Vídeo YouTube¹ postado xpor Bianca Jennifer.

“VOCÊ USA PERUCA?”

No programa do dia 16 de novembro de 2008, um diálogo é iniciado pela menina com uma pergunta sobre o uso de peruca, que apesar do caráter de “pergunta plantada”, de espontaneidade duvidosa, num primeiro momento parece reforçar a posição da menina esperta, que desafia e vence o Silvio Santos.

Silvio Santos	Maísa
	– Silvio, uma pergunta que meus amigos fazem: é verdade que você vai ao cabeleireiro e que é um tipo de peruca que você bota no cabelo, assim?
– Você tem alguma coisa a ver com o meu cabelo?	– Eh!!! ele respondeu sim.

Fonte: YouTube² Postado por Robson Olindo.

1 Idem

2 Ver vídeo postado por Robson Olindo Disponível em <<http://www.youtube.com/watch?v=Pk1OQI3yTLI&feature=related>>. Acessado em: 8/06/2009

Pelo desenrolar do programa, esta pergunta pode parecer uma simples “concessão” ou “pretexto” para justificar o ataque que se seguiria em forma de monólogo:

Silvio Santos	Maísa	Auditório
– Maísa, fiquei vendo seu programa quando você começou a sua carreira... Você era muito ruim, feia, desajeitada. A roupa era feia, o cabelo era feio.		
– Você agora é toda bonita, toda simpática, sorridente, inteligente. É só insubordinada, o resto melhorou muito.		
– O que você espera fazer daqui a dois ou três anos, quando o público não der mais bola para você?		
– Porque agora você agrada o público, você é uma menininha de seis anos que responde como gente grande.		
– Mas, daqui a uns quatro anos, quando você tiver dez anos e já for uma mocinha, você acha que o público vai gostar de você?		
– Você não acha que isso vai ser um trauma para você?		
– Você sabe o que é trauma?		
– Não. Por que você fez esta cara triste se não vai ser um trauma?		
– Ha!Ha!Ha!	– Ha!Ha!Ha!	

Fonte: Vídeo do Youtube ¹ postado por Robson Olindo

A resposta silenciosa da menina não foi ouvida; o que ecoou foi a imitação do riso forçado que aprendera com o mentor, a sinalização de que o “show deveria continuar”. O apresentador parecia ter diante de si não uma pessoa, muito menos em formação, mas uma boneca descartável, um produto de consumo não durável, pelo qual pagara 35 mil reais, que lhe rendiam altos índices de audiência, com um prazo de validade, no entanto, prestes a expirar, dentro de 2 ou 3 anos. E continuava a insistir em perguntar à criança sobre o futuro que, já predissera, seria traumático: “O que você espera fazer daqui a dois ou três anos, quando o público não der mais bola para você?”

Embora a criança respondesse com silêncio, ele não a ouvia e reelaborava a mesma pergunta: “Quando você tiver 10 anos, aí, você não vai ser mais uma curiosidade, uma atração. O que pretende fazer da sua vida?”

A menina tentou em vão mudar o assunto, mas não foi ouvida. O apresentador continuava a insistir, autoritariamente, a forçar, insensivelmente, obrigando-a a discutir um assunto que, não apenas não lhe interessava como a perturbava, fazendo-a temer pelo seu futuro, seu desenvolvimento, pelo vir a ser adulta de fato.

Neste quadro “Pergunte a Maísa” não havia diálogo. O apresentador detinha autoritariamente a orientação temática e a condução do diálogo, o que o aproximava de outros “diálogos” estudados por Rocco (1989, p. 181), permitindo asseverar que era, na verdade, uma “simulação” de diálogo. E, o que é pior: desrespeitava os direitos da criança à proteção, expressão e participação digna na mídia.

A BONECA QUE TEM MEDO E CHORA

Passaram a circular, depois dos programas dos dias 10 e 17 de maio de 2009, uma variedade de clipes com os títulos relacionados a choro, grito, medo ou dor, vivenciados por Maísa em 3 episódios constrangedores a que foi submetida nesses dois programas: “Maísa dentro da mala”, “Maísa chorando”, “Maísa bate a cabeça e sai chorando”, “Maísa chorando e gritando no palco”, “Maísa chorando de novo”.

A novidade maior foi o choro de Maísa. Apesar de todas as situações por que passara, não havia ainda chorado; demonstrara tristeza, frustração, mas parecia uma menina de bem com a vida, feliz, encantadora. Parecia já ter aprendido algumas lições sobre o sorriso forçado, falso/fingido (Ha, há!), sinalizando que o show deve continuar, embora o mesmo não ocorrera em relação a técnicas de fingir chorar utilizadas por atores. Numa das tentativas de fazê-la chorar na TV “para ser atriz”, sugeriram que ela pensasse em seu cachorro que morreu, “eu nem gostava do cachorro”, respondeu. Silvio replicou: “Você não consegue (chorar)

1 Idem

nem pensando no cachorro que morre!?” (2/11/09) Este cachorro seria novamente lembrado pelo Silvio em outro programa para acusá-la: “Você matou o cachorro!” Ela se defende: “Não matei! ele foi atropelado!” (18/01/09).

O desafio dos produtores de programas de auditórios é a “*produção da espontaneidade*” que exige saber produzir e manter a emoção (MIRA [s/d], p. 189).

Daí que a condição infantil de Maísa parecia ter sido explorada de todos os modos, para produzir emoção, não importava se desrespeitando os sentimentos da criança, seus direitos, seus medos, sua dor, seus pontos fracos, desconhecimentos, erros, fragilidades.

Os temas de adulto eram insistentemente perguntados em questões relacionadas a sexo e a dinheiro. Como, por exemplo, o que é: ginecologista, beijo, dinheiro, salário, nota violenta, ciúme, enamorar, desodorante, pagamentos. Ou: “Você tem namorado?”; “O que os namorados fazem juntos?” (18/01/09). As respostas eram interpretadas do ponto de vista do adulto, o que significava uma abordagem da participação da criança na mídia contrária às recomendações favoráveis como indicam as pesquisas de McCrum e Hughes (1998 apud JEMPSON, 2002, p. 120-121). A exploração do seu trabalho não era novidade: “Estou cobrindo as férias de Priscila e de Yuki. (...) Todo dia eu estou lá ralando” (25/01/ 2009). Mas o pior ainda estava por vir.

Os episódios a seguir dão visibilidade ao tratamento desrespeitoso, à falta de direito à liberdade e à dignidade que, de certo modo, já aconteciam em outro grau.

SILVIO SANTOS TRANCA MAÍSA DENTRO DA MALA!

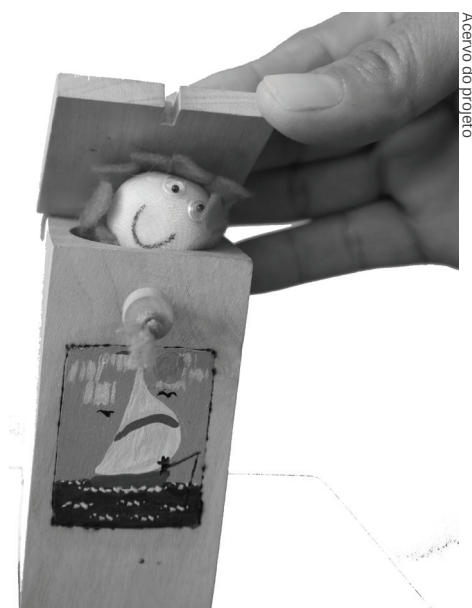


Figura 1. Boneca de mola

(Fig.1). Uma criança tenta tampar a mala e a boneca insiste em sair, e quanto mais a achata, mais alto ela pula. O que pode ser visto, segundo Bergson (p. 49), como o “conflito entre duas obstinações, das quais uma, puramente mecânica, acaba ordinariamente por ceder à outra, que com isso se diverte” (p. 49). Só que, no caso, a boneca não era material, nem era representado por uma atriz, era a própria menina Maísa, ao vivo.

SILVIO SANTOS FAZ MAÍSA CHORAR

Neste mesmo programa, após haver passado pela “experiência” de ser trancafiada dentro de uma mala, chorará, pela primeira vez, de pavor. Maísa aparece no palco apreensiva e chama Silvio Santos ao canto, para lhe contar de seu medo e pedir que o menino de máscara não seja chamado. Silvio dissimula: “Você está com medo?”; “Alguém te bateu?”. Ela, insegura, desconfiada, começa a chorar. Silvio Santos desrespeitando a confiança que a criança acabara de lhe depositar e ignorando o seu pedido, chama um menino que está com figurino e uma maquiagem de “monstro”, amedrontador para Maísa, que sai chorando, apavorada. O rapazinho entra sorrindo, mas, ao ouvir a menina gritando, nota-se em seu rosto um constrangimento.

O dono do baú, para provocar o riso deste drama pessoal da menina, por ele causado, sentencia que é tudo diversão/encenação e convoca todos ao riso: “Ela é muito engraçada!”; “Cadê a Maísa?”; “Ela fugiu”; “Essa Maísa não tem mais jeito”. Enquanto isso a menina, gritando histérica (“Não quero!”), revela-se ser ela própria, uma criança que tinha medo de máscara, pavor de menino monstro.

Conseguido o choro no dia 10, que certamente significou elevação de índices de audiência – que se traduzem em faturamento –, o que importava no domingo seguinte era prolongar essa emoção.

A situação foi de constrangimento, crueldade, submissão, humilhação. Silvio diz não querer conversar com a garota: “Porque na semana passada você deu vexame, ficou chorando no palco como se fosse uma criancinha de um mês de idade”. Silvio qualificou de “vexame” o que acontecera no dia anterior. Comparou seu choro ao de um recém-nascido. Maísa pediu-lhe para não falar do choro. Silvio negou que estivesse falando do seu choro, para afirmar novamente que ela ficou chorando. E apesar de ela dizer, mais uma vez, que não gostava da temática, ele insistiu, culpando-a e atribuindo a seu choro um caráter de choro mecânico, de atriz: “Você não gosta de chorar? Mas chora à toa. Você parece atriz de cinema. Você parece atriz de televisão: qualquer coisinha você chora.” Em programas anteriores ela havia revelado não ter competência artística para fingir chorar. Determinado a continuar falando do tema para vê-la chorar, habilmente, dissimula e fala do choro ao pedir a adesão do público: “Eu estou falando alguma coisa para ela chorar?” A menina explica que ficara magoada por ele dizer que ela havia chorado. Assim, chorando, inconsolavelmente, sai correndo em busca do colo da mãe, mas, ao passar pelas câmeras, bate a cabeça em uma delas e a dor física amplifica seu choro. Silvio Santos diz: “Coitada, ela machucou a cabeça”, para em seguida voltar a falar do choro reduzindo-o a uma questão de “banca de artista”. E incita o público a chamá-la de medrosa.

Primeira volta: Maísa volta ao palco; ainda ao som de “medrosa!” no fundo, ela retoma o palco; reclamando da dor, volta para pedir a seu patrão permissão para sair do palco: “posso ir lá para minha mãe?” Silvio tenta detê-la, mas dá a permissão. Num curto diálogo, ele diz: “Vem cá”, seis vezes; além de perguntar se iria voltar. Por sua vez, ela também demonstra sua obstinação em sair, insiste que quer a mãe, declara amá-lo: “Eu amo você”, usa o argumento da dor e o nome de Deus “Ô Silvio, pelo amor de Deus, está doendo muito a minha cabeça”.

