

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL,
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

**CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO NA ASSOCIAÇÃO DE
CATADORES E CATADORAS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DA REGIÃO
CENTRO NORTE DE PALMAS – TO (ASCAMPA)**

Liliam Deisy Ghizoni
Orientadora: Prof^ª D^{ra} Ana Magnólia Mendes

Brasília
2013

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL,
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

**CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO NA ASSOCIAÇÃO DE
CATADORES E CATADORAS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DA REGIÃO
CENTRO NORTE DE PALMAS – TO (ASCAMPA)**

Liliam Deisy Ghizoni

Orientadora: Prof^a D^{ra} Ana Magnólia Mendes

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito para à obtenção do título de Doutor.

Brasília

2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Universidade Federal do Tocantins
Campus Universitário de Palmas

G427c Ghizoni, Liliam Deisy
Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA) / Liliam Deisy Ghizoni. - Brasília, 2013. 308f.

Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, 2013.

Linha de pesquisa: Processos de Trabalho, ergonomia da atividade, saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes

1. Dispositivos clínicos. 2. Clínica psicodinâmica do trabalho. 3. Clínica psicodinâmica da cooperação. 4. Mobilização do coletivo. 5. Catadores. I. Mendes, Ana Magnólia. (orientador) II. Universidade de Brasília. III. Título.

CDD 158.7

Bibliotecária: Emanuele Santos
CRB-2 / 1309

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Tese defendida dia 18 de outubro de 2013, perante a seguinte Banca Examinadora:

Profª Drª Ana Magnólia Mendes

Orientadora

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília – UnB

Prof. Dr. Thomas Périlleux

Membro Externo

Université Catholique de Louvain La Neuve – UCL

Profª Drª Rosangela Dutra de Moraes

Membro Externo

Faculdade de Psicologia – Universidade Federal do Amazonas - UFAM

Prof Dr Fernando de Oliveira Vieira

Membro

Programa de Pós Graduação em Administração – Universidade Federal Fluminense - UFF

Profª Drª Leda Gonçalves Freitas

Membro

Instituto de Psicologia – Universidade Católica de Brasília – UCB

Profª Drª Ana Lucia Galinkin

Membro Suplente

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília – UnB

*Dedico este estudo aos catadores da ASCAMPA, que,
de mansinho, entraram na minha vida
e me ensinaram a arte da mobilização,
a força e os desafios de um coletivo.*

AGRADECIMENTOS

Como é bom chegar a este momento... Escrever os agradecimentos da Tese! Como já li por aí, “talvez seja uma das partes mais lidas de um trabalho científico”; assim, começa a pesar a responsabilidade de não esquecer as preciosas pessoas que caminharam comigo ao longo destes anos, não só nos 4 anos de Doutorado, mas na vida!

Inicio agradecendo aos meus pais, **Pio e Joceli Ghizoni**, por terem me apoiado nesta trajetória de ser mais humana, solidária, ousada e estudante sempre! Afinal, convivo com vocês no meu espaço escolar desde os tempos do Ensino Fundamental em *Rio Rufino-SC*, o que me faz lembrar os meus primeiros grandes mestres, num tempo em que costumávamos chamar estes profissionais com o respeito do “Seu” e “Dona” antes dos nomes. Obrigada **D. Terezinha** (*in memorian*), **D. Salete, Sr. Adílio, D. Zenaide, Sr. Rui, Sr. Daniel, D. Graça, D. Zélia** e aí retorno aos meus queridos pais, também educadores desta escola que me acolheu nos meus oito primeiros anos de estudos, onde eu nem imaginava um dia ser psicóloga ou professora, quiçá doutora.

Ao meu grande amor, **Murilo Barbosa Pinto**, pela presença constante, pela preocupação, pelo cuidado, pelas palavras de apoio quando achei que não daria conta, por acreditar nas infinitas possibilidades e na superação.

Aos meus familiares que sempre estiveram por perto, superando distâncias de dois mil quilômetros: **Geovani, Ju, Dudu e Lipe Ghizoni**, obrigada pelo carinho todas as vezes que rumei para Lages ou Floripa nas deliciosas férias, vocês tornam minha vida bem mais alegre e aconchegante. À **Madrinha Aninha e Padrinho Tadeu Córdova**, obrigada por terem me acolhido no início da vida de estudante de Ensino Médio em terras lageanas, longe da casa dos meus pais e perdida na cidade grande, hoje vejo que nem tão grande é... mas na época era imensa... tantos desafios. A Madrinha sempre revisando nossos conteúdos antes das aulas (lembra Renata? E o Gus, bebezinho ainda), o Padrinho sempre me acordando de manhã para ir para à escola... Até hoje, tenho esta preguiça de acordar cedo... À **Tia Naide e Tio Clodoaldo Andrade** (*in memorian*), lembro com muito carinho de todos os mimos que sempre recebi de vocês... Primas **Andreia e Marcele**, nossas trocas de emails, visitinhas anuais e viagem à Itália em meio às loucuras de uma tese me fortaleceram, obrigada! À **Tia Lídia, Tio Paulo** e primos, à **Tia Ana, Cineide**, enfim, aos Figueiredo e aos Ghizoni, que me acolheram e me acompanharam nesta caminhada.

À família que o meu amado Murilo me proporcionou ter: **Elza Barbosa e Antônio Pinto**, meus sogros, que não só me acolheram ao longo destes dez anos nas suas vidas, mas

cuidaram de mim, me apoiando, incentivando e fazendo com que eu me sentisse sempre como uma rainha. Um especial obrigada à minha sogra, que não mediu esforços para que eu conseguisse terminar esta tese: além de fazer as comidinhas deliciosas no fogão de lenha da fazenda, compreendia meu isolamento sempre com muito afeto. Aos meus cunhados e cunhadas, que se transformaram em compadres e comadres: **Maurício e Saionara, Marcus e Kalica**, obrigada pelas risadas, pela boa companhia e pelos afilhadinhos: **Guga, Kamyli e Marcus Gabriel**, estes dão um trabalho danado, mas me fazem compreender o imenso valor de um abraço. À amorosa e companheira **Wanessinha Borges Pinto**, sobrinha linda, pré-adolescente, que leu comigo muitas páginas desta tese, querendo entender o que era isso que eu fazia sob o silêncio da fazenda. Aliás, nunca imaginei que este retorno ao mato aconteceria em minha vida, agradeço a Deus pela oportunidade, pelo ar puro, pelo silêncio, pelo canto dos pássaros, pelos tucanos e araras que passam aqui e acolá, as raridades do cerrado, este, visivelmente sofrido pelo contorcionismo das árvores, mas exuberante, renovando-se a cada chuvinha! Eis a força da vida!

Às amigas dos tempos da faculdade em *Itajaí - SC*, que me ensinam a manter os vínculos afetivos apesar do tempo e da distância: **Veridiana Azevedo, Marínea Fediuk e Maria Lucia Lorenzetti**.

Às amigas-irmãs que o *Tocantins* me proporcionou nestes 11 anos, uma verdadeira extensão da minha casa: **Denise Aquino A. Martins** e minha linda afilhada **Teresa Aquino (Tete)** que estiveram uma parte do tempo perto de mim em Palmas e outra parte à distância, em Pelotas-RS, mas sempre ligadas na Dinda Lili, o que me fortalecia a cada “oi” online. A **Juliana Pinto Corgozinho** pelo apoio incondicional em todos os momentos pessoais e profissionais: as supervisões durante a realização da Clínica, a companhia online durante meu *séjour doctoral*, a trabalhosa leitura crítica da tese, a boa vontade em me ajudar sempre; enfim, pela amizade! A **Ana Maria B. Amaral** pelos atenciosos “alôs” quando não podíamos nos ver, pelos congressos a que conseguimos ir juntas, pelos almoços e encontros de final de tarde, aqui, ali, acolá... Enfim, por sua amizade e a do **Marcio Antônio!** Ao trio **Raquel Moraes, Lincoln Cueto e Arlene Antunes**, pelos deliciosos momentos de bate papo, de divisões, das dores e delícias de sermos humanos, de aconchego, fazendo a vida ser vista por vários ângulos, sobretudo, ao som do violão. A **Neildes** pelo sorriso, companheirismo e cuidados estéticos. A **Luciana**, que cuidou da nossa casa, das nossas roupas, da nossa comidinha, e, sobretudo, se importou comigo em diversos momentos em que estivemos juntas nesta caminhada. A **Ana Beatriz Dupré**, que me instigou a fazer doutorado na UnB. A

Barbara Khristine Camargo e seus lindos filhos pelo carinho em diversos momentos da minha vida.

Aos companheiros do NESol/UFT, sobretudo ao **Airton C. Cançado, Edi Benini, Sandra Alberta e Neia**, que estiveram pertinho deste processo todo que é construir uma tese, com amizade, carinho, churrascos, chope, água e boas risadas, agradeço a “nave” que nos trouxe para este mundo!

A **Gabriela Haeffner**, mais que uma estagiária de Psicologia, que, durante a coleta de dados da tese, soube ser paciente comigo, com as minhas incertezas, estando sempre ao meu lado para as ricas discussões.

Aos meus **ex-alunos** de Psicologia e de Administração, agradeço a persistência em acreditarem nas possibilidades de análise sobre as transformações no mundo do trabalho e o quanto elas nos afetam, são as pontuações de vocês sobre meu jeito de ser, ministrar aulas e orientar, que me dão ânimo para prosseguir na caminhada. Sem brigas... mas um especial obrigada às(aos) “velhas(os) e eternas queridinhas(os) da Psicologia”: **Lucianinha, Cintia Karla, Luise Ludke, Silvana Galante, Irenides, Almerinda, Dorkas, Virgínia Fragoso, Vinicius Carlos, Tássio e Letícia Alves** (hoje minha colega no Doutorado). E aos novos companheiros de pesquisa em Administração: **Fernanda R. da Silva, Maicon Ramos e Andreia C. Martins**.

Aos Catadores de Materiais Recicláveis, especialmente à **Dona Edileuza, Seu Bigode** (Francisco de Assis), **Paulista** (Marcus), **Dona Terezinha, Edna, Jorge, Antonieta, Seu Francisco, Waldemar, Chico** e aos demais que fazem parte da ASCAMPA, pessoas que me fizeram compreender o valor da união, da cooperação, da possibilidade de mudança mesmo quando parecia improvável. Eu me tornei um ser humano melhor depois que comecei a conviver com vocês. Obrigada por disporem do precioso tempo de vocês para este estudo, por estarem sempre dispostos a me atender na Associação. Com certeza, nossos laços somente se fortalecerão ao longo dessa nossa trajetória.

Em *Brasília-DF*, os agradecimentos são especiais à minha orientadora, amiga e companheira de risos e choros, que tem me ensinado muito mais do que fazer uma tese, a viver uma amizade, a compartilhar as dores e delícias da vida pessoal e acadêmica. Aprendi a mudar o meu jeito de ser professora sendo sua aluna. Obrigada Prof^a **Ana Magnólia**, por tudo! Aos queridos colegas do LPCT/UnB: **Emílio Facas, João B. Ferreira, Suzana C. Lima, Angela da S. Ferreira, Solene Medeiros, Verônica Aguiar, Fernanda Duarte e Letícia Ramos**. Obrigada pelo companheirismo, pelas discussões, pelas parcerias que se estabeleceram ao longo destes quatro anos. **Márcio Martins e Marcelo Magno**,

companheiros dos tempos de aluno especial, hoje mestres. Obrigada pela convivência e pela força durante as disciplinas, sem vocês, sobretudo, sem você, Marcelo, nas aulas do Prof. Gunther, do Prof. Cláudio e do Prof. Chico, tudo teria sido mais difícil.

A todos os colegas que fui conhecendo, por partilharmos o grupo *psicodinâmica_br*, em especial à **Tatiana Baierle, Carla Bottega, Karine V. Perez, Thiele Castro, Wiulla Garcia**, Prof^ª. **Rosangela Dutra**, Prof. **Álvaro Merlo** e à amiga **Cláudia Magnus**, que fez meu *séjour doctoral* ser mais divertido, me fortalecendo para prosseguir na caminhada em terras estrangeiras.

Aos professores que compõem esta Banca, pessoas que conheci ao longo desta caminhada recente e que admiro por motivos diversos, mas, sobretudo, pela escolha em partilhar os conhecimentos da Psicodinâmica do Trabalho. Obrigada **Prof. Thomas Périlleux, Prof^ª Rosangela Dutra de Moraes, Prof^ª Leda G. Freitas, Prof. Fernando de Oliveira Vieira e Prof^ª Ana Lucia Galinkin.**

À irmã que tive oportunidade de ter nestes anos de doutorado em Brasília, **Vanezza Marangon Campiol**. Ter a sua companhia em todas as idas e vindas da rota Palmas-Brasília foi fundamental... rir e chorar com você foi tudo de bom, mas, sobretudo, foi especial falar e refletir sobre as escolhas que fazemos na vida, obrigada por tudo! À querida argentina **Carol Presas**, com quem dividi, além do apartamento, meu primeiro ano de doutorado, as angústias, as incertezas e as discussões sobre os catadores.

Dos quatro meses que passei na *Bélgica*, agradeço muito à família do Professor **Thomas Perilleux** (Catherine, Marrie, Martin) pela acolhida não só na Université Catholique de Louvain-la-Neuve, onde travamos boas discussões sobre a tese, mas na sua casa em Namur, na Festa de Wallonie, nos seminários, no olhar criterioso sobre as questões da tese... Ao Professor **Jean-Luc Brackelaire**, pela recepção e boa vontade em colaborar com a tese. A convivência com a **Madame Bailleux**, uma jovem senhora de 92 anos que mora sozinha, dirige, ouve musica clássica, faz palavras cruzadas, lê e faz curso de pintura em tela. Ela me recebeu em sua casa e me ensinou a viver de bem com a vida apesar das dificuldades e fragilidades...

Por fim, ao colegiado do Curso de Administração da UFT pela liberação dos 15 meses para o término desta tese. E à CAPES pela bolsa durante o estágio sanduíche na Bélgica.

Posso ter deixado de mencionar alguém, mas, em tempo: todos com quem convivo contribuíram de uma forma ou de outra para esta minha realização e deixo aqui os meus agradecimentos!

Catador de Papéis.

Carol Carolina

Pelas ruas ele vive andando
Empurrando o seu velho carrinho
O papelão, papel sempre catando
É ouro jogados no caminho.

Não tem chuva ou dia ruim
Enfrenta qualquer contratempo
As intempéries aguenta firme sim
Precisa ganhar o seu sustento.

Uma profissão que na verdade
Exige tanto e quase nada a ganhar
Mas tem muita força de vontade
Com um futuro melhor vive a sonhar.

São homens e mulheres que labutam
E juntos vieram para somar
Igual a tantos brasileiros que lutam
Esperando que um dia possa melhorar.

Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Brasília, DF.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar os dispositivos da prática Clínica Psicodinâmica da Cooperação: análise da demanda, processos de elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão, com os trabalhadores da Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA). Entende-se por esta Clínica a efetivação da prevenção da saúde em espaços de trabalho, pois é por meio desta prática que poderão ser acessadas as formas de sofrimento, que, através da fala, da escuta, da observação clínica, da interpretação, e da transferência, possibilitarão a perlaboração e, conseqüentemente, a concretização da mobilização subjetiva via modificações na organização do trabalho. Fez-se a escuta do sofrimento dos catadores, para saber quais efeitos poderiam surgir na gestão coletiva deste trabalho associativo e se a prática clínica produziria sua mobilização coletiva. O pressuposto era de que a escuta clínica do sofrimento no trabalho por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação permitiriam mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho na ASCAMPA. Os objetivos específicos referiam-se à descrição dos dispositivos clínicos, à análise da psicodinâmica do trabalho dos catadores e ao relato da análise da mobilização do coletivo de trabalho. Dialogou-se com os demais estudos sobre práticas clínicas em Psicodinâmica do Trabalho, com o trabalho na contemporaneidade, e com os diversos fazeres dos catadores de materiais recicláveis. Esta Clínica tem seu arcabouço teórico-metodológico na Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, nos anos 1980, na França, mas demarca uma diferença metodológica entre os procedimentos da psicodinâmica francesa e brasileira, pois se considera essencial, nesta prática, a formação do clínico, a supervisão sistematizada e as estratégias de registro para uma análise clínica dos dados. Esta tese contribui com a construção do método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho, fortalecendo a perspectiva brasileira, que parte da realidade empírica, interpretada com o viés psicanalítico. Este processo confirma o deslizamento de pesquisador-clínico, como proposto pela metodologia da Psicodinâmica do Trabalho francesa, para a posição de clínico-pesquisador, onde a pesquisa/ação torna-se uma prática indissociável e constituinte do processo de escuta. Esta ação vai além dos princípios da fala como ato do agir sobre a organização do trabalho, envolve a relação entre a subjetividade do clínico na escuta e a mobilização subjetiva do coletivo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com foco em um grupo de trabalhadores e de clínicos-pesquisadores envolvidos com o processo de fala e escuta sobre o sofrimento no trabalho numa Associação de Catadores. Caracteriza-se também como uma pesquisa descritiva, ao se preocupar em relatar o processo no qual a Clínica aconteceu, a partir das condições descritas por Mendes e Araujo (2012): 1. Organização da pesquisa; 2. Construção e análise da demanda; 3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão; 4. Constituição do espaço da fala e da escuta; 5. Registros de dados: a) gravação do áudio (após autorização dos participantes), b) Diário de campo, c) Transcrição da sessão, d) Supervisão, e) Construção do memorial; 6. Apresentação dos relatos na reunião final e 7. Avaliação da Clínica. Aconteceram 12 sessões. Participaram desta prática Clínica 16 catadores: 9 homens e 7 mulheres, com idade variando entre 39 e 78 anos, sendo a média 54 anos. A maioria possui poucos anos de escolaridade,

três já concluíram o ensino médio e uma catadora o está cursando. Obteve-se a participação de 4 a 10 catadores por sessão. Os resultados estão dispostos em três etapas, que compõem a Análise Clínica do Trabalho: 1) Análise dos Dispositivos Clínicos; 2. Análise da Psicodinâmica do Trabalho dos catadores e 3. Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho, na Associação. Conclui-se que os dispositivos clínicos vivenciados nesta Clínica são elementos norteadores da escuta do sofrimento dos trabalhadores, conseqüentemente, são a base de sustentação para o método da Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Ao se fazer a escuta do sofrimento dos catadores, percebeu-se que houve uma transição de uma gestão individual para uma gestão coletiva, ainda em processo de estruturação e aprendizado, mas aberta a discussões coletivas, embora reconheçam os desafios. A mobilização subjetiva, que aconteceu no percurso da Clínica, continuou reverberando no coletivo de catadores. Este, após a constituição do coletivo gestor que, aos poucos, promoveu mudanças na organização do trabalho se apropriando do real do trabalho e da gestão coletiva da ASCAMPA, foi o principal efeito desta prática clínica. Destarte, a maior demonstração desta tese é a importância da Clínica como potencial político de organização coletiva.

Palavras-chave: dispositivos clínicos, clínica psicodinâmica do trabalho, clínica psicodinâmica da cooperação, mobilização do coletivo, catadores.

Ghizoni, L. D. (2013). *Psychodynamic Clinic of Cooperation in Association of Recyclable Materials Collectors in the Central North Region of Palmas – Tocantins State-TO, Brazil (ASCAMPA)*. Doctoral Thesis. University of Brasilia, Institute of Psychology, Post-Graduate Program in Social Psychology of Work and Organizations. Brasília, DF (Capital City of Brazil).

ABSTRACT

This study aimed to analyze the devices of the practice of Psychodynamic Clinic of Cooperation - demand analysis, elaboration and working-through processes, emotional ties construction, interpretation, training and supervision of Clinical Physician - with the workers of the Association of Recyclable Materials Collectors of the Central North Region of Palmas City – Tocantins State-TO, Brazil (ASCAMPA). This Clinic is understood as the effectiveness of health prevention in workspaces, in which forms of suffering can be accessed enabling the working-through and hence the realization of subjective mobilization through changes in work organization, via speaking, listening, clinical observation, interpretation, and transference. The waste pickers were heard in their suffering to know what effects might arise on the collective management of this associative work and if the clinical practice would produce their collective mobilization. The presupposition was that the clinical listening of the suffering at work using devices that constitute the Psychodynamic Clinic of Cooperation would lead to mobilization of workers collectively for appropriating the reality of work and collective management of the work organization in ASCAMPA. Specific objectives were referring to the description of clinical devices, the psychodynamics analysis of waste pickers job, and the analysis report of mobilization of the collective of job. Other studies were analyzed on clinical practice in work psychodynamics with work in contemporary time and the various doings of waste pickers. This Clinic has its theoretical-methodological framework in the work psychodynamics developed by Christophe Dejours in the 1980s in France, but it marks a methodological difference between the procedures of French and Brazilian psychodynamics, because the formation of specialists in internal medicine, systematic supervision, and record strategies to data clinical analysis are considered essential in this practice. This thesis contributes to the method construction in psychodynamic clinic of work strengthening the Brazilian perspective that comes from empirical reality interpreted under the psychoanalytical view. This process confirms the transformation of clinical researcher as proposed by the French work psychodynamics methodology to the position of clinician involved in research, in which the research/action becomes an inseparable and constituent practice of the listening process. This action goes beyond the speech basics as an act of the acting on the work organization and involves the relationship between the subjectivity of the internalist (specialists in internal medicine) in listening and subjective mobilization of the collective. This is a qualitative research focusing on a workers group, clinician-researchers involved in the speaking and listening process about the suffering at work in the Collectors Association. It is also a descriptive research because worrying about reporting the process in which the Clinic has happened based on conditions described by Mendes and Araujo (2012): “(1) Research organization; (2). Demand's construction and analysis; (3). Establishment of collective conduct rules of the research and collective of supervision; (4). Constitution of speech space and listening; (5). Data records - a) audio recording (after the participants' permission), b) field diary, c) session transcription, d) supervision, e) memorial construction; (6). Reports' presentation at the final meeting; and (7). Clinic's assessment”. There were 12 sessions. Sixteen waste pickers participated in this Clinical Practice, 9 men and 7 women, ranging from 39 to 78 years old and the average was 54 years old. Most of them have few

years of schooling; three have completed high school; a female waste picker is attending the high school. There was obtained participation from 4 to 10 waste pickers per session. Results are arranged into three stages that comprise the Work's Clinical Analysis: “(1) Analysis of Clinical Devices; (2) Analysis of the work psychodynamics of waste pickers; and (3) Analysis of the Mobilization of the Collective of Work in the Association”. It is concluded that the medical devices used by this Clinic are guiding elements for listening the workers suffering; therefore, they are supporting base for the method of Psychodynamic Clinic of Cooperation. When listening the suffering of the waste pickers workers, it was noticed that there was a transition of an individual management to collective management that is still in structuring and learning process but open to collective discussions, although recognizing the challenges. The subjective mobilization happened in the course of the Clinic and remained echoing in the collective of the waste pickers. This mobilization was the main effect of this clinical practice, after the formation of the collective manager that gradually promoted changes in work organization, appropriating the reality of work and the collective management of ASCAMPA. Thus, the greatest demonstration of this thesis is the Clinic’s importance as political potential of collective organization.

Keywords: clinical devices, psychodynamic clinic of work, psychodynamic clinic of cooperation, collective mobilization, waste picker workers.

Ghizoni, L. D. (2013). *Clinique Psychodynamique de la Coopération dans l'Association des Collecteurs et Collectrices de Matériaux Recyclables dans la Région Centre-Nord de Palmas, État de Tocantins*. Thèse de doctorat. Université de Brasília. Institut de Psychologie, Programme d'Études Supérieures en Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations.

RÉSUMÉ

Le but de cette étude était d'analyser les dispositifs de la Clinique Psychodynamique de Coopération: analyse de la demande, processus d'élaboration et perlaboration, la construction des liens affectifs, l'interprétation, la formation du clinique et supervision avec les travailleurs de l'Association des Collecteurs et Collectrices de Matériaux Recyclables dans la Région Centre-Nord de Palmas, État de Tocantins (ASCAMPA). On entend par cette clinique l'efficacité de la médecine préventive dans les espaces de travail, parce que c'est par elle qu'on peuvent être consultées formes de souffrance qui, par la parole, l'écoute, l'observation clinique, l'interprétation, et le transfert, permettront la perlaboration et, comme conséquence, la concretisation de la mobilisation subjective par des changements dans l'organisation du travail. On a été faite l'écoute de la souffrance des collecteurs, à savoir quels effets pourraient surgir dans la gestion collective de ce travail associatif et si la pratique clinique pourrait produire la mobilisation collective des collecteurs. L'hypothèse était que l'écoute des souffrances de la clinique au travail grâce à l'utilisation de dispositifs qui constituent la Clinique Psychodynamique Coopération permettrait collectivement mobiliser les travailleurs de s'approprier du réel travail et de la gestion collective de l'organisation du travail dans ASCAMPA. Les objectifs spécifiques concernaient la description des dispositifs médicaux, l'analyse de la psychodynamique du travail des collecteurs et le rapport de l'analyse de la mobilisation de la négociation collective. On a dialogué avec d'autres études sur la pratique clinique en psychodynamique du travail, avec le travail dans la société contemporaine, et les différents faits des collecteurs de matériaux recyclables. Cette clinique a ses psychodynamiques du travail théorico-méthodologiques développés par Christophe Dejourn dans les années 1980 en France, qui marque une différence entre les procédures méthodologiques de la psychothérapie française et brésilienne, car elle est considérée essentielle à cette pratique, la formation de supervision clinique et des stratégies systématiques pour enregistrer une analyse des données cliniques. Cette thèse contribue à la construction de la méthode dans la Clinique Psychodynamique du Travail en renforçant la perspective brésilienne, qui est basée sur la réalité empirique, interprétée sous la perspective de la psychanalyse. Ce processus confirme le changement du chercheur clinique, comme proposé par la méthodologie du travail psychodynamique française, à la position de clinique chercheur, dans laquelle la recherche/action devient une pratique indissociable et constituant du processus d'écoute. Cette action va au-delà des principes de base de la parole comme un acte de la Loi sur l'organisation du travail et implique le rapport entre la subjectivité du clinique à l'écoute et la mobilisation subjective du collectif. Il s'agit d'une recherche qualitative, en se concentrant sur un groupe de travailleurs et des cliniques chercheurs impliqués dans le processus de parole et d'écoute de la souffrance au travail de l'Association des Collecteurs. Il est également caractérisé comme une recherche descriptive pour s'inquiéter sur les rapports du processus dans lequel la Clinique est arrivée, basée sur les conditions décrites par Mendes et Araujo (2012): 1. Organisation de la recherche; 2. Construction et analyse de la demande 3. Mise en place de règles de conduite du collectif de recherche et du collectif de supervision 4. Constitution de l'espace du discours et de l'écoute 5. Enregistrement de données: a) Enregistrement d'audio (après autorisation des participants), b) Carnet de route, c) Transcription de la session d) Supervision, e) Construction du

mémorial, 6. Présentation des rapports à la dernière reunion et 7. Évaluation de la clinique. Il avait 12 sessions. Seize collecteurs ont participé de cette pratique clinique: 9 hommes et 7 femmes, âgés de 39 à 78 ans, la moyenne étant de 54 ans. La plupart ont quelques années d'études, trois ont terminé les études secondaires et une collectrice suit le cours. On a obtenu la participation de 4-10 collecteurs par session. Les résultats sont disposées en trois étapes qui composent l'analyse clinique du travail: 1) Analyse des dispositifs cliniques 2. Analyse de la psychodynamique du travail des collecteurs; 3. Analyse de la mobilisation de la négociation collective dans l'Association. On conclut que les dispositifs médicaux connus dans cette clinique sont des éléments d'orientation des souffrances des travailleurs, sont donc la base de sustentation pour la méthode de la coopération clinique psychodynamique. Lorsq'on écoute la situation des collecteurs, on a remarqué qu'il y avait une transition d'une gestion individuelle vers une gestion collective, toujours dans le processus de structuration et d'apprentissage, mais ouverte à des discussions collectives, tout en reconnaissant les défis. La mobilisation subjective qui s'est passé au cours de la clinique, a continué répercutant sur le collective des collecteurs. Ceci, après la formation du gestionnaire collectif qui a promu progressivement des changements dans l'organisation du travail en s'appropriant du réel du travail et de la gestion collective de ASCAMPA a été le principal effet de cette pratique. Ainsi, la plus grande manifestation de cette thèse est l'importance de la clinique comme potentiel politique de l'organisation collective.

Mots-clés: dispositifs médicaux, clinique psychodynamique du travail, clinique psychodynamique de la coopération, mobilisation du collective, collecteurs.

Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica Psicodinámica de Cooperación en la Asociación de Cartoneros/recicladores y Cartoneras/recicladoras de Materiales Reciclables de la Región Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)*. Tesis de Doctorado. Universidad de Brasilia, Instituto de Psicología, Programa de Post-Grado en Psicología Social, del Trabajo y de las Organizaciones. Brasilia, DF.

RESUMEN

El objetivo de este estudio ha sido el análisis de los dispositivos de la práctica Clínica Psicodinámica de la Cooperación: análisis de la demanda, procesos de elaboración y de perlaboración, construcción de vínculos afectivos, interpretación, formación del clínico y supervisión, con los trabajadores de la Asociación de Cartoneros y Cartoneras de Materiales Reciclables de la Región Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA). Se entiende por esta Clínica la efectivación de la prevención de la salud en espacios de trabajo, porque es a través de ella como se podrá tener acceso a las formas de sufrimiento que, por medio del habla, de la escucha, la observación clínica, la interpretación, y la transferencia, posibilitarán la perlaboración y, en consecuencia la concreción de la movilización subjetiva vía cambios en la organización del trabajo. Se ha realizado la escucha del sufrimiento de los cartoneros, para saber cuáles efectos podrían surgir en la gestión colectiva de este trabajo asociativo y si la práctica clínica produciría la movilización colectiva de los catadores. La hipótesis era de que la escucha clínica del sufrimiento en el trabajo por medio del uso de los dispositivos que constituyen la Clínica Psicodinámica de la Cooperación permitirían movilizar colectivamente a los trabajadores para que se apropien de la realidad del trabajo y de la gestión colectiva de la organización del trabajo en la ASCAMPA. Los objetivos específicos se referían a la descripción de los dispositivos clínicos, al análisis de la psicodinámica del trabajo de los cartoneros y al relato del análisis de la movilización del colectivo de trabajo. Se ha dialogado con los demás estudios sobre prácticas clínicas en Psicodinámica del Trabajo, con el trabajo en la actualidad, y con los diversos quehaceres de los cartoneros de materiales reciclables. Esta Clínica basa su marco teórico-metodológico en la Psicodinámica del Trabajo, desarrollada por Christophe Dejours, en 1980, en Francia, pero señala una diferencia metodológica entre los procedimientos de la psicodinámica francesa y brasileña, porque se considera esencial, en esta práctica, la formación del clínico, la supervisión sistematizada y las estrategias de registro para un análisis clínico de los datos. Esta tesis contribuye con la construcción del método en Clínica Psicodinámica del Trabajo, fortaleciendo la perspectiva brasileña, que parte de la realidad empírica, interpretada con la vertiente psicoanalítica. Este proceso confirma el paso de investigador-clínico, propuesto por la metodología de la Psicodinámica del Trabajo, francesa, hacia el de clínico-investigador, donde la investigación/acción se vuelve una práctica indisociable y constituyente del proceso de escucha. Esta acción va más allá de los principios del habla como acción del actuar sobre la organización del trabajo, implica la relación entre la subjetividad del clínico en la escucha y la movilización subjetiva del colectivo. Se trata de una investigación cualitativa, con foco en un grupo de trabajadores y de clínicos-investigadores involucrados con el proceso de habla y escucha respecto al sufrimiento en el trabajo en una Asociación de Cartoneros. Se caracteriza también como una investigación descriptiva, por no preocuparse con relatar el proceso en el que se dio el origen de la Clínica, a partir de las condiciones descritas por Mendes y Araujo (2012): 1. Organización de la investigación; 2. Construcción y análisis de la demanda; 3. Institución de las reglas de conducta del colectivo de investigación y del colectivo de supervisión; 4. Constitución del espacio del habla y de la escucha; 5. Registros de datos: a) grabación del audio (después de la autorización de los participantes), b) Diario de campo, c)

Transcripción de la sesión, d) Supervisión, e) Construcción del memorial; 6. Presentación de los relatos en la reunión final y 7. Evaluación de la Clínica. Se llevó a cabo en 12 sesiones. Han participado en esta práctica Clínica 16 cartoneros: 9 hombres y 7 mujeres, con edad variando entre 39 y 78 años, siendo la media 54 años. La mayoría posee pocos años de escolaridad, tres han concluido ya la enseñanza media y una de las cartoneras lo está cursando. Se ha obtenido la participación de 4 a 10 cartoneros por sesión. Los resultados están dispuestos en tres etapas, que componen el Análisis Clínico del Trabajo: 1) Análisis de los Dispositivos Clínicos; 2. Análisis de la Psicodinámica del Trabajo de los cartoneros y 3. Análisis de la Movilización del Colectivo de Trabajo, en la Asociación. Se concluye que los dispositivos clínicos vivenciados en esta Clínica son elementos orientadores de la escucha del sufrimiento de los trabajadores, consecuentemente, son la base de sostenimiento para el método de la Clínica Psicodinámica de la Cooperación. Al realizar la escucha del sufrimiento de los cartoneros, se ha percibido que hubo una transición de una gestión individual hacia una gestión colectiva, todavía en proceso de estructuración y aprendizaje, pero abierta a discusiones colectivas, aunque reconozcan los desafíos. La movilización subjetiva, que aconteció en el proceso de la Clínica siguió reverberando en el colectivo de cartoneros. Este, después de la constitución del colectivo gestor que, poco a poco, promovió cambios en la organización del trabajo apropiándose de la realidad del trabajo y de la gestión colectiva de la ASCAMPA, ha sido el principal efecto de esta práctica clínica. De este modo, la más importante demostración de esta tesis es la importancia de la Clínica como potencial político de organización colectiva.

Palabras-claves: dispositivos clínicos, clínica psicodinámica del trabajo, clínica psicodinámica de la cooperación, movilización del colectivo, cartoneros.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	25
CAPÍTULO 1. O TRABALHO COMO POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO SOCIAL	31
CAPÍTULO 2. O TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS NO BRASIL	46
CAPÍTULO 3. A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	76
CAPÍTULO 4. A PRÁTICA CLÍNICA: O MÉTODO	99
4.1 Problema de Investigação e Dispositivos Clínicos.....	99
4.2 Campo de Investigação.....	105
4.3 Descrição da condução da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA.....	112
4.3.1 <i>Organização da pesquisa</i>	113
4.3.2 <i>Construção e análise da demanda</i>	116
4.3.3 <i>Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do Coletivo de clínicos</i>	119
4.3.4 <i>Constituição do espaço da fala e da escuta</i>	120
4.3.5 <i>Registro de Dados</i>	122
4.3.6 <i>Restituição e deliberação</i>	132
4.3.7 <i>Apresentação dos relatos</i>	133
4.3.8 <i>Avaliação</i>	134
CAPÍTULO 5. RESULTADOS DA ETAPA I: ANÁLISE DOS DISPOSITIVOS CLÍNICOS	136
5.1 Análise da Demanda	136
5.2 Processos de elaboração e perlaboração.....	141
5.3 A Construção de laços afetivos	147

5.4	A Interpretação.....	150
5.5	A Formação do Clínico-pesquisador	153
5.6	A Supervisão.....	157
CAPÍTULO 6. RESULTADOS DA ETAPA II		
ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: EIXO I. ORGANIZAÇÃO DO		
TRABALHO PRESCRITO E O REAL DO TRABALHO.....		
		160
6.1	Tipos de tarefas.....	160
6.2	Divisão do trabalho.....	162
6.3	Normas e Regras.....	168
6.4	Tempos e ritmos.....	174
6.5	Exigências técnicas	176
6.6	Relações com pares, chefias e clientes.....	180
6.7	Estilos de gestão	183
6.8	Responsabilidade e Riscos	188
CAPÍTULO 7. RESULTADOS DA ETAPA II		
ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: EIXO II. MOBILIZAÇÃO		
SUBJETIVA E EIXO III. DEFESAS.....		
		191
7.1	Sofrimento Criativo.....	191
7.2	Inteligência Prática.....	198
7.3	Espaço de Discussão	204
7.4	Cooperação.....	217
7.5	Reconhecimento.....	222
7.6	Eixo III. Defesas.....	224
CAPÍTULO 8. RESULTADOS DA ETAPA III:		
ANÁLISE DA MOBILIZAÇÃO DO COLETIVO DE TRABALHO		
		236
8.1	Resumo das Sessões	236
8.2	Descrição da mobilização subjetiva dos catadores	240
8.3	Reunião de Avaliação da Clínica Psicodinâmica da Cooperação	246
8.4	Visualização do “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA	253

CAPÍTULO 9. O REAL E A GESTÃO COLETIVA DO TRABALHO DOS CATADORES EM DISCUSSÃO	259
CONSIDERAÇÕES FINAIS	281
REFERÊNCIAS	291
ANEXO 1. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE	307
ANEXO 2. PÔSTER COM RESULTADOS DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO PARA REUNIÃO DE DISCUSSÃO COM OS CATADORES.....	308

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Demonstrativo do cenário ideal proposto pela CBO e o cenário real da ASCAMPA quanto a equipamentos para execução do trabalho de catação.....	54
Tabela 2: Práticas Clínicas em Psicodinâmica do Trabalho: replicações e adaptações do método.....	91
Tabela 3: Perfil dos catadores de materiais recicláveis que participaram da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, 2012.....	110
Tabela 4: Cronograma de sessões e supervisões na Clínica com os catadores da ASCAMPA.....	131
Tabela 5: Estratégias defensivas coletivas e individuais encontradas entre os catadores da ASCAMPA.....	276

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Carrinhos e bicicleta utilizados pelos catadores da ASCAMPA, em Palmas-TO.....	51
Figura 2. Processo do papelão: separado, enfardado, e na prensa, pronto para venda.....	56
Figura 3. Plástico mole coletado, separado, e enfardado.....	56
Figura 4. Prensa fechada, prensa aberta com material dentro já enfardado, e prensa para latinhas de metal.....	58
Figura 5. Carregadores mecânicos para materiais de grande porte.....	59
Figura 6. Aterro Sanitário de Palmas/TO.....	60
Figura 7. Lixão anônimo.....	60
Figura 8. Espaço de trabalho numa cooperativa.....	62
Figura 9. Sede da ASCAMPA até janeiro de 2013 – Palmas/TO.....	62

Figura 10. Gaveta na cozinha de residência, com separadores para lixo orgânico, papel e lixo comum.....	65
Figura 11. Porta vasilhames para vidros verdes e brancos, dispostos em locais públicos.....	65
Figura 12. Coletor de roupas, disposto em via pública.....	65
Figura 13. Coletor de vidros brancos (ao lado do coletor de roupas e dos coletores de vidros verdes), dispostos em via pública.....	65
Figura 14. Equipamento para depósito de garrafas plásticas (<i>pet</i>).....	66
Figura 15. Instruções aos usuários para uso do equipamento ao lado.....	66
Figura 16. Coletor de roupas, disposto em via pública.....	66
Figura 17. Tambor (visto de cima) para acoplar dois sacos de coleta: um para lixo comum e outro para recicláveis.....	66
Figura 18. Vista dos terrenos ocupados pela ASCAMPA.....	107
Figura 19. Entrada da ASCAMPA.....	107
Figura 20. Fachada da nova sede da ASCAMPA.....	108
Figura 21. Banheiro construído pelos próprios catadores.....	108
Figura 22. Catadores com uniformes doados por uma empresa de refrigerantes.....	108
Figura 23. Tenda que abriga os catadores durante a separação dos materiais.....	108
Figura 24. Carregador e prensas novos.....	109
Figura 25. Balança digital para controle dos materiais.....	109
Figura 26. Caminhão para coleta de materiais recicláveis.....	109
Figura 27. Casa-sede da Obra Kolping, onde aconteceram as sessões de 1 a 11.....	114
Figura 28. Espaço onde aconteceram as sessões de Clínica.....	114
Figura 29. Rotina de pesquisa semanal, de janeiro a junho de 2012.....	132
Figura 30. Organograma real da ASCAMPA em fevereiro de 2012.....	164
Figura 31. Organograma real da ASCAMPA em maio de 2012.....	167
Figura 32. Bilhete entregue pelos catadores no encerramento das sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação, dia 09 de junho de 2012.....	224
Figura 33. Sede da ASCAMPA em 25/05/2011.....	254

Figura 34. Sede da ASCAMPA em 09/06/2012.....	254
Figura 35. Nova Sede da ASCAMPA em 03/05/2013.....	254
Figura 36. Balança em 25/05/2011.....	254
Figura 37. Balança em 09/06/2012.....	254
Figura 38. Nova Balança em 03/05/2013.....	254
Figura 39. Reunião do Projeto de Extensão em 11/12/2010.....	255
Figura 40. Espaço da 12 ^a Sessão de Clínica em 09/06/2012.....	255
Figura 41. Espaço na nova Sede para separação de materiais e reuniões, em 03/05/2013.....	255
Figura 42. Espaço de convivência, entre a cozinha e a prensa em 25/05/2011.....	255
Figura 43. Espaço de convivência e escritório em 09/06/2012.....	255
Figura 44. Cozinha e recepção na nova Sede em 03/05/2013.....	255
Figura 45. Cartaz com regras de trabalho em 09/06/2012.....	256
Figura 46. Cartaz com regras de convivência e de trabalho em 09/06/2012.....	256
Figura 47. Cartaz-convite exposto na nova Sede em 03/05/2013.....	256
Figura 48. Aviso exposto na nova Sede em 03/05/2013.....	256
Figura 49. Livro ponto em 09/05/2012.....	257
Figura 50. Folhas para anotações das pesagens em 09/05/2012.....	257
Figura 51. Arquivo com fichas individuais por catador.....	257
Figura 52. Identificação da ASCAMPA em 25/05/2011.....	257
Figura 53. Identificação da ASCAMPA em 03/05/2013.....	257

INTRODUÇÃO

*"Desistir...
eu já pensei seriamente nisso,
mas nunca me levei realmente a sério;
é que tem mais chão nos meus olhos, do que o cansaço nas minhas pernas,
mais esperança nos meus passos, do que tristeza nos meus ombros,
mais estrada no meu coração do que medo na minha cabeça."*
Cora Coralina

Este estudo apresenta uma prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação com trabalhadores vinculados à Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas, Tocantins (ASCAMPA), uma população excluída dos meios de produção, mas que tenta se manter viva através da união de esforços no ofício da catação.

A Clínica Psicodinâmica da Cooperação acontece via criação de um espaço de discussão para dar voz ao sofrimento dos trabalhadores, e, assim, potencializar a mobilização subjetiva do coletivo para a construção das regras sobre o *fazer* e o *viver* no espaço de trabalho (Mendes & Araujo, 2012). Afinal, “trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto” (Dejours, 2012b, p. 85). Assim, esta Clínica não é uma nova clínica, mas uma pesquisa-ação para trabalhadores que não adoeceram, mas que desejam falar sobre seu sofrimento no trabalho, cujo intuito é ser promotora de saúde, agindo preventivamente, pois esta mobilização do coletivo vai agir na organização do trabalho, como poderá ser visto nesta prática com os catadores.

Esta Clínica tem seu arcabouço teórico-metodológico na Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, na França na década de 1980. A Psicodinâmica do Trabalho é um referencial do campo da saúde mental e do trabalho que tem sido muito utilizado e tem oferecido grande contribuição às pesquisas e intervenções nesta área no Brasil (Mendes, Lima & Facas, 2007).

A prática da Clínica Psicodinâmica da Cooperação vivenciada com os catadores da ASCAMPA demarca uma diferença metodológica entre os procedimentos da psicodinâmica francesa e brasileira. Discutir o método da Clínica Psicodinâmica do Trabalho a partir da realidade empírica brasileira é a relevância científica deste estudo. Assim, a descrição detalhada tanto dos dispositivos para a escuta clínica do sofrimento quanto das condições para se fazer esta Clínica são o ponto de partida para que melhorias no método sejam realizadas. Esta continuidade, no sentido de detalhar e aprimorar o campo teórico e metodológico da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, se dá com o olhar da práxis brasileira que vem se impondo diferentemente da realidade francesa, sobretudo no que tange à

mobilização subjetiva dos trabalhadores para implementar mudanças na organização do trabalho de forma coletiva.

O termo cooperação é central para a Psicodinâmica do Trabalho, pois trata da “vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (Dejours, 2011a, p. 80). A cooperação não pode ser prescrita e não pode ser entendida como um produto mecânico da organização do trabalho, pois o que conta é a liberdade de cada sujeito para a formação de uma vontade coletiva a partir do que não é imposto. A cooperação exige relações subjetivas de confiança entre os trabalhadores e isto se torna uma luta constante, uma vez que a confiança entre diferentes níveis hierárquicos e também entre pares é frágil ou inexistente. A confiança se pauta mais pelas questões éticas do que pelas afetivas, assenta-se na visibilidade dos ajustes singulares para fazer frente às insuficiências e às contradições da organização prescrita do trabalho (Dejours & Molinier, 2011; Ghizoni, 2013).

Ressalta-se que há um caminho para se chegar à cooperação, que começa com o conhecimento (a discussão) sobre a forma como os colegas de trabalho respeitam as regras de trabalho, as regras de segurança, e as regras profissionais. Segue pela visibilidade das práticas no trabalho real, que leva à confiança e, por fim, à cooperação. Neste trajeto, é necessário tornar visível aos colegas de trabalho as formas que cada um tem de trapacear, de fraudar, de tomar liberdade com as regras impressas no prescrito, o que só é possível através da comunicação (Dejours, 2011b; Ghizoni, 2013).

Para Dejours (2011a), a cooperação só se torna efetiva quando os trabalhadores demonstram o desejo, o anseio, a vontade de cooperar coletivamente, passando, assim, por uma mobilização (não prescrita) que deve ser considerada como contribuição insubstituível dos trabalhadores na concepção, nos ajustes, e na gestão da organização do trabalho. Assim, os projetos “para os trabalhadores”, sejam eles clubes, atividades desportivas, viagens, ou comemorações festivas, não tratam desta cooperação e sim são estratégias dos gestores (representantes dos donos dos meios de produção) para prescreverem alternativas coletivas, que nem sempre são de interesse dos trabalhadores, muito menos espaços que possam gerar confiança, cooperação, e mobilização subjetiva (Ghizoni, 2013).

Trabalhar de forma associativa é uma tentativa de buscar romper com as amarras do capital, que individualizam e escravizam o trabalhador. Ao optar por esta forma de trabalho coletiva, pressupõe-se que as bases sejam de emancipação; porém, a realidade nem sempre se configura desta forma. Ser um catador vinculado a uma Associação é assumir uma possibilidade de pertencimento, pois a história desta categoria é de exclusão social e

econômica, beirando à invisibilidade: a grande maioria nunca teve carteira assinada, mesmo com ensino médio completo. A característica principal destes sujeitos é buscar a sobrevivência a partir das sobras, catando pelas ruas materiais que possam ser transformados em renda. E, assim, desta solidão e liberdade que a atividade propicia, é que vem o desejo de serem um grupo, de se unirem, de serem vistos pela sociedade: uma grande busca por reconhecimento, seja dos pares ou da sociedade. E, nesta trajetória, deparam-se com os desafios de viverem coletivamente num sistema individualizante.

Neste cenário, constitui-se a relevância social deste estudo, pois, ao se desenvolver pesquisa-ação com os catadores, está-se desenvolvendo tecnologias sociais para a realidade que estes trabalhadores vivenciam. Ao se compreender a realidade vivida através da escuta do sofrimento, pode-se fortalecer os vínculos coletivos da categoria e, assim, promover a tomada de decisões coletivas via mobilização subjetiva. Estes elementos da Clínica Psicodinâmica da Cooperação oferecem subsídios para os catadores e, conseqüentemente, para o coletivo da Associação, repensarem suas práticas tanto sobre a organização do trabalho em si quanto sobre relacionamento interpessoal, cooperação e solidariedade. Pois, através do espaço de discussão, podem (re)pensar e (re)articular suas políticas de valorização de catadores de materiais recicláveis em nossa sociedade.

O encontro institucional das duas Universidades Federais: do Tocantins (UFT) e de Brasília (UnB) com a ASCAMPA concretizou a relevância institucional desta tese, pois colocou a ciência de ponta a serviço de uma população desassistida. Os catadores da ASCAMPA estão distantes de terem acesso aos bancos universitários ou aos benefícios que instituições públicas deste porte possam oferecer. Sem o olhar emancipatório e de compromisso social dos professores/pesquisadores/extencionistas destas instituições de ensino, esta parcela da população talvez continuasse invisível, silenciosa e em sofrimento, recolhendo materiais recicláveis e sobrevivendo daquilo que a maioria da população não quer mais. A sociedade, em geral, rejeita os materiais tanto quanto os catadores. Enxergá-los para além de vê-los e escutá-los para além de ouvi-los foi o elo do encontro que proporcionou as reverberações desta tese.

Neste contexto, construíram-se as seguintes perguntas de pesquisa: Como os dispositivos da prática Clínica da Psicodinâmica da Cooperação – análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão – se constituem entre os catadores da ASCAMPA que buscam trabalhar de forma associada? Que efeitos esta Clínica produz para a mobilização coletiva destes trabalhadores?

Para tal, delineou-se como objetivo geral desta tese: analisar estes dispositivos da prática clínica com o grupo de catadores de materiais recicláveis que buscam trabalhar associativamente na ASCAMPA bem como seus efeitos para a gestão coletiva do trabalho.

Através da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores vinculados à ASCAMPA, apresentam-se os objetivos específicos que nortearam este estudo:

- Descrever a demanda do coletivo de catadores de materiais recicláveis, a forma como foi anunciado o desejo, a reorganização da queixa e os esclarecimentos sobre o pedido de ajuda.

- Explicar os processos de elaboração e perelaboração ao longo das sessões clínicas com o coletivo de catadores.

- Relatar a construção de laços entre os catadores e entre estes e o Coletivo de clínicos-pesquisadores.

- Analisar as interpretações do Coletivo de clínicos-pesquisadores acerca dos comentários dos catadores ao longo das sessões.

- Registrar o processo de formação do clínico e de supervisão através da experiência com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação com um grupo de catadores de materiais recicláveis.

- Analisar a Psicodinâmica do Trabalho dos catadores vinculados à Associação, descrevendo a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho, a mobilização subjetiva, o sofrimento, e as defesas.

- Relatar a análise da mobilização do coletivo de trabalho.

Consequentemente, a originalidade deste estudo está contemplada na seguinte tese: a escuta clínica do sofrimento no trabalho por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação: *análise da demanda, elaboração e perelaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão* permite mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado.

A presente tese subdivide-se em nove capítulos: os três primeiros são teóricos; o quarto é metodológico; do quinto ao oitavo, são os capítulos de resultados da análise clínica do trabalho; e o nono é a discussão destes.

O capítulo de abertura da tese tem por objetivo apresentar as transformações ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo nas últimas quatro décadas. Há um destaque para a precarização e a exclusão social que se ampliaram em decorrência destas transformações,

levando populações pobres, marginalizadas, com histórico de dificuldades para sobreviver psíquica, social e economicamente a encontrarem alternativas para trabalhar e terem algum tipo de renda, para não agonizarem à deriva neste sistema em que se vive atualmente. Pontuam-se movimentos como o cooperativismo e a economia solidária por se apresentarem como alternativas para estes trabalhadores. Assim, no bojo do Capítulo 1, são apresentados os conceitos, contradições e desafios destes movimentos, mas, sobretudo, as formas concretas em que a inclusão social tem sido vivenciada pelo trabalho associado.

O Capítulo 2 tem o intuito de oferecer ao leitor uma visão panorâmica da realidade do trabalho vivenciado cotidianamente pelos catadores de materiais recicláveis. Fazeres, muitas vezes, desconhecidos da maioria da população que produz o material gerador da sobrevivência dos catadores. Buscou-se intercalar as definições da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (2011) com a literatura sobre catadores. Mesmo sendo um capítulo teórico, optou-se por trazer alguns dados da ASCAMPA para contrapor à realidade brasileira. Outra “quebra de protocolo” deste Capítulo está nas fotos que foram inseridas ao longo do texto. Estas foram incluídas para tornar mais claros os aspectos diretamente relacionados ao trabalho dos catadores, dando maior visibilidade aos detalhes da atividade.

O Capítulo 3 apresenta a Psicodinâmica do Trabalho francesa, que vem sendo replicada no Brasil desde o final dos anos 80, contrastando-a com os estudos que citam esta base teórica e metodológica, mas que sofreram adaptações ao longo dos anos. Assim, coloca-se em debate a Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira, com foco na escuta clínica do sofrimento, privilegiando a psicanálise antropológica como referência central desta escuta. Pontua-se como essencial a transferência, a formação do clínico e a supervisão sistematizada.

O Capítulo 4 descreve o caminho metodológico percorrido para a realização da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA e foi dividido em três tópicos. O primeiro descreve o problema de investigação e os dispositivos clínicos originários da tese. O segundo descreve o campo de investigação – a ASCAMPA. O terceiro trata dos procedimentos adotados através das condições propostas por Mendes e Araujo (2012) para a realização da Clínica.

Os resultados estão dispostos em quatro capítulos (5, 6, 7 e 8) que correspondem às três etapas da Análise Clínica do Trabalho conforme propõem Mendes e Araujo (2012): a etapa I é composta pela Análise dos Dispositivos Clínicos, a etapa II apresenta a Análise da Psicodinâmica do Trabalho dos catadores e, por fim, a etapa III contempla a Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho na Associação, onde a prática clínica foi realizada. Assim, o Capítulo 5 dá início à apresentação dos resultados, contemplando a Etapa I com a

Análise dos Dispositivos Clínicos. Incluem-se os resultados referentes à análise da demanda, os processos de elaboração e perlaboração, a construção de laços afetivos, a interpretação, a formação do clínico-pesquisador e a supervisão. Os dados para esta etapa advêm basicamente dos memoriais e dos diários de campo, com algumas falas resgatadas das transcrições.

Os Capítulos 6 e 7 têm como foco apresentar os resultados da análise psicodinâmica do trabalho dos catadores vinculados à ASCAMPA. O método prevê três eixos: o primeiro descreve a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho; o segundo apresenta o sofrimento e a mobilização subjetiva do coletivo; e, por fim, relata-se as defesas apresentadas pelos catadores. A base para estes dois Capítulos está nas transcrições das gravações das 12 sessões da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores.

A finalização dos resultados está no Capítulo 8, que tem por objetivo analisar as dimensões que mais colaboraram para a mobilização do coletivo da ASCAMPA. A sua construção é fruto da articulação dos dispositivos clínicos utilizados na condução da Clínica: análise da demanda, processos de elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico-pesquisador e supervisão, com os resultados encontrados nos três eixos da análise psicodinâmica do trabalho: organização do trabalho, mobilização subjetiva e defesas. Os materiais utilizados para esta análise foram os Diários de Campo, os Memoriais, o Relatório Final, as transcrições dos áudios da Reunião de Discussão do Relatório Final e da Entrevista de Avaliação, bem como, algumas fotos comparativas feitas ao longo do trabalho com os catadores, com o “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Dividiu-se este Capítulo em três partes: a primeira apresenta um resumo de cada sessão a partir do conteúdo dos memoriais; a segunda descreve o processo de mobilização dos catadores ao longo das sessões; e, por fim, a terceira traz a coletânea de fotos para visualização da mobilização do coletivo de catadores da ASCAMPA.

O Capítulo 9 objetiva fazer a discussão da tese em si, sobretudo do real do trabalho e da gestão coletiva na ASCAMPA. Uma vez que o real do trabalho dos catadores da Associação passou por um processo de mudança ao longo das sessões, o que antes era individual passou a ser coletivo. A criação do coletivo gestor durante a realização da Clínica demarcou a passagem das discussões para as deliberações, uma etapa imprescindível para a mobilização subjetiva acontecer.

E, por fim, apresentam-se as considerações finais desta autora, que tentam pontuar as contribuições e os limites desta prática clínica e a proposição de uma agenda de pesquisas para dar continuidade aos estudos sobre o método aqui vivenciado.

CAPÍTULO 1. O TRABALHO COMO POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO SOCIAL

“A atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida - é também uma forma de inserção social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. A possibilidade da segunda hipótese está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar as necessidades físicas, o desejo de executar a tarefa.”
(Dejours, Dessors & Desriaux, 1993)

Este Capítulo de abertura da tese tem por objetivo apresentar as transformações ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo nas últimas quatro décadas. Há um destaque para a precarização e exclusão social, que se ampliaram em decorrência destas transformações e culminaram num desemprego em massa.

Populações pobres, marginalizadas, com histórico de dificuldades para sobreviver psíquica, social e economicamente, encontram alternativas para trabalharem e terem algum tipo de renda, para não agonizarem à deriva neste sistema em que estamos inseridos.

Movimentos como o cooperativismo e a economia solidária se apresentam como alternativas para estes trabalhadores. Assim, no bojo deste Capítulo serão apresentados os conceitos, contradições e desafios destes movimentos, mas, sobretudo, as formas concretas em que a inclusão social tem sido vivenciada pelo trabalho associado neste Brasil a fora.

Parte-se do entendimento que o trabalho é uma experiência social, um ato concreto, seja individual ou coletivo. Diz-se isso porque a ambivalência da opressão com a emancipação, do sofrimento com o prazer, da alienação com a inteligência prática, repercute na vida em sociedade (Cattani, 2000).

A categoria trabalho é central neste estudo, seja pelo trabalho dos catadores ou pelo trabalho de Clínica da pesquisadora, ambos objeto de análise nesta tese. Parte-se do pressuposto que o trabalho é central na vida dos sujeitos, pois, além de propiciar sua subsistência no sistema capitalista, é também constituinte da sua identidade e do seu reconhecimento e inclusão social.

Muitas transformações ocorreram e ainda ocorrem no mundo do trabalho; porém, a mais brutal delas, segundo Antunes (2000a), é o desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. Observa-se na história recente um caminho tortuoso: a redução nos postos de trabalho formais, com vínculos empregatícios estáveis e direitos adquiridos de um lado e uma grande parcela da população sobrevivendo à custa de trabalho precário, parcial,

temporário, subcontratado e terceirizado de outro.

Nesta história recente, pode-se apontar a década de 80 como um marco para as transformações no mundo do trabalho. Como sinaliza Antunes (2000a), houve um salto tecnológico, com mesclas de fordismo, toyotismo e especialização flexível, mas que também imprimiu mudanças na subjetividade dos trabalhadores, afetando a forma de ser da *classe-que-vive-do-trabalho*. Este termo foi criado por Antunes (2000b) para englobar toda a gama de trabalhadores que vivem da venda da sua força de trabalho, independente dos vínculos empregatícios. Para ele, há um aumento considerável de trabalhadores precarizados na sociedade, assalariados ou não, porém, discriminados e com perdas significativas ao longo dos anos.

Outro elemento é o aumento da participação feminina no mundo do trabalho. Este fato tem influenciado a precarização do emprego, acarretando menos estabilidade e mais trabalhos temporários e parciais. E isso não é algo próprio a uma categoria profissional específica. Tal situação evidencia a realidade de diversos segmentos e tem aumentado o universo dos precarizados, dos desregulamentados, dos *part-time*¹ (Antunes, 2000b).

Abre-se um parêntese para destacar que, em meados do século XIX, Marx (1998) já fazia uma análise sobre a apropriação que o capital fazia sobre as forças de trabalho suplementares, no caso, o trabalho das mulheres e das crianças. Aumentava, assim, o número de trabalhadores sob o domínio do capital, que, por sua vez, invadia a vida privada e mudava os costumes dos trabalhadores – não havia mais tempo livre para folguedos infantis ou para tarefas domésticas.

Voltando à década de 80, o processo de reestruturação produtiva se expandiu no Brasil. Ampliou-se a informatização e iniciaram-se o sistema *just-in-time*, os programas de qualidade total e os métodos participativos de gestão, envolvendo os trabalhadores nos planos das organizações (Antunes, 2010; Antunes, 2012).

Vale ressaltar que até o final da década de 80 o desemprego era relativamente baixo no Brasil; foi nos anos 90 que a quantidade de pessoas sem emprego ganhou destaque, atingindo números nunca alcançados. Para exemplificar, em 1986, o Brasil ocupava o 13º lugar no *ranking* mundial do desemprego ao passo que em 1994 já ocupava o bloco dos quatro países com índices de desemprego mais altos no mundo (Cattani, 2000; Pochmann, 2006).

¹ *Part-time* é uma expressão inglesa utilizada por Antunes para denominar os trabalhadores que exercem atividades em tempo parcial, com vínculos empregatícios inexistentes ou frágeis.

O trabalho parcial, terceirizado, e precário que foi ganhando espaço ao longo dos anos nada mais é do que o reflexo do próprio processo de produção capitalista. Coube aos trabalhadores se adequarem a esta nova realidade em busca da sobrevivência, apesar da heterogeneidade, fragmentação e complexidade da própria classe trabalhadora.

Entende-se que a precarização do trabalho na contemporaneidade é uma clara referência à diversidade de situações laborais atípicas, que, no Brasil, ficou mais expressiva na década de 90 com a reestruturação produtiva em tempos de neoliberalismo. A precarização caracteriza-se pelo fato de não existirem direitos e garantias do trabalho (ou quando existentes serem mínimas) e nem qualidade na execução da atividade (Galeazzi, 2006).

Ainda nesta década, a crise do emprego se intensifica. Pochmann (2006) faz a seguinte comparação: entre as décadas de 40 e 70, de cada dez postos de trabalho criados oito eram assalariados, sendo sete destes com carteira assinada. Porém, nos anos 90, o desassalariamento surge causando grande impacto – somente quatro de cada dez empregos criados foram assalariados.

A reestruturação produtiva, caracterizada pela inovação tecnológica e organizacional, ganhou força no Brasil na década de 80. As receitas do modelo japonês (*kanban*, *Just-in-time*, produção voltada para a demanda do consumidor) se ampliam, aliadas às subcontratações e terceirizações da força de trabalho, além da descentralização produtiva. Esta se constitui pela mudança geográfica de grandes indústrias que partem em busca de contratações de trabalhadores que se submetam a remunerações menores, fortalecendo a superexploração do trabalho. Pode-se chamar de tendência do mercado de trabalho, que reduz o número de trabalhadores centrais e emprega cada vez mais pessoas que entram facilmente e são demitidas sem custos, a mercê da vontade dos contratantes. Verifica-se um momento histórico de contradições nesta mesma década. Há continuidade e descontinuidade no processo de reestruturação produtiva do capital no Brasil comparado às décadas anteriores. Misturam-se elementos do fordismo com acumulação flexível e influxos do toyotismo (Harvey, 2000; Antunes, 2010; Antunes, 2012).

Ao ocupar esta dimensão central na sociedade contemporânea, o trabalho acaba por seguir uma lógica perversa, não considerando a história dos trabalhadores. O sistema diz que inclui, mas exclui; vive-se, assim, uma realidade paradoxal. Há exigências de estabilidade, implicação do trabalhador por meio de autonomia, iniciativa, responsabilidade e comunicação. Mas, verifica-se, em escala global, instabilização, precarização dos laços empregatícios e ampliação dos índices de desemprego (Antunes & Silva, 2010).

O termo precarização é também utilizado por Dejours (2000), que relaciona quatro

efeitos desta sobre o mundo do trabalho. O *primeiro* refere-se à intensificação do trabalho e ao aumento do sofrimento subjetivo; o *segundo* é a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, a dominação e a alienação; o *terceiro* é a estratégia defensiva do silêncio, cegueira e surdez, ou seja, trabalhadores agem negando o sofrimento alheio e calando o seu; e o *quarto* é o individualismo – o cada um por si (Dejours, 2000).

Estes elementos favorecem a exclusão social. E, aqui, partilha-se do conceito de Antunes e Silva (2010), que caracterizam como excluídos aquela parcela da população que não é excluída por ter baixos rendimentos, vivendo abaixo da linha de pobreza, mas por ser composta por pessoas vedadas de oportunidades. Impõe-se, assim, a miséria do mundo, desgarrados, vivem à margem da sociedade. Estes novos pobres, como dizem os autores, são pais de família, minorias étnicas, jovens, mulheres e idosos em atividades precárias e desprovidos de seguridade social.

Salienta-se que os temas *exclusão* e *precarização* no mundo do trabalho estão intimamente atrelados e são frutos do funcionamento do sistema econômico, onde muitos trabalhadores acabam tornando-se desempregados de modo duradouro, sendo obrigados a viverem num contexto miserável, ausente de políticas públicas de educação, cultura, saúde e formação profissional (Carreteiro & Barros, 2011).

Pochmann (2006) chama a atenção para a crise do emprego, fruto desta desestruturação do mundo do trabalho, apontada nos parágrafos anteriores. Para o autor, há desemprego em massa atingindo todos os segmentos sociais, há regressão de postos de trabalho formais e também destruição de postos de trabalho de melhor qualidade em favor de novos empregos sem a mesma contrapartida.

Para este autor, não há mais estratos sociais imunes ao desemprego no Brasil, o fenômeno é complexo e heterogêneo, atinge jovens, mulheres, negros e pessoas sem qualificação, mas também, pessoas com alta escolarização e profissionais experientes de diferentes níveis hierárquicos.

Como afirmou Cattani (2000), há uma nova pobreza que vive à deriva. São trabalhadores que, sem emprego, ou em ocupações de relações trabalhistas frágeis, não têm direção nem controle sobre as próprias ações. Assim, muitos podem se afogar, mas a grande maioria vai para a margem. Este autor classifica três tipos de deriva: a econômica, a social e a moral.