Segunda volta: mais uma vez retoma ao palco (pressionada pela mãe) para justificar-se perante o “seu patrão”: “Ô Silvio, deixa eu esperar sarar, depois eu volto”, e sai outra vez para os bastidores. Em sua ausência, mais uma vez Silvio Santos minimiza a complexidade do que vivenciava a menina, para caracterizar a situação como mera encrenca causada por uma “mulher encrenqueira”, escamoteando a condição de criança, o que lhe retira a responsabilidade sobre o acontecido: “(...) só briga, só briga. Que mulher encrenqueira!”

Terceira volta: Ao voltar ao seu patrão pela terceira vez, ainda se ouvia a voz de Silvio, ao fundo, apregoando impossibilidade de convivência matrimonial: “Que mulher encrenqueira! Quem vai querer casar com “esta mulher?” Nesta terceira e última volta, novamente se justifica e se compromete a cumprir uma responsabilidade que, legalmente, uma criança livre não poderia ter: “Silvio, meu Deus, tá doendo muito. Semana que vem eu gravo dois programas: este e o outro.”

Apesar da crueldade, estas situações de dominação e sujeição de uma criança pelo astuto apresentador provocaram o riso. Como ensina Bergson (2007, p. 58), qualquer cena dramática pode transformar-se em comédia; basta “imaginar que a liberdade aparente encobre uma trama de cordões”. Bastava pensar nas idas e vindas da menina, neste último episódio, como movimento mecânico do ir e vir determinado pelos puxões dos cordões de um boneco (Fig.2) pelo seu dono: “Vem cá Maísa!”, “Que menina engraçada!”, “Que mulher encrenqueira!”

Concluiu-se que o mecanismo de fazer rir, na verdade, não era exercido sobre uma boneca de mola e cordas, nem tampouco pela representação artística dessa boneca por uma atriz-mirim: tratava-se de tolher, comprimir a liberdade da criança de ser ela própria, de carne e osso, alegre, esperta, que sofre, chora e tem medo de careta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para analisar a participação da menina Maísa, nos primeiros programas, observamos os trechos de clipes cuja repercussão na internet, por seus títulos, sugeriam uma imagem positiva da criança inteligente, esperta, divertida, que com voz própria parecia superar o hábil e consagrado apresentador. Num segundo momento, nos detivemos aos episódios que demonstravam o sofrimento de Maísa e seus constrangimentos públicos.

Com base na observação analítica do primeiro momento, foi possível encontrar situações de humilhação e dor nos programas, ainda que clipes de seus trechos sugerissem o contrário; nos últimos programas, encontramos procedimentos de riso quando predominavam dor e constrangimento. É uma constante, nos dois momentos, riso e desrespeito à criança como sujeito em desenvolvimento e a seus direitos,

Sobre o mecanismo de fazer rir, a obstinação da menina esperta, que respondia e agia como adulto às provocações do experiente e obstinado Silvio Santos, evoca a imagem de uma boneca cujo funcionamento mecânico, por cordas ou mola, era acionado pelo dono, que assim divertia. Isto também faz lembrar uma personagem cômica que “acredita estar falando e agindo livremente”,

mas, quando visto por outro lado, é um “simples brinquedo nas mãos de outra” que se diverte (BERGSON, 2007, p. 57). Mais grave é o fato de a criança não estar representando uma personagem de uma comédia: era ela mesma, mas sem ter consciência do papel que desempenhava ali e das interpretações adultas de suas falas espontâneas, afinal tinha 6 anos de idade, o que significa pouca experiência de vida. O apresentador, dono do baú, manipulava seu sentimento real, ora comprimindo-a como se fosse uma boneca de mola (Fig 1), ora puxando-a por uma corda como se fosse uma marionete de cordas (Fig.2).



Figura 2. Marionete de cordas

liberdade e de ser criança pelos índices de audiência.

Por fim, espera-se que tais revelações sob práticas glamorizadas de exploração das crianças, por meio de sua “conversão em mercadoria e comercialização”, a despeito de receberem o nome de “manifestação artística”, suscitem respostas de responsáveis e de autoridades para preservar os direitos de proteção à criança, em quaisquer situações, inclusive, para legitimarem sua capacidade de expressão e direito à participação na mídia.

REFERÊNCIAS

- BERGSON, Henri. *O riso: ensaio sobre a significação da comicidade*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- CARLSSON, Ulla; FEILITZEN, Cecilia Von (orgs.). *A criança e a mídia: imagem, educação e participação*. São Paulo: Cortez; Brasília: Unesco, 2002.
- CARNEIRO, V. L. Quintão. (2009). O que o Ministério das Comunicações se nega a ver. *Observatório da Imprensa*, n. 569, 22/12/2009.
- _____. A TV de crianças e adolescentes com câmara à mão. *Comunicar* (Huelva), v. 1, n. 25. Espanha, 2005.
- _____. *Um aventura pedagógica: do desejo de fazer cineminha à produção de suas próprias mensagens*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Educação-UFRN. Natal, 1987.
- DAVID, Paulo. Os direitos da criança e a mídia: conciliando proteção e participação. In: CARLSSON, Ulla; FEILITZEN, Cecilia Von (orgs.). *A criança e a mídia: imagem, educação e participação*. São Paulo: Cortez; Brasília: Unesco, 2002.
- FEILITZEN, Cecilia Von. Introdução: Educação para a mídia, participação infantil e democracia. In: CARLSSON, Ulla; FEILITZEN, Cecilia Von (orgs.). *A criança e a mídia: imagem, educação e participação*. São Paulo: Cortez; Brasília: Unesco, 2002.
- FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Procuradoria Federal junto a FUB. Representação contra o Sistema Brasileiro de Televisão (SBT), em 14 de julho de 2009.
- GIROUX, H. A. *La inocencia robada: juventud, multinacionales y política cultural*. Madrid: Morata, 2003.
- JEMPSON, Mike. Algumas ideias sobre o desenvolvimento de uma mídia favorável à criança. In: CARLSSON, Ulla; FEILITZEN, Cecilia Von (orgs.). *A criança e a mídia: imagem, educação e participação*. São Paulo: Cortez; Brasília: Unesco, 2002.
- LOBÃO, David Denis. Maisa conquista primeiro lugar no Ibope. Disponível em: <<http://cultureba.com.br/2009/01/20/maisa-conquista-primeiro-lugar-no-ibope>>. Acessado em: 10/06/2009
- McCRUM, Sarah; HUGHES, Lotte. *Interviewing Children: a guide for journalists and others*. Londres: Save the Children, 1998.
- MIRA, M. Celeste. *Circo Eletrônico: Silvio Santos e o SBT*. São Paulo: Loyola; Olho d'água. [s/d]
- ROCHE, Maritza López de la; MARTIN-BARBERO, Jesús; RUEDA, Amanda. *Los niños como audiencias*. Santafé de Bogotá; Da Vinci Editores, 2000.
- SANTOS, Silvio. *Sílvio no Pânico*. Entrevista concedida a equipe do Pânico. Disponível em: <<http://blogs.abril.com.br/celebridades-que-causam/2009/06/silvio-no-panico-maisa-querida-que-saudade-voce.html>>. Acessado em: 20/06/2009.

Recebido em março de 2012
Aprovado em junho de 2012

Vânia Lúcia Quintão Carneiro é professora doutora, associada, da Faculdade de Educação (FE) da UnB, atua na graduação e na pós-graduação, lidera grupo de pesquisa (CNPq) na linha (Educação e Mídia, especial TV) e coordena projeto de Extensão (peac/UnB) em EducaMídia, vania@unb.br

EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA NA DESMISTIFICAÇÃO DO ORÇAMENTO PÚBLICO: A EXPERIÊNCIA COM A CIDADE ESTRUTURAL-DF

Newton da Silva Miranda Júnior

Felipe Bezerra Perminio

Karla Inez Leitão

RESUMO

O Estado brasileiro exercendo seu poder de tributar auferir receitas. Por outro lado, como provedor das necessidades públicas, ele gasta o montante arrecadado promovendo os direitos sociais constitucionalmente assegurados. Para tanto, ele deve seguir os ditames da lei. Em específico, dispõe de peças orçamentárias para fixar despesas e estimar receitas. A especificidade dos métodos e termos usados nas peças orçamentárias incide, todavia, como excludente dos cidadãos comuns dessas atribuições do Estado. Em contraposição a essa especificidade, o projeto de extensão "A universidade de olho no orçamento" desenvolve, há dois anos na cidade Estrutural, palestras, seminários e reuniões visando a aproximação entre os cidadãos para com esses documentos contábeis de receitas e despesas públicas. O objetivo maior é, metaforicamente, desmistificar o orçamento público para a comunidade. Além disso, o projeto incita o diálogo sobre o papel da cidadania no controle social dos gastos públicos e situa os líderes comunitários da cidade perante os assuntos atrelados ao manuseio do dinheiro público.

Palavras-chave: orçamento participativo; controle social; extensão universitária

ABSTRACT

The Brazilian government, in the use of its power to tax, earns revenue. On the other hand, as a provider of public needs, the government spends the total amount earned from taxes promoting the social rights constitutionally assured. In order to do so, it must obey the law. In particular, it has budget pieces to determine expenses and estimate revenues. The specificity of the methods and terms used in the budget pieces acts, however, as a way of excluding the ordinary citizens of those functions of the state. In contrast to this specificity, the extension project "The university looking at the budget" has been developing, for almost two years, in the city of Estrutural, lectures, seminars and meetings with the purpose of bringing together citizens and the documents of expenses and public revenues. The ultimate goal is, metaphorically, to demystify the public budget for the community. In addition, the Project encourages the dialogue about the role of citizenship in the social control of public spending and puts the community leaders on top of the city issues related to the handling of public money.

Keywords: participatory budgeting; social control; university extension

Visto frequentemente como uma peça difícil e meramente técnica elaborada por especialistas, o orçamento público deixa de ser valorizado pela sociedade civil como um programa de trabalho. Em busca de amenizar essa cultura que paira sob os cidadãos, um grupo de extensionistas buscou adaptar, por meio de palestras, o processo orçamentário e os termos técnicos para o cotidiano da população de uma comunidade do Distrito Federal. Essas palestras fazem parte do Projeto de Extensão de Ação Contínua (Peac) da Universidade de Brasília A universidade de olho no orçamento.

Preliminarmente, as ações do projeto buscaram levar para a comunidade noções básicas dos assuntos macros inerentes ao orçamento público, como os instrumentos de planejamento orçamentário: Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), e Lei Orçamentária Anual (LOA). Entretanto, inserido em objetivo mais amplo que sobressai a órbita de tão somente apresentar conceitos orçamentários, o projeto inclinou-se para o debate do papel da cidadania para com questões ligadas à gestão orçamentária pública. Cidadania entendida não apenas sob o ponto de vista de direitos e deveres, mas também como participação dos cidadãos na vida coletiva do Estado.

Em meados de 2009, sob a indagação “para onde estão indo os seus impostos?”, o primeiro contato com a comunidade buscou salientar a relevância da atuação dos cidadãos na destinação e no controle dos gastos públicos. Estrategicamente, buscou-se não mencionar, a princípio, o termo orçamento público. Sendo assim, o projeto justifica-se devido à importância da participação da população na elaboração do orçamento, ajudando a definir as prioridades para os gastos do governo, bem como fiscalizando e zelando a destinação do dinheiro público (CGU, 2008). Além disso, justifica-se também pelo fomento teórico compartilhado com a comunidade, a qual presencia sua primeira experiência com o Orçamento Participativo.