A deriva econômica se caracteriza pela dificuldade que o jovem tem para conseguir um primeiro emprego ou a perda dos vínculos empregatícios para um trabalhador experiente. Situações humilhantes e desestabilizadoras que colocam o sujeito à mercê de qualquer

ocupação, gerando angústias e incertezas. Não conseguindo esta sobrevivência, vendem os bens pessoais, como um gesto concreto e confirmatório da degradação humana (Cattani, 2000).

A deriva social é marcada pela imobilidade de um cotidiano sem trabalho. Para o autor, quanto mais tempo livre o trabalhador desempregado tem, menos ele faz e mais as relações sociais são restringidas. Há mais instabilidade na vida conjugal a partir da precariedade dos vínculos profissionais, tal como Magnus e Merlo (2012) perceberam. Na condição de desempregado, fechado em si mesmo, o trabalhador vive muito próximo da extrema exclusão e da marginalidade (Cattani, 2000).

Por fim, a deriva moral é menos visível, mas percebida pela fragilização psicológica associada aos laços sociais. Muitas vezes, o desempregado considera-se responsável por seu insucesso, por sua condição, interiorizando sua própria fragilidade. Com isso, o trabalhador em situação de desemprego pode apagar os registros de valores éticos, das práticas engajadas e da dignidade vividos anteriormente (Cattani, 2000).

É nesta deriva civilizacional, segundo Alves (2011), composta pela crise da vida pessoal (do homem com seu espaço de vida), crise de sociabilidade (dilaceramento dos laços sociais) e crise de autorreferência pessoal (corrosão da autoestima), que a barbárie se instaura. É uma nova morfologia social do trabalho que nasce desta vivência no capitalismo global, implicando, conseqüentemente, a dessubjetivação de classe, a captura da subjetividade do trabalhador e a redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria (Alves, 2011).

Parece que neste cenário sombrio e assustador não resta mais nada a se fazer a não ser o conformismo e a culpa pela situação vivida. Mas, ressalta-se que, apesar de uma vida de exclusão e marginalidade, é possível se falar em resistência como modo de libertação dos trabalhadores amarrados à dominação. Para tal, é essencial o foco estar na solidariedade e cooperação para que as regras de trabalho e convivência sejam construídas coletivamente nos espaços de trabalho. Assim, resistência implica oposição e ação, mais do que apenas reação (M. C. Ferreira, Araujo, Mendes, & Almeida, 2011).

Neste panorama de degradação social, com desemprego crescente, relações de trabalho desregulamentadas, ampliação da flexibilização dos regimes de trabalho e da fragmentação da *classe-que-vive-do-trabalho*, como aponta Antunes (2012), surgem valentes trabalhadores que ousam arriscar a própria sorte em busca de sobrevivência via coletivos de trabalho, seja em associações ou cooperativas, em forma de produção associada. Uma tentativa de, mesmo estando à margem, como disse Cattani (2000), conseguirem ir além da

sobrevivência.

Um trabalho autônomo, independente, sem remuneração fixa na maioria das vezes já foi sinalizado por Pochmann (2006) como sendo a maior forma de abertura de “vagas” no mercado de trabalho atual. Nesta erosão do trabalho contratado, as cooperativas nasceram como instrumento da luta operária contra o esfacelamento dos empregos, embora, nos dias atuais, existam falsas cooperativas que aumentam mais ainda a exploração da força de trabalho e a escassez dos direitos do trabalhador (Antunes, 2012).

Foi a partir destas transformações no mundo do trabalho que ocorreu um aumento significativo das cooperativas de trabalho (organizações que prestam serviço a terceiros) e de produção (organizações que produzem um determinado bem). Esta foi a resposta da população à crise do emprego vivida na época, sobretudo com os impactos da reestruturação produtiva (Schmidt, 2006).

Neste cenário, discute-se, agora, esta forma de resistência, de inclusão social via trabalho associado. Porém, não é papel deste Capítulo nem da própria tese fazer alguma defesa ideológica ou crítica do capital. É pressuposto deste estudo que o trabalho integra as pessoas e constrói identidades. Os trabalhadores aqui são vistos como sujeitos que podem, devem e, de fato, ocupam o lugar de protagonistas nas suas histórias, agindo coletivamente na organização do trabalho com o propósito de transformá-la (M. C. Ferreira *et al.*, 2011).

Para tal, apresentam-se dois movimentos de trabalho associado que convivem no mundo, mas que pouco têm conversado entre si: o cooperativismo e a economia solidária.

A semente do cooperativismo nasceu no século XIX quando os trabalhadores, insatisfeitos com o modelo contraditório de capital e trabalho no qual viviam, propuseram uma alternativa para estas relações. Foram criados, assim, os princípios de Rochdale, em 1895, no Congresso da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), em Manchester, Inglaterra. Os sete princípios espalhados pelo mundo todo, hoje adotados em alguns empreendimentos de base associada, são: aberta adesão dos sócios (livre e voluntária); gestão e controle democrático dos sócios; participação econômica dos sócios na criação e controle do capital; autonomia e independência da organização; educação, treinamento e informação para os sócios; intercooperação entre as cooperativas; e, por fim, a preocupação com a comunidade – assim o trabalho das cooperativas deve ser voltado para os interesses do local onde está inserida (Schmidt & Perius, 2003; Cançado & Gontijo, 2004; Schmidt, 2006).

A Aliança Cooperativa Internacional é uma instituição independente e não governamental composta por trabalhadores de cooperativas atuantes em diversificados setores da economia. Sua sede atual é em Genebra, Suíça. No Brasil, a entidade que

representa o setor oficialmente, a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), foi criada em 1969. A regulamentação do segmento aconteceu em 1971, com a Lei 5.764 (Brasil, 1971), que especifica as regras para a criação de cooperativas (OCB, 2013).

O cooperativismo diferencia trabalho e emprego. Garante aos cooperados trabalho e renda digna para aqueles marginalizados (ou que vivem à deriva, como já dito anteriormente) pela sociedade cada vez mais individualista, competitiva e movida pelo consumo desenfreado, onde tudo é descartável (Schmidt e Perius, 2003).

Porém, esta realidade não é observada em muitas formas de organização associada. No Brasil, convivem o cooperativismo tradicional, que é este reconhecido pela legislação vigente, e o cooperativismo popular, oriundo das práticas sociais e sem legalização alguma. O primeiro segue os princípios da ACI, e abarca grandes organizações, que empregam *literalmente*: muitas cooperativas registram funcionários para lhe prestarem serviços, chegando a casos absurdos em que os cooperados nem sequer sabem o que acontece na cooperativa da qual são sócios. Já o cooperativismo popular surgiu como parte de outro movimento, chamado economia solidária, que será explicitado a seguir.

O cooperativismo popular – que existe de fato, mas não de direito – e a própria economia solidária baseiam-se em valores semelhantes: ajuda mútua, solidariedade, democracia, participação e autonomia. No entanto, possuem conceitos frágeis. As cooperativas populares, na maioria das vezes, atuam na informalidade e não fazem parte do sistema de representação do cooperativismo no País. A economia solidária, por sua vez, é um movimento que se coloca contra o capitalismo, mas dentro da sua estrutura. Alguns grupos populares organizados tentam se colocar de forma a negar o sistema vigente e encontram muitos desafios (Cançado, 2005; Furtado, 2011).

Uma definição para o termo cooperativas populares foi apresentada por Cançado (2005), que verificou diferenças entre as práticas realizadas com pequenos grupos organizados associativamente e a própria lei do cooperativismo. Para o autor, cooperativas populares são “organizações autogestionárias de grupos populares, onde a propriedade dos meios de produção é coletiva, integrando três dimensões: econômica, social e política” (Cançado, 2005, p.13).

Desta forma, as principais diferenças entre cooperativas tradicionais e cooperativas populares seriam a concepção de autogestão e a dimensão política. A autogestão é entendida, neste contexto, como igualdade de direitos e protagonismo emancipatório dos grupos populares constituídos por trabalhadores que vivem à deriva, à margem da sociedade e excluídos socialmente. Os próprios trabalhadores, ao vivenciarem a autogestão, teriam o

domínio sobre os meios de produção reconhecendo-se como construtores da sua história, e, assim, poderiam mudar o curso das suas vidas (Cançado, 2005; Singer, 2003).

Ressalta-se que a autogestão é um dos princípios da economia solidária, mas, como afirma Albuquerque (2003), este é tema controverso, de conceito ambíguo. Faria (2012), por sua vez, afirma que a autogestão não tem como existir no sistema capitalista, somente em outro modo de produção. No entanto, sugere que no sistema atual há como as organizações coletivistas de produção associada, com características autogestionárias, se apresentarem como formas de resistência ao sistema vigente – no que autor denomina movimento de autogestão social.

Há um caráter multidimensional no conceito de autogestão, segundo Albuquerque (2003). Há que se considerar as seguintes dimensões: social (produz ações e resultados aceitáveis para todos os trabalhadores do grupo associativo); econômica (as práticas privilegiam o fator trabalho em detrimento do capital); política (a forma de representação do grupo cria condições para que as decisões sejam tomadas no coletivo, com poder compartilhado, garantindo equilíbrio de forças); e técnica (outra forma de organização e divisão do trabalho); assim, afirma o autor, é importante pensar a autogestão como mais do que uma simples modalidade de gestão (Albuquerque, 2003).

A economia solidária, por sua vez, vem se apresentando, nos últimos anos, como uma alternativa de geração de trabalho/renda. É uma resposta ao estrangulamento financeiro que tem provocado toda a situação de desemprego no mundo, sendo uma forma de inclusão social via trabalho associado (Singer, 2003). Isso é possível quando há ajuda mútua entre pessoas desprovidas de capital que se unem em prol da produção de bens, prestação de serviços, finanças solidárias, trocas, comércio justo ou consumo solidário. No Brasil, a Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), vem fomentando políticas públicas voltadas para a área desde 2003 (MTE, 2012).

A Economia Solidária, segundo a SENAES (MTE, 2012), possui quatro princípios, quais sejam: *1. Cooperação*: Existência de interesses e objetivos comuns, a união dos esforços e capacidades, a propriedade coletiva de bens, a partilha dos resultados e a responsabilidade solidária. *2. Autogestão*: Os participantes das organizações exercitam as práticas participativas de autogestão dos processos de trabalho, das definições estratégicas e cotidianas dos empreendimentos, da direção e coordenação das ações nos seus diversos graus e interesses. *3. Dimensão econômica*: É uma das bases de motivação da agregação de esforços e recursos pessoais e de outras organizações para produção, beneficiamento, crédito, comercialização e consumo. Envolve o conjunto de elementos de viabilidade econômica, permeados por

critérios de eficácia e efetividade, ao lado dos aspectos culturais, ambientais e sociais; e *4.Solidariedade*: Expressa na justa distribuição dos resultados alcançados; nas oportunidades que levam ao desenvolvimento de capacidades e da melhoria das condições de vida dos participantes; no compromisso com um meio ambiente saudável; nas relações que se estabelecem com a comunidade local; na participação ativa nos processos de desenvolvimento sustentável de base territorial, regional e nacional; nas relações com os outros movimentos sociais e populares de caráter emancipatório; na preocupação com o bem estar dos trabalhadores e consumidores; e no respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Diante dos princípios descritos acima e os da Aliança Cooperativa Internacional, Silva, Cançado e Ghizoni (2012) buscaram entender os dois movimentos, economia solidária e cooperativismo, a partir de suas possíveis semelhanças e diferenças no Brasil. Os autores observaram forte semelhança entre o cooperativismo e a economia solidária, pois nos dois movimentos há ênfase nos aspectos sociais, econômicos e políticos, por meio dos objetivos comuns e da valorização dos trabalhadores. Identificaram, também, uma grande proximidade, sobretudo no

princípio cooperativista da Intercooperação, que obteve uma completa aproximação com os princípios da economia solidária, enquanto que o princípio da Autogestão teve compatibilidade de 90% com os princípios do cooperativismo. Por outro lado, o princípio cooperativista que menos se aproximou dos princípios da economia solidária foi o da Autonomia e Independência, que obteve 58% de compatibilidade. Os princípios da Dimensão Econômica e da Solidariedade, relativos à economia solidária atingiram 71% de relação (Silva, Cançado & Ghizoni, 2012, p. 21).

Apesar das semelhanças entre os princípios do cooperativismo e da economia solidária, há também controvérsias quanto à forma como as cooperativas se constituem e se organizam bem como há divergências sobre as visões de homem e mundo, além das fragilidades conceituais.

Cançado (2005) identificou três abordagens para o conceito de economia solidária. Na primeira, a economia solidária é considerada *um outro modo de vida* e é representada por Marcus Arruda. A segunda considera a economia solidária como *uma alternativa ao modo de produção vigente, gerando trabalho e renda. É também uma ação pública de inclusão social, que engloba diversas práticas econômicas e sociais*, e é representada por Paul Singer. A terceira abordagem é representada por Coraggio e Gaiger, “caracteriza a economia solidária como uma alternativa aos setores populares, com a organização associativa dos trabalhadores

sendo uma saída para ‘sobreviver ao neoliberalismo’” (Cançado, 2005, p. 2). A economia solidária é vista nesta terceira abordagem como uma forma de os trabalhadores direcionarem em seu benefício à capacidade de trabalho que possuem.

Observa-se que as abordagens são muito semelhantes. É importante salientar que a segunda tem influência direta sobre as políticas públicas implantadas no Brasil, pois seu representante ocupa a cadeira de Secretário da SENAES desde sua criação em 2003. Esta Secretaria é responsável por implantar o Programa de Economia Solidária no Brasil. Quando o olhar se volta para as práticas existentes no Brasil, como a que será discutida nesta tese, encontra-se um predomínio da terceira abordagem. Observou-se na prática da Clínica da Cooperação com catadores de materiais recicláveis que empreendimentos de economia solidária, como a Associação estudada, se constituem num modo de organização do trabalho: com atividades econômicas e sociais que rompem, ou buscam romper, a todo o momento, com as relações de poder impostas pelo modo de produção capitalista.

Acrescentar-se-ia uma quarta abordagem: de Faria (2009), que faz crítica à economia solidária difundida pela SENAES, aproximando-se da terceira. Para este autor, a definição de economia solidária difundida pelo Governo Federal através da SENAES como um jeito diferente de produzir, vender, comprar, trocar o que for preciso para sobreviver, sem que haja exploração entre os trabalhadores nem alguém levando vantagem, e sem tampouco causar destruição ao meio ambiente, é uma forma de “abrigar sob uma mesma denominação todos os tipos de organizações legalmente não capitalistas” (Faria, 2009, p. 167).

As formas de trabalho associado, designadas cooperativas; associações comunitárias de produção; empresas autogestionárias ou recuperadas; redes de produção; comercialização e consumo; e grupos informais e clubes de trocas são abarcadas pela SENAES com a terminologia Empreendimentos Econômicos Solidários (EES). Para Faria (2009), este agrupamento sob uma única denominação é uma forma de aproveitamento de práticas diferentes e não uma teoria com rigor conceitual. Assim, tece crítica sobre a fragilidade conceitual da economia solidária. Para o autor, não há como a economia solidária ser outro modo de produção dentro do próprio sistema capitalista, como também defende Singer (2003) na segunda vertente descrita anteriormente.

Em concordância com Faria (2009), observou-se na prática Clínica que é a fragilidade financeira dos catadores que os faz participarem da Associação para terem acesso a trabalho e renda, e não o fato de ser um empreendimento econômico solidário ou de terem eles o desejo de construir um trabalho emancipado ou um modo de produção alternativo, como pontua o autor.

Neste contexto de diversidade teórica e, conseqüentemente, metodológica para as vivências de produção associada, serão apresentados, a seguir, alguns estudos empíricos que tratam o desafio da inclusão social pelo trabalho associado. Antes, porém, partilha-se da compreensão que Borges (2004) tem sobre inclusão social. Para a autora, incluir socialmente é uma

atitude política diante das desigualdades e injustiças sociais, voltada para a instituição de espaços de comunicação, realização e participação na sociedade de pessoas, grupos e comunidades que, em função de circunstâncias históricas, são privados dos seus direitos e impedidos de se realizarem como cidadãos (Borges, 2004, p. 01).

Uma experiência de inclusão social de trabalhadores informais foi implantada pelo Poder Público de Belo Horizonte com carroceiros – trabalhadores desempregados que viviam da catação de entulhos (restos de obras) na gestão dos resíduos da construção civil. Com esta ação integradora, proporcionou-se geração de trabalho e renda a esses cidadãos por meio da fabricação e venda de artefatos de concreto produzidos com a reciclagem dos resíduos da construção civil. A experiência resgatou a autoestima e contribuiu para a conscientização ambiental do grupo de carroceiros, uma vez que, anteriormente a esta iniciativa da Prefeitura, os entulhos eram descartados em locais inadequados, promovendo a degradação ambiental e o desperdício de materiais que poderiam ser reaproveitados (Silva & Brito, 2006).

Na Bahia são sete projetos de inclusão social realizados pelo Instituto de Economia Solidária (IES) entre os anos de 2006 e 2008. As experiências, publicadas por Cançado, Nascimento e Gonçalves (2008), serão relatadas a seguir. O primeiro Projeto, intitulado ‘Economia Solidária, Criando Redes de Solidariedade’, mobilizou diferentes grupos produtivos de Salvador e Camaçari e atuou na organização social e inclusão produtiva de 1.100 famílias. Foi adotada a metodologia de educação pelo crédito, desenvolvida e validada pelo IES, que tem por objetivo estimular a afirmação da identidade, aumentar a autoestima e desenvolver o espírito de solidariedade e coletividade entre os participantes. Há a crença no protagonismo e empoderamento dos trabalhadores, que acabam sendo parceiros do Projeto e não simples expectadores.

O segundo Projeto desenvolvido pelo IES foi o ‘Banco do Povo’, em 2006. Foram mobilizados 60 grupos produtivos por meio da metodologia de educação pelo crédito, atingindo 1.013 trabalhadores de Camaçari. Foi realizada a inclusão social de trabalhadores individuais e de grupos em processo de organização sócio-produtiva através de ações de cooperação e solidariedade e tendo o crédito como estratégia de organização social e

melhoria da renda.

‘Pescando Letras’ foi outro Projeto relatado por Cançado, Nascimento e Gonçalves (2008). Realizado em parceria com a Secretaria Nacional de Aquicultura e Pesca, por meio da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca do Estado da Bahia, no ano de 2006, ampliou o direito de acesso à alfabetização dos jovens e adultos pescadores(as) de 12 municípios baianos.

Em 2007, o Projeto ‘Cidadania e arte’ em Camamu capacitou 100 adolescentes em situação de risco pessoal e social. Famílias e jovens foram mobilizados e sensibilizados em duas etapas. A primeira aconteceu por meio de oficinas educativas trabalhando temas como: autoestima, identidade, comunicação, ética, cidadania, saúde, vulnerabilidade, gênero, sexualidade, meio ambiente e projeto de vida, com o intuito de contribuir com a formação do sujeito para viver em sociedade, coletivamente. A segunda, com oficinas profissionalizantes em diversas áreas objetivava inserir os jovens no setor produtivo.

O Projeto ‘Economia Solidária, autogestão e inclusão social’, também uma iniciativa do Instituto de Economia Solidária (IES), foi conduzido nas cidades de Camaçari e Nazaré entre abril de 2007 e março de 2008 com o objetivo fomentar a criação de grupos produtivos. Foi realizada a inclusão produtiva de 300 famílias, por meio da metodologia de educação pelo crédito. Também foi feito um direcionamento para o crédito produtivo a partir da construção de planos de negócios dentro da perspectiva da economia solidária.

Por fim, o sétimo Projeto citado pelos autores, denominado ‘Fórum Social do Baixo Sul’, objetivou a articulação das comunidades que vivem no território do Baixo Sul (8 municípios). A proposta foi a construção de uma agenda comum envolvendo os diversos segmentos da comunidade como forma de enfrentar as desigualdades sociais. Um fórum foi criado como espaço democrático e participativo, onde todos puderam discutir, propor, construir e implementar políticas públicas voltadas ao Baixo Sul.

Outro estudo que se deseja citar envolveu pesquisa e não intervenção, como nos casos descritos acima. Realizado por Morrone e Mendes (2003), teve trabalhadores informais donos de barracas em uma feira de produtos importados no Distrito Federal como categoria estudada. As pesquisadoras verificaram que o trabalho executado por estes sujeitos, inicialmente como uma alternativa ao desemprego, à sobrevivência e como possibilidade de liberdade de trabalharem sem patrões, é também um indicador de saúde, mesmo que vivenciem sofrimento nas relações sócio-profissionais, como relataram. O equilíbrio psíquico acontece no exercício da ocupação. Assim, incluídos no mundo do trabalho, realizam-se psicológica e socialmente, demonstrando a potência que o trabalho possui como promotor da

inclusão social.

Uma cooperativa de artesanato composta por pessoas com e sem deficiência se estruturou em 2000 com base no pressuposto de produzir artesanato de qualidade para comercialização e não simplesmente vender o produto porque foi feito por deficientes. Segundo Ghirardi (2004), a cooperativa não queria perpetuar a experiência de alguns integrantes que se escondiam atrás de produtos mal feitos, mas que, por serem deficientes, conseguiam vender. Estes continuavam vivendo à margem da sociedade, pois práticas instituídas desta forma não implicam mudança nos sujeitos. Assim, a cooperativa acabava produzindo mais do que artesanato, produzia uma intervenção social de alta complexidade, de impacto e de transformação na vida daquelas pessoas.

A intervenção que se propõe é, portanto *social*, visando à *inclusão* pautada por uma *relação social* que implica tanto a ação do sujeito em direção ao coletivo, quanto do coletivo em direção ao sujeito, uma vez que o lugar socialmente ocupado pela pessoa com deficiência decorre não só de suas eventuais limitações, mas também de uma dificuldade ou, se preferirmos de uma impermeabilidade social em relação ao diverso (Ghirardi, 2004, p. 51).

A inclusão social pelo trabalho, na perspectiva da economia solidária, é também partilhada por trabalhadores da saúde mental que vivem o processo da reforma psiquiátrica brasileira. Em 2004, os Ministérios da Saúde e do Trabalho se articularam para realizar a Oficina de Experiências de Geração de Renda e Trabalho de Usuários de Serviços de Saúde Mental (Brasil, 2005), a qual culminou na Portaria Interministerial número 353/2005 que instituiu o Grupo de Trabalho Saúde Mental e Economia Solidária. É o intuito desta parceria que a emancipação aconteça com os usuários dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPs) e que, por meio dos empreendimentos solidários, estas pessoas com transtornos mentais possam ser incluídas no mundo do trabalho.

Usuários de um CAPs do interior de São Paulo e suas famílias criaram um empreendimento solidário de artesanato em que participavam 31 usuários. Filizola, Teixeira, Milioni e Pavanini (2011) apresentam resultados do estudo com estes trabalhadores e suas famílias observando que os participantes “reconhecem a importância do trabalho como espaço de criação de sentidos e novas relações” (Filizola *et al.*, 2011, p. 418).

Um grupo de pesquisadores no Estado de São Paulo vinculados à Pontifícia Universidade Católica (PUC) atuou em projetos relacionados à geração de trabalho e renda com o intuito de colaborar com a diminuição da taxa de mortalidade dos empreendimentos coletivos solidários, desenvolver metodologias de trabalho voltadas ao acompanhamento de

grupos e oferecer formação para os trabalhadores. O sucesso do Projeto intitulado ‘Inclusão Social Urbana – Nós Do Centro’ é pontuado pelos autores, sobretudo no que tange ao comprometimento, ao desempenho dos técnicos, e às parcerias com a comunidade e com fundações que foram construídas no percurso. A partir da prática com grupos vulneráveis, observaram também que as noções de tempo, confiança e trabalho precisavam sofrer adaptações, e que era preciso repensar formas de acesso ao microcrédito, mecanismos de mobilização social e manutenção dos vínculos. Para tal, novas metodologias precisavam ser construídas e catalogadas para abarcar a múltipla realidade brasileira (Furtado, Matsumoto, Lima & Mello, 2009).

No sul do país há também uma experiência a ser descrita: uma iniciativa da prefeitura de Porto Alegre através do Projeto de economia popular solidária com mulheres artesãs que viviam excluídas do mundo do trabalho. Antes de ingressarem na economia solidária, elas haviam tentado encontrar emprego formal, com carteira assinada, mas sem sucesso devido a sua pouca escolaridade e idade avançada (a média entre elas era de 40 anos). As autoras do estudo ressaltam que o documento profissional era muito importante para estas artesãs, uma forma de inclusão formal no mundo do trabalho. Assim, buscavam se capacitar para ter a carteira de artesã – um documento que, mais do que emprego, propiciava o *status* de profissional. No caso destas mulheres artesãs, a economia popular solidária era mais do que uma solução de geração de renda, era também uma forma de socialização, uma nova menção social e profissionalizante. Desta maneira, diminuíram as formas de exclusão que sofriam anteriormente pelo sistema capitalista (Ferraz & Cavedon, 2008).

A inclusão social também foi percebida nos estudos de Sousa e Mendes (2006) com catadores de materiais recicláveis do Distrito Federal. Neste caso, o trabalho como catador, mesmo em condições de extrema pobreza e vulnerabilidade social, é atrelado a uma identidade profissional. Os catadores estudados pelas autoras afirmam que é melhor ser catador do que vagabundo; assim, ter um trabalho parece ser um fator de estabilização psíquica e promotor de saúde entre os catadores.

Finalizando este Capítulo e entrelaçando-o com o próximo, é destaque a história de vida de Vicentina, com 60 anos na época dos estudos de Carvalho (2008). Inicialmente, Vicentina era uma bancária, que, seduzida pelo Plano de Demissão Voluntária (PDV) de um banco público, tornou-se desempregada. Após inúmeras tentativas para driblar a falta de um trabalho fixo, com carteira assinada, tornou-se catadora de materiais recicláveis. Levava sua filha consigo, e ambas se juntaram a uma cooperativa em Assis, SP. Sua história de vida é relatada num vídeo, que acabou premiado no Festival de Gramado-RS de 2003 (Carvalho,

2008).

Neste movimento de se incluir pela exclusão, compreende-se a dialética do processo que pode ser observado com a Vicentina, mas também com outros catadores de materiais recicláveis que, rechaçados do mercado de trabalho pelos mais diversos motivos, encontram na coleta dos materiais que podem ser reaproveitados pela indústria de transformação a sua vida, mesmo desprovida de qualquer amparo legal (Medeiros & Macêdo, 2006).

A inclusão social e o resgate da cidadania de catadores de materiais recicláveis merecem ser destacados neste Capítulo, pois se trata do público alvo com que a Clínica Psicodinâmica da Cooperação, objeto desta tese, foi realizada. Assim, conclui-se este Capítulo apresentando esta experiência com catadores de Mesquita, Baixada Fluminense, Rio de Janeiro. A cooperativa de reciclagem é formada por 19 catadores que vivem na linha de pobreza ou abaixo dela. A maioria dos cooperados são mulheres. A cooperativa é um espaço de resistência, de luta, de reinvenção destes trabalhadores frente às agruras do capital. É neste espaço coletivo, ligado ao movimento da economia solidária, cooperando uns com os outros, buscando fortalecer as ações educativas não formais, que eles encontram forças para superar a situação de desemprego e exclusão. Após a análise do trabalho destes catadores, vinculados a uma cooperativa, os autores concluem que as experiências e relações deste estudo demonstram a “relevância dos processos associativos populares de geração de trabalho e renda como contraponto à crise do mundo do trabalho e à crise socioambiental, vislumbrando outras formas de pensar as relações entre trabalho, natureza e educação” (Santos & Deluiz, 2009, p. 349).

Este Capítulo, que explicita as transformações ocorridas no mundo do trabalho, com destaque para a precarização e exclusão social em que vive boa parte da população marginalizada pela falta de escolarização, pobreza e idade avançada, como relatam Santos e Deluiz (2009), é oportuno para compreender o mundo em que vivem os catadores de materiais recicláveis. Como o seu ofício e a sua vida se constituem a partir daquilo que boa parcela da população rejeita, joga fora, põe no lixo, para se livrar, não ver, e tão pouco se responsabilizar pelo que será feito daquele material. Viver do descarte dos outros, fazer um trabalho limpo em meio à sujeira dos restos das lixeiras, é o trabalho que será relatado no Capítulo que se segue.

CAPÍTULO 2. O TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS NO BRASIL

*“Há quem diga olê, olê, olê, olá,
Catador de norte a sul e de acolá,
Nesta marcha sem parar,
Caminhar é resistir,
E se unir é um reciclar.”*
Hino Nacional dos Catadores

Os estudos aqui apresentados permitirão ao leitor uma visão panorâmica da realidade do trabalho vivenciado cotidianamente pelos catadores de materiais recicláveis. Fazeres muitas vezes desconhecidos da maioria da população que produz o material gerador da sobrevivência dessas pessoas.

Buscou-se intercalar as definições constantes na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (2011) com a literatura sobre catadores disponível na Biblioteca Virtual em Saúde (www.bvs-psi.org.br). Escolheu-se esta base por englobar outras importantes bases de pesquisa, tais como PePSIC, SciELO, Portal de Revistas da USP, LILACS e BVS Saúde. Apesar de ser um Capítulo teórico, contém estudos empíricos, e, por isso optou-se por trazer alguns dados da Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA), campo dos estudos desta tese. E, incluiu-se fotos para tornar mais claro os aspectos diretamente relacionados ao trabalho dos catadores, oferecendo a visualização dos detalhes da atividade.

A ocupação de catadores de materiais recicláveis existe no Brasil, de maneira informal, há mais de cinquenta anos; porém, desde 2002 integra o Código Brasileiro de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego, com a denominação da família ocupacional dos catadores de materiais recicláveis (Sousa & Mendes, 2006). Estima-se que o número de catadores de materiais recicláveis no Brasil seja de aproximadamente quinhentos mil, sendo dois terços no Estado de São Paulo (Medeiros & Macêdo, 2006).

Material reciclável e lixo são muitas vezes confundidos; assim, vale destacar que lixo – considerado por muitas pessoas como aquilo que não presta – é constituído por uma parcela de 40% de materiais recicláveis. Dessa forma, nem tudo que vai para o lixo “não presta” de fato. Material reciclável ou reutilizável é um resíduo sólido que constitui interesse de transformação que tem mercado ou operação que viabiliza sua modificação (Gonçalves, 2003). É nesta transmutação do lixo em mercadoria que entra o personagem central deste Capítulo, o catador (que é também separador, prensador, vendedor, articulador,

conscientizador) de materiais recicláveis. Mas, como afirmam Santos e Silva (2009), historicamente, o lixo foi tratado pejorativamente como algo a ser expurgado de dentro das casas, comércios e indústrias, pois um “alguém” passará para retirá-lo da frente dos nossos olhos. Assim, ao se ‘livrar’ do lixo, reforça-se a sensação de repulsa nas pessoas, afirmam os autores. Fatos assim só contribuem para a vulnerabilidade em que estes trabalhadores se encontram.

Embora haja esta diferença, catadores de materiais recicláveis ainda são confundidos com catadores de lixo, sobretudo pelos meios de comunicação, constituindo-se, assim, numa bandeira dos catadores afirmarem sua identidade como catadores de materiais que podem ser transformados, reciclados, reaproveitados, com um importante papel de agente ambiental na sociedade, embora pouco valorizado pelo Poder Público (Feitosa, 2011).

Para a CBO (2011), os trabalhadores da coleta e seleção de material reciclável são responsáveis por coletar o que é reciclável e reaproveitável, selecionar, preparar o material para expedição e vender, além de realizar a manutenção do ambiente e dos equipamentos de trabalho, divulgar o trabalho de reciclagem, administrar o trabalho e cuidar da sua própria segurança e da segurança do grupo.

Trabalham na atividade da catação tanto homens quanto mulheres. Baffi (2008) e Bortoli (2009), no entanto, ressaltam que há um predomínio de mulheres na atividade ao passo que Jesus *et al.* (2012) e Severo (2008) observaram maior número de homens. Um diferencial é trazido por Porto, Juncá, Gonçalves e Filhote (2004), que perceberam maior número de homens atuando na rampa do lixão (fazendo a coleta logo após o caminhão despejar o lixo) enquanto no trabalho dentro do galpão da cooperativa 71% são mulheres. O autor cita que esta diferenciação sexual que se dá pelo local de trabalho é definida pelos próprios catadores, que consideram o trabalho da rampa mais pesado, e por isso, há mais homens na tarefa.

Quando o assunto é moradia, os estudos de Baffi (2008), Bortoli (2009), Jesus *et al.* (2012), Severo (2008) e Porto *et al.* (2004) afirmam que a maioria desses trabalhadores possui residência própria ou cedida, algumas resultantes de invasões e em condições de degradação, mas nenhum destes autores faz referência a catadores que moram na rua.

Destaca-se que, mais do que fazer parte de uma classificação ocupacional, é importante que o catador se reconheça como tal, num trabalho que faça sentido, onde ele seja o protagonista, fazendo da sua ação a sua própria emancipação, o que pode se tornar mais fácil se o trabalhador estiver atrelado a um coletivo maior. Carvalho (2008) afirma que para o catador tornar-se uma categoria profissional só começa a fazer sentido a partir da organização

do grupo de trabalhadores numa cooperativa ou associação. Pois, segundo a autora, o coletivo configura a união das semelhanças no seu ‘fazer’.

Há diferentes tipos de catadores no Brasil: os *‘trecheiros’*, por exemplo, vivem de cidade em cidade, sem residência fixa, e catam latas de alumínio ou papelões para a venda diária. Assim, têm o seu sustento. Há os *‘catadores de lixão’*, que catam de dia ou de noite nos lixões a céu aberto, fazem seu horário, e catam há muito tempo ou só quando estão sem serviço de obra, pintura etc. Estes também podem ser catadores individuais ou organizados em cooperativas/associações, geralmente moram próximo ao próprio lixão, em condições insalubres. Existem os *‘catadores individuais’*, que, como o nome indica, catam por si, preferem trabalhar independentes, puxam carrinhos, muitas vezes emprestados pelo comprador, que é o sucateiro; a maioria não se vincula a cooperativas ou associações. Por fim, existem os *‘catadores organizados’* em cooperativas ou associações – que geralmente nascem da união dos catadores individuais (Gonçalves, 2003).

Ser catador(a), tornar-se catador(a) é algo intrigante, pois logo se pensa: “O que estas pessoas faziam antes de terem esta ocupação?” Verificou-se tanto na literatura quanto nos dados desta tese que as ocupações podem ser as mais variadas possíveis. Há aposentados, pastores, e vigias com rendas fixas que buscam na catação uma segunda renda. Mas há também trabalhadores que atuavam anteriormente como palhaço de circo, saqueiro (agente de serviços gerais que descarrega sacos de cereais em caminhões), ajudante de pedreiro, serralheiro, caminhoneiro, vendedor, bancário, e doméstica, dentre outros (Carvalho, 2008). Ou até mesmo como pedreiro com carteira assinada, gerente de clube, mecânico, abatedor de frigorífico, dentre outros trabalhos sem vínculos formais, conforme achados de Severo (2008) em estudo realizado em Pelotas-RS. Este mesmo autor ressalta que 44,2% dos catadores de seu estudo só voltaram para a catação devido ao desemprego.

Catadores de Fortaleza têm um perfil semelhante aos descritos acima. Independentemente da idade, relatam ter tido uma infância e adolescência marcadas pela falta tanto de coisas materiais quanto de afeto. Sua escolaridade é baixa, alguns não sabem ler nem escrever, e todos se inseriram no mercado de trabalho muito prematuramente (Maciel *et al.*, 2011).

Severo (2008) resume os perfis dos catadores em dois: os mais velhos, que sofreram com as transformações do mundo do trabalho, sobretudo com a diminuição dos postos de trabalho para pessoas com pouca escolaridade; e os mais jovens que sofrem com o desemprego estrutural e acabam se voltando para atividades informais como a catação de resíduos sólidos.

O que se observa em comum entre os trabalhadores da catação (ou reciclagem, como preferem alguns), independentemente da região do país, é o desemprego, a falta de oportunidade de trabalho com carteira assinada, renda fixa ao final do mês e direitos garantidos por lei. Confirmam estes dados os estudos de Almeida, Elias, Magalhães e Vieira (2009), com catadores de Governador Valadares-MG; de Santos e Silva (2009) com catadores de Fortaleza-CE que sonham ter a carteira assinada; de Medeiros e Macedo (2006) com catadores de Goiânia-GO optantes pela atividade da catação devido à situação de desemprego; e de Porto *et al.* (2004) no Jardim Gramacho-RJ, onde o sonho de ter um emprego com carteira assinada também é relatado por catadores que deixaram “um número sem fim de profissões” para ingressar na catação (Porto *et al.*, 2004, p. 1506).

Ressalta-se que desempregado é o sujeito sem trabalho, embora disponível para exercê-lo, e que está à procura de um emprego. Considera-se população ativa as pessoas entre 15 e 64 anos que trabalham ou que procuram um emprego. São excluídos os aposentados e os estudantes (Cattani, 2000). Eis o perfil da grande maioria dos catadores de materiais recicláveis do país: pobres, negros, desempregados, com pouca ou nenhuma escolarização e idade acima de 40 anos. Confirmam estes dados os estudos de Porto *et al.* (2004), Medeiros e Macedo (2006), Severo (2008), Bortoli (2009) e Sterchile e Batista (2011).

Ao tratar das condições gerais para o exercício da profissão de catador, a CBO (2011) afirma que o trabalho é exercido por profissionais que se organizam de forma autônoma ou em cooperativas e associações e trabalham com a venda de materiais para empresas ou cooperativas de reciclagem. Esta ação pode ser uma armadilha para os próprios catadores, que, por terem o material e necessitarem vendê-lo para as organizações que fazem a transformação do material, muitas vezes, aceitam o valor imposto pelo comprador, que não reflete o valor do seu suor diário na catação, separação, armazenagem e embalagem dos recicláveis.

É fato que as condições de trabalho e de vida dos catadores são precárias e determinam a vulnerabilidade social em que estão inseridos. Maciel *et al.* (2011) observou esta realidade entre os catadores de Fortaleza, afirmando quatro condições para tal: a) severidade das condições de trabalho: pesado, violento, desenvolvido ao ar livre e sujeito a mudanças climáticas, com consequências para a saúde; b) ausência de segurança e higiene do trabalho decorrente da exposição a poluentes e bactérias; c) ínfimas contrapartidas financeiras; d) pouca (ou nenhuma) possibilidade de acesso a benefícios do sistema de saúde, educação e seguridade social.

Tavares (2013) pontua outra questão relativa à forma de trabalho dos catadores. O autor não observou diferença entre os catadores na hora de vender o material, vendem tanto para outros depósitos como para a Associação Engenho do Lixo de Juazeiro do Norte-CE, da qual fazem parte. Vales (adiantamentos), almoços, lanches e festividades são considerados benefícios da Associação, cita Tavares.

Há que se destacar que, apesar de os catadores ainda viverem em condições socialmente vulneráveis, desde a década de 80 tem ocorrido uma valorização destes profissionais, sobretudo pelo viés de seu papel de agentes ambientais num momento de grandes e importantes discussões sobre os cuidados com o meio ambiente. Embora Tavares (2013) saliente que a propagação de uma consciência ambiental entre os catadores da Associação Engenho do Lixo ainda não é efetiva.

Há apenas uns 30 anos, esta ocupação era extremamente desvalorizada, sempre associada a pessoas que viviam nas ruas, sem moradia fixa, ou que viviam nos lixões, com urubus e tratores. Mas como se não bastasse, este profissional também alimentou as lendas urbanas do imaginário infantil de muitos que podem estar lendo este estudo agora. Quem não lembra do “velho das garrafas” ou do temido “homem do saco”? (Dagnino, 2004; Ferraz, Gomes & Busato, 2012).

A CBO (2011) identifica pelo número 5192 os tipos de trabalhadores da coleta e seleção de material reciclável, categorizando-os em três subdivisões: Catador de material reciclável; Seleccionador de material reciclável; e Operador de prensa de material reciclável, descritos a seguir. Embora se saiba que, na prática, nem sempre existem tais subdivisões, como observado por Severo (2008) na cidade Pelotas-RS. Por falta de recursos, organização, ou informação, boa parte dos catadores realiza somente a coleta e a pré-seleção dos recicláveis, deixando de agregar valor aos produtos coletados e inserindo a figura do atravessador como detentor dos meios de produção nesta relação.

No caso dos catadores, nos parece mais adequado falar em “inclusão dependente”, para evidenciar que as condições econômicas, sociais, culturais e subjetivas na qual estão inseridos são resultados de um modelo de desenvolvimento econômico e não uma falha do mesmo. Ou seja, a informalidade, a precarização das relações de trabalho, os baixos rendimentos são fatores que contribuem para a lucratividade dos atravessadores, donos dos depósitos, usinas de beneficiamento e fábricas que trabalham com reciclagem (Tavares, 2013, p. 123).

É considerado **catador de material reciclável** todo catador de ferro-velho; catador de papel e papelão; catador de sucata; catador de vasilhames de plástico, de vidro ou de papelão; e enfardador de sucata, com trabalho realizado em cooperativas ou associações. Mas há

também os catadores individuais e os sucateiros. Os catadores individuais vendem os materiais coletados para associações, cooperativas ou sucateiros. Geralmente, escolhem o melhor preço, sem vínculos pessoais ou profissionais. Os sucateiros agem como pequenos empresários, sem nenhuma relação com os movimentos cooperativistas ou da economia solidária (CBO, 2011).

Cabe aos catadores puxar carroça, carrinho; conduzir carroça de tração animal; conduzir veículo (perua, caminhão); estabelecer roteiro de coleta; coletar material nos pontos de coleta; procurar material nas caçambas de rua; fornecer recipientes para coleta (*bags*, contêineres, dentre outros); identificar pontos de coleta; acondicionar os materiais em carrinhos, carroças, caminhões ou peruas (CBO, 2011).

A seguir, algumas imagens dos meios de transporte dos materiais recicláveis utilizados pelos catadores. Ressalta-se que entre os catadores da ASCAMPA não há utilização de veículos com tração animal, nem motorizado.



Figura 1. Carrinhos e bicicleta utilizados pelos catadores da ASCAMPA, em Palmas-TO

Fonte: Arquivo da autora (junho, 2012 e maio, 2013)

Carvalho (2008), ao referir-se ao trabalho dos catadores vinculados a uma cooperativa em Assis-SP, especifica que trabalhar na catação requer dos trabalhadores competência para organizar o seu trabalho. É necessário, segundo a autora, estabelecer roteiro, cronograma de coleta, preparar a carga para o transporte, arrumar o material coletado para armazenagem em casa antes de levá-lo até à sede da Cooperativa. Porém, nem todos os catadores têm esta organização e planejamento. Observa-se, assim, que há diferentes formas de executar o trabalho da catação, sobretudo dada à liberdade de quem cata na rua, ação que a própria ocupação propicia.

Em Fortaleza-CE, são reconhecidas pelo governo estadual e pela prefeitura 16 associações e/ou cooperativas de materiais recicláveis, embora nem todas com as devidas

formalizações legais. Neste caso, os órgãos públicos fornecem: espaços, carrinhos para os catadores fazerem a coleta nas ruas e caminhão para grandes montantes de material. A divisão das tarefas entre estes catadores de Fortaleza se faz entre catar nas ruas ou permanecer nas sedes fazendo as atividades internas de separação, pesagem, enfardamento e venda. Eles trabalham em sistema de rodízio e os ganhos são iguais, independente se trabalhou ou não, se adoeceu ou não (Maciel *et al.*, 2011). Já em Santa Helena-PR, os trabalhadores da Cooperativa Amigos do Meio Ambiente só ganham se trabalharem, num sistema de produtividade individualista e reforçador do sistema capitalista (Sterchile & Batista, 2011). Esta forma de pagamento, conhecida entre os catadores pelo termo “por produção”, onde cada um ganha somente pelo que produz (recolhe, separa, enfarda e vende), foi também observada nos estudos de Severo (2008) e de Velloso (2005).

Sícoli (2007) reconhece a complexidade do contínuo planejamento de trabalho bem como as dificuldades de construção da autogestão para compatibilizar logística e faturamento capazes de atender às expectativas dos cooperados num processo horizontal e saudável. Para esta autora, os trabalhadores conseguem ter atitudes preventivas compatibilizando a agilidade no processo de trabalho com a minimização da sobrecarga e do desgaste dos cooperados. Assim, afirma, alimenta-se a esperança de reorganização do trabalho em favor dos trabalhadores.

Selecionador de material reciclável é a categoria de catadores que separa os materiais recicláveis, as sucatas. Pode também ser denominado de triador de material reciclável e/ou de sucata.

Segundo a CBO (2011), cabe a este grupo de trabalhadores as seguintes responsabilidades: preparar o material para a expedição: ensacar o material (alumínio, plásticos); operar o triturador e realizar manutenção do ambiente e de equipamentos de trabalho; fabricar e fazer a manutenção de carrinhos e/ou carroças; tratar os animais quando for o caso; limpar as instalações da cooperativa ou associação; limpar os recipientes e locais de coleta, a prensa, a balança; e lubrificar e realizar pequenos reparos nos equipamentos.

É importante que divulguem o trabalho de reciclagem; conversem com a população de porta em porta; prestem informações sobre a coleta seletiva e materiais recicláveis; orientem sobre a preservação do meio ambiente; entreguem folhetos e divulguem eventos. Ações desta natureza foram realizadas pelos catadores da ASCAMPA, em Palmas-TO, como descrevem Ghizoni e Cançado (2011).

Compete aos catadores também administrar o trabalho de forma geral, estabelecendo parcerias com empresas, órgãos governamentais e ONGs; comprar suprimentos; negociar

preços; coordenar o trabalho dos cooperados; controlar gastos; prestar contas; definir escalas; contratar serviços de manutenção de equipamentos; promover ajuda aos cooperados mais necessitados; organizar cursos de capacitação para cooperados e seus familiares; e organizar eventos e participar de reuniões, comissões e comitês (CBO, 2011).

Como se pode observar, as atribuições vão muito além do descritor da CBO. Um exemplo de construção de parcerias a ser citado é o caso da Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis de Assis (COOCASSIS), em SP, descrito por Carvalho (2008). Esta nasceu da união de esforços da Caritas do Brasil, entidade da igreja católica que atua com projetos alternativos comunitários, da Incubadora de Cooperativas Populares da Universidade Estadual Paulista (UNESP) de Assis e da Prefeitura Municipal da cidade, por meio da Secretaria de Assistência Social. A própria constituição da COOCASSIS e a sua gestão foram escolhas dos catadores apoiados pelas entidades parceiras. Ações que eram individuais começaram a ser coletivas, no caso deles, começaram pela comercialização em conjunto, ou seja, catavam individualmente, mas vendiam coletivamente, conseguindo agregar mais valor aos recicláveis (Carvalho, 2008).

Outro exemplo que segue esta mesma perspectiva – do individual para o coletivo – foi o projeto de extensão, realizado durante dois anos, por Bortoli (2009), que relata a trajetória do grupo, se articulando, formando uma cooperativa e conquistando a concessão de um prédio público, ato do Poder Público municipal que materializou a existência de um coletivo.

Em Fortaleza, há uma associação que comporta uma rede de catadores do município. Esta é gerida por um coordenador que “participa de reuniões mensais para discussão sobre novos projetos, governamentais ou privados, envolvendo a reciclagem, além de ser o responsável por mediar a transação do material catado para a usina de reciclagem” (Maciel *et al.*, 2011, p. 73).

Mas, neste mesmo município, convivem com as associações e cooperativas os depósitos de sucatas e recicláveis, onde o trabalho é basicamente o mesmo, mas a estrutura é diferente. Estes são compostos por pequenas organizações, onde um empresário do ramo da sucata e material reciclável compra do catador e revende para as usinas de beneficiamento. Este empresário é também conhecido como atravessador. Neste caso de Fortaleza, eles ‘emprestam’ os carrinhos para os catadores individuais em troca da compra do seu material no final do dia. E claro, neste processo de compra, o material já vem separado e embalado, e no preço a ser pago está inserida a taxa do empréstimo do carrinho e local do ‘depósito’ do material, reduzindo mais ainda o valor pago ao catador que fez todo o trabalho (Maciel *et al.*, 2011).

Nestas formas diferentes de gestão, Maciel *et al.*, (2011) avaliam que, para os catadores de Fortaleza-CE participantes do seu estudo, fazer parte de uma associação ou cooperativa lhes confere identidade e acesso a programas governamentais, embora as condições de trabalho sejam praticamente as mesmas. Este aspecto de pertença também é citado entre os catadores da COOCASSIS (Carvalho, 2008).

Os recursos que estes profissionais podem/devem ter para executar seu trabalho, segundo a CBO (2011), são variados e nem sempre representam a realidade das Associações e Cooperativas.

Tabela 1:

Demonstrativo do cenário ideal proposto pela CBO e o cenário real da ASCAMPA quanto a equipamentos para execução do trabalho de catação.

Itens sugeridos pela CBO (2011)	Itens que os catadores da ASCAMPA possuem
Carrinho/carroça	Cada catador tem um carrinho movido à tração humana
Martelo/marreta	Possuem
Machado/machadinha	Possuem
Corda	Possuem
Esteira/mesa de triagem	Receberam em maio/2013
Lona	Receberam uma tenda em março/2013
Uniforme	Receberam em 2012 e 2103 (calça azul e camiseta amarela)
Capa de chuva	Não possuem
Equipamento de Proteção Individual – EPI (luva, óculos, capacete, colete, botas)	Receberam em maio/2013: botas
Trituradora de papel	Não possuem
Carro <i>pallet</i>	Receberam em maio/2013
Prensa de latinhas	Receberam em maio/2013
Prensa de papeis e <i>pets</i>	Uma antiga e uma nova recebida em maio/2103
Jogo de chave	Possuem
Caixinha de primeiros socorros	Não possuem
Diversos: arame/prego, serrote, entalhadeira, arco da serra, alicate, chave de fenda, faca/facão	Possuem alguns

Fonte: Elaboração da autora (maio, 2013).

No caso da ASCAMPA, os catadores não possuem três dos 16 itens sugeridos, sendo que muitos materiais e equipamentos foram adquiridos apenas recentemente (maio/2013), através de recursos da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA), Convênio 663/2010.

É importante que os catadores trabalhem com segurança. Para tal, se faz necessário usar Equipamento de Proteção Individual (EPI); tomar vacinas; realizar exames de saúde periódicos; vestir uniforme e faixa de sinalização cintilante, tipo colete (CBO, 2011). Observa-se, no dia a dia, que o uniforme é muito utilizado entre os catadores da ASCAMPA, mas os EPIs são rejeitados. Nem mesmo as botas, que possuem um solado grosso e feito de material resistente, próprio para ambiente de trabalho com muitos materiais perfuro-cortantes, são usadas.

O uso de camisetas com identificação da cooperativa tinha valor de distintivo para os catadores da COOCASSIS, destaca Carvalho (2008), pois indicava o pertencimento a um grupo, a uma organização. Porém, a autora não faz referência ao uso de EPIs. Em Governador Valadares, uma catadora vinculada a uma associação reclama da falta de assistência médica e da conscientização dos catadores sobre a necessidade do uso de EPIs (Almeida *et al.*, 2009). Em Fortaleza, Santos e Silva (2009) também verificaram que os catadores da usina de reciclagem não fazem uso de EPIs, nem tampouco os catadores cooperativados do Distrito Federal, observadas por Sousa e Mendes (2006). Ao passo que os estudos de Bortoli (2009) pontuam que 62% dos catadores utilizam os EPIs adequadamente, confirmando dados de Porto *et al.* (2004), que observaram o uso de EPIs por quase a totalidade dos catadores do Jardim Gramacho-RJ: 76,7% usam luvas, 74,4% chapéus e 66,2% botas, em menor incidência, usam aventais (6,4%) e máscaras (0,9%), mesmo sendo o local de trabalho um lixão a céu aberto.

Retomando-se à categoria de selecionador de material reciclável, este vai triar o material reciclável e não reciclável por tipo (papel, vidro, ferroso, não-ferroso, plástico) e por qualidade (papel branco, papel plastificado, plástico mole, material fino não ferroso); colocar o material não reciclável em contêineres, latões, sacos, ou outro tipo de armazenagem; anotar todo o material separado; separar doações e descartar rejeitos (lixo não reciclável). Os cliques dos papeis, espirais de cadernos/apostilas e rótulos de embalagens plásticas devem ser retirados, antes de preparar o material para a expedição. Quando pronto o material, a prensa é alimentada, a alavanca acionada e os fardos amarrados (CBO, 2011).

Observa-se que o material utilizado para amarrar os fardos é de plástico, muito provavelmente feito de recicláveis, mas, no caso da ASCAMPA, não é produzido pelos catadores por falta de conhecimento e maquinários. Não se encontrou nos demais estudos

relatos da produção deste material, que é comprado pelas associações e cooperativas ampliando as despesas, pois é material obrigatório para a venda do produto devidamente enfardado e amarrado.

As fotos da Figura 2 mostram o processo realizado com o papelão após a chegada do material a Associações ou Cooperativas. O mesmo é feito com plásticos de garrafas *PET* e latinhas de alumínio, sendo a prensa para latinhas diferente desta demonstrada abaixo.



Figura 2. Processo do papelão: separado, enfardado, e na prensa, pronto para venda

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).

Os plásticos também são enfardados, sobretudo os plásticos moles, como estes mostrados abaixo. À primeira vista, parece que não servem para nada a não ser para poluir o ambiente. Mas após a coleta, separação e enfardamento, estão prontos para serem pesados e vendidos (ou transformados). No mercado, já existem máquinas recuperadoras de plástico – as extrusoras –, que fazem a transformação destes materiais, aglutinando ou picando o plástico, dando-lhes mais valor para a comercialização. No caso da ASCAMPA, não há este equipamento, conseqüentemente, o plástico é vendido apenas enfardado, como mostrado na Figura 3:



Figura 3. Plástico mole coletado, separado, e enfardado

Fonte: Arquivo a autora (maio, 2013).

Na venda do material coletado é necessário acompanhar a pesagem; descarregar caminhão, perua, carrinho, carroça; conferir material; pesar o material reciclável separado; contar vasilhames (retornáveis/reaproveitáveis); colocar material na caçamba e pesar caminhão (CBO, 2011) – procedimento sugerido pela CBO, que nem sempre é seguido. Isso vai depender das condições de espaço, equipamentos e gestão coletiva adotadas pelas associações e cooperativas, como pode ser evidenciado nos estudos a seguir.

Hellwig e Carrion (2007) realizaram estudo de caso em uma das treze associações responsáveis pela triagem de resíduos sólidos do Sistema Integrado de Resíduos Sólidos (GIRS), implantado pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre-RS, em 1989. A análise dos dados revelou, entretanto, um modelo autocrático de gestão e baixo comprometimento dos associados, além do fato de que o trabalho é vivenciado como um meio de sobrevivência como outro qualquer. As relações entre os trabalhadores, por sua vez, são pautadas pela desconfiança e pela competição, fatores que podem estar na origem das elevadas taxas de *turnover* e do baixo índice de produtividade constatados. As autoras concluem reconhecendo a complexidade da reconstrução de laços sociais.

Na COOCASSIS a comercialização preocupava o grupo de catadores, pois não queriam permanecer presos aos mesmos compradores e preços, eles também tinham medo de arriscar com novos compradores, pessoas desconhecidas que poderiam não pagar pelo o material (Carvalho, 2008). A autora ressalta, ainda, que foi necessária a intermediação das assessorias, sobretudo da Incubadora de Cooperativas Populares da UNESP para intermediar as negociações, o que fortaleceu a coragem dos catadores para procurarem melhores preços para os produtos.

A comercialização é uma atividade desafiadora nas organizações de produção associada, sobretudo nas de origem popular, pequenas e com poucos trabalhadores, em sua maioria, desprovidos de capital e escolaridade. Carrion (2009) discute a competição e o conflito em redes de economia solidária a partir da análise do projeto de implantação da Central de Comercialização de Resíduos Sólidos em Porto Alegre-RS. A autora utilizou a teoria dos campos de Bourdieu para compreender as razões do fracasso do projeto que visava implantar uma central coletiva para a comercialização de resíduos sólidos (Cicrs), embora contando com uma extensa lista de apoiadores. Entre os fatores que teriam contribuído para o insucesso da referida proposta é destacada a disputa entre lideranças das duas principais correntes políticas representativas dos trabalhadores do setor de reciclagem. A autora problematiza o conflito de interesses e as disputas de poder: dois temas considerados “tabus” nos estudos sobre redes de economia solidária.

Em contrapartida, tem-se o estudo de Aquino, Castilho Jr e Pires (2009), que propuseram uma organização logística para as associações de catadores de materiais recicláveis de Florianópolis-SC atuarem em rede e efetivarem a comercialização diretamente com as indústrias recicladoras. Agindo em conjunto, as associações conseguiram agregar 32% ao valor dos seus produtos.

A última subdivisão sugerida pela CBO (2011) é a de **operador de prensa de material reciclável**, reconhecido como enfardador de material de sucata, preneiro, ou prensista. Observa-se que esta função pode ser exercida por qualquer catador, uma vez que é necessário saber utilizar o equipamento. O mais difícil nesta tarefa de prensar é o que antecede o trabalho em si: preparar o material a ser prensado. É necessário que os papelões, papel branco, *pet* ou latinhas estejam arrumados e próximos à prensa, o que demanda tempo de trabalho para os catadores. Após o material estar prensado, é necessária força física para sua locomoção. O peso de um fardo de papelão pode variar de 200 a 300 quilos. O *pet*, por sua vez, é mais leve, os fardos têm em média 100 quilos.

As prensas são diferentes, como se observa na Figura 4, mas todas movidas a energia elétrica. A primeira é mais antiga, mas faz o mesmo trabalho da segunda. A terceira é uma prensa específica para latinhas de alumínio.



Figura 4. Prensa fechada, prensa aberta com material dentro já enfardado, e prensa para latinhas de metal

Fonte: Arquivos da autora (maio, 2013).

Ressalta-se que os equipamentos são de extrema importância para o trabalho dos catadores, mas envolvem custos e nem todas as associações e cooperativas os possuem. Abaixo alguns exemplos de equipamentos utilizados pelos catadores da ASCAMPA: carrinho

para carregar os materiais de grande porte já enfardados, caixas ou *big bags*. Carregador de fardos mecânico (carro *pallet*), utilizado para recolher o fardo da prensa e levá-lo até o local onde será armazenado até a venda.



Figura 5. Carregadores mecânicos para materiais de grande porte

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).

Para trabalhar como catador, não há exigência de escolaridade ou formação profissional, o acesso é livre. As cooperativas de trabalhadores ministram vários tipos de treinamento aos seus cooperados, tais como cursos de segurança no trabalho e meio ambiente, dentre outros. Porém, as competências pessoais exigidas para a função são descritas pela CBO (2011): demonstrar prudência, paciência e perseverança; valorizar-se como profissional; demonstrar espírito de prosperidade; contornar situações adversas; trabalhar em equipe; ter pró-atividade, capacidade de improvisar, capacidade de atenção constante e solidariedade.

Estudos de Bortoli (2009) confirmam um perfil de catador pouco escolarizado, 80% não concluíram o ensino fundamental e somente 2% concluíram o ensino médio. Mas a possibilidade de cursos via cooperativa é uma realidade no grupo estudado por este autor. Ele cita que o mesmo local usado para receber, separar, armazenar e expedir os materiais, é também um centro de referência para os catadores, constituindo-se num espaço de formação e capacitação, como a CBO precisou.

Cursos específicos para novos associados, sobretudo para conhecer o trabalho com reciclagem e o estatuto da associação, com duração de três meses, é regra numa organização de catadores de Belo Horizonte-MG, citada por Velloso (2005). Nesta mesma associação, cita o autor que há cursos de marcenaria para adolescentes aprenderem a recuperar móveis

descartados no lixo. E no mesmo espaço, são construídos os carrinhos que os catadores utilizam para coleta nas ruas.

O trabalho de coleta dos materiais recicláveis é exercido em horários variados e céu aberto, podendo ser em lixões, em vias públicas, ou diretamente em comércios, empresas ou órgãos públicos, que podem fazer acordos informais com alguns catadores, associações ou cooperativas.

Ressalta-se que o trabalho em lixões é degradante e tende a ser eliminado. No caso de Palmas-TO, onde esta pesquisa foi realizada, não há lixão e sim um aterro sanitário cercado, não sendo permitida a entrada de pessoas estranhas no local. Isso se deve ao fato de o município ser novo: a construção da cidade propriamente dita começou dia 20 de maio de 1989, sete meses após a criação do estado do Tocantins. Portanto, tal cenário não reflete a realidade brasileira.

As imagens nas Figuras 6 e 7 demonstram a diferença entre aterros sanitários (onde o terreno foi preparado previamente, com o nivelamento de terra e selamento da base, para receber os resíduos sólidos) e lixões (depósito de resíduos sólidos sem nenhum tratamento).



Figura 6. Aterro Sanitário de Palmas/TO
Fonte: ASCOP <http://portal.palmas.to.gov.br/>



Figura 7. Lixão anônimo
Fonte: <http://www.politicabrasileira.com.br/wp-content/uploads/2012/09/lixao-318x230.jpg>

O trabalho da coleta nas ruas, em tese, deve ser feito pelo Poder Público municipal; porém, nem sempre acontece de forma ordenada. De qualquer modo, o trabalhador é exposto a variações climáticas, riscos de acidente na manipulação do material, acidentes de trânsito e, muitas vezes, à violência urbana. Confirmam estas informações estudos de Ferraz, Gomes e Busato (2012). Nas cooperativas e associações surgem especializações do trabalho que tendem a aumentar o número de postos de trabalho, como os de selecionador, triador, enfardador de sucatas e operador de prensa (CBO, 2011), todos com riscos à saúde dos

trabalhadores, mas nem sempre reconhecidos pelos catadores. Sousa e Mendes (2006) e Porto *et al.* (2004) observaram que os catadores negam a relação direta entre trabalho e saúde. O segundo autor expõe, ainda, os seguintes dados: 71,7% reconhecem os riscos no local de trabalho, mas somente 47,5% acham que estes riscos podem causar problemas de saúde.

Como o acidente mais grave envolvendo catadores e dono de ferro-velho, pode-se citar a tragédia do acidente radioativo com o césio 137 em Goiânia-GO em 17 de setembro de 1987. Dois sucateiros recolheram de um antigo instituto de radiologia em ruínas uma peça de aproximadamente 100 kg e venderam-na para um dono de ferro-velho que, por sua vez, pediu aos seus funcionários para desmontarem a peça, os quais, a marretadas, descobriram a capsula de Césio 137. Ofuscados e seduzidos pelo brilho, repassaram as partículas em pó ou pedras para familiares, vizinhos, amigos. O resultado foi 244 pessoas contaminadas e quatro mortes logo após o contato com o produto: a mulher e uma sobrinha do dono do ferro-velho e os dois funcionários que desmontaram a peça. Estima-se que 6 mil pessoas foram atingidas pela tragédia, além de muitas outras mortes, em decorrência do acidente, mas não reconhecidas pelo Estado (Velloso, 2010; Vieira, 2013).

Retomando a forma como a coleta seletiva é realizada, cita-se o exemplo de Fortaleza-CE, onde a coleta do lixo domiciliar é de responsabilidade de uma concessionária. Esta dispõe de sistema computacional de geração e otimização de rotas; computadores de bordo para realizar o monitoramento dos veículos; equipamentos de limpeza e higienização de containers; projetos de containerização para aumentar a produtividade e veículos compactadores e microcoletores para coleta de resíduos sólidos em locais de difícil acesso (Santos & Silva, 2009). Como se observa, há um grande investimento em equipamentos, sobretudo de controles, mas não há relatos, neste caso, de investimentos no ser humano que faz este trabalho, seja ele o motorista, o gari, o lixeiro ou o catador. O que se percebe neste estudo em Fortaleza é que depois de toda esta coleta e limpeza pela concessionária, todo o material vai parar numa usina de reciclagem onde estão trabalhadores em condições precárias, separando os materiais de maior valor para venda aos deposeiros (ou atravessadores, sucateiros), sem nenhum senso de coletividade como já relatado em outros estudos, tais como de Carvalho (2008).

No município de Santa Helena-PR, segundo Sterchile e Batista (2011), a coleta é feita duas vezes por semana no perímetro urbano. Desde 2004, este material é levado para uma usina de beneficiamento de resíduos sólidos, criada pelo Poder Público municipal em parceria com a empresa Itaipú Binacional. O movimento partiu da gestão municipal, que agregou os

catadores individuais já existentes na cidade. Em 2006, alguns destes catadores criaram a Cooperativa de Agentes Ambientais de Santa Helena “Amigos do Meio Ambiente”.

A mesma situação relatada por Santos e Silva (2009) é encontrada neste estudo de Sterchile e Batista (2011), com um agravante, a cooperativa de Santa Helena, não atende aos princípios do cooperativismo (tratados no Capítulo 1 desta tese), nem aos desejos dos catadores. O que se configura, de fato, é uma cooperfraude, criada para explorar a força de trabalho de uma população excluída, sem escolaridade e com idade avançada, devidamente legitimada pela gestão municipal. Esta, por sua vez, poupa recursos públicos se beneficiando do serviço dos catadores, que fazem a limpeza urbana destes resíduos sólidos sem gerar custos ou vínculos trabalhistas (Sterchile & Batista, 2011).

Os locais de trabalho dos recicladores devem ser galpões fechados; porém, não é a realidade de todos os catadores.



Figura 8. Espaço de trabalho numa cooperativa

Fonte: <http://econexos.com.br/wp-content/uploads/2011/09/catadores.jpg>



Figura 9. Sede da ASCAMPA até janeiro 2013 – Palmas-TO

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2011).