O funcionamento do Estado demanda recursos públicos para que os órgãos e agentes governamentais possibilitem uma sociedade igualitária, garantindo o desenvolvimento nacional. Conseqüentemente, as ações do Estado geram despesas. Sendo assim, há que se estimar as receitas e fixar as despesas de maneira planejada. Os recursos públicos devem ser canalizados com vistas a atender às necessidades da população. Em se tratando de um país com dimensão continental como o Brasil, o controle dos gastos públicos não compete somente aos entes institucionais. Além disso nossa democracia é participativa. Vale dizer, o povo brasileiro decidiu participar da gestão e do controle do Estado brasileiro. Mas não podemos exercer a gestão e o controle do que não conhecemos (CGU, 2008).

Numa segunda dimensão, tendo em vista a retomada da prática do Orçamento Participativo nas regiões administrativas do DF, o projeto passou a acompanhar o seu processo de implementação na cidade Estrutural. A proposta de interagir entes governamentais com a sociedade civil visando a alocar eficientemente os recursos públicos é uma grande conquista. No entanto, para ter o usufruto dessa conquista, razoável é que a sociedade civil seja capacitada e familiarizada com a especificidade da linguagem e dos métodos adotados para elaborar as peças orçamentárias.

Em terceira e atual dimensão, o projeto faz tenção de capacitar por meio de cursos os fiscais comunitários envolvidos com o Orçamento Participativo da Estrutural. Apesar do direcionamento para a Estrutural, o projeto recebeu solicitações de cidadãos de outras cidades para assistir aos cursos. José Francisco de Melo Neto (2001) ressalta o aspecto de a universidade levar conhecimento à comunidade, como também trazer conhecimento da sociedade para a instituição. Nas palavras dele, a universidade e a sociedade são aí concebidas como agindo de mãos dadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

O CONTROLE SOCIAL NO BRASIL

O controle social, segundo a Controladoria Geral da União (CGU) (2010), é a participação do cidadão na gestão, na fiscalização, no monitoramento e no controle das ações da administração pública. No entanto, não há como falar em controle social sem



Figura 1. Reunião para debate do curso de orçamento com os líderes comunitários com a presença do Prof. Armando

falar em *accountability*: os mecanismos que obrigam gestores a prestar contas de seus atos os quais criam as bases para garantir a confiança em nossas instituições e para exercer a cidadania.

Neste sentido, salvo exceções, como a Lei nº 4.717/65, que introduziu a ação popular e a Lei nº 7.347/85, que dispõe sobre a ação civil pública, o controle social no Brasil começa a fazer sentido a partir do fim do regime militar, na década de 1980. Por conseguinte, o grande marco para a participação do cidadão na gestão foi a Constituição de 1988, elaborada sob forte influência da sociedade civil por meio das emendas populares. Ela definiu a descentralização e a cidadania ativa como balizas para a elaboração das políticas públicas. Se antes, por medo ou por falta de apoio constitucional o cidadão não exercia o seu direito, o advento da Carta Política de 1988 favoreceu o contexto à participação dos cidadãos nos processos de tomada das decisões governamentais.

Atualmente, é exemplo de controle social e participação democrática o Orçamento Participativo. Ele é desenvolvido desde a década de 1980, a partir da experiência de Porto Alegre (RS), aparentemente a mais bem sucedida. O OP potencializa a capacidade da população em ocupar novos espaços institucionais que antecedem a proposição da peça orçamentária de cogestão, com independência e qualidade (CARVALHO; FELGUEIRAS, 2000). É uma forma de a população tomar poder de decisão, monitorar e avaliar o processo orçamentário, base para a atividade pública.

O controle social possibilita a elaboração e a adoção de políticas públicas sisudas com vistas a atender as prioridades mais urgentes da sociedade, porque incentiva a participação popular na gestão dos negócios públicos e porque conduz à formação de cidadãos capazes de reconhecer nesses princípios social-democráticos e republicanos o porquê do bom funcionamento da máquina estatal.

O ORÇAMENTO PARTICIPATIVO

O entendimento de orçamento público é apregoadado sob diversas facetas. O pluralismo teórico sobre o tema o abrange desde mero quadro contábil até instrumento de planejamento, sendo que seu conceito, consoante Giacomoni (2002), tem sofrido significativas mudanças ao longo do tempo, em decorrência da evolução de suas funções, hoje marcadamente diversas daquelas que o distinguiram no passado. O orçamento público foi perfilhado neste estudo como um plano demonstrativo de previsão de receitas e estimativa de despesas contendo as metas governamentais para um determinado período de tempo.

Se na vigência do *laissez-faire* predominava a neutralidade do Estado com a não interferência do governo na vida econômica da sociedade (ROSSETTI, 2003), a partir do século XIX, ele passa a intervir como corretor de distorções do sistema econômico e como propulsor de programas de desenvolvimento (GIACOMONI, 2002). Neste ínterim, e salientando o histórico econômico deficitário brasileiro e a gritante desigualdade social presente no país, os gestores públicos possuem o desafio e a responsabilidade de alocar os recursos escassos com vistas a maximizar o benefício social por unidade de dispêndio.

Para colaborar neste desafio, a gestão pública de esfera municipal utiliza um mecanismo governamental, crescente no Brasil desde o final da década de 80, de gerir recursos públicos que insere os cidadãos na participação ativa das decisões orçamentárias: o orçamento participativo. De maneira geral, os cidadãos comuns, eleitos líderes de sua comunidade, levantam as demandas sociais e comunicam-nas aos gestores públicos. Eis a importância do orçamento participativo: ajustar as ações governamentais às reais necessidades da população. Insta ressaltar que outras experiências semelhantes ao que se denomina atualmente de orçamento participativo já ocorriam antes da década de 80 no cenário brasileiro na relação das prefeituras com os cidadãos.

Assim sendo, o orçamento participativo é, consoante Tonollier (1999), o desdobramento da concepção de que o Estado tem que ser democratizado, de que o povo pode e deve participar das ações e decisões e de que as políticas públicas devem ser decididas pelos seus destinatários. Assim o papel de cidadania transpõe o ato de votar, exigindo-se dos cidadãos postura ativa perante a elaboração, a execução e a fiscalização do orçamento em qualquer esfera do governo. O cidadão deixa de ser um simples coadjuvante para ser protagonista ativo da gestão pública (GENRO apud CALIFE, 2002).

No ensinamento de Pires (2000), o orçamento participativo se expressa sob duas formas a depender do grau de deliberação da população no processo orçamentário. Em suma, em se tratando de *strictu sensu*, a atuação dos representantes populares influencia de fato as decisões orçamentárias, isto é, a participação tem poder de decisão, ao passo que no *lato sensu* a população tão somente toma conhecimento das propostas de cunho orçamentário, cabendo a ela fiscalizar os atos do administrador público.

Entre as duas maneiras de se conceber e executar o orçamento participativo, a *lato sensu* é a forma de participação popular que predomina na maioria das cidades brasileiras que o adotam (SANTOS, 2004, p. 39). A história da administração municipal brasileira apresenta mais exemplos de planos de governo esporádicos, elaborados e seguidos conforme o estilo de cada governante, do que uma tradição de processo de planejamento sistemático, contínuo e com efetiva participação da população (PIRES, 2001).

No que concerne ao Distrito Federal, o início da implementação do orçamento participativo ocorreu em meados de 1995, englobando 19 regiões administrativas e contando com 95% de legitimidade do Poder Legislativo para sua existência, segundo

resultados obtidos em estudos por Teixeira (2005). Ademais, nos anos seguintes à implementação, perceberam-se crescimentos significativos nos índices de presença de indivíduos em plenárias do orçamento participativo, culminando em 125% o aumento das participações populares em um lapso temporal de quatro anos, isto é, entre os anos de 1995 e 1998 (TEIXEIRA, 2005).

As posteriores gestões eleitas para o Governo do Distrito Federal não adotaram o orçamento participativo, explicitamente, como mecanismo coadjuvante na alocação dos recursos públicos. Geralmente, não há dispositivos legais que obriguem esse tipo de elaboração do orçamento. Transcorridos 12 anos, o Decreto nº 32.851/2011 resgata, institui e regula esse direito de participação popular na elaboração, acompanhamento e fiscalização da execução orçamentária no DF.

Todavia, somente a institucionalização não é garantia de atuação popular no processo do orçamento participativo. Há outros aspectos determinantes como, por exemplo, os elencados por Teixeira (2005): descrédito pela não execução das obras escolhidas pela população, bem como sua dificuldade no entendimento das descrições genéricas dos subprojetos e subatividades. Insta ressaltar a natureza excludente das normas e dos termos técnicos presentes nos manuais de orçamento público que impedem a inserção e a compreensão do homem médio para com o processo orçamentário brasileiro.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS



Figura 2. Residências próximas ao lixão da Estrutural (visita em set/2011)

Concretizando seu objetivo, o projeto A universidade de olho no orçamento vem desenvolvendo suas atividades na cidade Estrutural. Fundada, oficialmente, em 2004 pela Lei nº 3.315/04, a cidade aglomera quase 45 mil habitantes, segundo dados da Administração Regional do Setor Complementar de Indústria e Abastecimento, Região XXV-SCIA-DF.

O desenvolvimento inicial do projeto foi constituído, informalmente, por palestras semanais realizadas no período de setembro a novembro de 2009, proferidas por especialistas em orçamento de vários órgãos governamentais, como Câmara dos Deputados, Tribunal de Contas da União (TCU), Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), e pela OnG Instituto de Estudos Socioeconômico (Inesc), bem como por professores da Universidade de Brasília (UnB).

Após essa primeira fase, foi o momento de os extensionistas transmitirem seus conhecimentos. Para tanto, foi interes-

sante estabelecer reuniões rotineiras como método de formação prévia deles. As reuniões visavam a discutir assuntos correlatos ao orçamento público levantados das principais literaturas sobre o tema. Para que o conhecimento apreendido pelo grupo de extensão pudesse ser transmitido à comunidade, buscou-se adaptar os termos técnicos para a linguagem usual do cotidiano. O contato com a comunidade foi possibilitado por uma organização não governamental atuante na região, a qual solidária com a causa convidou cidadãos da comunidade para participarem dos encontros.

Recusando o caráter vertical de transmissão do conhecimento que de acordo com Paulo Freire (2006) é redentor e messiânico, o projeto pautou-se pela viabilização entre o saber da universidade e o saber da comunidade. O saber da comunidade é de grande valia. Ao passo em que os integrantes do projeto mostravam o funcionamento do ciclo orçamentário na teoria, a comunidade salientava os casos práticos do cotidiano. Essa parceria foi fundamental para os integrantes do projeto fiscalizarem in locu as obras apontadas como concluídas em portais da transparência, o que nem sempre é verídico. Diante dessa lacuna, o primeiro produto do projeto, o curso Fiscal comunitário do orçamento, visou a capacitar os líderes comunitários verificarem se o que foi proposto está sendo executado, se há correspondência entre a dotação orçamentária autorizada e a execução, ou, em caso de não correspondência, investigar o por que do *gap*.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O desenvolvimento do projeto na cidade Estrutural possibilita, antes de qualquer coisa, experiências que extrapolam a alçada orçamentária: são verdadeiras lições de vida. Partir do âmbito teórico das leis, decretos, livros e manuais sobre orçamento público para a realidade de uma comunidade carente e incipiente é vivenciar momentos da verdade.

O caráter de justiça social dos gastos públicos ganha maior nitidez diante das dificuldades e mazelas enfrentadas pela co-



Silas Gabriel

Figura 3. Quadra esportiva depredada cuja reforma foi incluída no orçamento

munidade da Estrutural. Daí a responsabilidade dos governantes na alocação de recursos públicos em programas e ações considerando os anseios e as necessidades da população da região. Assim, não restam dúvidas da relevância da atuação popular prévia, concomitante e subsequente na verificação da legalidade e moralidade no uso do dinheiro público. Ademais, é preciso verificar se os gastos públicos atingem a promoção da equidade social.