Como exemplo, cita-se o caso dos catadores de uma usina de reciclagem em Fortaleza (Santos & Silva, 2009). Lá os catadores esperam o material reciclável chegar até as esteiras, onde fazem a separação por tipos, como exemplificado na foto acima, bem diferente da realidade encontrada na ASCAMPA. No entanto, ressalta-se que esperar o material no galpão, sem ir para as ruas, não é melhoria de condições de trabalho. Nestes espaços, há também relatos de falta de dignidade e muito preconceito, como descrevem Santos e Silva (2009), além de péssimas condições de trabalho, e muita exploração do trabalho dos catadores.

Observa-se que o trabalho feito em esteiras, bem comum em espaços para separação de materiais recicláveis, é uma reprodução do sistema taylorista/fordista. Pois é a esteira que

vai determinar o ritmo de trabalho e o posicionamento dos catadores/separadores, assim, reforça-se o domínio de somente uma etapa do processo produtivo (Sterchile & Batista, 2011). Ação que contribui para a difícil emancipação desta parcela da população.

O trabalho do catador, seja ele apenas selecionador ou prensador também, é, na verdade, sobreviver daquilo que cada um de nós coloca na lixeira das nossas casas. Assim, é importante que o Poder Público invista em projetos de reciclagem. Ensinar a população a fazer a separação do material e, dessa forma, criar uma consciência sobre os cuidados e a forma como se descarta é um dever das prefeituras assim como promover a coleta dos materiais recicláveis para reaproveitamentos.

A reciclagem precisa ser ecológica, pois deve contemplar os aspectos ambientais, sociais e econômicos no seu desenvolvimento. Neste sentido, a alternativa nos grandes centros pode ser as Cooperativas ou Associações de Catadores, aliadas a uma política pública com diretrizes que mantenham firmes o objetivo da sustentabilidade para o nosso planeta através da coleta seletiva (Gonçalves, 2003).

Ressalta-se que em 02 de agosto de 2010, após mais de vinte anos em tramitação, entrou em vigor a Lei N° 12.305, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, cria o Comitê Interministerial da Política Nacional de Resíduos Sólidos e o Comitê Orientador para a Implantação dos Sistemas de Logística Reversa (Brasil, 2010; Feitosa, 2011). Esta Lei estabelece prazos para que estados e municípios brasileiros elaborem seus planos de gestão de resíduos sólidos com a colaboração dos catadores. Gonçalves (2003) chama a atenção para a forma como a coleta seletiva vem sendo implantada nos municípios – observa-se que, em muitos casos, os catadores são mantidos à margem deste sistema, que não contempla, assim, o aspecto social da tríade ambiental, social e econômico que a atividade requer.

Os dados de 2008 confirmam a citação acima, demonstrando haver 994 municípios brasileiros (18%) com coleta seletiva implantada. Destes, 66% firmaram parceria com os catadores de materiais recicláveis (Besen, 2011). Um agravante a este dado é ainda a forma precária da parceria, pois, apesar de os catadores fazerem um serviço de limpeza urbana e pública, não são remunerados para tal.

Cooperativas de Assis-SP, já em 2008, antes mesmo da Lei supracitada que institui a política nacional de resíduos sólidos, já eram parceiras da prefeitura na elaboração da política municipal para gestão dos resíduos, mostrando que é possível sim uma política inclusiva que resgate a dignidade humana (Carvalho, 2008).

No estado do Tocantins, onde a pesquisa de campo foi realizada, até o atual momento (maio/2013), nem o plano estadual de destinação dos resíduos sólidos nem tampouco os

planos municipais foram desenvolvidos. O que vem acontecendo na capital do estado, Palmas, é uma coleta seletiva piloto em duas quadras (404 e 904 Sul) desde julho de 2011 (Portal Cleber Toledo, 2011). Em 2013, após a mudança na gestão pública municipal, este projeto vem sofrendo mudanças; porém, ainda desconhecidas pelos catadores. Destaca-se que esta não é uma realidade somente de Palmas; em Fortaleza-CE, as ações de coleta seletiva acontecem de forma isolada e sem a participação efetiva da Prefeitura, o que só faz potencializar as práticas assistencialistas e mantenedoras dos catadores nas ruas, fazendo um serviço público de graça (Feitosa, 2011).

Para constar o atraso na implementação dessas políticas no Brasil, destaca-se que a coleta seletiva começou nos Estados Unidos no início do século 20; depois, chegou à Alemanha e disseminou-se por toda a Europa, sendo que na Itália iniciou-se, oficialmente, em 1941 devido às dificuldades com a guerra. O Japão, por sua vez, é o líder da reciclagem no mundo (Calderoni, 2003).

Durante o estágio sanduíche realizado na Bélgica como parte do programa de doutorado desta autora, pode-se verificar a cultura da separação do material reciclável, impregnada na população. Algo que no Brasil ainda está distante de se vivenciar, como cita Severo (2008), no caso da relação entre condôminos e catadores. Geralmente, os moradores não sabem como separar o material e, assim, esperam que o catador leve tudo o que está depositado ali, quando o catador só leva o que tem valor para comercialização, cria-se uma tensão entre moradores e catadores, que são tratados como lixeiros.

A seguir, algumas imagens para ilustrar o sistema de separação de materiais recicláveis, observado em algumas cidades da Bélgica, França e Alemanha.

Em Wavre, Bélgica:



Figura 10. Gaveta na cozinha de residência, com separadores para lixo orgânico, papel e lixo comum

Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).



Figura 11. Porta vasilhames para vidros verdes e brancos, dispostos em locais públicos

Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).

Em Freiburg, Alemanha:



Figura 12. Coletor de roupas, disposto em via pública

Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).



Figura 13. Coletor de vidros brancos (ao lado do coletor de roupas e dos coletores de vidros verdes), dispostos em via pública

Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).

E em Munique, Alemanha, este equipamento é diferente, pois está dentro de um supermercado – uma organização privada.



Figura 14. Equipamento para depósito de garrafas plásticas (pet)
Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).



Figura 15. Instruções aos usuários para uso do equipamento ao lado
Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).

Em Paris, França:



Figura 16. Coletor de roupas, disposto em via pública
Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).



Figura 17. Tambor (visto de cima) para acoplar dois sacos de coleta: um para lixo comum e outro para recicláveis
Fonte: Arquivo da autora (outubro, 2012).

No Brasil, a primeira experiência com coleta seletiva foi na cidade de Niterói e ocorreu em abril de 1985, expandindo-se depois para cidades como Curitiba e Campinas. As ações em Curitiba-PR renderam ao prefeito da época premiação especial na ONU; porém, deve-se destacar que todas as ações foram realizadas sem a participação dos catadores no processo. Em Campinas-SP, onde se trabalhou muito com a conscientização da população sobre a importância da separação de material reciclável e lixo, o programa de coleta seletiva foi implantado em 1991. Foram implantados Postos de Entrega Voluntária em pontos estratégicos da cidade e criado um programa de coleta de entulho em construções, uma experiência singular (Calderoni, 2003).

De acordo com Calderoni (2003), o Brasil tem 451 municípios que dispõem de coleta seletiva, embora se desconheça a forma como é feita e sua abrangência. Esses municípios estão assim distribuídos pelos estados da Federação: Rondônia (1), Paraíba (1), Pernambuco (9), Bahia (2), Ceará (2), Rio Grande do Norte (2), Alagoas (1), Minas Gerais (37), Espírito Santo (7), Rio de Janeiro (14), São Paulo (82), Paraná (73), Santa Catarina (63), Rio Grande do Sul (138), Mato Grosso do Sul (5), Mato Grosso (1), Goiás (2) e Distrito Federal (1).

O funcionamento das coletas seletivas e das ações dos catadores se diferencia entre as cidades. Há locais em que a coleta é feita pela administração pública, cabendo aos catadores somente a separação do material em galpões apropriados. Também há algumas cidades onde tudo compete aos catadores: recolher material nas ruas, classificar, enfardar e vender. As cooperativas de catadores têm como função coletar, beneficiar e comercializar os materiais, mas estas atribuições bem como a articulação dos catadores que compõe a cooperativa variam conforme o apoio do Poder Público e as assessorias estabelecidas.

É destaque a experiência de Belo Horizonte-MG, que desde 1990 já implantava a coleta seletiva por meio da Lei Orgânica do Município com a devida inclusão dos catadores no processo. Em 1992, a própria prefeitura construiu um galpão para que os catadores fizessem a triagem dos materiais coletados e, no ano seguinte, foi firmada uma forte parceria entre a prefeitura de Belo Horizonte, a Pastoral de Rua e a Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reaproveitável (Asmare), oficializando, assim, a inclusão social dos catadores organizados (Pereira & Teixeira, 2011). Apoios a associações de catadores pela Pastoral da Rua, vinculada à Igreja Católica, bem como pelo Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAAL) são pontuados nos estudos de Velloso (2005).

Em Florianópolis-SC, a coleta seletiva realizada de porta em porta desde 1994 atualmente contempla todos os bairros da cidade, atendendo a 90% da população. Quem executa a coleta é a Companhia Melhoramentos da Capital (Comcap), uma empresa de

economia mista responsável pela limpeza pública da Capital, contratada pela Prefeitura Municipal de Florianópolis, sua acionista majoritária. A Comcap tem 40 anos de existência, um quadro de 1,5 mil empregados e a missão de prestar serviços públicos de saneamento ambiental com eficiência, qualidade e responsabilidade social. Todo material é levado para um galpão de triagem da Companhia, onde a Associação dos Coletores de Materiais Recicláveis (ACMR), composta em sua maioria por antigos catadores de rua, executa a triagem e a venda dos materiais (Companhia Melhoramentos da Capital, 2013).

Embora haja diferenças entre os empreendimentos de produção associada, é importante que sejam constituídos por catadores, membros da comunidade e que trabalhem na recuperação de materiais recicláveis que tenham sido separados na fonte, evitando a presença de catadores nos lixões ou aterros sanitários (Gonçalves, 2003).

Pontua-se que há uma diferença entre coletar e reciclar. Em sua grande maioria, catadores de materiais recicláveis catam, separam, vendem, mas não reciclam. A Cadeia produtiva da reciclagem varia conforme o tipo de produto, por exemplo, o plástico (proveniente de garrafas pet e embalagens de alimentos, dentre outras origens) passa pelos seguintes atores: **1. Recuperador:** o catador (ou o Poder Público) coleta; depois, geralmente, as cooperativas e associações de catadores se organizam para prensar, enfardar e vender; **2. Revalorizador:** moe ou floca o plástico para depois granular e vender aos transformadores; **3. Transformador:** dá a forma final ao produto de plástico produzindo a partir dos grânulos: balde, cerdas para vassouras, cordas, frascos de detergentes, dentre outros (Calderoni, 2003).

No Brasil, há uma grande quantidade de trabalhadores que atuam com a coleta e separação do material, mas são poucos os que lidam com sua revalorização e transformação. Há uma concentração de indústrias de transformação nos grandes centros do país, como São Paulo e Minas Gerais, por exemplo, dificultando a venda dos produtos devido ao encarecimento do frete e o baixo valor dos recicláveis.

Calderoni (2003) cita o círculo perverso da reciclagem, composto pelos seguintes atores: *consumidor, catador, atravessador e indústria*. Todos contribuem para a falência do sistema, cada um com seu texto de não-ação, não-interação, não-articulação, não-responsabilidade. Para o autor, a relação catador–atravessador é muito fragmentada e cria um círculo perverso: o catador, desorganizado, não alcança escala e vende em pequenas quantidades por baixos valores. Este mesmo ciclo perverso é observado nos estudos de Ferraz *et al.* (2012).

Essa realidade é vivenciada também pelos, catadores público alvo deste estudo, pois em estudos anteriores já se verificou certa dependência dos catadores em relação aos

atravessadores na submissão aos preços por estes impostos. O fato de não terem uma sede própria também favorece a circulação dos atravessadores, que impõem valores abaixo do preço de mercado, mas pagam no ato, o que leva os catadores a sucumbirem à oferta deles, pois vender o necessário em prol da sobrevivência se sobrepõe a qualquer outro argumento (Capellesso, Cançado & Cançado, 2007; Cunha, Silva & Borges, 2011; Ghizoni & Cançado, 2011).

Estudos de Ferraz *et al.* (2012), de Sterchile e Batista (2011), e de Calderoni (2003), confirmam o abuso de poder na relação entre atravessador e catador, com o primeiro explorando e, conseqüentemente, lucrando sobre o trabalho deste profissional. Alguns atravessadores doam os carrinhos aos catadores em troca da compra do material a preços impostos por eles, sempre o menor valor do mercado (Velloso, 2005). Contudo, Carvalho (2008) demonstrou que através da parceria entre cooperativa, Poder Público e universidade é possível mudar este enredo.

À primeira vista, parece que o problema está no atravessador (sucateiro ou deposeiro), mas não se pode deslocar esta questão de um alvo muito maior no qual os trabalhadores estão engendrados: o sistema capitalista. Neste modelo, há relações de trabalho frágeis, abuso de poder, perversidades, independente de serem os atores catadores ou outros profissionais. Todos podem estar suscetíveis às atrocidades do mundo do trabalho.

Sousa e Mendes (2006) verificaram em seu estudo com catadores do Distrito Federal uma formação ainda incipiente do grupo, baixa escolaridade dos trabalhadores (maioria analfabetos funcionais), falta de recursos materiais e ausência de formação e qualificação profissional para trabalhar com o material reciclável, o que, segundo as autoras, fragiliza o sentido de coletividade. Tal situação é também pontuada por Feitosa (2011).

A coletividade remete ao termo cooperação, que se origina do latim *cooperatione*: ação conjunta com vista ao mesmo objetivo; é o ato de cooperar, de ajudar, de colaborar, de prestar auxílio para um fim comum com solidariedade (Pinho, 1966; Fernandes, Luft & Guimarães, 2001; Michaelis, 2007).

Em organizações coletivistas de produção associada, observa-se a força das pessoas ao colocarem em ação suas ideias, pois é nesta integração social, formal ou informal, que buscam alcançar os mesmos objetivos e, assim, podem melhorar as condições de trabalho (Pinho, 1966; Medeiros & Macêdo, 2006).

Para Marx (1998, p. 378), a cooperação é uma “forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processo de produção diferentes, mas conexos”. A cooperação simples ocorre quando os trabalhadores

estão empenhados numa mesma tarefa, como no caso dos catadores, ao fazerem a separação do material, o enfardamento ou o emprensamento, conforme já citado acima; ou em tarefas da mesma espécie, mas com diferentes operações para a conclusão – o caso de cooperativas ou associações que determinam as funções diferentemente para cada grupo de catadores: uns só catam, outros só separam, outros só enfardam, outros só prensam e assim sucessivamente (Ghizoni, 2013).

A força de trabalho coletiva é uma força produtiva social do trabalho e sua origem, segundo Marx (1998), está na própria cooperação. Ao cooperar com os outros trabalhadores, de acordo com um planejamento, “morre” um trabalhador individual e “nasce” um trabalhador coletivo, desenvolvendo capacidades da espécie humana.

É nesse movimento que alguns catadores não se adequam e preferem continuar sozinhos na caminhada, ou à deriva, como já afirmou Cattani (2000), pois têm dificuldades para pactuar com a coletividade dos trabalhadores num sistema que é eminentemente individualista, como o capitalista.

O individualismo se sobrepondo ao coletivismo é uma característica marcante do capitalismo, onde há sempre um que precisa se destacar e se sobressair perante os demais. Romper com esta lógica presente na maioria das formas de trabalho da sociedade dita moderna é tarefa complexa, mas que já se mostrou viável em vários estudos sobre empreendimentos de produção associada, sobretudo envolvendo catadores de recicláveis (Zanin & Gutierrez, 2009).

Destaca-se a questão de que a cooperação coordena esforços de um coletivo para atingir objetivos comuns; porém, isto não é novidade do capitalismo, a cooperação já se manifestava em outras civilizações, sendo realidade de outros modos de produção anteriores ao capitalismo. Assim, distinguem-se, historicamente,

três formas de Cooperação: a) a Cooperação que se fundamenta na propriedade comum dos meios de produção; b) a que se baseia nas relações diretas de domínio e servidão (como na idade média); e c) aquela que pressupõe o assalariamento, ou seja, a venda da força de trabalho” (Jesus & Tiriba, 2009, p. 81).

A esta última, Ghizoni (2013) tece críticas quando afirma que a cooperação no sistema capitalista é obtida, na maioria das vezes, por meio de um sentimento que incita a imitação de outrem para estimular a rivalidade e a competição entre os trabalhadores.

Assim, o ato de cooperar, de ajudar, de prestar auxílio que há no bojo da definição de cooperação é também perpassado pela competição, pressupondo articulações, alianças e

pactos. Mas também se postula a cooperação como a base para um novo projeto de sociedade capaz de enfrentar a exclusão social como um processo (Carrion, 2007; Fischer, 2002).

Jesus e Tiriba (2009) destacam a questão da cooperação em uma “outra economia”, entendida aqui como forma de resistir às agruras do sistema capitalista, mesmo fazendo parte dele, por exemplo: associativismo, economia solidária, economia popular, formas de produção associada, como tratadas no Capítulo anterior. Nestes casos, afirmam os autores que é necessário redefinir e reotimizar a cooperação, onde os trabalhadores se permitam trabalhar uns com os outros, discutindo e deliberando sobre as demandas do coletivo de trabalho.

Num sentido muito próximo a este, o termo cooperação é abordado pela Psicodinâmica do Trabalho (tratado, especificamente, no próximo Capítulo) como central, pois trata da “vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (Dejours, 2011a, p. 80).

Desta forma, a cooperação não pode ser prescrita nem entendida como um produto mecânico da organização do trabalho, pois o que conta é a liberdade de cada sujeito para a formação de uma vontade coletiva a partir do que não é imposto (Ghizoni, 2013).

Assim, a cooperação exige relações subjetivas de confiança entre os trabalhadores e isto se torna uma luta constante, uma vez que a confiança entre diferentes níveis hierárquicos e também entre pares é frágil ou inexistente. A confiança se pauta mais pelas questões éticas do que pelas afetivas, assenta-se na visibilidade dos ajustes singulares para fazer frente às insuficiências e às contradições da organização prescrita do trabalho (Dejours & Molinier, 2011).

A desconfiança entre os próprios catadores e também dos catadores com relação à população em geral é pontuada nos estudos de Hellvig e Carrion (2007) e de Dias (2002), mas é tema pouco abordado nos estudos aqui destacados.

Há um caminho para se chegar à Cooperação que começa com o conhecimento (a discussão) sobre a forma como os colegas de trabalho respeitam as regras de trabalho, as regras de segurança e as regras profissionais. Segue pela visibilidade das práticas no trabalho real, que leva à confiança e, por fim, à Cooperação. Neste trajeto, é necessário tornar visível aos colegas de trabalho as formas que cada um tem de trapacear, de fraudar, de tomar liberdade com as regras impressas no prescrito e isto só é possível via comunicação (Dejours, 2011b).

Para Dejours (2011a) a Cooperação só se torna efetiva quando os trabalhadores demonstram o desejo, o anseio, a vontade de cooperar coletivamente, passando, assim, por uma mobilização (não prescrita) que deve ser considerada como contribuição indispensável dos trabalhadores na concepção, nos ajustes e na gestão da organização do trabalho. Assim, os projetos “para os trabalhadores”, sejam eles clubes, atividades desportivas, viagens, comemorações festivas, não tratam desta Cooperação que Dejours cita e sim são estratégias dos gestores (ou alguém que represente os donos dos meios de produção) para prescrever alternativas coletivas que nem sempre são de interesse dos trabalhadores, muito menos espaços que possam gerar confiança, cooperação e mobilização subjetiva (Ghizoni, 2013).

No caso dos catadores, concorda-se com Besen (2011) e Dagnino (2004), que afirmam que o Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (MNCR), com seu protagonismo enquanto organização social representativa dos catadores e com apoio de instituições nacionais e internacionais, fortaleceram a categoria ao longo dos últimos anos. Contribuíram, através deste coletivo nacional, para a ampliação da coleta seletiva nas cidades brasileiras assim como mobilizaram a criação da política pública nacional de destinação de resíduos sólidos, com a inclusão dos catadores neste sistema.

O MNCR foi criado, oficialmente, no 1º Encontro Nacional de Catadores de Papel e Material Reaproveitável, que aconteceu em Belo Horizonte em meados do ano de 1999. Nesse encontro, foi sugerida a articulação do 1º Congresso Nacional dos Catadores, que aconteceu em Brasília em junho de 2001. Neste evento, a palavra de ordem “Pelo fim dos lixões: reciclagem feita pelos catadores: já!” tornou-se frase-chave do documento elaborado no Congresso, conhecido como a Carta de Brasília (C. F. Lima, s/d).

O MNCR busca a valorização da categoria do catador por acreditar que este é um trabalhador que tem sua importância na sociedade, embora esteja sob o manto da invisibilidade para significativa parcela da população. Os catadores lutam para garantir a independência da categoria, dispensando partidos políticos, governos e empresários associados a eles. Lutam pelo controle da cadeia produtiva da reciclagem, extirpando os exploradores, sejam eles chamados de atravessadores, deposeiros ou sucateiros (Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, 2011).

No Brasil, os catadores têm contado também com o apoio das Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCPs). Como exemplo, cita-se o estado do Tocantins, onde a ASCAMPA é apoiada pela ITCP vinculada ao Núcleo de Economia Solidária (NESol) da Universidade Federal do Tocantins (UFT) (Ghizoni & Cançado, 2011). Em Assis-SP, a COOCASSIS conta com a assessoria da ITCP da UNESP (Carvalho, 2008).

As incubadoras são, portanto, projetos de extensão universitária através dos quais algumas universidades brasileiras fazem um trabalho de apoio aos pobres em seu próprio meio, inserindo-se numa atividade de promoção social, mas também de resgate social das próprias universidades. Exemplos de projetos de extensão universitária com grupos de catadores podem ser encontrados nos estudos de Carvalho (2008), Bortoli (2009) e Ghizoni e Cançado (2011).

As incubadoras têm acompanhado e ajudado a estruturar os processos de trabalho destas organizações de produção associada ao mesmo tempo em que têm trazido para dentro da universidade essa experiência concreta. Isso acaba por impactar o ambiente acadêmico, sobretudo quando a incubadora é forte e reúne alunos de todos os cursos – faz com que a instituição se preocupe para além da mera colocação de seus alunos no mercado, como acontece na maioria das vezes. As incubadoras colaboram indiretamente para a ampliação do interesse e da curiosidade que as atividades de pesquisa promovem dentro das universidades, olhando também para o universo dos excluídos (Singer, 2002; Dal Magro & Coutinho, 2008; Oliveira & Singer, 2008; Vechia, Tillman, Nunes & Cruz, 2011).

A primeira *ITCP* foi criada em 1995, na Coordenação de Programas de Pós-Graduação em Engenharia (COPPE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Recebeu apoio da Financiadora de Estudos e Projetos/Ministério da Ciência e Tecnologia (FINEP), do Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida (COEP) e da Fundação Banco do Brasil. Em 1997, foi organizado um seminário para socialização da experiência visto que outras universidades já estavam criando as suas *ITCPs*. Em 1998, um grupo de alunos e professores, dentre os quais o Prof. Paul Singer e a Prof^a Sylvia Leser de Mello, fundou a *ITCP* na USP. Mais tarde, em 2003, o Prof. Paul Singer seria Coordenador da recém-criada Secretaria Nacional de Economia Solidária, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (SENAES). O Seminário organizado pela *ITCP/UFRJ* em 1997 propiciou o encontro dos atores e levou à formação da REDE DE *ITCPs* em 1998, com a participação inicial de incubadoras das seguintes universidades: Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Federal do Ceará (UFC), Estadual da Bahia (UNEB), Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), de São Paulo (USP) e Federal de Juiz de Fora (UFJF). Tornou-se “Rede de *ITCPs* – Programa Nacional da Rede Unitrabalho”, portanto, vinculada à Rede Unitrabalho. Em 2002, a Rede *ITCPs* voltou a se articular independentemente e em 2011 contava com 43 Incubadoras assim distribuídas: Regional Sul (14); Regional Sudeste (17); Regional Nordeste (8); Regional Centro-Oeste (3) e Regional Norte (1), da qual esta pesquisadora faz parte (Singer, 2006; Rede *ITCPs*, 2011; Vechia *et al.*, 2011).

Há controvérsias, sobretudo no que tange à autogestão, mas “O processo de *incubação* de uma cooperativa corresponde ao tempo necessário para a criação de um espaço solidário de trocas e se estende até o momento em que a cooperativa atinge plenamente a possibilidade de autogestão” (Ghirardi, 2004, p. 51). Esta autogestão plena sabe-se ser difícil, talvez até irreal no sistema capitalista, mas lutar pela autonomia, ter domínio sobre os processos de trabalho são questões que diferenciam as cooperativas e associações de catadores: as que são reféns dos atravessadores ou donos de indústrias e as que conseguem agir em redes e superar esta armadilha.

O importante nestas parcerias com o Poder Público criando políticas inclusivas para os catadores viverem com dignidade, universidades via incubadoras e/ou projetos de extensão e o próprio Movimento Nacional dos Catadores é que se possa chamar a atenção para a real necessidade destes profissionais. Como bem afirmaram Ferraz *et al.* (2012), é necessário que se conheçam e se reconheçam as fragilidades que o trabalho da catação impõem, e que, assim, ao tomar-se conhecimento dessas questões políticas e de ações de saúde, de serviço social, de meio ambiente, e outras tantas que se sensibilizem, para implementar-se ações de proteção para esta parcela da população.

Há que se destacar também a importância de se investir em políticas públicas que garantam a inserção social com qualidade de vida para os catadores, tema já pontuado por Medeiros e Macêdo (2006), que afirma a importância das cooperativas de trabalho sérias, que podem se configurar como organizações que viabilizem a inclusão justa e não perversa destes atores. Pois

é inegável a complexidade da atividade e a condição de trabalho e de vida precária dos catadores, dado que intensifica a necessidade de intervenção do estado mediante articulação, integração, incentivo e acompanhamento de ações voltadas para a efetivação da política de resíduos sólidos com inclusão social emergente desses trabalhadores, considerando a situação de vulnerabilidade e risco social em que se encontram (Feitosa, 2011, p. 36).

Ao se apresentar estes estudos delineando o trabalho do catador de materiais recicláveis, é possível se perceber as condições em que as tarefas são executadas, a forma como as relações se estabelecem nas organizações do trabalho permeadas pelo senso de coletividade ou perversidade. Esta base é necessária para se conhecer o público alvo deste estudo, independente da região do país, bem como para compreender a prática Clínica que foi realizada com os catadores da ASCAMPA, tema a ser tratado nos próximos capítulos.

Inicialmente, apresenta-se a base teórica e histórica da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, seguida do método adotado nesta tese.

CAPÍTULO 3. A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO²

“O que importa na vida
não é o ponto de partida,
mas a caminhada.”
Cora Coralina

O objetivo deste Capítulo³ é apresentar a psicodinâmica do trabalho francesa, que vem sendo replicada no Brasil desde o final dos anos 80, contrastando-a com os estudos que citam esta base teórica e metodológica, mas que sofreram adaptações, ao longo dos anos. Encontrou-se 18 estudos replicados e 19 com adaptações. A partir destes dados, põe-se em debate a Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira, com foco na escuta clínica do sofrimento.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours na França nos anos 1980. Inicialmente, é construída com referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo para uma construção própria em função do avanço das pesquisas e tornando-se uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e métodos particulares (Mendes, 2007).

A transição da Psicopatologia para a Psicodinâmica do Trabalho aconteceu em 1993. Justifica-se a mudança pela proporção que a área tomou e, sobretudo, por seu objeto ser a normalidade, a saúde e não mais a doença; embora o foco continuasse sendo o sofrimento no trabalho, abriu-se espaço para o prazer (Lhuillier, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho é um referencial do campo da saúde mental e do trabalho que tem sido muito utilizado e tem oferecido grande contribuição às pesquisas e intervenções nesta área no Brasil (Mendes, Lima & Facas, 2007). Encontrou-se estudos com intervenções no segmento dos bancários (Barbarini, 2001; Rossi, 2008; Santos-Junior, Mendes & Araujo, 2009; Martins, 2010), com trabalhadores de hospitais (Sznalwar e Uchida, 2004; Traesel, 2007; Magnus, 2009; Beck, 2010), com trabalhadores vinculados a instituições militares na área da segurança pública (Baierle, 2007; Castro, 2010; Müller, 2012). Percebeu-se um número significativo de estudos com servidores públicos: *federais* (S. C. Lima, 2010; Diniz & Goes, 2010; Mendes, Alves & França, 2011; Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini,

² Agradecimento especial ao pessoal do *Grupo on line da Psicodinâmica*, que me enviou as dissertações; à Angela Ferreira que catalogou a base de dados do SciELO e me disponibilizou prontamente; à Juliana Corgozinho pela ajuda para compor a diferença com a psicoterapia de grupo e, por fim, às amigas Angela Ferreira, Claudia Magnus e Juliana Pinto Corgozinho pela leitura atenta e as boas pontuações para a construção deste Capítulo.

³ Este Capítulo serviu de base para a construção de um artigo intitulado “Uma proposta brasileira para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho”, conjuntamente com Ana Magnólia Mendes e Juliana Pinto Corgozinho, para publicação em livro da Universidade Federal de Rondônia, organizado por Vanderleia Dal Castel Schlindwein, em julho de 2013.

2012; Silva & Mendes, 2012; A. da S. Ferreira, 2013), *estaduais* (Magnus, 2009; Garcia, 2011; Medeiros, 2012; Garcia, Lima & Moraes, 2013) e *municipais* (Bottega, 2009; C. F. Lima, 2011; Rosas, 2012; P. A. M. Lima, 2013).

Diante destes estudos, verifica-se que o trabalho pode ser um gerador de saúde, mas também um desestabilizador patogênico; porém, jamais neutro, e, assim, se confirma a centralidade do trabalho enquanto construtora de identidade, conforme pontua Dejours (2011a).

O quadro teórico de referência da Psicodinâmica do Trabalho, baseado em Dejours (2004a) e Ferreira e Mendes (2003), contempla alguns conceitos centrais que partem da organização do trabalho entre o prescrito e o real. Para efeitos didáticos, podem ser assim apresentados: vivências de sofrimento psíquico no trabalho; vivências de prazer no trabalho; estratégias de mobilização subjetiva (espaço público de discussão, cooperação e inteligência prática) e estratégias defensivas (modos de pensar, sentir e agir individuais e/ou coletivos, conscientes ou não) que têm função de adaptação e proteção para evitar o adoecimento, mas não garantem a saúde. Tais defesas podem ter efeito de alienação, uma armadilha para o adoecimento e para as patologias, como as citadas por Dejours (2008b). Todos estes elementos são permeados pelo reconhecimento no trabalho, que se caracteriza como um caminho para a mobilização subjetiva através de: retribuição moral e simbólica às contribuições para a organização do trabalho (esforço e investimento); julgamento de utilidade e beleza, identidade e sentido no trabalho; conhecer para reconhecer. Não é intenção deste Capítulo aprofundar estes tópicos, uma vez que já se encontram amplamente discutidos nos estudos acima elencados bem como em Mendes, (1994); Medeiros, (2002); Traesel, (2007); Bottega, (2009); Garcia, (2011); J. B. Ferreira, Mendes, S. C. da C. Lima, Facas e Ghizoni (2013) e A. da S. Ferreira, (2013).

Destaca-se, entretanto, que “a mobilização subjetiva é caracterizada pelo movimento do sujeito que viabiliza as capacidades de sentir, pensar e inventar para realizar o trabalho” (J. B. Ferreira *et al.*, 2013, p. 101), assim, ela é composta pelas dimensões indissociáveis: inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento (Mendes & Duarte, 2013). Trata-se, portanto, de um tema importante para compreender o movimento que aconteceu com os trabalhadores da Associação de Catadores de Material Reciclável do Centro Norte de Palmas (ASCAMPA) durante a prática Clínica, a ser discutida nesta tese.

Assim, a Psicodinâmica do Trabalho é uma clínica do trabalho, pois ‘investiga’ o sujeito em situação real, concedendo um espaço privilegiado para a fala do trabalhador sobre o seu sofrimento no trabalho, em uma perspectiva mais ontológica do que patológica

(Lhuilier, 2011). Esta mesma autora ressalta a importância da escuta sobre o esforço do sujeito pela vida, apesar do sofrimento, de seus modos de resistência e de suas defesas.

Como clínica do trabalho, uma das suas características originais e também uma das suas dificuldades é a confrontação das “questões políticas da organização do trabalho, a experiência da injustiça, as múltiplas faces da opressão” (Périlleux, 2013, p. 73). Mas, segundo o autor, mesmo tendo uma vocação para a crítica, a clínica do trabalho não se configura como uma ação política, pois, por mais que ela lute contra injustiças e opressões, não é uma luta direta. Não se pode ter de antemão o tipo de ação que será feita. Mesmo que o clínico deseje uma mudança naquela organização do trabalho, o grupo de trabalhadores pode não estar pronto para vivenciar as deliberações, ou até mesmo para dar conta das deliberações discutidas pelo próprio grupo. Ai, talvez esteja o limite do clínico neste espaço de fala e escuta que a clínica do trabalho proporciona.

Observa-se que Dejours (2005) utiliza a concepção de Habermans sobre o “agir” explicitando uma Clínica Psicodinâmica do Trabalho atenta para a ação, e faz isto para criticar concepções de trabalho restritas a questões objetivas, técnicas e estratégicas, uma vez que nesta abordagem a concepção de trabalho é mais ampla.

Em termos mais teóricos, somos assim conduzidos a admitir que trabalho não pode ser compreendido somente pelas categorias clássicas da produção (*poièsis*). Ele implica também categorias teóricas da ação (*práxis*), onde todos os elos intermediários (visibilidade, confiança, julgamento, reconhecimento, arbitragem, discussão, racionalidade comunicativa) são categorias extraídas da ‘teoria da ação’ (Dejours, 2005, p. 61).

A prática desta ação é pontuada por Garcia (2011) na clínica do trabalho e da ação realizada com trabalhadores do Tribunal de Justiça do Amazonas, pois este agir comunicacional “abrange o espaço da fala e da escuta que possibilita a criação de um sentido comum do trabalho e impulsiona a transformação da organização do trabalho” (Garcia, 2011, p. 40). A prática da psicodinâmica do trabalho leva os trabalhadores a construírem soluções coletivamente quando são ouvidos e se ouvem.

Mendes e Araujo (2012), que denominam esta prática de Clínica Psicodinâmica do Trabalho, têm como objeto a escuta clínica do sofrimento e a relação entre o trabalho e o trabalhar como eixo central da constituição do sujeito. “Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real, e essa experiência é constitutiva da subjetividade do sujeito, tendo o trabalho uma posição central na constituição” (Mendes & Duarte, 2013, p. 15). O trabalho é entendido aqui como uma atividade desenvolvida pelos sujeitos para enfrentar o que não é

prescrito pela organização do trabalho, o que não está regulamentado, escrito, mas que necessita da inventividade e criatividade do trabalhador para realizar o seu fazer. Assim, o trabalho é central, constituidor do sujeito e dos seus vínculos sociais (Lhuilier, 2011).

Trabalhar é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. [...] o trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhes são confiados; ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições (Dejours, 2012a, p. 38)

Tanto Dejours (2005) quanto Mendes e Araujo (2012) compartilham a visão de que trabalho é o que implica o trabalhar, ou seja, o engajamento do sujeito, seus gestos, seu saber fazer, a mobilização da sua inteligência, sua capacidade de refletir, de interpretar, de tomar decisões diante de situações inesperadas. Neste conjunto de sentir, pensar e inventar que o trabalho e, conseqüentemente, o trabalhar são definidos em psicodinâmica do trabalho, não se limitando às definições associadas a relações salariais ou empregatícias.

Neste contexto, o foco de análise é a organização do trabalho nas diversas dimensões, visíveis e invisíveis, prescritas, afetivas, políticas e éticas (Mendes & Araujo, 2011; 2012). Assim, a organização do trabalho vem sendo especificada pela Psicodinâmica do Trabalho como o local onde todas as pressões sobre o trabalhador aparecem. Conceitua-se a organização do trabalho pelo contraste percebido entre as condições de trabalho sob dois aspectos: a divisão do trabalho (divisão de tarefas entre os trabalhadores, como o trabalho é executado de modo prescrito) e a divisão dos homens (repartem-se responsabilidades, hierarquia, modalidades de comando, relações de poder e controle). A primeira evoca o sentimento e o interesse pelo trabalho enquanto a segunda provoca relações e mobiliza investimentos afetivos, tais como amizade, solidariedade, cooperação e confiança. (Dejours, Dessors & Desrioux, 1993; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994).

Autores brasileiros tais como M. C. Ferreira & Mendes (2003); Mendes (2008) e Facas (2009) seguem nesta mesma linha e definem a organização do trabalho como uma representação relativa à natureza e à divisão de tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Para A. da S. Ferreira (2013), o momento atual é de ver a organização do trabalho como o resultado das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com a organização da qual faz parte.

Sendo assim é

desejável, para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, flexibilizar a organização do trabalho de maneira a deixar ao trabalhador uma maior liberdade para organizar seu modo operatório e para encontrar os gestos que serão capazes de lhe dar prazer, isto é, uma distensão ou uma diminuição da carga psíquica de trabalho (Dejours *et al.*, 1993, p. 104).

Neste contexto, a Clínica Psicodinâmica do Trabalho é um modo de desvelar as mediações que ocorrem entre o sujeito e o real do trabalho. A tradução deste real se dá pela escuta do “clínico” sobre a fala do trabalhador e, assim, pode-se dar visibilidade às situações de trabalho, às vivências dos trabalhadores no seu cotidiano. São pontos importantes da Clínica Psicodinâmica do Trabalho saber como se processa a transformação do sujeito pelo trabalho e como o sujeito se mobiliza para se engajar no trabalho (Mendes, Araújo & Merlo, 2011). Por ser uma clínica, a palavra enquanto linguagem e forma de comunicação é essencial para que o trabalho seja entendido, percebido e ressignificado pelo sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho é entendido como uma atividade social que vai sempre exigir um “outro” na relação – trabalhar é viver junto, é compartilhar prazer, sofrimento e defesas (Mendes & Araújo, 2012).

A linguagem, o discurso vivo, o texto sobre o exercício da atividade dos coletivos de trabalho dever ser ‘escutado’ na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, pois as formas de reconhecimento, de negação deste, ou os enigmas do real do trabalho permeiam a vida dos sujeitos que se predispõem a falar sobre seus sofrimentos (Dejours & Molinier, 2011).

O trabalhar é carregado de saberes e afetos e implica engajamento do sujeito no “fazer”. Isso provoca o uso da potência criadora e emancipatória do sujeito. Este engajamento do trabalhador é possível com a implementação das estratégias de mobilização subjetiva, que se caracterizam pelos modos de pensar, sentir e agir individual e coletivo dos trabalhadores e fundamentam-se na inteligência prática, no espaço público de discussão e na cooperação. Têm como função emancipar o sujeito, ressignificar o sofrimento, transformar a organização do trabalho em uma fonte de prazer e de saúde (M. C. Ferreira & Mendes, 2003; Dejours & Molinier, 2011; Mendes & Araújo, 2012; J. B. Ferreira *et al.*, 2013).

A inteligência prática caracteriza-se pela inteligência astuciosa, pela engenhosidade, pela inventividade e pelo saber fazer, inovar, mobilizar-se diante do imprevisto (Dejours, 2005). Ela tem raiz no corpo, no conhecimento da tarefa, na habilidade e na intuição dos trabalhadores para fazerem frente à carga de trabalho. É uma inteligência que busca atender aos objetivos da produção criando procedimentos, muitas vezes, mais eficazes do que os prescritos pela organização do trabalho. Assim, trata-se de um recurso para não apenas

minimizar o sofrimento, mas também transformá-lo em prazer (Dejours, 2004a; Mendes & Facas, 2010; Dejours & Molinier, 2011).

O espaço de discussão é constituído pelo espaço da fala e de expressão coletiva do sofrimento. Caracteriza-se como um lugar no qual as opiniões, eventualmente contraditórias, podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas; por acolher opiniões baseadas em diferentes crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, experiência técnica e compartilhamento das ações de resistência; por ser construído pelos trabalhadores de modo coletivo; por ser utilizado para autoexpressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta (Dejours, 2004a; Mendes & Facas, 2010; Dejours & Molinier, 2011).

A cooperação, por sua vez, é constituída pela possibilidade de ação coordenada visando à construção de um produto comum com base na confiança e na solidariedade. É a convergência das contribuições de cada trabalhador e das relações de interdependência. É a integração das diferenças individuais e a articulação dos talentos específicos de cada trabalhador. É a possibilidade de minimizar, contornar erros e falhas para que o desempenho do coletivo alcance resultados superiores à soma dos desempenhos individuais (Dejours, 2004a; Mendes & Facas, 2010; Dejours & Molinier, 2011).

A inteligência prática e a cooperação existindo num espaço coletivo de discussão tendem a favorecer a mobilização subjetiva, pois o trabalhador mobiliza a sua personalidade em função de uma racionalidade subjetiva particular (Dejours & Molinier, 2011).

Acredita-se que para a mobilização subjetiva ser vivenciada é necessário a clínica acontecer. Porém, dada à subjetividade do processo, do clínico e dos participantes, a clínica é uma construção inacabada. Mendes e Araújo (2011; 2012), ao descreverem a Clínica Psicodinâmica do Trabalho através das condições para tal e dos dispositivos clínicos, propõem uma prescrição orientadora da condução clínica e não uma prescrição definidora de procedimentos. Assim, é central o trabalhar do clínico sua mobilização subjetiva neste fazer e sua condição de sujeito sofrente (Ghizoni & Mendes, 2013).

Na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, as indagações estão centradas em questões acerca do vínculo social, das articulações e dos vínculos específicos dos sujeitos e de suas relações. O trabalho é um mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social. O foco está nas ações utilizadas pelos trabalhadores para confrontarem a organização do trabalho, que é responsável pelo modo como as estratégias são construídas e desenvolvidas na medida em que oferece ou não espaços para se falar do sofrimento, para o reconhecimento e para a cooperação, assim, favorecendo à saúde ou o adoecimento. A escuta,

tendo como pressuposto a Psicanálise, privilegia a questão social, pois considera o sujeito do inconsciente a partir do momento em que é instrumentalizado pela palavra. É fundamental aos trabalhadores que participam da clínica a constituição de um coletivo voluntário, sensibilizado, envolvido com as questões de saúde mental, ou que queiram desenvolver esta competência (Mendes, Araújo & Merlo, 2011).

Pontua-se uma diferenciação nos modos de condução e análise entre a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, os grupos focais, as entrevistas coletivas ou de grupo, a entrevista individual e as psicoterapias de grupo. A entrevista de grupo, também chamada de discussão de grupo focal, baseia-se em “gerar e analisar a interação entre participantes em vez de perguntar a mesma questão (ou lista de questões) para cada integrante do grupo por vez” (Barbour, 2009, p. 20). Assim, para esta autora, o diferencial do grupo focal é que nesta metodologia garante-se a conversa, a interação dos participantes entre si e não somente com pesquisador/entrevistador/moderador. É importante que ocorra no grupo focal o debate e a diferença de opinião entre os participantes, pois o objetivo “é estimular os participantes a falar e reagir àquilo que outras pessoas no grupo dizem” (Gaskell, 2002, p. 79). No grupo focal tradicional, para Gaskell, as pessoas não devem se conhecer e o moderador pode utilizar recursos como a livre associação, figuras, desenhos, fotografias, dramatizações, tudo com o intuito de estimular a discussão entre os participantes. Nestes casos, a análise dos dados é feita através da codificação de categorias provisórias definidas pelo pesquisador, gerando temas e categorias interconectados (Barbour, 2009).

A entrevista individual ou de profundidade, por sua vez, é “uma conversação que dura aproximadamente entre uma hora e uma hora e meia. Antes da entrevista o pesquisador terá preparado um tópico guia, cobrindo os temas centrais e os problemas de pesquisa” (Gaskell, 2002, p. 82). Gaskell pontua a necessidade de a atenção ser focada na escuta para entender o que está sendo dito bem como de se preservar as pausas para o entrevistado pensar sobre a pergunta. A análise dos dados utilizando esta metodologia é variada (análise de conteúdo clássica, análise de discurso, etc), mas o objetivo é buscar sentido e compreensão sobre as falas, procurando temas com conteúdo comum (Gaskell, 2002).

As psicoterapias de grupo, por sua vez, irão trabalhar questões individuais em grupo como forma de possibilitar identificação e apoio para o enfrentamento do problema pessoal. É um espaço de compartilhamento dos problemas pessoais com o grupo onde o objeto é análise dos sujeitos na sua totalidade. A circulação da palavra dá ao participante a possibilidade de visualizar novas formas de enfrentamento, de ter noção da sua condição de falta (como humano) a partir da identificação, de ter a chance de ser ouvido e ajudado por

outros. Ao passo que a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, ao promover esta circulação da palavra, tem como objeto de análise o sofrimento no trabalho, pois, a partir das falas dos trabalhadores num coletivo, pode-se chegar à mobilização dos sujeitos para enfrentarem as dificuldades e sofrimentos inerentes ao trabalho.

O que se verifica nestas metodologias é que a diferença se dá sobretudo na profundidade da escuta dos conteúdos manifestos e latentes sobre o trabalho e no tempo para as elaborações e perelaborações acontecerem, questão que as entrevistas individuais, grupais ou o grupo focal não abordam (Mendes & Araujo, 2011). O que se faz na Clínica Psicodinâmica do Trabalho é uma escuta clínica de base psicanalítica sobre o sofrimento do trabalhador. Também é importante que fique claro as diferenças entre a *clínica social* e a *clínica do sujeito*, onde serão postos em análise os conteúdos individuais, que podem ter elementos do trabalho ou não. Esta “revela um conteúdo do coletivo, um sintoma, sendo por isso necessário uma escuta qualificada” (Mendes & Araujo, 2012, p. 134). A princípio, as autoras acreditavam ser necessário uma experiência em clínica para esta ação, mas com a prática Clínica desenvolvida nesta tese, percebeu-se que a inexperiência da clínica-pesquisadora foi amparada pela supervisão do Coletivo de clínicos, pela formação em clínica e pela análise pessoal.

Diante destas diferentes metodologias de escuta, percebeu-se que a semelhança está na análise do material das sessões em Clínica Psicodinâmica do Trabalho, sobretudo nas adaptações encontradas, tem sido muito próxima das análises de conteúdo propostas por Gaskell (2002), como visto anteriormente, mas que diferem no que tange à construção dos diários de campo e memoriais atrelados à supervisão semanal – todos frutos de interpretação, discussão e deliberação de um coletivo, em sua maioria, clínicos-pesquisadores com embasamento na psicanálise.

Estas especificidades teóricas e metodológicas do campo da psicodinâmica do trabalho no Brasil advêm dos 25 anos de estudos nesta abordagem, desde que a obra *A loucura do trabalho*, de Christophe Dejours, chegou ao Brasil em 1987. Cita-se também, como outro marco, a replicação do método da psicodinâmica do trabalho por Mendes em sua dissertação de mestrado, defendida em 1994. Como se observa, trata-se de uma história densa, mas recente. Talvez por isso existam tantos estudos em psicodinâmica do trabalho utilizando somente a teoria, como observaram Merlo e Mendes (2009), ou com tantas adaptações ao método original de Dejours (1992), como pode ser observado mais adiante na Tabela 2.

Vale ressaltar que, desde o início, os escritos de Dejours mesclavam categorias da Psicologia, da Psicanálise, da Ergonomia e da Sociologia do Trabalho para pensar o papel do trabalho na busca pelo equilíbrio psíquico que os trabalhadores devem estabelecer para se manterem saudáveis em ambientes de trabalho muito hostis (Merlo & Mendes, 2009).

Segundo Merlo e Mendes (2009), a característica principal da Psicodinâmica do Trabalho é que ela enfoca o coletivo de trabalho e não os indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos, especialmente as estratégias construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer.

Esses autores realizaram pesquisa sobre o uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil englobando teoria, pesquisa e ação. Verificaram que, de 1996 a 2009, as temáticas estudadas foram muito variadas, o que demonstra que as categorias desenvolvidas pela Psicodinâmica do Trabalho foram utilizadas por disciplinas muito diferentes e que, provavelmente, vieram preencher lacunas nas discussões no âmbito dessas áreas. A distribuição dos artigos, dissertações e teses por área temática assim se apresenta: Psicologia (36); Saúde Coletiva (13); Engenharia de Produção (Ergonomia) (12); Enfermagem (6); Administração (5); Outras (7) (Merlo & Mendes, 2009).

Verifica-se que os trabalhos na área da Psicologia foram os que mais utilizaram a Psicodinâmica do Trabalho e foi entre estes que Merlo e Mendes (2009) encontraram os únicos estudos que utilizaram sua abordagem teórico-metodológica. Nos artigos publicados, os pesquisadores encontraram uma grande quantidade de relatos de pesquisa e apenas alguns trabalhos com reflexão teórica. Porém, foi possível identificar o uso da metodologia em cinco deles, isto é, o segmento dos passos propostos por Dejours originalmente: *pesquisa inicial (pré-pesquisa)*, *pesquisa propriamente dita (a pesquisa)*, *solicitação (demanda)*, *material da pesquisa*, *observação clínica*, *método de interpretação*, *validação* e *refutação dos dados* (Dejours, 1992; Dejours, 2004a; Dejours, 2008a; Dejours 2011c).

Embora estes passos tenham sido replicados em várias obras de Dejours transcritas para o português ao longo dos anos, não se observa mudanças teórico-metodológicas, mas sim modificações em três nomenclaturas das fases. A “pesquisa inicial” descrita no livro *A loucura do trabalho* (Dejours, 1992) mudou para “pré-pesquisa” (Dejours, 2004a; Dejours, 2008a; Dejours 2011c); “a pesquisa propriamente dita” (Dejours, 1992), para “a pesquisa” (Dejours, 2004a; Dejours, 2008a; Dejours 2011c) e a palavra “solicitação” (Dejours, 1992) se transformou em “demanda” (Dejours, 2004a; Dejours, 2008a; Dejours 2011c).

Outro item observado é que as três obras de Dejours (Dejours, 2004a; Dejours, 2008a; Dejours 2011c) que trazem a metodologia em psicodinâmica do trabalho são reproduções idênticas, sendo que a de 2011 atualiza o título de ‘psicopatologia’ para ‘psicodinâmica’, embora no texto permaneça a terminologia psicopatologia. Assim, neste estudo, opta-se por referenciar o método da psicodinâmica do trabalho somente na sua última publicação, Dejours (2011c), a qual será descrita a seguir.

A *pré-pesquisa* se constitui em, inicialmente, ter uma demanda formulada por trabalhadores e, assim, preparar a pesquisa. Define-se, então, a equipe de pesquisadores e de trabalhadores que irão se comprometer com a clínica. Dejours (2011c) sugere que a equipe de pesquisadores seja composta por duas ou três pessoas de diferentes profissões: psiquiatra, psicanalista, psicopatologista, sociólogo, ergonomista e/ou economista. O foco da pesquisa, segundo o autor, será sempre a postura do coletivo. Este, por sua vez, pode ir se modificando ao longo das sessões – substituições de trabalhadores não perturbarão o andamento dos trabalhos.

Nesta fase, Dejours (2011c) cita três objetivos a serem atingidos sequencialmente: **a)** obter informações sobre os processos de trabalho e suas transformações. Para tal, torna-se necessário acessar documentos que tragam estes elementos; **b)** ter acesso à organização onde os trabalhadores atuam, realizar visitas durante o horário de trabalho, conhecer os representantes e os postos de trabalho dos diferentes setores e níveis hierárquicos da referida organização. É importante ser guiado por um representante designado pelos gestores, mas também pelos próprios trabalhadores que demandaram os estudos. A experiência do autor retrata que a primeira forma de visita tende a demonstrar questões técnicas da organização do trabalho, sobretudo as inovações, ao passo que o olhar dos trabalhadores seria mais do ponto de vista humano, contendo elementos sobre o sofrimento. Tal objetivo tem o intuito de tornar visíveis as condições ambientais em que os trabalhadores estão inseridos e sofrendo; e **c)** conhecer a organização real do trabalho, as lutas, os conflitos que já aconteceram entre os diferentes níveis hierárquicos. É importante, neste momento, ter acesso à dinâmica das negociações, das greves, dos ritmos de trabalho, do comando, da vigilância bem como às contradições existentes entre trabalhadores, grupos sindicais etc.

A *pesquisa* vai acontecer num espaço de identificação com os trabalhadores, sempre ligado à organização que fazem parte. Os pesquisadores se apresentam, mesmo sendo da área médica, como é o caso dos psiquiatras, por exemplo, que ali, naquele espaço, precisa ficar claro que seu papel é de pesquisador-clínico e que se vai buscar o elo entre o trabalho e o sofrimento dos demandantes. O tema da pesquisa é explicitado: “Estudar que relações

podemos eventualmente estabelecer entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico” (Dejours, 2011c, p. 128). Para tal, solicita-se aos trabalhadores que falem sobre os fatos que levaram à demanda, questionando-os sobre o que pensam, como interpretam, o que podem dizer e que opinião têm sobre os fatos geradores de relatos de sofrimento no trabalho.

Destaca-se que Dejours (2011c) apoia-se na psicanálise, pois seu interesse nesta fase da pesquisa é de acessar a verbalização do trabalhador, dando mais importância à fala em si do que aos fatos. Há uma valoração dos comentários do grupo, observando contrastes e paradoxos nas falas. Temas que não retornam espontaneamente no grupo podem ser retomados em momentos posteriores. Para tal, é necessário que a interpretação dos pesquisadores contribua para a elaboração coletiva dos temas tratados. A interpretação ideal, segundo o autor, é a que desmonta um sistema defensivo ao mesmo tempo em que constrói um novo. Pode haver, também, um deslocamento do sistema defensivo do sujeito, mas enfatizando a relação entre o sofrimento e o trabalho.

Desta forma, observa-se a implicação direta dos pesquisadores no processo, ou como disse Dejours (2011c, p. 131), “a subjetividade do pesquisador está diretamente engajada na técnica da pesquisa”. Neste ponto, há uma referência do autor, embora pequena, sobre a necessidade de supervisão externa para que, assim, esse olhar do outro contribua com a equipe de pesquisadores, ajudando-os a enfrentarem as dificuldades. Esta supervisão foi chamada por Dejours e Bègue (2010) de *equipe externa de apoio*, mas não funcionou como gostariam, pois, ao invés de um coletivo de recursos/apoio, obtiveram somente uma pessoa para isso e com poucas oportunidades de encontros.

Observa-se que nesta fase faltam especificações sobre pontos importantes do processo, sobretudo quanto ao tempo de cada sessão e à quantidade mínima de encontros. Há uma lacuna também no que tange à supervisão, ela aparece em 2010 com o nome de ‘equipe externa de apoio’, mas não funcionou como previsto (Dejours & Bègue, 2010); na obra de Dejours (2011c), surge como uma nota de rodapé e não é referenciada na obra de Dejours (1992), o que leva à inferência de que foi algo surgido das diferentes práticas. Mas quem estaria habilitado para esta supervisão? Ou ainda, quais os perfis dos profissionais que compõem uma equipe de pesquisadores, já que se exige qualificações clínicas diferenciadas de uma clínica comum?

A demanda, o grupo homogêneo e o coletivo constituem-se como um dos momentos mais importantes da pesquisa, segundo Dejours (2011c). Há que se ater a cinco questões básicas: 1) Quem demanda? 2) O que se demanda? 3) Explicitação dos riscos; 4) A quem a demanda é dirigida? 5) Como os pesquisadores serão remunerados?

Verifica-se a preocupação do autor ao salientar pontos importantes antes mesmo da pesquisa começar. Há que se ter clareza na análise de demanda, pois a pesquisa só pode acontecer se for demandada pelo grupo participante e não por outrem assim como não existem respostas práticas e prontas, há riscos, e estes precisam ficar claros. Não serão os pesquisadores que irão dar as respostas e sim o próprio grupo, a partir das interpretações dos pesquisadores e, pode, às vezes, ocorrer de o grupo optar por não seguir adiante, por desmobilizar-se e o efeito contrário vencer. A clareza do autor quanto à remuneração dos pesquisadores também é destacada, pois Dejours (2011c) deixa claro que pesquisas desta ordem não são obras de caridade e os valores e as fontes pagadoras precisam ser explicitadas desde o início das atividades.

Observa-se que a demanda permeia a pré-pesquisa e as demais fases, inclusive Dejours (2011c) faz uma alusão aos termos *a montante* e *a jusante* para designar a relação da análise da demanda com o antes e o depois, ou seja, com o nascimento do rio e seu curso. Para o autor, ao aceitar a demanda é necessário reunir condições que desemboquem num coletivo construído de acordo com as necessidades da pesquisa, pois este irá influenciar diretamente as relações sociais na organização. É este movimento que define o tipo da pesquisa. Não há como ter ‘grupo de controle’ ou ‘caso de sujeito único’, pois se trata de uma pesquisa-ação. Caracteriza-se o grupo pelas questões subjetivas, tais como a demanda e o seu conteúdo e não por questões objetivas, como idade, sexo, estatuto social ou profissional (Dejours, 2011c).

O material da pesquisa constitui-se dos comentários discutidos no coletivo de trabalhadores e pesquisadores assim como nas interpretações dos silêncios, das faltas dos comentários. Para Dejours (2011c) esta é a parte mais difícil de ser formulada. É nesta fase, segundo o autor, que se articula a defesa coletiva com a ideologia defensiva: “A ideologia defensiva seria a elaboração afirmativa de um procedimento defensivo” (Dejours, 2011c, p. 141).

Ressalta-se que, sendo este o ponto mais difícil de formulação, faltam elementos de orientação sobre como fazer tais análises, como os pesquisadores fazem estas discussões a posteriori da sessão, como se preparam para a sessão seguinte, como agem durante a sessão, já que também são um coletivo de pesquisadores com escuta clínica.

A observação clínica é eminentemente subjetiva. Dejours (2011c) sinaliza a importância de o pesquisador escrever logo após o término da sessão o que está retido em sua memória. Não só reescrever os comentários dos trabalhadores, mas de articular as falas sobre o sofrimento no trabalho com a sua interpretação, que é subjetiva.

Neste mesmo tópico, o autor sugere recorrer às gravações das sessões ou às anotações feitas durante a sessão; porém, deixa claro que a observação clínica não é esta transcrição ou um relatório, seria uma narrativa dos trabalhadores comentada pelo pesquisador, que é mais interessante para a discussão, segundo o próprio Dejours (2011c).

Como esta metodologia pressupõe vários pesquisadores, Dejours (2011c) sugere dois procedimentos que podem ser adotados: a) somente um pesquisador escreve as observações para posterior apresentação aos colegas; b) cada pesquisador escreve suas observações. Neste segundo caso, pode haver divergências, observações diferentes, interpretações diferentes. Estas, por sua vez, serão levadas aos trabalhadores em forma de perguntas para validação dos comentários.

A vantagem da observação clínica é que ela pode ser posta em discussão entre outros pesquisadores que não estão diretamente envolvidos com o estudo, constituindo-se, assim, na matéria prima da clínica, com forte interligação com a psicanálise (Dejours, 2011c).

Percebe-se, neste tópico, uma grande aproximação do autor com a técnica psicanalítica, uma vez que consta no método *escutar, interpretar, anotar, gravar* e, então, escrever o que a memória selecionou, contrapondo com outras interpretações de outros pesquisadores, para levar novamente ao grupo de trabalhadores. A escuta atenta atrelada à interpretação torna-se os elementos chave na psicodinâmica do trabalho.

O método da interpretação pressupõe subjetividade, sobretudo porque é ilusão achar que é possível objetivar sofrimento e prazer. Partindo desta afirmação, Dejours (2011c) vai destacar a interpretação como uma atribuição do pesquisador interlocutor e não especialista. Pois é na interlocução que se dá via interpretação dos comentários dos trabalhadores, através da escuta qualificada, que o discurso do coletivo sofrido se abre.

Avalia-se que a interpretação não é uma fase na metodologia em psicodinâmica do trabalho, mas sim algo que permeia todas as etapas, fazendo a ligação entre a fala e a escuta no coletivo. Porém, ela está relacionada à experiência de clínica dos pesquisadores. Ressalta-se aqui a importância do tópico supervisão, que Dejours (2011c) sugeriu na fase da pesquisa em si, pois devido à carga subjetiva e com os diferentes olhares das diferentes formações dos pesquisadores pode ser rico fazer esta discussão externamente, como o próprio autor propõe no tópico da observação clínica.

Validação e refutação. A validação se dá em duas etapas: a) no desenrolar das sessões, por meio das interpretações, elaborações e comentários; b) em uma sessão em que os participantes do estudo se reúnem com trabalhadores não participantes para que se faça uma síntese dos resultados obtidos até o momento sobre a relação sofrimento e organização do

trabalho. Na sequência, pode ser entregue um documento por escrito para que os trabalhadores façam suas críticas. E, por fim, são feitas as modificações necessárias, que irão compor o Relatório Final (Dejours, 2011c).

Reconhece-se que este modelo de validação é inclusivo, pois chama os demais trabalhadores para a discussão e para a sensibilização sobre a relação direta entre o sofrimento e o trabalho; porém, percebe-se limitações quanto ao formato do relatório escrito, formal, propício somente para públicos escolarizados que sabem ler e escrever. Uma questão importante a ser pensada são as formas de validação alternativas para públicos diferenciados, como analfabetos ou pouco escolarizados, trabalhadores com dificuldades interpretativas sobre o material lido, em que imagens ou visualizações podem ser mais eficazes.

A refutação ocorre quando o coletivo não valida o material. Aí, pode caber à comunidade científica, por meio de contrapesquisas, com novas interpretações e resultados, abrir um novo debate, internamente, entre os estudiosos da psicodinâmica do trabalho, para buscar compreender se houve problemas nas interpretações dos pesquisadores ou se as defesas dos trabalhadores os impedem de perceber este real (Dejours, 2011c). O autor salienta ainda que “a crítica pode, sobretudo recair no âmbito teórico e metodológico, mas não diretamente no material clínico em si” (Dejours, 2011c, p. 148).

Por fim, nesta descrição teórico-metodológica da psicodinâmica do trabalho feita por Dejours (2011c), percebe-se que a tradução falha ao designar o título *a metodologia e a teoria em psicopatologia do trabalho*, pois se sabe que o termo correto deveria ser *a metodologia e a teoria em psicodinâmica do trabalho*. Esta, por sua vez, tem o modelo de homem e de subjetividade da Psicanálise (Dejours, 2011c) – o que ficou claro nas explicitações anteriores, quando se resgata a escuta clínica e a interpretação como ‘pano de fundo’ do método para compreender as relações do sofrimento com o trabalho. Além disso, o autor baseia-se “na ideia de que o sofrimento e o prazer têm em sua origem uma relação singular com o inconsciente” (Dejours, 2011c, p. 149). E este movimento é eminentemente subjetivo, o autor afirma não conhecer sofrimento ou prazer objetivo.

O que Dejours (2011c) pretende com a metodologia e teoria em psicodinâmica do trabalho é que o discurso dos trabalhadores seja entendido como uma atitude e não somente como uma sequência de palavras. Demarca-se, assim, a diferença entre esta teoria e método com as ciências cognitivistas. “O que se pretende é dar possibilidade aos atores de pensarem sua situação, sua relação com o trabalho e as consequências desta relação com a vida fora do trabalho” (Dejours, 2011, p. 150).

Diante do exposto sobre a metodologia em psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours, verificou-se que tem sido utilizada sob duas perspectivas no Brasil: como categoria teórico-metodológica e como categoria teórica (Merlo & Mendes, 2009). Percebe-se divergência, pois, em tese, não deveria existir separação entre teoria e método na psicodinâmica do trabalho. Infere-se que, no Brasil, pode ter sido necessário fazer adaptações para que tais trabalhos pudessem ser realizados ou ainda que pode ter havido dificuldades na compreensão sobre a condução do método original.

Outro ponto importante é que a descrição do método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho é diferente entre alguns estudos, uma vez que sofreram adaptações ao longo dos anos. Mendes e Araujo (2011; 2012) perceberam falta de linearidade metodológica e limitações nas interpretações, nos dispositivos clínicos utilizados e nos seus efeitos sobre a mobilização dos coletivos de trabalho.

Diante destas informações, fez-se uma análise sobre o método empregado nos estudos em psicodinâmica do trabalho envolvendo a escuta clínica, publicados pelos Laboratórios de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade de Brasília, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e da Universidade Federal do Amazonas (Martins *et al.*, 2013) bem como estudos de outros laboratórios que disponibilizaram seus relatos em bases de dados como o SciELO, em livros e no grupo *on line* de psicodinâmica do trabalho.

A Tabela 2 sintetiza o resultado deste levantamento sobre a metodologia empregada nos estudos, em duas colunas: a primeira contemplando a replicação do método original proposto por Dejours (2011c, 2008, 2004a, 1992) e a segunda contendo os estudos que sofreram adaptações, mas são categorizados pelos respectivos autores como práticas em psicodinâmica do trabalho.