A proposição do projeto contribuiu e almeja continuar a contribuir para a formação da consciência cidadã sobre a importância dos documentos orçamentários e sua aplicabilidade, em detrimento daquela concepção de peça de ficção relatada por alguns cidadãos. Quer seja no controle social, quer seja na disposição coesa da sociedade para deliberar, em maior ou menor grau, sobre as demandas da região, o que o contato com a realidade possibilitou, sobre-

modo, foi a percepção da falta de destreza dos cidadãos para com os métodos e vocabulários utilizados no ciclo orçamentário.

A crescente prática de divulgação das contas governamentais nos mais diversos meios de comunicação não surte efeitos plenos quando os cidadãos não estão capacitados e familiarizados com a metodologia e linguagem próprias da Administração, da Contabilidade e da Economia, entre outras áreas. Durante os encontros com a comunidade, alguns indivíduos chegaram até mesmo a relatar não ter orientações de como proceder e até mesmo a quem recorrer em se tratando de cobrar a aplicação dos recursos públicos.

O contato possibilita, também, a reflexão crítica dos extensionistas sobre o que ocasiona a discrepância entre o que é planejado e o que é realizado. Sobre a complexidade do orçamento público, alguns chegam a dizer que é proposital para que os comuns não possam entendê-lo. Durante um evento organizado pelo projeto que contou com a presença de vários representantes do governo federal e distrital, de líderes comunitários da Estrutural, bem como acadêmicos de diversas áreas, a secretária de Orçamento Federal, Célia Corrêa, anunciou que a problemática orçamentária gira em torno da gestão governamental e não da falta de recursos financeiros, pois o Brasil é um país com arrecadação tributária exorbitante.

Ademais, a ausência de projetos, observada com mais frequência no âmbito municipal, é outro grande empecilho para a aplicação do dinheiro público. A Secretária Célia Corrêa ilustrou a situação com uma metáfora: “imagine uma peça teatral na qual há o cenário, o enredo, o figurino, a iluminação, porém não há atores para desenrolar o espetáculo; pois então, há suporte financeiro, porém muitas vezes não há projetos”. A atual administradora do SCIA, Maria do Socorro Torquato, compareceu ao supracitado evento, contribuindo no esclarecimento de dúvidas sobre gastos com compras de equipamentos para a cidade e salientando os entraves burocráticos inerentes ao orçamento público.

Os desdobramentos do projeto concorrem para incitar a sociedade, mesmo que ainda de maneira tímida, a participar da vida coletiva do Estado no que diz respeito à atividade econômico-financeira. Seja propondo ações ao governo por intermédio do Orçamento Participativo, seja fiscalizando as contas e obras executadas, bem como analisando, por meio do controle social, as que não saíram do papel. É indispensável, por fim, a compreensão de que num país continental como o Brasil, fragmentado em diversos municípios, o controle social é uma peça-chave na promoção da eficiente alocação de recursos públicos e um grande empecilho para a prática da corrupção.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Reginaldo Pereira. *Controle social dos recursos públicos no Distrito Federal*. Disponível em: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/esafsite/biblioteca/monografias/05_11/Reginaldo_Pereira_Araujo.pdf>. Acessado em: 12/10/2011.
- CALIFE, Flavio Estévez. *A teoria política do orçamento participativo*. Congresso Latino-Americano de Escolas de Administração – XXXVII Cladea, 2002, RS
- CARVALHO, M. C. A. A.; FELGUEIRAS, D. *Orçamento participativo no ABC: Mauá, Ribeirão Pires e Santo André*. Polis, 2000, SP
- CGU – Controladoria Geral de União. *Cartilha Olho vivo no dinheiro público. controle social. Orientações aos cidadãos para participação na gestão pública e exercício do controle social*. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/Cartilha-OlhoVivo/Arquivos/ControleSocial.pdf>>. Acessado em: 26/08/2011.
- _____. *Cartilha Olho vivo no dinheiro público. Orientações para acompanhamento das ações do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização dos Profissionais da Educação*. Brasília: Fundeb, 2010. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/CartilhaOlhoVivo/Arquivos/Fundeb.pdf>>. Acessado em: 26/08/2011.
- FREIRE, Paulo. *Extensão ou comunicação*. 13. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.
- GIACOMONI, James. *Orçamento público*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- NETO, José Francisco de Melo. *Extensão universitária: uma análise crítica*. João Pessoa: Universitária, 2001.
- PIRES, Valdemir. *Orçamento Participativo: o que é, para que serve, como se faz*. 1. ed. São Paulo: Manole, 2001.
- _____. *Participação da sociedade nos processos orçamentários: a experiência brasileira recente*. Disponível em: <<http://www.tesouro.fazenda.gov.br>>. Acessado em: 02/09/2011.
- ROSSETTI, José Paschoal. *Introdução à economia*. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- SANTOS, Risonaldo Ferreira dos. *Orçamento Participativo: uma análise dos fatores contributivos para a continuidade da experiência da cidade de Porto Alegre/RS*. Disponível em: <<http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/DowContador?OpenAgent&unid=0F729661562590D403256FDD00446313>>. Acessado em: 25/08/2011.
- TEIXEIRA, G. D. O Orçamento Participativo à luz das culturas política e orçamentária. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 10. Santiago, 2005.
- TONOLLIER, Odir Alberto. *Orçamento Participativo: análise de uma experiência concreta*. Curso de Relações Fiscais Intragovernamentais. Porto Alegre, 1999.

Recebido em março de 2012
Aprovado em junho de 2012

Newton da Silva Miranda Júnior é graduando do 8º semestre do curso de Administração da UnB e bolsista de extensão do projeto, newton.miranda@uol.com.br

Felipe Bezerra Perminio é graduando do 3º semestre do curso de Administração da UnB e integrante da equipe do projeto, felipe_piro@hotmail.com

Orientadora: Karla Inez Leitão é professora doutora da FACE/UnB e coordenadora do projeto, karlalundgren@hotmail.com

PROPOSTA DO CURSO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ligia Pavan Baptista

RESUMO

O curso de extensão universitária Ética na administração pública, tem sido oferecido pela Universidade de Brasília desde 2009, sendo desenvolvido com base na identificação de crescente demanda por parte de servidores públicos, membros das comissões de ética, organismos internacionais, órgãos de controle, professores universitários e estudantes do tema, a partir da criação do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Palavras-chave: ética; administração pública; curso de extensão

ABSTRACT

The extension university course Ethics in Public Administration, has been offered by the University of Brasília, since 2009. It was developed accordingly to the identification of an increasing interest for the subject, specially from public officials, members of ethics commissions, international organisations, control agencies, as well as university professors and students, since the creation of the Ethics Administration System in the Brazilian Executive Power on 1st February 2007, by the law nº 6.029.

Keywords: ethics; public administration; extension course

INTRODUÇÃO

A permanente interlocução entre ensino, pesquisa e extensão, permite a realização da função social da universidade. Particularmente ações extensionistas proporcionam o diálogo essencial e dinâmico entre a academia e a sociedade civil. De conteúdo programático teórico-prático, o curso de extensão universitária Ética na administração pública foi elaborado com base na identificação de demanda por formação qualificada de servidores de diversos órgãos públicos e organismos internacionais que atuam na promoção dos princípios éticos na administração pública, fornecendo subsídios, tanto para a implementação e divulgação de códigos de ética e de conduta, quanto para a elaboração de cursos de capacitação na área.

APRESENTAÇÃO

A proposta do curso de Ética na administração pública, promovido pela Universidade de Brasília a partir de 2009 na categoria de extensão universitária, foi desenvolvida de forma inédita no país em duas edições, na modalidade de educação presencial com utilização de recursos tecnológicos de informação e comunicação. A mesma foi elaborada em conformidade com o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que institui o Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal, com a missão e os objetivos da Comissão de Ética Pública da Presidência da República, instituída pelo Decreto de 25 de maio de 1999 e, ainda, com as recomendações relacionadas às ações preventivas/pedagógicas propostas pela Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, da qual o Brasil, desde 2006, é signatário.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL:

Promover princípios constitucionais e demais princípios éticos, tais como, a transparência, a integridade, o livre acesso à informação, a prestação de contas, a sustentabilidade e a implementação de boas práticas de conduta na administração pública brasileira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- discutir, por meio de enfoque interdisciplinar, os fundamentos teóricos da ética no âmbito da filosofia do direito;
- analisar a missão dos atores responsáveis pela promoção dos princípios éticos na administração pública brasileira;
- implementar as recomendações e normas propostas pelos códigos de ética e convenções internacionais; e
- debater dilemas éticos na administração pública brasileira.

PÚBLICO-ALVO

O curso é direcionado a servidores públicos, gestores, professores universitários, membros de comissões de ética, órgãos de controle, organismos internacionais, professores universitários, estudantes e demais interessados.

PROGRAMA

O conteúdo programático de 32 horas/aula foi dividido em 4 módulos de 8 horas/aula, tendo sido desenvolvido originalmente em conjunto com a Comissão de Ética Pública, em complementação ao conteúdo abordado nos cursos de Gestão da ética pública, oferecidos anualmente pela Casa Civil da Presidência da República para capacitação dos membros das comissões de ética do Poder Executivo Federal.

Módulo I: Fundamentação Teórica (8 horas/aula)

Módulo II: Debatendo Princípios Constitucionais (8 horas/aula)

Módulo III: Debatendo Convenções Internacionais (8 horas/aula)

Módulo IV: Debatendo Códigos de Ética e de Conduta (8 horas/aula)

O conteúdo programático do curso de extensão foi desenvolvido com base, tanto em minhas pesquisas realizadas na área de ética e filosofia política, no mestrado, no doutorado e no pós-doutoramento, quanto em minha experiência profissional como consultora da Comissão de Ética Pública da Presidência da República, do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime, e do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, para os quais desenvolvi, respectivamente, o Relatório sobre o IX Seminário Ética na Gestão, a Biblioteca Virtual sobre Corrupção e a Biblioteca Virtual Ética e Boa Governança. Simultaneamente às duas edições do curso de extensão oferecidos e, com base no mesmo conteúdo programático, ministrei a disciplina *Prática e Atualização do Direito 4*, no programa de graduação da Faculdade de Direito. Foram aplicadas ao curso de extensão os mesmos critérios de avaliação e as mesmas recomendações do Decanato de Ensino e Graduação da Universidade de Brasília, aplicáveis às disciplinas de graduação da instituição, tais como distribuição de programa contendo apresentação, objetivos, metodologia, processo de avaliação e referências bibliográficas, no início do curso e questionário de avaliação discente no final. O mesmo programa está sendo desenvolvido, atualmente, no segundo semestre de 2011, de forma inédita, nas disciplinas de graduação *Ética e Introdução à Filosofia* oferecidas para diversos cursos da Universidade de Brasília, tais como, Direito, Relações Internacionais, Geografia, Serviço Social, Ciências Políticas, Economia, dentre outros.

METODOLOGIA

Privilegiando um enfoque prático e interdisciplinar, a metodologia proposta exigiu ativa participação dos estudantes, intercalando aulas expositivas sobre os fundamentos teóricos da ética no âmbito do pensamento filosófico, com discussões de textos selecionados, apresentação de seminários em grupo, aplicação de testes de comportamento, análise de pesquisas relacionadas ao comportamento ético de servidores públicos, missão e objetivos dos atores responsáveis pela promoção dos princípios éticos na administração pública brasileira, recomendações propostas pelas convenções internacionais e análise comparativa de diversos códigos de ética e de conduta específicos. Paralelamente às atividades presenciais, foram desenvolvidas atividades pedagógicas por meio de recursos eletrônicos, tais como, discussões de tópicos especiais em fóruns virtuais e a elaboração conjunta de definições conceituais por meio da ferramenta wiki. A pesquisa eletrônica em bibliotecas virtuais e digitais, assim como, em portais e sítios de diversos órgãos públicos de interesse, foi estimulada. Foram utilizados como material didático, literatura específica sobre o tema, apostila, textos selecionados, recursos eletrônicos e seminários produzidos e apresentados pelos participantes.