Tabela 2:

Práticas Clínicas em Psicodinâmica do Trabalho: replicações e adaptações do método

Replicação do método da psicodinâmica do trabalho	Adaptações brasileiras ao método da psicodinâmica do trabalho
Mendes (1994) estudou o processo de construção da intersubjetividade no trabalho de engenheiros eletrônicos.	Rossi (2008) fez entrevista clínica baseada na psicodinâmica do trabalho com bancários afastados para reabilitação da capacidade laboral com Comunicação de Acidente de Trabalho emitida pelo banco.
Barbarini (2001) analisou as repercussões das mudanças no psiquismo dos caixas de uma agência bancária.	Santos-Junior (2009) analisou as relações entre a organização do trabalho, vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de mediação do sofrimento em profissionais que atuam em um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS).
Sznelwar e Uchida (2004) apresentam resultados de uma ação desenvolvida sob o ponto de vista da psicodinâmica do trabalho com auxiliares de enfermagem em um hospital universitário no sul do Brasil.	Santos-Júnior, Mendes e Araujo (2009) realizaram uma intervenção em clínica do trabalho com grupos de bancários acometidos de LER/DORT.
Lancman, Sznelwar, Uchida e Tuacek (2007), sobre o trabalho dos agentes de trânsito de São Paulo-SP.	Freitas, Lima e Antonio (2010) atenderam uma demanda do CEREST do Distrito Federal para intervenções com vítimas de assédio moral de diversas empresas do DF.
Baierle (2007) e Baierle & Merlo (2008) trabalharam com a Guarda Municipal de Porto Alegre-RS.	Rossi (2010) aprofundou conhecimentos sobre a história do processo de adoecimento de bancários por LER/Dorts.
Traesel (2007); Traesel e Merlo (2009; 2011) relatam estudos com um grupo de enfermeiros de um hospital do interior do Rio Grande do Sul.	Castro, Toledo e Andery (2010) relatam uma experiência de Estágio Supervisionado em Psicodinâmica do Trabalho realizada com cinco integrantes de uma unidade do Conselho Tutelar de uma cidade do sul de Minas Gerais. As adaptações ao método da PDT receberam o nome de <i>clínica focal do trabalho</i> .
Molinier (2008) discute o material clínico de duas experiências de escuta: uma com enfermeiras do serviço cirúrgico de um hospital francês e outra com chefias (supervisores) dos serviços de cuidados e técnicos de um hospital universitário.	Martins (2010) apresenta material clínico composto por fragmentos de uma participante do Programa Multiprofissional de Atenção à Saúde do Trabalhador do Hospital Universitário da UFSC – análise e discussão amparada na psicodinâmica do trabalho e na escuta psicanalítica.
Lancman, Ghirardi, Castro e Tuacek (2009) descreveram as formas de violência externa e indireta que afetaram a saúde mental de trabalhadores de programa de saúde da família em São Paulo, Ribeirão Preto e Embu (SP).	S. C. Lima (2010) apresenta a experiência de intervenção em psicodinâmica do trabalho com um grupo de servidores públicos do Poder Judiciário do Distrito Federal.
Magnus (2009) e Magnus e Merlo (2012) buscaram compreender a dinâmica do trabalho realizado por profissionais da saúde mental de um hospital psiquiátrico público do Rio Grande do Sul.	Diniz e Goes (2010) apresentam um projeto desenvolvido no Ministério da Saúde que viabilizou a escuta técnica qualificada como uma estratégia inovadora para mediação do sofrimento no trabalho
Bottega (2009) e Bottega e Merlo (2010) abordam a dinâmica saúde/sofrimento mental, vivida por educadores sociais de uma escola que atende adolescentes em situação de rua em Porto Alegre-RS.	Gomes, Lima e Mendes (2011) privilegiaram a escuta do sofrimento em sessões de clínica do trabalho com profissionais da área de treinamento e desenvolvimento de uma instituição do Poder Judiciário.
Castro (2010) e Castro e Merlo (2011) trabalharam com o reconhecimento e vida dos guardas municipais de Porto Alegre-RS.	Mendes, Alves e França (2011) trabalharam com taquígrafos no Distrito Federal.
Beck (2010) analisou a dinâmica prazer-sofrimento psíquico dos trabalhadores da enfermagem de uma	Martins e Mendes (2012) relatam a Clínica das Patologias realizada em Florianópolis-SC com

unidade de emergência de um hospital público de Porto Alegre-RS.	mulheres de diferentes categorias profissionais que tinham em comum: estar em licença de saúde da Previdência Social por adoecimento relacionado ao trabalho (distúrbios osteomusculares e transtornos mentais).
Garcia (2011) se propôs a compreender a psicodinâmica do trabalho nas varas criminais do Tribunal de Justiça do Amazonas-AM	Merlo, Dornelles, Bottega e Trentini (2012) investigaram os efeitos do trabalho sobre a saúde de oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. Utilizaram duas metodologias: quantitativa (questionário estruturado e SRQ-20) e qualitativa (<i>strictu sensu</i> da PDT).
S. C. Lima (2011; 2012) apresenta resultados da investigação sobre as formas de sofrimento e o uso de estratégias defensivas do/a cuidador/a social de abrigo de crianças e adolescentes do município de Macaé, localizado no Estado do Rio de Janeiro.	Perez (2012) trabalhou com professores de ensino superior privado do Rio Grande do Sul. Buscou compreender a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho destes docentes, analisando os impactos à saúde.
Rosas (2012) fez uma análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba-AM.	Silva e Mendes (2012) trabalharam com servidores de uma agência reguladora.
Müller (2012) pesquisou as vivências de prazer no trabalho dos policiais do pelotão de operações especiais do 25º batalhão da brigada militar de São Leopoldo-RS.	Medeiros (2012) estudou pilotos do monitoramento aéreo do DETRAN do Distrito Federal.
Moura (2013) pesquisou as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de atendimento ao público de servidores do judiciário no Amazonas.	A. da S. Ferreira (2013) estudou profissionais de odontologia do centro ambulatorial de um Hospital Universitário.
Garcia, Lima e Moraes (2013) apresentam resultados de duas pesquisas no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma com trabalhadores das varas criminais e outra com os servidores que atuam no atendimento ao público.	P. A. M. Lima (2013) partiu da proposta de Martins (2009), que trabalha com oficinas de escuta clínica do sofrimento
	Macêdo, Fleury, Bueno e Pires (2013) apresentam resultados de quatro estudos, em que discutiram as possibilidades e dificuldades relativas à constituição de espaços de discussão coletivos. Os trabalhadores participantes foram da Universidade Federal de Goiás, escritores literários, artistas de teatro e professores de arte de uma escola privada.
Total: 18	Total: 19

Fonte: Elaboração da autora (maio, 2013).

Observou-se que as adaptações ao método original de Dejours (2011c) versaram sobre demanda, forma de coleta dos dados, cuidados éticos para pesquisas com seres humanos, participação das chefias nos grupos de trabalhadores, número de sessões e forma dos registros dos dados.

As demandas, em sua maioria, foram provocadas pelos pesquisadores ou entidades sindicais e, em alguns casos, pelos trabalhadores, ao passo que no método original de Dejours (2011c) é imprescindível que a demanda parta dos próprios trabalhadores. Encontrou-se estudos com entrevistas individuais (Perez, 2012), entrevistas clínicas (Rossi, 2008), entrevistas coletivas (Santos-Junior, 2009) e oficinas de escuta clínica do sofrimento (P. A.

M. Lima, 2013), demonstrando a heterogeneidade do campo, que, assim, se apresentou aos pesquisadores.

Destaca-se que a construção e a análise de uma demanda são importantes, pois é neste momento, antes de a Clínica acontecer de fato, que se tomará a decisão quanto a: se cabe fazer uma Clínica naquela organização, naquele momento; se há necessidade de outros recursos para acessar os trabalhadores que não ainda a Clínica, como por exemplo, palestras de sensibilização e/ou aplicação de instrumentos, como o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), sugerido por Mendes e Araujo (2012).

Boa parte dos projetos foi aprovada por Comitês de Ética e Pesquisas com Seres Humanos, em que se fizeram uso de Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinados por pesquisadores e participantes. Esta questão, dos consentimentos por escrito e dos cuidados éticos para pesquisas com seres humanos não é abordada no método original de Dejours (2011c).

Verificou-se que há grupos compostos por trabalhadores e suas chefias, como mostram os estudos de A. da S. Ferreira (2013), Müller (2012), Silva e Mendes (2012), S. C. Lima (2010) e Santos-Júnior (2009), ao passo que Dejours (2011c) sugere a separação dos grupos por hierarquia, como fez Molinier (2008).

Há variações quanto ao número de sessões e a duração destas, mas tem sido recorrente a gravação, a transcrição e a escrita de um diário de campo por parte dos pesquisadores envolvidos, embora sem muitos detalhes metodológicos sobre estas atividades.

Dentre estes estudos com adaptações elencados na Tabela 2, destaca-se quatro deles por apresentarem uma característica diferenciada quanto à construção da psicodinâmica do trabalho brasileira com foco na escuta clínica do sofrimento embasada na psicanálise. Os estudos de Mendes, Alves e França (2011) com taquígrafos do Distrito Federal e os de Silva e Mendes (2012) com servidores de uma agência reguladora foram práticas em Clínica Psicodinâmica do Trabalho realizadas junto com a escrita dos dispositivos clínicos e das condições para se fazer esta Clínica proposta por Mendes e Araujo (2011). Nestas pesquisas, as dificuldades encontradas durante a realização das sessões foram sendo discutidas em supervisão bem como foram realizados os ajustes para que outros estudos pudessem aplicar o método da psicodinâmica do trabalho brasileira, focados na escuta clínica do sofrimento.

Experiências com este método, descrito por Mendes e Araujo (2011; 2012), foram sendo postas em prática. Assim, nasceram os estudos de Medeiros (2012) com pilotos do monitoramento aéreo do Detran do Distrito Federal, único estudo até o momento que descreve os dispositivos clínicos e as condições para se fazer a Clínica Psicodinâmica

brasileira; e o de A. da S. Ferreira (2013) com profissionais de odontologia do centro ambulatorial de um Hospital Universitário. Destaca-se que nestes estudos nem todas as etapas descritas por Mendes e Araújo (2012) conseguiram ser realizadas, sobretudo a construção semanal do diário de campo para compor a supervisão semanal bem como as deliberações do Coletivo de clínicos-pesquisadores para a escrita dos memoriais. Mas apreendeu-se destas experiências empíricas a necessidade da supervisão sistematizada, semanal, como um dispositivo, tal como foi percebido nesta tese.

A supervisão sistematizada em Clínica Psicodinâmica do Trabalho é uma inovação, mas Dejours e Bègue (2010) já haviam descrito a necessidade deste dispositivo, embora com o nome de *equipe externa de apoio*, pois em uma de suas intervenções, em uma indústria, após vários suicídios, sabiam da necessidade dos clínicos-pesquisadores terem um olhar de pessoas externas ao processo de investigação, para discutir e elaborar encaminhamentos necessários. Observa-se que Mendes e Araujo (2012) estão detalhando questões metodológicas que estavam obscuras.

Com este levantamento bibliográfico contendo estudos com replicações do método, adaptações e inovações, confirmou-se a construção de uma metodologia em psicodinâmica do trabalho brasileira, devido às especificidades que esse estudos com adaptações identificaram. Mendes e Araujo (2011; 2012), ao retornarem às bases do método original de Dejours (1992), sugerindo aprofundamento da escuta clínica na Psicanálise para a compreensão do prazer-sofrimento, admitiram as especificidades brasileiras, sobretudo a realidade que o campo impõe, como perceberam, por exemplo, Perez (2012) e A. da S. Ferreira (2013) na realização de suas pesquisas.

Demarca-se, assim, uma diferença entre a Clínica Psicodinâmica do Trabalho francesa e a Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira, que vem sendo construída a partir da realidade empírica. Esta tese faz parte desta mudança, com a vivência do método da Clínica Psicodinâmica do Trabalho na ASCAMPA, em 2012.

A potência da Clínica Psicodinâmica do Trabalho está na escuta clínica, de base psicanalítica, sobre o sofrimento do trabalhador, esteja ele já adoecido, como é o caso da Clínica das Patologias (Mendes & Araujo, 2012), ou como promotora de saúde e de mobilização subjetiva do coletivo de trabalhadores, no caso da Clínica Psicodinâmica da Cooperação (J. B. Ferreira, *et al.*, 2013; Medeiros, 2012; Mendes & Araujo, 2012).

Dejours e Bègue (2010) e Dejours (2011b) pontuam as questões dos suicídios nos locais de trabalho trazendo à tona as diferentes formas de violências sofridas pelos trabalhadores assim como as novas patologias do mundo do trabalho, que crescem a cada dia,

tais como as pontuadas por Dejours (2008b): patologia da sobrecarga, patologia do assédio, a alienação e a negação do real. Neste contexto, há que se fazer a escuta clínica deste sofrimento – prática que Mendes e Araujo (2012) denominaram Clínica das Patologias. Ela “tem foco no resgate do sentido de trabalho para o sujeito ao reconstruir a história do adoecimento e/ou da violência a que foi exposto” (Mendes & Araujo, 2012, p. 46).

Para estas autoras, os estudos tem demonstrado que esta clínica tem sido feita com grupos heterogêneos quanto à organização do trabalho, mas homogêneos quanto à categoria profissional ou à situação vivida. Assim, pontuam as autoras, perde-se em espaço para a mobilização subjetiva do coletivo, mas se ganha recursos para enfrentar a doença/sofrimento e pensar, estruturar possibilidades para um trabalho futuro.

Pesquisas envolvendo esta Clínica das Patologias, ainda que não denominadas assim pelos autores, foram desenvolvidas por Santos-Junior *et al.* (2009) com bancários acometidos por LER/DORTs no Distrito Federal e por Walter (2012) com trabalhadores afastados por adoecimento de um frigorífico de aves no Rio Grande do Sul. O que se observa em comum é que as demandas surgiram dos sindicatos para os Laboratórios de Psicodinâmica do Trabalho das universidades.

Diferente desta Clínica das Patologias com enfoque no resgate do sentido do trabalho, Mendes e Araujo (2012), inspiradas em Dejours (2011c), propõem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação, que, por sua vez, “está voltada para analisar e potencializar a mobilização subjetiva, a construção de regras coletivas de ofício e de convivência para um coletivo imerso no mesmo cotidiano de trabalho” (Mendes & Araujo, 2012, p. 46). Trata-se, portanto, de uma clínica preventiva, com possibilidade de promoção de saúde e, dessa forma, pode ser utilizada como estratégia de gestão, pois, por meio da mobilização subjetiva do coletivo de trabalhadores, a transformação da organização do trabalho pode acontecer (Mendes & Araujo, 2012; J. B. Ferreira, *et al.*, 2013; Medeiros, 2012). Vivenciou-se esta Clínica com os catadores da ASCAMPA nesta tese e pode-se acompanhar, através das sessões, o processo de construção das regras de convivência e de trabalho, modificando a organização do trabalho a partir das escolhas dos próprios trabalhadores.

Nesta experiência, a demanda partiu dos catadores de materiais recicláveis, possuidores de autonomia para a mudança, pois se trata de uma organização de produção associada onde os trabalhadores têm a posse coletiva dos meios de produção e a organização do trabalho é regulada pelas práticas e decisões do coletivo de sócios. Mendes e Araujo (2012) salientam que é possível, também, realizar esta Clínica com trabalhadores de diferentes contextos, pois o importante é atuar nos riscos frente ao sofrimento patogênico,

objetivando evitar as patologias do trabalho e o conseqüente adoecimento dos trabalhadores. Observa-se que na literatura pesquisada até o momento o único estudo que admite ter feito esta Clínica foi o de Medeiros (2012).

É importante afirmar que há flexibilização na realização da Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira com uma escuta clínica do sofrimento. Podem ser formados grupos de trabalhadores de um mesmo setor ou não, com chefias participando ou não; podem ser feitos atendimentos individuais ou sessões coletivas desde que seja feita uma análise da demanda, que pode ser do grupo de trabalhadores, de entidades sindicais ou dos laboratórios de pesquisa vinculados a universidades reconhecidas e, assim, analisar a forma como a escuta deste sofrimento será feita naquele momento.

A Clínica Psicodinâmica da Cooperação se confirma pela escuta de base psicanalítica sobre o sofrimento dos trabalhadores e não somente pela interpretação dos dados, como fez Perez (2012), ou pela criação de um espaço de escuta qualificada, como fizeram Diniz & Goes (2010). Há que se ater às bases do método proposto por Dejours (1992), mas abrir novas possibilidades que garantam uma escuta clínica do sofrimento, como proposto por Mendes e Araujo (2012). Afinal, a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, como diz Ferraz (2013), tem a dupla tarefa de atenção à saúde do trabalhador e, conseqüentemente, à organização do trabalho.

Temos aí não só um caráter *técnico* de sua atuação, mas também um caráter eminentemente *ético* da intervenção na área da saúde mental do trabalhador: o compromisso com a construção de um trabalho que possa servir como instrumento colocado a serviço das aspirações e das realizações humanas (Ferraz, 2013, p. 147).

Há que se salientar que para haver produção de sentido e mobilização subjetiva entre os trabalhadores não é suficiente o clínico-pesquisador “ouvir os trabalhadores, é necessário escutar, ou seja, compreender algo inédito no discurso” (Martins & Mendes, 2012).

Ao se comparar a psicodinâmica do trabalho francesa com a brasileira, observa-se proximidade entre os pressupostos, sobretudo no que tange à psicanálise; porém, Mendes e Araujo (2012) implementam detalhes sobre a execução da metodologia. Os dispositivos clínicos propostos por estas autoras são: *análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão*, e estão, de certa forma, dentro da psicodinâmica do trabalho francesa, pois Dejours (2011c) cita: *demanda, elaboração e perlaboração, interpretação e supervisão* (embora não aprofunde esta última). Assim, o diferencial está, sobretudo, na transferência que se concretiza com a

construção dos laços afetivos no perfil e formação do clínico e na supervisão sistematizada, semanal e imprescindível à Clínica.

Há que se destacar também que a psicodinâmica do trabalho brasileira, proposta por Mendes e Araujo (2012), diferente da de Dejours (2011c), detalha os registros dos dados: gravação do áudio (quando autorizado), diário de campo, transcrição (degravação) da sessão, discussão do Coletivo de clínicos, e memorial. Sendo este último a soma de todos os demais elementos, filtrados/selecionados pelo Coletivo de clínicos em supervisão. As autoras demonstram esses registros com trechos de diários de campo e memoriais, destacando aspectos fundamentais dos apontamentos de modo a colaborar com a estruturação dos apontamentos dos pesquisadores, uma vez que a soma das sessões transcritas produz uma quantidade muito grande de material escrito, por exemplo, no caso desta tese e também do estudo de Bottega (2009), foram aproximadamente 400 páginas.

Uma questão ainda nova na Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira, mas que se pretende aprofundar, é o uso de fotos nos relatórios, dissertações, teses, artigos, como instrumento para tornar visível a palavra, tanto dos participantes quanto dos pesquisadores. Nesta tese, utilizou-se fotografias que mostram o antes e o depois na reunião de discussão do relatório final da Clínica, situação inovadora, pois não se encontrou relatos desta natureza. No capítulo teórico, que trata da ocupação dos trabalhadores que participaram do estudo, tal como fizeram Baierle (2007), Bottega (2009), Magnus (2009) e Müller (2012), fez-se uso de fotos para facilitar ao leitor a compreensão da categoria estudada. Mas, acredita-se que a fotografia tem potencial para contribuir com os dispositivos clínicos e assim são utilizadas nesta tese, sobretudo no Capítulo que trata da análise da mobilização do coletivo de trabalho, retratando o “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores.

Acredita-se que a imagem, no caso a fotografia, criada pelo próprio pesquisador, documenta e serve para analisar aspectos da vida dos sujeitos participantes do estudo, sobretudo aquelas relacionadas à organização do trabalho. “A criação de imagens como apoio ao estudo da sociedade – talvez seja a mais antiga. A fotografia vem sendo usada para documentar [...] desde os primórdios da sociologia e da antropologia moderna no século XIX” (Banks, 2009, p. 21).

Sabendo que o assunto não se esgota neste Capítulo, sobretudo pelas adaptações e inovações que estão sendo estudadas por pesquisadores em todo o Brasil, segue-se para o próximo Capítulo, onde se faz a descrição detalhada do caminho metodológico percorrido para a realização desta tese. Faz-se a exposição teórico-metodológica dos dispositivos

clínicos da psicodinâmica do trabalho brasileira, propostos por Mendes e Araujo (2012), com ampliações assim como se apresenta o campo de investigação onde a Clínica foi realizada. E, por fim, descreve-se os procedimentos adotados nas condições propostas por Mendes e Araujo (2011 e 2012) para a realização da Clínica – onde talvez estejam as principais contribuições teórico-metodológicas da Clínica Psicodinâmica do Trabalho brasileira.

CAPÍTULO 4. A PRÁTICA CLÍNICA: O MÉTODO⁴

*"Eu me esforço para ser cada dia melhor,
pois bondade também se aprende.
Mesmo quando tudo parece desabar,
cabe a mim decidir entre rir ou chorar,
ir ou ficar, desistir ou lutar;
porque descobri, no caminho incerto da vida,
que o mais importante é o decidir."
Cora Coralina*

Este Capítulo tem por objetivo descrever o caminho metodológico percorrido para a realização deste estudo. Para tal, foi dividido em três tópicos. O primeiro aborda as perguntas norteadoras do estudo com seus respectivos objetivos, a tese propriamente dita, com a descrição teórico-metodológica dos dispositivos clínicos que a compõem. O segundo descreve o campo de investigação: uma associação de catadores de materiais recicláveis, onde a Clínica foi realizada. O terceiro trata dos procedimentos adotados nas condições propostas por Mendes e Araujo (2011)⁵, com algumas modificações para a realização desta prática.

4.1 Problema de Investigação e Dispositivos Clínicos

Partiu-se do aporte teórico da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, no que tange à Clínica da Cooperação e da vivência da pesquisadora com um grupo de catadores de materiais recicláveis na cidade de Palmas-TO. Estes são vinculados a uma organização de trabalho associado, a Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA).

Neste contexto, construíram-se as seguintes perguntas de pesquisa: Como os dispositivos da prática da Clínica da Cooperação – análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão se constituem entre os catadores da ASCAMPA que buscam trabalhar de forma associada? Que efeitos esta Clínica produz para a mobilização coletiva destes trabalhadores?

⁴ Este capítulo originou um artigo intitulado “Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis” submetido à *Revista Contextos Clínicos* da UNISINOS em março de 2013.

⁵ Devido à pouca divulgação desta obra de 2011 e à necessidade de acrescentar novas ideias e ajustar os conteúdos propostos, uma vez que o método foi escrito em conjunto com as práticas realizadas por Mendes, Alves e França (2011) e Silva e Mendes (2012), lançou-se uma nova obra, não inédita, mas remodelada, em 2012 (Mendes & Araujo, 2012).

Delineou-se como objetivo geral desta tese: analisar os dispositivos da prática da Clínica da Cooperação: *análise da demanda, processos de elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, e formação do clínico e supervisão*, junto ao grupo de catadores de materiais recicláveis que buscam trabalhar associativamente na ASCAMPA e seus efeitos para a gestão coletiva do trabalho.

Os objetivos específicos, apresentados a seguir, estão intimamente entrelaçados aos procedimentos de coleta e análise de dados a serem descritos mais adiante:

- Descrever a demanda do coletivo de catadores de materiais recicláveis, a forma como foi anunciado o desejo, a reorganização da queixa e os esclarecimentos sobre o pedido de ajuda.
- Explicar os processos de elaboração e perlaboração ao longo das sessões Clínicas com o coletivo de catadores.
- Relatar a construção de laços entre os catadores e entre estes e o Coletivo de clínicos-pesquisadores.
- Analisar as interpretações do Coletivo de clínicos-pesquisadores acerca dos comentários dos catadores ao longo das sessões.
- Registrar o processo de formação do clínico e de supervisão através da experiência com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação com um grupo de catadores de materiais recicláveis.
- Analisar a Psicodinâmica do Trabalho dos catadores vinculados à Associação, descrevendo a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho, a mobilização subjetiva, o sofrimento e as defesas.
- Relatar a análise da mobilização do coletivo de trabalho.

A tese aqui apresentada é de que a escuta clínica do sofrimento no trabalho, por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação: *análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão*, permite mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado.

Como já visto no Capítulo anterior, a trajetória da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil não tem sido somente de replicações do método original do Dejours (1992). Há um significativo número de estudos em Clínica Psicodinâmica do Trabalho com diversas adaptações metodológicas, o que infere haver uma realidade empírica brasileira

diferenciando-se da francesa e levando os pesquisadores a caminhos metodológicos diversos, sem sair dos meandros teóricos da Psicodinâmica do Trabalho.

A seguir, são apresentados os conceitos teóricos da prática, baseados principalmente nas obras de Mendes e Araujo (2011; 2012), que detalham o método original de Dejours (1992) no que tange aos dispositivos clínicos e avançam no sentido de trazer inovações, sobretudo na sistematização das supervisões e registro de dados, incluindo a fotografia.

Mendes e Araujo (2012) identificaram uma necessidade de aprofundamento da escuta clínica na Psicanálise se aproximando, deste modo, das bases da criação da própria teoria, que se inspira em outras abordagens como a ergonomia e a sociologia, mas tem na Psicanálise a inspiração central para a compreensão do prazer-sofrimento e escuta para o processo de perlaboração.

A escuta clínica com base na Psicanálise exige do clínico ir além do ouvir para escutar aquilo que não é dito, que pode se manifestar, por exemplo, através do silêncio, do vazio ao se falar do sofrimento no trabalho (Mendes & Araujo, 2011). Neste sentido, o pesquisador-clínico, como proposto pelo método original, desliza para uma posição de clínico-pesquisador e a pesquisa/ação torna-se uma prática indissociável e constituinte do processo de escuta. A ação vai além dos princípios da fala como ato do agir sobre a organização do trabalho, envolve a relação entre a subjetividade do clínico na escuta e a mobilização subjetiva do coletivo (Ghizoni & Mendes, 2013).

Esta escuta está interligada com o pensar e o sentir (indissociados) tanto do clínico quanto dos trabalhadores, pois quando o trabalhador fala no coletivo das suas angústias, do seu mal estar, do seu sofrimento com a organização do trabalho, é possível tanto o trabalhador fazer associações a partir da sua fala e da fala dos colegas quanto o clínico fazer as interpretações, como tentativa de provocar a mobilização subjetiva (Ghizoni & Mendes, 2013).

Como a fala e a escuta são centrais na Clínica Psicodinâmica da Cooperação, Mendes e Araujo (2011), entre 2010 e 2011, fizeram uma imersão nos estudos de Dejours e de Molinier sobre o método em Psicodinâmica do Trabalho bem como em alguns estudos brasileiros que aplicam tal método, porém, *com modificações* (Rossi, 2008; Santos-Junior, 2009; Santos-Junior *et al.*, 2009; Freitas *et al.*, 2010; S. C. Lima, 2010; Gomes *et al.*, 2011). Também analisaram os estudos que *replicam* o método de Dejours (1992), tais como: Barbarini (2001), Mendes (2004), Sznalwar e Uchida (2004), Lancman, Sznalwar, Uchida e Tuacek (2007), Traesel (2007), Bottega (2009), Lancman, Ghirardi, Castro & Tuacek (2009), Magnus (2009), Beck (2010), Castro (2010), Garcia (2011) e S. C. Lima (2011). Ressalta-se

que a maioria destes estudos são dissertações de mestrado ou teses de doutorado do norte a sul do país, onde houve participação de Mendes (da obra Mendes & Araujo, 2011; 2012) em algumas bancas, seja como presidente ou como membro, de estudos oriundos.

Mendes e Araujo (2011) observaram com esta análise que estes estudos têm em comum a aplicação dos conceitos em Psicodinâmica do Trabalho, mas se diferenciam no modo como a escuta é realizada. Entende-se que a pesquisa e, portanto, a ação clínica, tem um propósito emancipatório e de transformação da organização do trabalho via escuta de base psicanalítica sobre o sofrimento do trabalhador. E esta escuta, para as autoras, é uma capacidade que o clínico-pesquisador precisa ter para ir além do ouvir, para escutar aquilo que não é dito, que pode se manifestar, por exemplo, através do silêncio, do vazio ao se falar do sofrimento no trabalho.

A escuta do sofrimento dos catadores de materiais recicláveis realizada neste tese segue os dispositivos clínicos que qualificam a Clínica Psicodinâmica do Trabalho proposta por Mendes e Araujo (2012). Estes dispositivos se diferem do método original de Dejours (1992; 2004a; 2011c) por serem mais detalhados, por sistematizarem a supervisão e os registros de dados, como explicitado no Capítulo anterior. Há também uma aproximação mais articulada com a Psicanálise. Nesta direção, destaca-se o modo como as interpretações são propostas bem como o papel da subjetividade do clínico e da sua condição de afetar-se pelo sofrimento do outro para a mobilização subjetiva do coletivo (Ghizoni & Mendes, 2013)

A seguir, serão descritos os dispositivos para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho baseados nos estudos de Mendes e Araujo (2012). Ressalta-se que a intenção é propor uma prescrição orientadora da condução clínica e não uma prescrição definidora de procedimentos. Com isso, torna-se central o trabalhar do clínico, sua mobilização subjetiva neste fazer e sua condição de sujeito sofrente (Ghizoni & Mendes, 2013).

Nesta perspectiva, serão discutidos os seguintes dispositivos: *análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão* (Mendes & Araujo, 2012). Ressalta-se que o dispositivo supervisão foi incluído a partir da prática Clínica desta tese.

a) *Análise da Demanda*: parte-se do princípio que não há solução urgente; daí a importância de se explicitar os riscos bem como a autonomia do clínico-pesquisador para os solicitantes. Não se trata de um método assistencialista e sim de ações de um coletivo de trabalho que irão instrumentalizar os participantes a serem os protagonistas da sua história no local de trabalho e na sociedade como um todo. Dessa forma, o clínico, junto com os solicitantes, irá fazer a análise da viabilidade antes de começar o trabalho. Isso exige um

tempo inicial para que a demanda seja desconstruída e reconstruída. Ao atender a uma demanda, o clínico-pesquisador não vai ficar na solicitação do demandante, pois assim corre o risco de fazer o que lhe está sendo solicitado enquanto o objetivo da demanda nesta Clínica Psicodinâmica do Trabalho é levar o sujeito a se mobilizar e, para tal, ele precisa querer mudar, transformar a realidade vivida, precisa chegar ao desejo do coletivo de trabalhadores (Mendes & Araujo, 2012).

A demanda, portanto, não equivale à solicitação ou queixa, pois “ao ser revelada, anuncia o desejo, reorganiza a queixa e esclarece o pedido de ajuda” (Mendes & Araújo, 2011, p. 56); por isso, é necessário que se analise esta demanda, esta solicitação, esta queixa, este pedido de ajuda, para evitar sugerir uma clínica onde não há o desejo de mobilização, de mudança. Partindo desta análise da demanda é que a Clínica Psicodinâmica do Trabalho pode tornar-se uma Clínica da Cooperação para atender demandas de trabalhadores ainda não adoecidos, mas sofrentes (Medeiros, 2012) e a Clínica das Patologias voltada para trabalhadores que se encontram afastados por adoecimento no trabalho (Walter, 2013; Martins, 2010; Santos-Junior *et al.*, 2009; Rossi, 2008). Não se trata de novas clínicas, mas de práticas que emergiram a partir dos estudos no Laboratório em Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília - LPCT/UnB (Mendes & Araújo, 2012).

b) *Elaboração e perlaboração*: estes conceitos são extraídos por Mendes e Araújo (2011) da obra de Freud “Recordar, Repetir e Elaborar”. A compulsão à repetição é uma forma de recordar e faz-se isto por resistência. A perlaboração é um trabalho longo e árduo, pois se faz necessário conhecer a resistência, elaborá-la e superá-la. É através da perlaboração que poderá se dar a superação da repetição de alguma situação traumática; trata-se de um recurso subjetivo para superar a compulsão à repetição (Freud, 1914/1996). No caso da Clínica Psicodinâmica do Trabalho,

à medida que o trabalhador fala, rememora os acontecimentos traduzidos no seu mal estar, comunica-se com o vivido e tem a possibilidade de reconstruir um significado, que antes era traduzido em lembranças com manifestações sintomáticas, paralisadas na ação. Dessa forma, o trabalhador sai do relembrar para reescrever uma história” (Mendes & Araujo, 2011, p. 58).