RESULTADOS

As duas primeiras edições do curso foram promovidas pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília e realizadas no mesmo local. O processo de divulgação foi feito por meio de mala direta eletrônica especificamente elaborada para tal fim pela coordenadora, cartazes A3 e A4, rede UnB e diversos sites da internet. Nas duas edições do curso já realizadas, respectivamente, no período de 14 de outubro a 16 de dezembro de 2009 e de 15 de março a 10 de maio de 2010, o mesmo contou com a participação de 25 inscritos representantes de diversos órgãos da administração pública federal brasileira, organismos internacionais, sociedade civil e setor privado, assim distribuídos:

Tabela 1. Participantes do curso por órgão

Órgão	Participantes
Controladoria-Geral da União (CGU) – Presidência da República	3
Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Ministério da Ciência e Tecnologia	1
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	3
Empresa Gestora de Ativos (Emgea) – Ministério da Fazenda	3
Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC)	1
Justiça Federal	1
Infraero Aeroportos – Ministério da Defesa	3
Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)	1

Órgão	Participantes
Casa Civil – Presidência da República	1
Centro Universitário (Unieuro) – Setor Privado	1
Universidade de Brasília (UnB) – Ministério da Educação	3
Servidores técnicos-administrativos	
Estudantes de graduação e pós-graduação	4

Foram considerados(as) aprovados(as) os(as) alunos(as) que obtiverem frequência mínima de 75% da carga horária total do curso e participação ativa nas discussões, seminários e demais atividades programadas presenciais e virtuais

CONCLUSÃO

A avaliação discente considerou o programa do curso satisfatório obtendo média superior a 80 em 99% dos itens avaliados:

Tabela 2. Avaliação do curso

Item avaliado	Porcentagem
relevância do conteúdo para a formação profissional do(a) participante	95,2%
clareza da descrição de objetivos do programa	89,4%
adequação da bibliografia utilizada ao conteúdo da disciplina	89,4%
compatibilidade dos objetivos com a ementa	86,4%
sequência do conteúdo programático.	85,2%
adequação dos objetivos ao conteúdo	87,0%
carga horária	74,7%

Em relação à atuação da coordenadora/professora foram ressaltados sua formação acadêmica, preparo teórico, conhecimento, disponibilidade, flexibilidade, entusiasmo, domínio do tema e experiência prática. Em relação ao curso em geral, foi evidenciado como pontos positivos seu caráter multidisciplinar e a relevância para a vida pessoal e profissional dos participantes. No item “pontos a melhorar”, a avaliação discente destacou o espaço físico, o acesso a equipamentos eletrônicos e o processo de informação, inscrição, divulgação, emissão e envio dos certificados, de competência do órgão responsável. Dentre as sugestões, a mesma avaliação considera oportuno que as próximas edições do curso sejam oferecidas em horário noturno para possibilitar maior participação de interessados; que a carga horária deve ser aumentada e ainda, a criação de um segundo curso no qual os mesmos temas seriam abordados de forma mais específica e aprofundada, tendo o primeiro como pré-requisito. A opção pela categoria de curso na modalidade presencial na categoria de ação de extensão universitária se mostrou adequada tendo em vista a identificação da demanda por qualificação na área da ética pública. A formação acadêmica e a experiência prévia como docente e colaboradora da Comissão de Ética Pública da Presidência da República, foram fatores complementares e importantes para a definição do programa e da metodologia adotadas.

A ausência de pré-requisitos e a diversidade de formação acadêmica e experiência profissional dos participantes inscritos se mostraram fatores decisivos para a qualidade dos debates e seminários realizados com a participação ativa dos mesmos em todas as atividades propostas. Em relação ao material didático utilizado, a combinação de recursos pedagógicos específicos para a modalidade presencial com utilização de recursos de tecnologia de informação e comunicação foi um dos fatores que contribuíram para a interação entre participantes e professora. A apresentação de sites eletrônicos e o desenvolvimento coletivo de conteúdo por meio da ferramenta pedagógica wiki foram recursos didáticos bem explorados.

Finalmente, cabe ressaltar que a formação acadêmica e experiência profissional diversificada dos participantes nas duas edições realizadas do curso contribuiu significativamente para a abordagem interdisciplinar e para os resultados positivos obtidos.

Considerando os resultados obtidos nas duas edições já realizadas do curso, auferidos por meio das avaliações discentes, pode-se concluir que o mesmo alcançou seus objetivos iniciais, principalmente em relação à promoção da ética na administração pública brasileira. Tendo em vista a crescente demanda na área de formação especializada na gestão da ética na administração pública, vista hoje como importante instrumento de prevenção à corrupção e governança corporativa, o curso de extensão universitária Ética na administração pública tem o objetivo de se transformar em um programa permanente de capacitação de gestores públicos e demais interessados.

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. *Ética à Nicômaco*. São Paulo: Abril Cultural, 1972.
- _____. *A Política*. Brasília: UnB, 1972.
- BHÉHIER, E. *História da Filosofia*. São Paulo: Mestre Jou, 1977.
- BOBBIO, N. *Dicionário de Política*. Brasília: UnB, 1992.
- BRASIL. Banco Central do Brasil. *Código de Conduta dos Servidores do Banco Central do Brasil*. Brasília, Banco Central do Brasil, 2009.
- _____. Conselho Nacional de Justiça. *Código de Ética da Magistratura Nacional*. Brasília:, Conselho Nacional de Justiça, 2008.
- _____. Poder Executivo Federal. *Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília, 1994.
- _____. Presidência da República. *Biblioteca Virtual sobre Corrupção*. Disponível em: <www.cgu.gov.br>. Brasília, 2007.
- _____. Presidência da República. *Código de Conduta da Alta Administração Federal*. Comissão de Ética Pública. Brasília, 2008, 4. ed. revisada e atualizada, 124p.
- _____. Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.
- _____. Secretaria do Tesouro Nacional. *Código de Ética e de Padrões de Conduta Profissional dos Servidores da Secretaria do Tesouro Nacional*. Brasília, 2005.
- CHAUÍ, M. S. *Introdução à História da Filosofia: dos pré-socráticos a Aristóteles*. V I, São Paulo: Brasiliense, 1994.
- CHAUÍ, M. S. et al. *Primeira Filosofia*. São Paulo: Brasiliense, 1999.
- HOBBS, T. *Leviatã*. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- KANT, I. *A fundamentação metafísica dos costumes*. São Paulo,: Abril Cultural, 1980.
- LOCKE, J. *Segundo Tratado do Governo Civil*. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- MORAIS, J. L. O. *Ética e conflito de interesse no serviço público*. Brasília: Escola de Administração Fazendária, 2009.
- OAB. Ordem dos Advogados do Brasil. *Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil*. Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, Brasília, 1994.
- ONU. Organização das Nações Unidas. *Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção*. Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime. Viena, 2003.
- _____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948.
- OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.
- Convenção sobre Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Internacionais. Paris, 1997.
- RAWS, J. *Uma Teoria da Justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- ROUSSEAU, J. J., *Do Contrato Social*. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- _____. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. São Paulo: UnB e Ática, 1989.
- SKINNER, Q. *As fundações do pensamento político moderno*. São Paulo: Companhia da Letras, 1996.

Recebido em março de 2012

Aprovado em junho de 2012

Ligia Pavan Baptista é professora doutora do
Instituto de Ciências Humanas da Universidade de
Brasília (IH/UnB).

O FUTURO DO TRABALHO: O QUE PENSAM OS JOVENS DO PROJETO NOVOS OLHARES¹?

Maria da Conceição da Silva Freitas

Cauan Braga da Silva Cardoso

Raul Henrique Athayde Braz

RESUMO

A transição para a vida adulta incorpora a perspectiva dos jovens no plano de desenvolvimento do país. Com foco no trabalho, foram analisadas as entrevistas do projeto Novos olhares. Desenvolvido na periferia do Distrito Federal e constituído em encontros com jovens de três regiões administrativas e de três cidades do Entorno, para a elaboração do mapa da juventude de cada cidade e fóruns com os gestores públicos locais. Há concentração na faixa etária de 16 a 18 anos, são solteiros, nascidos no Distrito Federal 64% e em outros estados 22%. Todos moram com os pais, 58% têm o Ensino Fundamental incompleto. Conversam sobre o futuro profissional com os amigos 84%, familiares 38% e professores 16%. Querem trajetória universitária 98% e profissionalizante 95%. O setor que mais emprega é o de serviços 23%, têm negócio próprio 14%, e 28% fazem estágio. Recebem salário mínimo 87%, porém 90% não têm carteira assinada e 27% trabalham mais de seis horas diárias. O prolongamento da juventude dos filhos da classe trabalhadora caracteriza-se pela precocidade da entrada no trabalho precário. Mas a experiência do trabalho apresenta-se como estratégia individual (portfólio *worker*) para garantir a inserção profissional.

Palavras-chave: juventude; trabalho; inserção profissional; orientação profissional

ABSTRACT

The transition to adult life includes the youth's perspective and perception of the way in which their nation is investing in their future. A cutout was made in relation to work, based on data obtained from the young participants of interviews during the project New Perspectives, an attempt to stimulate reflections upon the themes that concern the lives of young people in the suburban area of the Federal District. Consisted in meetings with young people from three different Administrative Regions of the Federal District and from three Entorno towns; the elaboration of a Youth Map for each town; and meetings with the local government's public management. The ages were of 16 and 18, all of them were single. 64% were born in the Federal District, and 22% in another state. All of the subjects lived with their parents, of whom 80% had an education level of "incomplete Fundamental Education". 84% discuss their professional future with their friends, whereas 38% talk to their families and 16% with their teachers. 98% would like to enrol in University and 95% hope to gain technical/trade qualifications. The sector that employs most is Services, comprising 24%. 14% have their own businesses. 28% are employed as interns. 87% earn minimum wage, but 90% do not have their work documents signed by their employers, and 27% work over 6 hours per day. The social moratorium of the working class youth is evidenced by the prolongment of their juvenile years by their precarious entrance into the workforce at an early age. However, their experience of work presents itself as an individual project (worker portfolio) to grant them the experience and skills required by employers.

Keywords: youth; work; professional insertion; vocational guidance

¹ O Observatório da Juventude é um projeto especial do Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares (Ceam). Foi implementado em 2008 e seu principal projeto chama-se Novos olhares. Desde 2009, está nas regiões administrativas do Distrito Federal de Ceilândia (2010), Brazlândia (2009) e São Sebastião (2010) e nas cidades do Entorno de Águas Lindas (2010), Novo Gama (2009) e Planaltina de Goiás (2010). Em 2011, o projeto chegou ao Paranoá e, pela segunda vez, em São Sebastião. É coordenado pela professora Leila Chalub Martins.

Em comparação com os adultos, os jovens têm maior probabilidade de ficarem desempregados e terem seu potencial reduzido por falta de acesso ao trabalho decente e produtivo (SILVA-FREITAS, 2004). Resta-lhes a certeza de integração no desemprego ou subemprego. Dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010) analisam a vulnerabilidade dos jovens frente ao desemprego e ao déficit de trabalho decente e evidenciam a elevação do desalento. Estima-se que o número de jovens (15 a 24 anos) desempregados diminuiu, passando de 79,6 milhões em 2009 a 77,7 milhões em 2010. Apesar disso, estas cifras seguem superiores aos 73,5 milhões registrados em 2007. Em 2010, a taxa de desemprego dos jovens foi de 12,6 %, superior a 11,8% de 2007, embora ligeiramente inferior a 12,8% de 2009. No Brasil, estudos preliminares do Dieese (2007) registram que a taxa de desemprego aberto da população adulta diminuiu levemente (6,1%, em 2005), mas o desemprego dos jovens aumentou (19,1%, em 2005), impedindo uma queda da taxa geral de desemprego.

A abordagem teórica deste estudo fundamenta-se na noção de que a juventude na faixa etária de 15 a 24 anos¹ vive um momento de transitoriedade para a vida adulta. Adotar o conceito de inserção no mercado de trabalho como marco da transição para a vida adulta² pode obscurecer a concepção da juventude como etapa transitória. A partir da década de 1990, surge a abordagem do jovem como sujeito de direitos, cujas especificidades e necessidades passam a ser reconhecidas no espaço público como demandas cidadãs legítimas (ABRAMO, 2005 apud SILVA; ANDRADE, 2009, p. 49). Apesar do reconhecimento das culturas juvenis, e a sua adoção como “modelo cultural” ter contribuído para a *juvenilização* da sociedade (PAIS, 2003; PERALVA, 1997), a inclusão juvenil no desenvolvimento econômico requer reflexões consensuadas e amadurecidas. O que os jovens esperam do futuro do trabalho? Por que os jovens estão tão preocupados com o trabalho? Para a compreensão do problema da inserção profissional dos jovens partimos de dois pressupostos: a conceituação de juventude e trabalho e as políticas públicas de trabalho para a juventude que concebem o jovem como ator social.

JUVENTUDE E TRABALHO

Conforme Bourdieu (1983) é um equívoco conceber a juventude como um grupo unitário. Existem juventudes identificadas por diferentes contextos culturais. O tema da juventude inscreveu-se como questão social no mundo contemporâneo, ora como *etapa problemática*, exigindo controle social tutelar e repressivo, ora como *fase preparatória* e transitória para a vida adulta, o que exigiria esforço coletivo – principalmente da família e da escola – no sentido de “preparar o jovem” para ser adulto ajustado e produtivo (AQUINO, 2009). A compreensão transicional é atualizada pela noção de *moratória social*: um crédito de tempo concedido ao indivíduo que protela sua entrada na vida adulta para adquirir conhecimento, experiências educacionais e treinamento. Todavia, novos fenômenos sociais apontam os limites para a compreensão da juventude. Destaca-se a dinâmica demográfica/bônus demográfico trazendo a concepção de jovem como ator social de desenvolvimento e, as mudanças no mundo do trabalho com reflexos nas estratégias de inserção profissional dos jovens.

A distribuição etária da população mundial resulta do crescimento excepcional do mundo jovem. No caso brasileiro, em 2000, a população de 15 a 29 anos era de 47 milhões. Este número resulta de uma característica particular da dinâmica demográfica brasileira dos anos 1970 e 1980, conhecida por “onda jovem” (CAMARANO et al., 2009, p. 73). O aumento relativo da população em idade ativa evidencia a possibilidade de efeito positivo sobre a dinâmica do desenvolvimento socioeconômico e, por isso, tem sido qualificado como *bônus demográfico* que, sofre ameaça da crise do emprego. Disto configuram-se duas grandes tendências entre os jovens. Para os de origem social privilegiada, o adiamento da procura por colocação profissional dá continuidade à dependência financeira de suas famílias, com o prolongamento da escolaridade que permite conseguir inserção econômica mais favorável no futuro. Aos demais, que são obrigados a trabalhar, muitos acabam se submetendo ao subemprego, o que, em algum grau, também os mantém dependentes de suas famílias. Em ambos os casos, o adiamento da conclusão da passagem para a vida adulta enseja uma tendência de *prolongamento da juventude*. Os participantes do projeto Novos olhares são jovens do Entorno de Brasília, filhos das classes trabalhadoras – de que forma ocorre o prolongamento da juventude entre eles?

Compreender a inserção profissional juvenil requer pensar a sociedade atual como uma totalidade, na qual mudanças tecnológicas e organizacionais fazem emergir um novo modelo de trabalho composto por três aspectos (MERCURE, 2007). Primeiro,

1 Esta noção foi adotada pelo Observatório da Juventude da Universidade de Brasília, de acordo com a definição da ONU.

2 O processo de transição para a vida adulta é visto não só como a passagem da escola para o trabalho, mas como um fenômeno mais complexo que envolve a formação escolar, a inserção profissional e a constituição de um novo núcleo familiar, que pode ocorrer via casamento, nascimento do primeiro filho e /ou saída da casa dos pais (CAMARANO et al., 2006, p. 95) analisam as várias etapas da transição de forma integrada.

a *dinâmica das empresas* cuja flexibilidade funcional, desregulamentação e modos de emprego atípicos modificam a forma de trabalhar. Segundo, a *precariedade das carreiras* decorrente da polivalência, da elevação das qualificações impacta as estratégias de recrutamento das empresas, fundadas na experiência qualificante. Terceiro, a vida dos jovens se inserem no espaço institucional e cultural caracterizado pelas *mudanças profundas em relação ao tempo linear*. Portanto, a realidade do tempo de inserção profissional e de escolaridade para os jovens que seria o fim dos estudos, obtenção do primeiro emprego, entrada na vida conjugal e parentalização está superada (CAMARANO, 2006). Hoje, há uma *dissonância* entre os tempos sociais e individuais que dificulta o acesso ao estatuto do adulto (GALLAND, 2002). As instituições de hoje se caracterizam por uma forte *reversibilidade temporal*.

Para atender às exigências dos empregadores de aquisição de experiências, os jovens criam estratégias individuais para inserção: retorno aos estudos, formação paralela, criação de pequenas empresas “por conta própria” e estágios de formação; que se configuram na munição de um portfólio worker (VULTUR, 2005). Os jovens começam a trabalhar mais cedo para superar as clivagens das competências práticas exigidas pelos empregadores, mas não ofertadas pelo sistema educativo. Para Vultur (2007) esta sensibilização dos jovens para o mundo do trabalho, das profissões e das carreiras e da participação de ambas na sua orientação profissional, torna fundamental refletir sobre a relação e a finalidade do trabalho, pois, apesar das mudanças, ele continua sendo um valor importante em nossa sociedade por ser uma referência básica de inclusão social. Para o jovem, trabalhar, por mais duro e estressante que possa ser, é independência, realização e dignidade (CORROCHANO, 2001).

TRABALHO: DIREITO DO JOVEM COMO ATOR SOCIAL

De modo geral, o tema do trabalho dos jovens é abordado pelos estudiosos, formuladores e gestores de políticas públicas a partir da exclusão social e da pobreza. Diante do reconhecimento de que os jovens *são atores sociais* e portadores de novas identidades coletivas, cabe desenvolver e implementar novos paradigmas sobre o trabalho deste segmento. A abordagem do jovem como ator social permite sair da retórica da piedade e superar o discurso da exclusão (LEITE, 2003). Trata-se do trabalho como *direito* e um componente essencial da formação do jovem, como indivíduo e cidadão. Os objetivos deste estudo visam desenvolver e implementar o paradigma do jovem como ator social participativo e sujeito de direitos e cidadania.

METODOLOGIA

Neste artigo vamos fazer um recorte a partir dos dados obtidos junto aos participantes do projeto Novos olhares, com o foco específico no trabalho. A metodologia utilizada vem sendo construída pelo Observatório da Juventude da Universidade de Brasília (UnB), que visa estimular reflexões acerca de temas relevantes para os jovens que vivem na periferia do Distrito Federal, cujo foco central está nas “escolhas, no futuro profissional e pessoal, nas diferenças, nas relações familiares, com o meio ambiente urbano e a comunidade onde vivem”. O projeto é composto por três etapas: realização de encontros com jovens de três regiões administrativas do Distrito Federal e de três cidades do Entorno; elaboração do mapa da juventude de cada cidade; e a realização de fóruns com os gestores públicos locais.

Os encontros com os jovens de Novo Gama e de Brazlândia foram realizados nas respectivas cidades, no ano de 2009. A ideia inicial de realizar todas as etapas do projeto na própria cidade dos jovens, de forma a envolver os gestores públicos locais em todas as fases do projeto, foi descartada devido à existência da “territorialidade das gangues”, em São Sebastião. Diante desta realidade, e tendo em vista que nas outras três cidades também teríamos situações similares, optamos por fazer os encontros com os jovens de todas as cidades no campus Darcy Ribeiro e para isso, um ônibus foi fretado. Os resultados dos encontros foram inspiradores e a integração entre jovens de diferentes cidades gerou interessantes debates.

RESULTADOS E DISCUSSÃO DAS ENTREVISTAS COM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A estatística descritiva deste documento refere-se aos questionários aplicados em Planaltina de Goiás, Águas Lindas, Novo Gama, Brazlândia, Ceilândia e São Sebastião, durante os anos de 2009 e 2010, aos jovens entre 15 e 25 anos, pelo Observatório da Juventude. Os questionários foram respondidos pelos jovens que se apresentaram como voluntários – todos estudantes matriculados nas escolas da rede pública de ensino.

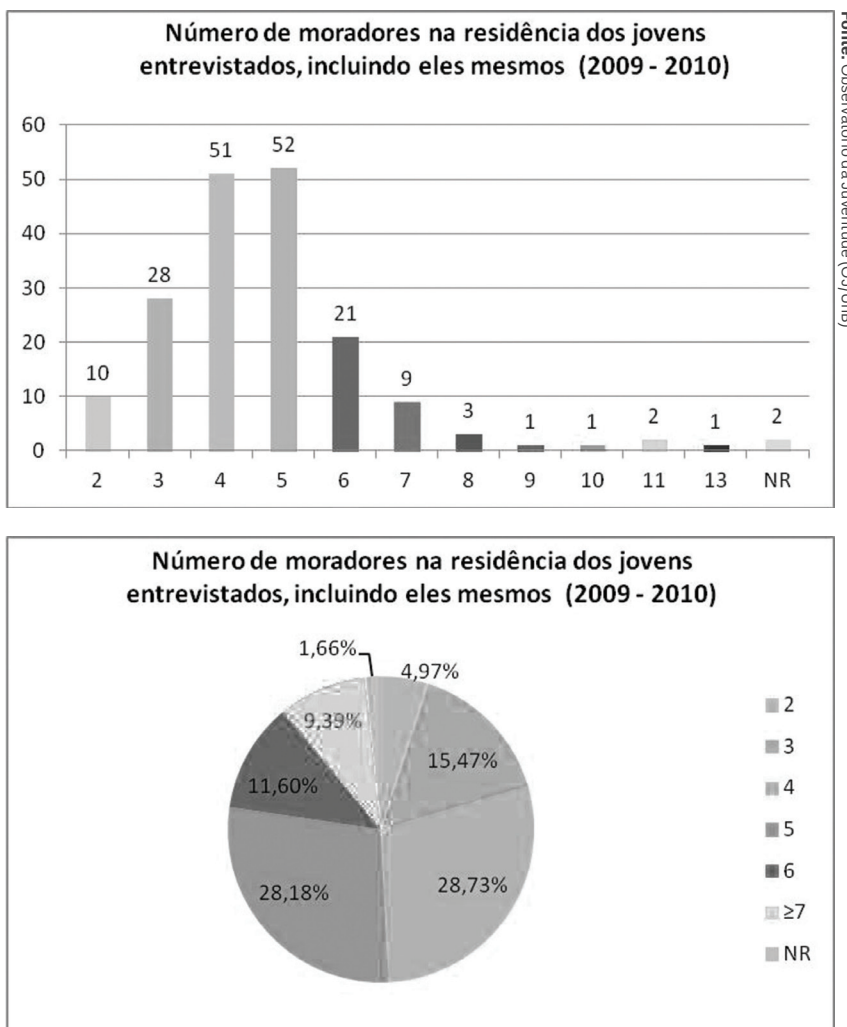
QUEM SÃO OS JOVENS PARTICIPANTES DA PESQUISA?

Do número total de 181 entrevistas, cerca de 70% foram feitas com mulheres e 30% com homens, de idades concentradas entre 16, 17 e 18 anos. Os entrevistado(a)s dividiram-se entre pardo(a)s (57%), branco(a)s (22%), negro(a)s (10%), amarelo(a)s (6%), indígenas (2%) e 3% com a etnia/cor não declarada. Quase a totalidade era solteira. A maioria (64%) é nascida no Distrito Federal, enquanto 11% são do Estado de Goiás e 22% nascidos em outros estados, indicando que há uma significativa migração interestadual. 41% residiam entre quinze e dezenove anos na cidade atual – muitos, desde o nascimento. Já 28% residiam de oito a catorze anos, 13% residiam entre dois a sete anos e 6% residiam há um ano ou menos, evidenciando mudança de local de moradia.

COMO VIVEM

Perguntou-se para o entrevistado quantas pessoas residiam na casa dele, contando consigo próprio. Observa-se que em cada casa há, em média, cinco moradores. Outro ponto a se destacar é que nenhum dos entrevistados morava sozinho.

Gráfico 1. Número de moradores por residência com o entrevistado



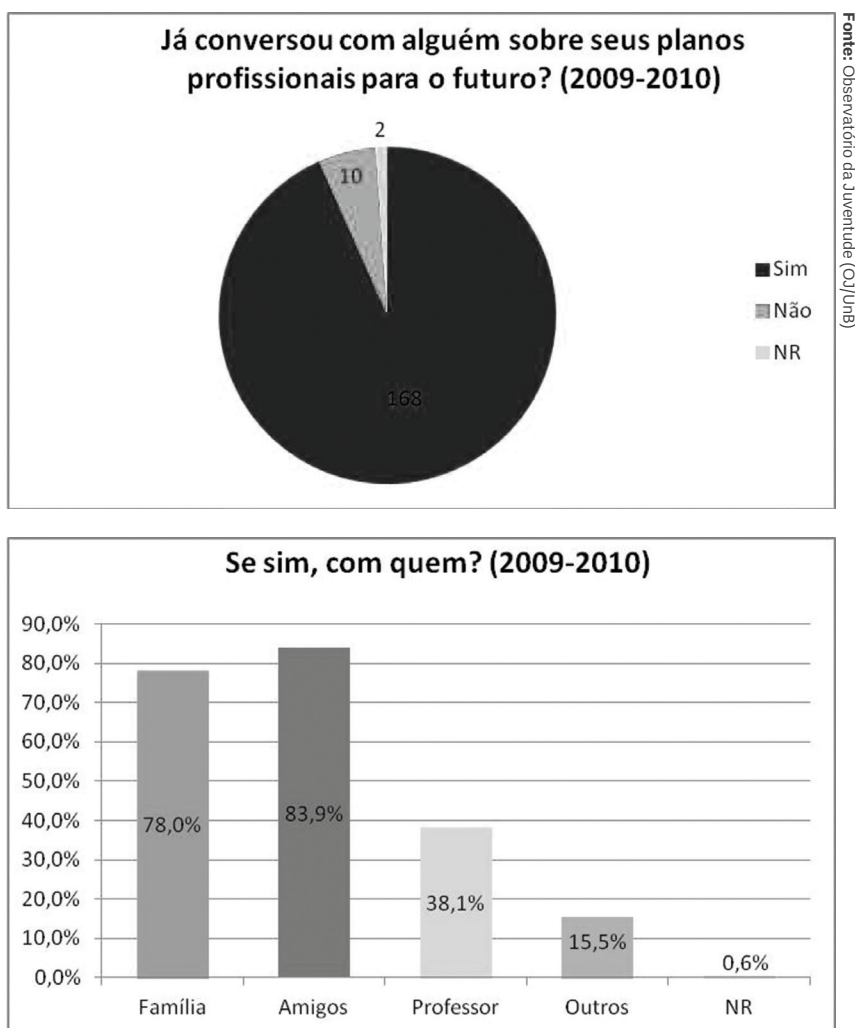
ESCOLARIDADE

Entre os pais, houve predominância dos que possuíam o Ensino Fundamental incompleto (50%), seguido dos que completaram o Ensino Médio (20%) e, por último, os que não possuíam nenhuma escolaridade (8%). Quanto à escolaridade geral dos jovens entrevistados, grande parte ainda cursava o Ensino Médio (80%), resultado esperado devido à idade em que se concentrava a maior parte deles (16, 17 e 18 anos).

FUTURO PROFISSIONAL

Quando perguntados se já conversaram com alguém sobre planos profissionais, 84% dos jovens o fizeram com amigos, 78% com familiares, 38% com professores e 16% com outras pessoas não listadas, tais como namorado ou namorada. Os dados revelam a importância do tema entre os jovens, onde os amigos e a família possuem um papel de apoio muito significativo.

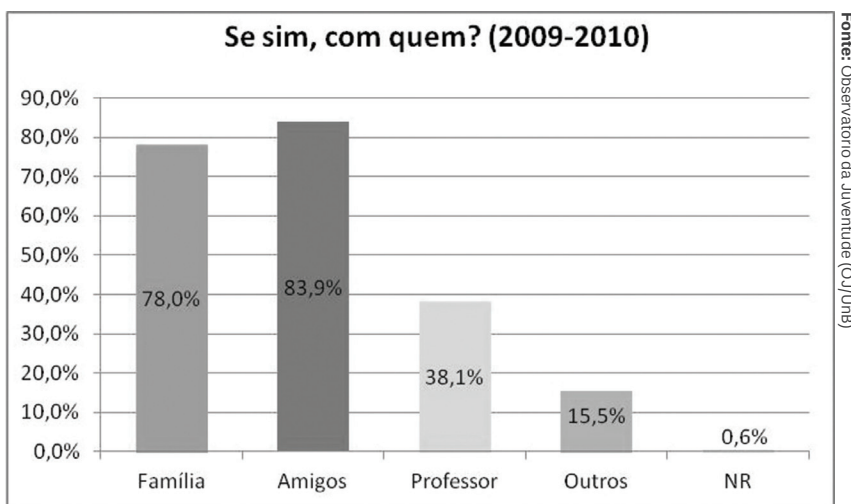
Gráfico 2. Com quem conversou sobre planos futuros



Todos (100%) os jovens entrevistados pretendiam concluir o Ensino Médio; 98% pretendiam entrar na universidade e 95% desejavam fazer curso profissionalizante – há convergência de aspirações às duas modalidades de ensino: superior e profissionalizante. Dentre os cursos que pretendem fazer na universidade, predomina a escolha pelo curso de Direito (15%), seguido por Medicina (12%).

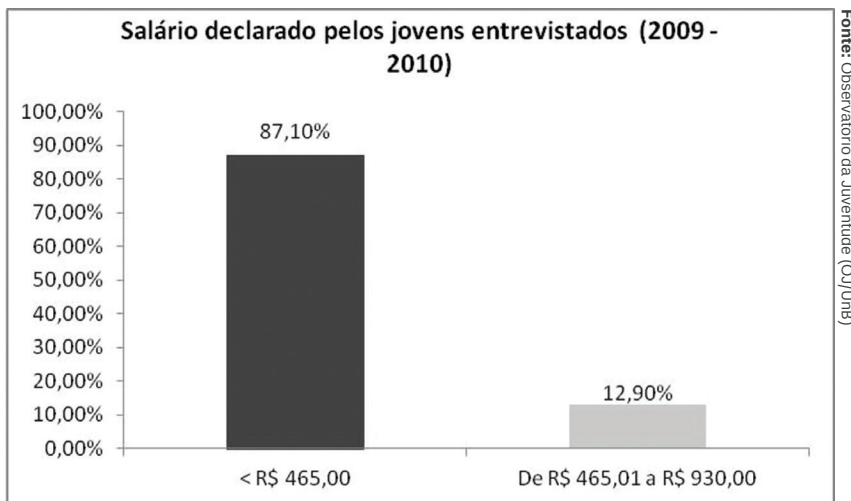
São 46% os entrevistados que trabalhavam no local em que residiam, enquanto 23% trabalhavam em Cidade Satélite de Brasília, 16% trabalhavam em Brasília e 16% trabalhavam em outros locais. O setor de serviços foi o que mais empregou (23%), seguido do comércio (14%). Foram 14% os que tinham negócio próprio. No setor de agropecuária, 12% estavam empregados; a indústria tem o menor percentual de empregados, 3%. Dos entrevistados, 28% estagiavam.

Gráfico 3. Setor do trabalho dos entrevistados



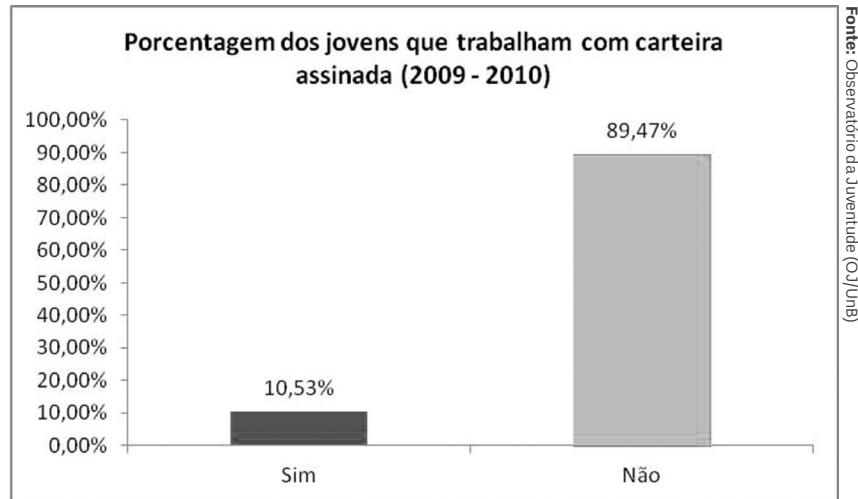
O salário declarado por pouco mais de 87% dos entrevistados correspondia a um salário mínimo (ano de 2010). Os que ganhavam acima de um SM não somavam 13%.

Gráfico 4. Salário declarado pelos entrevistados



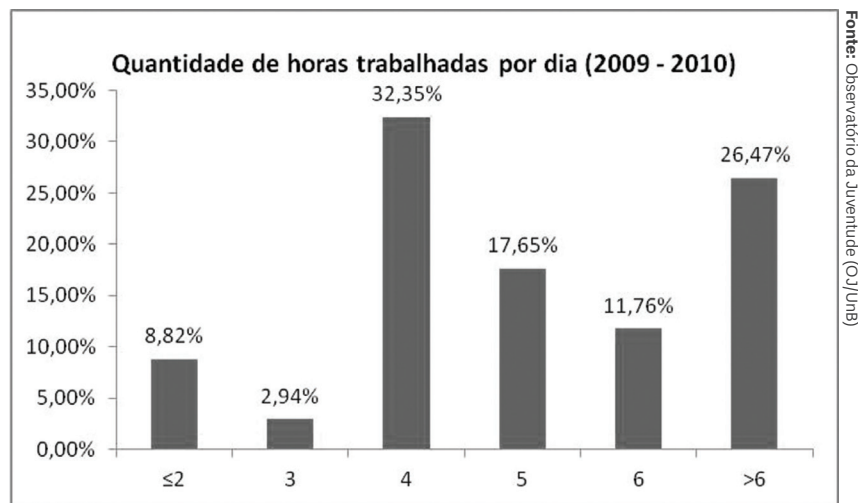
Os jovens entrevistados que trabalhavam com carteira assinada somam 11%. Isto sinaliza a precariedade do trabalho para os jovens.

Gráfico 5. Trabalho com carteira assinada



Na quantidade de horas diárias trabalhadas, cerca de um terço (33%) trabalhava quatro horas, 18% trabalhavam cinco horas e 13% trabalhavam seis horas; 27% trabalhavam acima de seis horas diárias, o que pode interferir no aproveitamento dos estudos.

Gráfico 6. Horas diárias trabalhadas



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tese central deste trabalho é a transitoriedade protegida para a vida adulta dos jovens de 15 a 24 anos através de políticas públicas que favoreçam a inserção profissional concebendo o jovem como ator social. A tematização juvenil permanece concebida de duas formas – ou como etapa problemática ou como fase preparatória da vida. Optou-se pela compreensão transicional, entendida como moratória social, ou seja, um crédito que protela a entrada do jovem na vida adulta visando uma melhor preparação para o desempenho futuro. O aumento da população em idade ativa torna o jovem um ator estratégico do desenvolvimento econômico, entretanto este “bônus demográfico” resultado desta “onda jovem” é fortemente ameaçado pelo desemprego. O *prolongamento da juventude* se configura por jovens que têm a moratória protegida enquanto os de baixa renda são obrigados trabalhar.

Neste estudo, identificamos os jovens entrevistados como filhos das classes trabalhadoras referenciadas a partir do baixo grau de escolaridade dos pais, 58% com Ensino Fundamental incompleto. A tendência de *prolongamento da juventude* foi observada a partir do indicador permanência na casa dos pais, pois todos os entrevistados moram com a família, em residências com cinco

pessoas em média. Embora o salário identificado seja de 87% com o salário mínimo, isto indica que eles ajudam nas despesas da casa. Conclui-se que o prolongamento da juventude para estes jovens ocorre por meio da precocidade na entrada no trabalho para compor a renda familiar. Em consequência, a sua moratória é marcada pela exclusão, ao contrário dos que permanecem em casa usufruindo da moratória para melhor se prepararem para o ingresso em empregos que exigem maior escolaridade e experiências diversas.

Embora nossa perspectiva não seja de conceber o trabalho como uma tragédia para os jovens trabalhadores das classes populares, e sim como o exercício ao direito de cidadania, a questão que surge é se esses empregos – precarizados, pois, 90% não assinam a carteira de trabalho – estariam contribuindo para uma qualificação maior, além da experiência do salário.

Uma das características da boa empregabilidade é a disponibilidade de tempo para que o jovem possa estudar. No grupo entrevistado há um número elevado de 27% que trabalham acima de 6 horas diárias, contrapondo-se ao previsto na Constituição Federal, de 1988, art. 7º, inciso XXXIII, e na Consolidação das Leis do Trabalho arts. 402 a 442. As horas trabalhadas acima de seis podem dificultar o andamento dos estudos.

Também chama atenção o fato dos jovens mesmo sem terem terminado o Ensino Médio já estarem vivenciando experiências no trabalho. Seria a construção de um portfólio worker, isto é, a garantia de ter experiência e qualificação exigida pelas empresas empregadoras (VULTUR, 2007). Isto mostra o trabalho como uma categoria central para os jovens. Dos entrevistados 27% fazem estágios. Cerca de 14% trabalham em atividade por conta própria evidenciando o empreendedorismo entre os jovens. Isto pode ser um indicador para a elaboração de políticas públicas para os jovens do Ensino Médio que já atuam em atividades empreendedoras.

É preciso ampliar o acesso destes jovens a algum tipo de orientação vocacional profissional porque a maioria 84% já falou sobre o tema com os amigos, 74% com familiares e 38% com os professores. Isto indica que a escola precisa estar presente, em parceria com os jovens e com as famílias, para orientar sobre o conhecimento do mercado de trabalho e suas potencialidades. A maioria quer fazer Direito e Medicina. Por que será? São os cursos que têm maior visibilidade por *status* social. Será que isso é suficiente para uma escolha profissional? O que é um projeto de orientação profissional? Como integrá-lo ao desenvolvimento local? Levando em conta que 64% nasceram no DF e são filhos de migrantes é preciso maior atenção do Estado ao desenvolvimento local sustentável para proporcionar aos jovens a oportunidade de serem produtivos, aproveitando o bônus demográfico.

- ABRAMO, Helena, Wendel. Condição Juvenil no Brasil Contemporâneo. In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. (Orgs.). *Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Instituto Cidadania/Fundação Perseu Abramo, 2005. p. 37-72.
- AQUINO, Luseni Maria Cordeiro de. Introdução: a juventude como foco das políticas públicas. In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria Cordeiro de; ANDRADE, Carla Coelho de. *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009. 303 p.
- BOURDIEU, P. A “juventude” é apenas uma palavra. In: *Questões de sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.
- BRANCO, Pedro Paulo Martoni. Juventude e trabalho: desafios e perspectivas para as políticas públicas. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). *Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005. p. 129-148.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/>. Acessado em: 28/02/2012.
- _____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em: 28/02/2012.
- CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão; KANSO, Solange. Um olhar demográfico sobre os jovens brasileiros. In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria Cordeiro de; ANDRADE, Carla Coelho de. *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009. p. 73-88.
- CAMARANO, Ana Amélia (Org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: Ipea, 2006.
- CORROCHANO, Maria Carla. *Jovens olhares sobre o trabalho. Um estudo dos jovens operários de São Bernardo do Campo*. Dissertação de mestrado. São Paulo, Faculdade de Educação da USP, 2001.
- GALLAND, O. *Sociologie de la jeunesse*. Paris: Armand Colin, 1997.
- LEITE, Elenice Moreira. Juventude e trabalho: criando chances, construindo cidadania. In: FREITAS, Maria Virgínia de; PAPA, Fernanda de Carvalho. *Políticas públicas: juventude em pauta* (Orgs.). São Paulo: Cortez: Ação Educativa Assessoria, Pesquisa e Informação: Fundação Friedrich Ebert, 2003. p. 153-172.
- MERCURE, Daniel. Pós-facio les jeunes et le travail: un fair social total. In: BOURDON, Sylvain; VULTUR, Mircea. *Regard sur ... Les jeunes et le travail*. Les Éditions de l'Institut Québécoise de Recherche Scientifique (IQRC). Québec-CA: Les Presses de l'Université Laval, 2007. p. 283-303.
- OIT. Tendencias mundiales del empleo juvenil : agosto 2010 : edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2010 93 p. ISBN: 9789223238551 (print); 9789223238568 (web pdf)
- _____. *Programa Global de Empleo*. Ginebra, 2001. (documento para debate, mimeo).
- PAIS, J. M. *Culturas juvenis*. Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, 2003.
- PERALVA, A. O jovem como modelo cultural. *Revista Brasileira de Educação*. São Paulo: Anped, n. 5/6, 1997.
- SILVA, Enid Rocha Andrade da; ANDRADE, Carla Coelho de. A política nacional de juventude: avanços e dificuldades. In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria Cordeiro de; ANDRADE, Carla Coelho de. *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009. p. 43- 69.
- SILVA-FREITAS, M. C. *Educação profissional da juventude na crise do emprego*. Tese de Doutorado em Sociologia. Brasília: Dep. Sociologia/UnB, 2004. 274p.
- VULTUR, Mircea. Os jovens e os programas de inserção profissional no Quebec: entre a lógica do ator e a normatividade institucional. In: CASTRO, Lucia Rabello de; CORREA, Jane. *Juventude contemporânea: perspectivas nacionais e internacionais*. Rio de Janeiro: Faperj, 2005. p. 203-228.


*Recebido em março de 2012
Aprovado em junho de 2012*

Maria da Conceição da Silva Freitas é professora doutora, adjunta da Faculdade de Educação (FE/UnB) e pesquisadora e orientadora do projeto, vinculado ao Observatório da Juventude da UnB / Ceam mariadaconceicaosilvafreitas@gmail.com.

Cauan Braga da Silva Cardoso, cauan.br@gmail.com é estudante do curso de Estatística e bolsistas de Extensão do Observatório da Juventude da UnB.

Raul Henrique Athayde Braz, athayderaul@hotmail.com é estudante do curso de Estatística e bolsistas de Extensão do Observatório da Juventude da UnB.

Onde está a sua Agenda Ambiental?

A black and white photograph of a robotic arm, likely from a recycling facility, holding a stack of papers. The arm is positioned on the left side of the frame, and the papers are hanging from its gripper on the right side.

Está na coleta seletiva solidária dos resíduos sólidos produzidos na Universidade, coordenada pelo Grupo de Trabalho em Gestão Compartilhada de Resíduos Sólidos - GTRS da UnB juntamente com as cooperativas de catadores de materiais recicláveis. Afinal, o futuro que queremos amanhã passa pelo uso racional dos recursos hoje.

Visite Nosso Site
www.unb.br/naa



UnB | DEX



Nossa resposta faz a diferença

REVISTA PARTICIPAÇÃO

A revista Participação publica trabalhos de caráter teórico-prático oriundos das atividades de docentes, discentes e técnicos-administrativos desenvolvidas em projetos, programas e ações extensionistas no interior de instituições universitárias e em parceria com organizações da sociedade civil; reflexões em assuntos contemporâneos tendo a extensão universitária como eixo, bem como assuntos relacionados com o desenvolvimento e adequação de políticas para a Extensão Universitária.

- A Participação é uma publicação impressa semestral editada pelo Decanato de Extensão (DEX) da Universidade de Brasília (UnB), cujo objetivo é constituir-se instrumento de comunicação e divulgação que possibilite registro e intercâmbio de práticas, reflexões e resultados de ações de extensão por meio de rede ampla e diversificada de atores e de instituições parceiras.
- A revista tem duas edições por ano, junho e dezembro. O recebimento dos textos atenderá a fluxo contínuo, contudo poderão ser realizadas chamadas anuais complementares aos espaços da edição.
- Seções: Editorial, Opinião, Artigos, Comunicações e Resenhas.
- Novas submissões recebidas em fluxo contínuo até dezembro/2012 bem como mediante a 1ª Chamada para Publicação 2013, irão contemplar os números 23 e 24 referentes à periodicidade de 2013.
- Os autores deverão proceder à submissão de textos mediante cadastro no Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas - <http://seer.bce.unb.br/index.php/participacao>, segundo as normas para publicação da revista.

Seu trabalho será bem-vindo!

Divisão de Publicação e Relacionamento – DPR/DEX
Prédio da Reitoria - 2º. Piso - Universidade de Brasília
Campus Universitário Darcy Ribeiro –Asa Norte- CEP 70.910.900
www.revistaparticipacaodex.unb.br
<http://seer.bce.unb.br/index.php/participacao>
participacao@unb.br

Onde está a sua Agenda Ambiental?

Está na Ciclovía que ligará Asa Sul, Asa Norte e Sudoeste à Universidade de Brasília.

O Grupo de Trabalho em Mobilidade Urbana Sustentável vinculado ao Núcleo da Agenda Ambiental da UnB, influenciou fortemente na construção, com o Governo do Distrito Federal. A iniciativa traz uma alternativa limpa de transporte para a cidade. Afinal, são experiências como esta que garantem uma mobilidade cada vez mais sustentável.

Visite Nosso Site
www.unb.br/naa



UnB | DEX



Nossa resposta faz a diferença