As defesas, negações e inibições dos trabalhadores nesse processo tornam-se um material importantíssimo para o clínico. Para as autoras, é importante que o clínico promova espaço para os trabalhadores nomearem os sintomas, aprofundarem o sentido do discurso no coletivo, pois é nesse espaço de discussão, de verbalização, de escuta, que pode estar a saída

para os seus anseios e angústias diante das situações imobilizadoras no trabalho (Mendes & Araújo, 2011).

c) *Construção de laços afetivos*: para que a cooperação e a construção do coletivo de trabalho aconteçam, é necessário haver laços afetivos. É no *outro* que o sujeito vai buscar o que lhe falta. Ai está uma das barreiras encontradas pelos trabalhadores nas organizações; estas, por sua vez, potencializam o narcisismo, o eu, a onipotência e não a construção de laços afetivos para que a transferência de fato ocorra. Na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a “transferência ocorre quando os participantes admitem o que se passa entre eles, diferentemente de uma postura onipotente e em situações de sedução” (Mendes & Araújo, 2011, p. 61). Ao clínico cabe acolher as falas e gestos como algo suportável, instaurando-se o afeto na linguagem. O clínico pode nomear o afeto introduzindo palavras que traduzam os sentimentos dos participantes do grupo, promovendo a identificação entre os membros, assim, sendo um elo na cadeia da escuta, possibilitando a resignificação do sofrimento via palavra (Mendes & Araújo, 2011).

d) *Interpretação*: ela se dá no coletivo pelos comentários dos participantes – cabe ao clínico preservar o indivíduo. “A interpretação ideal seria aquela que desmonta um sistema defensivo e autoriza simultaneamente a reconstrução de outro sistema ou um deslocamento deste, de maneira a enfatizar um elo entre sofrimento e trabalho” (Mendes & Araujo, 2011, p. 63). O sofrimento é sempre mediado pelas defesas e pela mobilização subjetiva do trabalhador; assim, para ter acesso ao sofrimento, cabe ao clínico descobrir as defesas, que muitas vezes se manifestam inconscientemente, para que, dessa forma, a mobilização subjetiva possa emergir (Mendes & Araujo, 2011).

e) *Formação do clínico*: a formação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho passa pela técnica, pela ética e pela afetividade. O clínico precisa “ser capaz de se afetar pela fala do outro, colocar-se à disposição do outro, deixar-se surpreender, duvidar, angustiar-se com o inesperado, suportar o incontrolável” (Mendes & Araujo, 2011, p. 63). É fundamental ao clínico conviver com a frustração do inacabado, o que pode levar a um sofrimento diante do real. Assim, é necessário condições profissionais e institucionais para que a mobilização subjetiva do clínico também aconteça (Mendes & Araújo, 2011). E foi neste processo da mobilização subjetiva desta pesquisadora durante a Clínica com os catadores da ASCAMPA como também nos processos de realização da Clínica por Silva e Mendes (2012), Medeiros (2012) e A. da S. Ferreira (2013) que nasceu a supervisão como um dispositivo.

f) *Supervisão*: está intimamente atrelada à formação do clínico, pois cabe ao clínico-pesquisador falar da sua escuta, discutir o conteúdo da sessão com um ou mais

profissionais da escuta qualificada, para que possam ter outros olhares sobre o andamento das sessões bem como possam perceber e sentir pontos obscuros até então não percebidos pelo clínico-pesquisador, sobretudo no que tange às estratégias defensivas do coletivo. Percebeu-se também que a supervisão, como um dispositivo, implica que o supervisor queira supervisionar e que o clínico-pesquisador queira ser supervisionado. A transferência precisa ocorrer também nesta relação.

Assim, diante das perguntas norteadoras deste estudo, dos objetivos, da tese propriamente dita e da descrição teórico-metodológica dos dispositivos clínicos para a escuta clínica do sofrimento do trabalhador, apresenta-se o campo de investigação onde a Clínica Psicodinâmica da Cooperação foi realizada.

4.2 Campo de Investigação

Para a realização dos estudos desta tese, contou-se com o voluntariado dos trabalhadores da Associação de Catadores de Material Reciclável do Centro Norte de Palmas (ASCAMPA).

Palmas é a capital do estado do Tocantins, uma cidade nova, fundada em 20 de maio de 1989, logo após a criação do Estado pela Constituição de 1988. É uma cidade planejada, porém apresenta concentrações de populações desfavorecidas economicamente nos extremos norte e sul do município, o que tem levado a muita especulação financeira com preços abusivos para lotes e moradias (dos mais favorecidos economicamente) e ocupação irregular do solo com invasões (por parte dos menos favorecidos).

A ASCAMPA foi criada oficialmente em 25 de setembro de 2005 (Ata da Assembleia Geral de fundação da ASCAMPA, 2005). Iniciou com 16 catadores e chegou a ter 69 catadores vinculados (Ghizoni & Cançado, 2011), mas na época da realização deste estudo, primeiro semestre de 2012, contava com 34 catadores cadastrados, mas não todos depositando lá o seu material reciclável. Isto o caracteriza como um associado de direito, mas, ao não entregar seu material para a ASCAMPA vender, ele não contribui para o crescimento da Associação nem com o coletivo de catadores, pois age isoladamente, vendendo seu material para atravessadores – uma problemática já discutida no Capítulo 2 desta tese.

Observa-se que muitos catadores da primeira diretoria empossada permanecem até o momento atual, revezando-se nos cargos, embora na prática, todos se refiram somente ao papel do(a) presidente(a), os demais, algumas vezes são até esquecidos pelos próprios

catadores membros. A primeira Diretoria, empossada para o biênio 2005-2007, foi: Maria Edileuza Soares Mendes (Presidente), Leni Ribeiro da Silva (Vice-presidente), Raimunda Lima Costa (1^a Secretária), Terezinha de Jesus Lima de Souza (Tesoureira). E Conselho Fiscal teve como primeiros membros: Maria Conceição Santos Silva, Valdemar Alvarenga Ribeiro, Francisco de Assis da Silva (Ata da Assembleia Geral de fundação da ASCAMPA, 2005).

Em janeiro de 2012, quando iniciamos a Clínica Psicodinâmica da Cooperação, a Diretoria era composta por outros catadores, mas sob a presidência de uma das catadoras da primeira gestão. Em maio de 2012, houve assembleia e fizeram algumas trocas nos cargos assim como, em fevereiro de 2013, partiram para a criação de uma Cooperativa, a COOPCAMPA, que a princípio, segundo os catadores, vai coexistir com a ASCAMPA. Ressalta-se que os membros da ASCAMPA e da COOPCAMPA são praticamente os mesmos.

A ASCAMPA possui um estatuto que a institui como pessoa jurídica de direito privado com finalidade filantrópica sem fins lucrativos. O referido documento possui 23 objetivos, um capítulo exclusivo com requisitos para admissão, demissão e exclusão dos associados, outro sobre direitos e deveres dos associados, outro sobre as fontes de recursos e de manutenção da entidade e, por fim, um capítulo destinado aos órgãos administrativos e deliberativos (Estatuto da ASCAMPA, 2005). Observou-se que este documento não é utilizado, ou seja, não é seguido. Alguns catadores mais novos na Associação até o desconhecem.

Cunha *et al.*, (2011) já pontuavam a falta de critério e formalidades com relação à documentação da ASCAMPA. Perceberam também irregularidades na organização da Associação, pontuando a inexistência de alguns documentos necessários para o funcionamento da mesma. Estes autores afirmaram não ter conseguido acesso a muitos documentos tendo em vista a medição dos indicadores realizada por eles ter sido feita na sede da Associação enquanto os documentos, quando existentes, ficavam guardados nas residências de alguns catadores devido à fragilidade da sede da ASCAMPA.

Observa-se que esta dificuldade com documentação foi pontuada desde 2011, inclusive alertando sobre a necessidade de participação dos catadores na construção de documentos desta natureza. Os autores acima perceberam que o Estatuto de fato,

não é colocado em prática pelos associados, o que indica desconhecimento e negação de um documento que existe, mas não foi produzido **com eles**. Pelo fato da maioria dos catadores não ter escolaridade, a metodologia adotada para estudo de

textos, como é caso dos estatutos e regimentos, deve ser pensada diante desta condição dos associados, eles precisam compreender o que estão fazendo, pois o que está no documento será vivido por eles no dia a dia da associação. Ressalta-se a importância deste ponto ser levado em consideração, no processo de constituição da cooperativa, momento que alguns catadores da ASCAMPA estão vivenciando (Cunha *et al.*, 2011, p. 55).

Conhecendo esta realidade, verificou-se que na época da realização da Clínica (janeiro a julho de 2012) a ASCAMPA ocupava oficialmente um terreno particular de 100m² (10X10), inicialmente alugado pela Prefeitura. Contudo, eles eram responsáveis pelo pagamento de uma área comercial na região norte da cidade de Palmas-TO; porém, utilizando uma área quatro vezes maior, considerando que os lotes do lado esquerdo encontravam-se desocupados. Não havia nenhum tipo de cerca ou muro neste espaço.



Figura 18. Vista dos terrenos ocupados pela ASCAMPA

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2011).

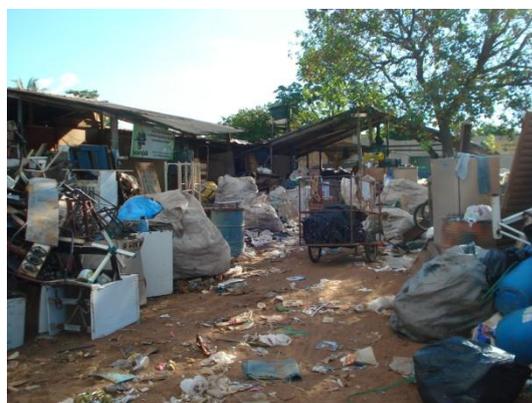


Figura 19. Entrada da ASCAMPA

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2011).

Como não possuem sede própria, improvisaram um galpão próximo a algumas árvores, com aproveitamento de materiais de construção, onde instituíram espaços de cozinha e banheiro (únicos locais fechados com paredes por todos os lados); espaço para prensa e balança para pesagem; espaço de convivência/escritório. Havia também uma espécie de repartição improvisada, onde moravam dois catadores de um lado e uma família (de não catadores) do outro. Ressalta-se que em 2012 a Associação oficializou contrato com a Prefeitura de Palmas, que fez a concessão de um terreno de dois mil metros quadrados nas proximidades desta sede.

Em janeiro de 2013, a Prefeitura concluiu a construção do muro neste novo terreno e, assim, os catadores mudaram para este novo espaço, maior, legalizado, mas sem infraestrutura. Novamente, reiniciam as atividades e o ano sem um galpão apropriado, trabalhando com a separação dos materiais em baixo de uma única árvore que havia no local.

Neste novo espaço, construíram uma cozinha com os materiais da antiga sede e trouxeram geladeira, fogão, cadeiras, e armários. Improvisaram uma pia para lavar as louças, já que geralmente fazem três refeições no local. Com materiais recicláveis, adaptaram um banheiro, onde, além de atenderem suas necessidades fisiológicas, tomavam banho.



Figura 20. Fachada da nova sede da ASCAMPA

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).



Figura 21. Banheiro construído pelos próprios catadores

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).

Em março deste mesmo ano, ganharam de um convênio com uma empresa de refrigerantes um uniforme composto de camiseta com logotipo da ASCAMPA, calça e botas. Receberam também uma ampla tenda para abrigá-los da chuva e do sol durante a separação dos materiais.



Figura 22. Catadores com uniformes recebidos por uma empresa de refrigerantes

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).



Figura 23. Tenda que abriga os catadores durante a separação dos materiais

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).

O ano de 2013 é bastante significativo para os catadores da ASCAMPA, pois além da mudança para o novo espaço, receberam da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA), através do Convênio 663/2010, diversos equipamentos, tais como: prensa para latinhas de alumínio (que não tinham); prensa para papelão; carregadores para materiais de grande porte ou já enfardados; balança digital e um caminhão para coleta de materiais.



Figura 24. Carregador e prensas novos

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).



Figura 25. Balança digital para controle dos materiais

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).



Figura 26. Caminhão para coleta de materiais recicláveis

Fonte: Arquivo da autora (maio, 2013).

Diante destes equipamentos novos e da falta de segurança no local, os catadores decidiram que um deles deveria pernoitar na sede para cuidar. Um catador se dispôs a dormir na nova sede, mas todos perceberam que não havia condições para tal e, assim, decidiram pela construção de um barraco improvisado para este catador, que até então morava de aluguel.

Com estas informações sobre a sede da ASCAMPA, local de trabalho de alguns catadores e também espaço para a recepção e o depósito dos materiais recicláveis pelos demais catadores até o momento da venda, explicita-se, a seguir, o perfil dos catadores da ASCAMPA.

Participaram da Clínica da Cooperação 16 catadores, sendo 9 homens e 7 mulheres, além de 2 jovens auxiliares do Administrador, porém não catadores e não associados. A idade dos catadores variou entre 39 e 78 anos, sendo a média de idade 54 anos. A maioria possui poucos anos de escolaridade, mas três já concluíram o ensino médio e uma catadora o está cursando.

Tabela 3:

Perfil dos catadores de materiais recicláveis que participaram da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, 2012.

Dados Pessoais do(a) Catador(a)	Relação com a ASCAMPA, Outras Atividades e Renda
<i>Ad.</i> Catador, 67 anos, separado, pardo, ensino médio incompleto, natural do Maranhão.	Já atuou como eletricitista; renda familiar mensal de R\$ 600,00; recebe benefício do INSS; tem casa própria; possui carro.
<i>Ai.</i> Jovem, 18 anos, ensino médio completo, auxiliar do administrador da Sede.	Não é catador, auxilia nas atividades da sede de modo geral. Não é registrado na ASCAMPA
<i>An.</i> Catadora, 40 anos, solteira, branca, 3 filhos, 1 neto, cursando ensino médio, natural do Maranhão.	Conciliava a ocupação de catadora com a de diarista. Renda mensal de R\$ 370,00; recebe Bolsa Família. Tem casa própria.
<i>An.</i> Catador, 59 anos, casado – a esposa é também catadora, foi com quem se iniciou na atividade.	Na ASCAMPA desde sua criação; anteriormente trabalhava na construção civil. Atualmente colabora com o coletivo gestor. É membro da atual diretoria.
<i>Bi.</i> Catador, 61 anos, separado, negro, ensino fundamental incompleto, natural de Fortaleza-CE.	Na ASCAMPA desde sua criação, quando se tornou catador. Antes havia sido cozinheiro, estivador e carregador de caminhão. Ocupou diversos cargos na Diretoria. Renda mensal de R\$ 1.000,00. Tem casa própria.
<i>Ch.</i> Catador	Morou na sede da ASCAMPA no ano de 2012.
<i>Cl.</i> Catador, 64 anos, solteiro, 3 filhos, negro, sem escolaridade. Mora de aluguel. Natural de Gurupitô.	Antes de ser catador, trabalhava na zona rural. Renda mensal de R\$ 350,00. Tem clientes fixos onde faz a coleta dos materiais.
<i>Ed.</i> Catadora, 46 anos, separada, parda, ensino médio completo, natural do Maranhão.	É catadora desde 1999; está na ASCAMPA desde sua fundação e foi a primeira presidente. Antes, trabalhava como agricultora e doméstica. Renda de R\$ 400,00. Representa o Estado no Movimento Nacional dos Catadores.
<i>Ed.</i> Catadora, 48 anos, viúva, 2 filhos. Casou-se com um catador que conheceu na ASCAMPA.	É catadora há 10 anos, desde que veio morar em Palmas. Está na ASCAMPA desde 2010.
<i>Fr.</i> Catador.	Além de catador, é vigilante. É um dos catadores que mais deposita papelão na ASCAMPA.
<i>Go.</i> Catador, 78 anos, 5 filhos, mora com a esposa, também catadora. Mudaram de um assentamento para uma casa própria recebida do Governo.	Na ASCAMPA desde o início, quando se tornou catador, pela necessidade, pois não tinha onde morar. Recebe benefício da aposentadoria.
<i>Jo.</i> Catador, 44 anos, solteiro, sem filhos. Ensino fundamental incompleto, natural de Messejana-CE.	Na ASCAMPA desde o início, anteriormente era estivador.
<i>Ma. Fr.</i> Catadora, 63 anos, casada com um catador, moram em casa própria, branca, 5 filhos, ensino fundamental incompleto, natural de Caratá-MA.	Na ASCAMPA desde sua fundação. Recebe benefício da aposentadoria.
<i>Ma.</i> Catadora, mas os filhos não gostam que ela faça esta atividade.	Começou na ASCAMPA em 2012, mas nunca se associou.
<i>Pa.</i> Catador, 47 anos, chegou sozinho a Palmas, morou na antiga Sede da ASCAMPA, depois alugou um espaço. Tem ensino médio completo; é de São Paulo.	Na ASCAMPA desde dezembro de 2011. Antes, catava latinhas; vivia no trecho (sem moradia fixa).
<i>Ra.</i> Jovem, 18 anos, auxiliar do administrador da Sede.	Não é catador, auxilia nas atividades da sede de modo geral. Não é registrado na ASCAMPA.
<i>Ro.</i> Catadora, 39 anos, casada, negra, 2 filhos, ensino médio completo, mora em casa cedida, natural de Miracema do Tocantins-TO.	Na ASCAMPA há alguns anos, sua mãe e irmão são catadores também. Renda de 300,00. Recebe o benefício do bolsa família. Antes de ser catadora, era doméstica.

<i>Te.</i> Catadora, 50 anos, parda, casada, 3 filhos. Estudou até a 5ª série. Natural de Parnarama-MA	Na ASCAMPA desde sua fundação. Ocupa segundo mandato como presidente. Antes, era agricultora; morava no interior.
--	---

Fonte: Elaborado pela autora com base em fichas cadastrais dos Catadores, gravações e reuniões (junho, 2013).

Não se fez nenhum tipo de ficha para catalogar os dados pessoais dos catadores, nem para mapear a frequência nas sessões, embora se tenha sentido falta de um norteamo para construção de um perfil mais consistente. Verificou-se, durante a escrita da tese, que isso pode ser importante não só para o pesquisador, que já os conhece, mas para que os leitores dos trabalhos a serem publicados em decorrência deste estudo também possam visualizá-los.

Observa-se que os catadores são oriundos de diversas cidades fora do Tocantins, sobretudo porque Palmas recebeu trabalhadores de diversas regiões do país; porém, com pouca escolaridade, as oportunidades de trabalho são escassas. Situação semelhante a que Medeiros e Macedo (2006) encontraram. Acabaram se tornando catadores pela necessidade de sobrevivência e pela extensa quantidade de material disponível para coleta, uma vez que a Prefeitura não faz coleta seletiva sistematizada na cidade toda.

Chama a atenção o fato de praticamente todos os catadores terem casa própria, caso incomum entre a categoria. Estes receberam muitos incentivos do governo municipal e estadual para moradia; porém, em regiões afastadas do centro da cidade. Alguns moram na região sul de Palmas e trabalham na região norte, uma distância que pode chegar a aproximadamente 30 quilômetros.

Diante deste perfil, pontua-se que se obteve a participação de 4 a 10 catadores por sessão de Clínica Psicodinâmica da Cooperação, praticamente o mesmo número de outros estudos, tais como o de Garcia (2011), que contou com 7 a 11 participantes por sessão; os de Castro (2010) e de Traesel (2007), que obtiveram a participação de 8 a 10 trabalhadores por sessão; de Medeiros (2012), que contou com 7 a 11 trabalhadores por sessão; e de Rosas (2012), que contou 7 participantes no total – participação oscilando entre 3 e 5 trabalhadores por sessão. Observa-se, também, variações maiores desse número: Walter (2012) teve entre 2 e 20 trabalhadores por encontro, bem como a ausência deste dado: alguns estudos (A. da S. Ferreira, 2013; Bottega, 2009; Magnus, 2009) não relatam a quantidade média de participantes por sessão.

Nesta Clínica com os catadores da ASCAMPA, aconteceram 12 sessões, totalizando 15h33m (uma média de 1h18 por sessão), além de uma reunião inicial antes das sessões como forma de convite e de exposição da Clínica (não foi gravada), uma reunião final, para apresentação e discussão dos dados levantados na Clínica (1h06m) e uma reunião de

avaliação nove meses após esta reunião final (1h43m). Os procedimentos adotados nestas ações são descritos a seguir.

4.3 Descrição da condução da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com foco em um grupo de trabalhadores e de clínicos-pesquisadores envolvidos com o processo de fala e escuta sobre o sofrimento no trabalho numa Associação de Catadores. Caracteriza-se também como uma pesquisa descritiva, ao se preocupar em relatar o processo no qual a Clínica aconteceu, a partir das condições descritas por Mendes e Araujo (2012), baseadas em Dejours (1992) e em estudos desenvolvidos no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UnB, tais como o de Santos-Junior (2009), Santos Junior *et al.* (2009), Freitas *et al.* (2010), Gomes *et al.* (2011), mas sobretudo os estudos de Mendes, Alves e França (2011), Silva e Mendes (2012), Medeiros (2012) e A. da S. Ferreira (2013).

Destaca-se que entre os estudos em Clínica Psicodinâmica do Trabalho somente Medeiros (2012) cita estas condições nas quais esta tese também se guiou, conforme se descreve a seguir.

Mendes e Araujo (2012) propõem dez condições, interdependentes e dinâmicas para a Clínica acontecer, quais sejam: 1. Organização da pesquisa; 2. Construção e análise da demanda; 3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão; 4. Constituição do espaço da fala e da escuta; 5. Estruturação do memorial; 6. Restituição e deliberação; 7. Diário de Campo e registro dos dados; 8. Supervisão; 9. Apresentação dos relatos e 10. Avaliação da Clínica.

Devido a serem dinâmicas e interdependentes, fez-se uma junção dos itens 5, 7 e 8 após perceber, nesta prática Clínica, a sua continuidade. Ficou, então, da seguinte forma: 1. Organização da pesquisa; 2. Construção e análise da demanda; 3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão; 4. Constituição do espaço da fala e da escuta; 5. Registros de dados: a) gravação do áudio (após autorização dos participantes), b) Diário de campo, c) Transcrição da sessão, d) Supervisão e e) Construção do memorial; 6. Apresentação dos relatos na reunião final e 7. Avaliação da Clínica.

4.3.1 Organização da pesquisa

A demanda para esta pesquisa surgiu do seguinte contexto. A pesquisadora é professora da Universidade Federal do Tocantins e atua no Núcleo de Economia Solidária – NESol, que é também uma Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares – ITCP. A equipe do NESol já havia realizado, em 2007, um trabalho com catadores de material reciclável por meio do Programa de Fomento ao Cooperativismo Popular em Palmas-TO (Capellesso *et al.*, 2007). Outro projeto foi aprovado em 2009 com o objetivo de consolidar a existência da Associação dos Catadores de Material Reciclável do Centro Norte de Palmas (ASCAMPA). Este foi realizado com recursos do Ministério da Educação e Cultura MEC/SECAD no período de dezembro de 2009 a julho de 2011 sob a coordenação desta pesquisadora (Ghizoni & Cançado, 2011).

O período de execução do projeto coincidiu com o ingresso da pesquisadora no Programa de Doutorado. Assim, convergiu a necessidade do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – LPCT/UnB de aplicar e discutir o método da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com a solicitação da Associação de unir os trabalhadores para a constituição de uma cooperativa.

A queixa partiu de três catadores membros da diretoria da ASCAMPA que vivenciavam no dia a dia a desunião dos catadores e o individualismo preponderando sobre as ações coletivas e solidárias, a que a própria Associação se propõe. Havia também certa urgência, pois após cinco anos de lutas, os catadores da ASCAMPA haviam conseguido da Prefeitura de Palmas a doação de um terreno de dois mil metros quadrados para a construção de um galpão de triagem de materiais recicláveis. Constatou-se o desejo de um grupo pequeno de constituir uma nova cooperativa e, talvez, desativar a ASCAMPA; porém, naquele momento, não possuíam o número mínimo de vinte cooperados empenhados com os princípios do cooperativismo, como prevê a Lei N^o 5.764 de 16/12/1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas (Brasil, 1971).

Neste contexto, construiu-se o projeto de tese inicialmente apresentado aos catadores em maio de 2010, ocasião em que se fez os convites para a participação nas sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação quando ela viesse a acontecer, uma vez que ainda não se tinha as datas para o início das atividades. Posteriormente, submeteu-se o referido projeto ao Comitê de Ética e Pesquisas que envolvem seres humanos, da Universidade Federal do Tocantins, o qual foi aprovado com parecer número 008/2012.

Ainda durante a organização da pesquisa, fez-se a análise documental e observações sobre o trabalho dos catadores a partir das visitas realizadas à Sede da ASCAMPA e na residência de alguns catadores que guardam os documentos da Associação. Ressalta-se que o envolvimento proporcionado pelos projetos anteriores promoveu uma aproximação entre os catadores e esta pesquisadora, o que facilitou o acesso às informações.

Cogitou-se fazer a Clínica com os catadores no segundo semestre de 2011, mesmo período em que o projeto de tese foi qualificado; porém, os participantes da ASCAMPA acharam que estava próximo do final do ano e que seria melhor iniciar o ano de 2012 com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Assim, em janeiro de 2012, fez-se contato com a Diretoria da Associação, com uma das integrantes se dispondo a convidar os demais catadores bem como a agendar o local para a realização do evento, que ficou sendo a casa-sede da Obra Kolping – um movimento social, popular e católico⁶ – entidade apoiadora da causa dos catadores, um lugar de identificação dos trabalhadores, localizada na quadra ao lado da ASCAMPA, onde residem alguns dos catadores.



Figura 27. Casa-sede da Obra Kolping, onde aconteceram as sessões de 1 a 11

Fonte: Arquivo da autora (junho, 2013).



Figura 28. Espaço onde aconteceram as sessões de Clínica

Fonte: Arquivo da autora (junho, 2013).

Assim, no dia 28 de janeiro de 2012 (sábado), fez-se a reunião inicial com os trabalhadores. Participaram 13 catadores; algumas crianças e adolescentes (filhos de catadores e/ou trabalhadores da ASCAMPA); uma estagiária, aluna do último semestre do curso de Psicologia (CEULP/ULBRA), que acompanhou toda a Clínica Psicodinâmica da Cooperação a convite desta pesquisadora, instituindo-se, dessa forma, o coletivo de pesquisa.

⁶ A Obra Kolping está presente em 21 estados brasileiros, maiores informações no site: www.kolping.org.br

Sentados em círculo na varanda (garagem) da casa cedida, fez-se a exposição da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, sobretudo afirmando que o foco central era o catador falar sobre o seu trabalho, sobre as fontes de sofrimento e de prazer na sua ocupação. Explicou-se que o grupo não era fixo, que poderiam entrar e sair integrantes durante o processo. Também, que havia necessidade de comprometimento dos catadores, que não se estabelecia um número fixo de sessões, mas que havia a disponibilidade da equipe de pesquisadoras para se fazer a Clínica até junho de 2012.

Explicou-se que se tratava de um projeto de pesquisa de doutorado, o que implicava a socialização dos dados com uma equipe de psicólogos bem como apresentações em congressos, com suas identidades, neste caso, resguardadas. Fez-se uma leitura, com explicações pausadas, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, contendo as questões de ética da pesquisa com seres humanos (Anexo 1), o qual já foi assinado naquele momento pelos participantes presentes e sendo assinado pelos demais ao longo das sessões, sempre em sua primeira participação.

A proposta da Clínica foi acolhida por todos e chegou-se ao consenso de que sábado pela manhã seria o melhor dia, com chegada às 8h30 para o café da manhã⁷ e o período das 9h às 10h30 destinado para a sessão propriamente dita. Encerrou-se a reunião, agendando a primeira sessão para o sábado seguinte, dia 04 de fevereiro de 2012.

Tanto Mendes e Araujo (2012) quanto Medeiros (2012) afirmam sobre a importância das sessões serem semanais, principalmente para que não se quebre a continuidade, estreitando os laços e, sobretudo, a transferência entre os participantes. Isto não foi possível com este grupo desde seu início, pois, sendo o dia escolhido o sábado, já se iniciou com o feriado de Carnaval (18/02/12) bem próximo à primeira sessão agendada (04/02/12), seguido de outras datas comemorativas ao longo do semestre. Dessa forma, a pedido dos catadores, não se agendou sessão na Páscoa (07/04/12) nem no Dia das Mães (12/05/2012). Além disto, havia a formação clínica e as supervisões da pesquisadora em outra cidade, Brasília, distante 785 km de Palmas, que estava agendada para toda terceira sexta e sábado dos meses subsequentes. Assim, aconteceram três sessões em média por mês de fevereiro a julho de 2012, totalizando 12 sessões de Clínica da Cooperação somada à reunião inicial, uma reunião final para discussão dos resultados e a avaliação da Clínica, nove meses depois.

⁷ Este café da manhã foi, inicialmente, oferecido pelas clínicas-pesquisadoras, mas com o passar do tempo, os próprios catadores começaram a colaborar. Esta ideia do café antes das sessões surgiu do hábito percebido nas visitas à Sede da ASCAMPA, pelo menos entre os catadores que atuavam na sede, de não tomarem café em casa e sim na Associação. Encontrou-se relatos de lanche somente no estudo de S. C. Lima (2011), que igualmente era oferecido pelas pesquisadoras, mas com o diferencial de contar com a colaboração da Coordenadora do órgão.

Inicialmente, instituiu-se como Coletivo de clínicos esta pesquisadora e a supervisora que é também orientadora deste estudo, mas logo, agregou-se ao grupo, voluntariamente, a estagiária. Definiu-se que o Diário de Campo seria feito logo após a sessão, com os registros pessoais da pesquisadora sobre a sessão bem como a construção do Memorial a ser discutido/validado na sessão subsequente. As supervisões aconteceram em Brasília-DF, a cada três sessões. Percebeu-se, ao longo das sessões, que esta dinâmica não atendia à demanda da clínica-pesquisadora. Assim, institui-se, além desta supervisão em Brasília com a orientadora da tese a cada três sessões, uma supervisão semanal em Palmas-TO, onde participavam: esta pesquisadora, a estagiária e uma psicóloga com conhecimentos em Psicanálise e em Psicodinâmica do Trabalho. Formaram-se, assim, dois coletivos de clínicos entrelaçados pela clínica-pesquisadora, que conviveram durante toda a realização da prática. Ressalta-se que os itens: supervisão, diário de campo e memorial serão detalhados metodologicamente mais adiante.

Cabe dizer que projetos de pesquisa-ação desta natureza geram custos, que precisam ser planejados pelos pesquisadores durante a organização da pesquisa. Neste caso, as despesas custeadas pela clínica-pesquisadora foram de: locomoção até o local das sessões (24 km aproximadamente, ida e volta); café da manhã para os catadores; serviço de transcrições das gravações; supervisão em Palmas; curso de formação em Psicanálise; além das viagens para Brasília, estas já previstas no início dos estudos doutorais.

4.3.2 Construção e análise da demanda

A demanda partiu inicialmente do interesse de três catadores ligados à Diretoria da ASCAMPA que solicitaram “algum tipo de trabalho” que pudesse unir os catadores da Associação bem como agregar os catadores individuais para, quiçá, criarem uma Cooperativa, tendo em vista o terreno doado pela Prefeitura de Palmas para este fim.

Esta solicitação chegou até à pesquisadora resultante de um Projeto executado anteriormente via NESol/UFT que criou estratégias de aproximação com o grupo de catadores da ASCAMPA desde o ano de 2009.

Neste cenário, juntou-se à demanda da Diretoria, representante do coletivo da Associação uma vez que os membros da Diretoria são também catadores, e à demanda do LPCT/UnB por estudos em Clínica Psicodinâmica da Cooperação via tese de doutorado.

A demanda da Diretoria foi sendo reconstruída ao longo das sessões, uma vez que na primeira reunião, quando foi feito o convite para a Clínica da Cooperação, já se explicou o

objetivo deste trabalho, que é estudar as relações existentes entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. Acredita-se que é através da palavra que o grupo poderá reagir às questões que os afligem, tal como a pouca participação dos catadores na Associação, o desejo de criação de um grupo que trabalhe unido para criar a Cooperativa, a ocupação do terreno doado, a falta de confiança entre os catadores, a coragem para discutir o que está obscuro e confuso na Associação, sobretudo no que tange à gestão da ASCAMPA, dentre outras.

Assim, ao iniciar a Clínica com os catadores da ASCAMPA, já se sabia de antemão, devido aos trabalhos anteriores da pesquisadora com a Associação, que seria uma Clínica Psicodinâmica da Cooperação, pois não havia catadores adoecidos pelo trabalho, muito pelo contrário, o que se via eram trabalhadores que tinham resgatado a sua saúde através da atividade de catadores – ser membro da Associação os fazia pessoas reconhecidas pela sociedade, pois, em sua maioria, são pessoas que nunca trabalharam com carteira assinada, sempre viveram à margem da sociedade, em atividades remuneradas informais. Considera-se, então, que a análise da demanda, neste caso, se iniciou muito antes da reunião inicial no dia 20 de janeiro de 2012.

Esta é a primeira experiência do LPCT/UnB com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação seguindo o método proposto por Mendes e Araujo (2011, 2012). Ressalta-se que Medeiros (2012) também aplicou o método, porém com pequenos ajustes, sobretudo na supervisão, que foi a cada duas sessões, e a avaliação após a Clínica, que não foi realizada. As demais experiências do referido laboratório são, em sua maioria, com a Clínica das Patologias, onde acontecem, nas primeiras sessões, uma demanda para acolher o choro, o silêncio e a apatia, pois são trabalhadores geralmente fragilizados (Santos-Junior *et al.*, 2009).

No caso da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores, o que houve nas três primeiras sessões foi um desabafo coletivo dos incômodos imediatos dos catadores, no caso, as multas da prefeitura devido aos focos de mosquitos da dengue tanto na Associação quanto nas residências dos catadores. Diante de uma problemática tão pontual, a clínica-pesquisadora confundiu seu lugar, ou talvez, a inexperiência com a clínica, sobretudo com a escuta qualificada, a tenha feito sair deste lugar da escuta, para o da ação, tal como fazia anteriormente, como professora coordenadora no projeto executado via NESol/UFT. Destaca-se aqui a importância da formação do clínico e a supervisão, itens que serão abordados mais adiante.

Os catadores, por sua vez, também confundiram o espaço da Clínica neste início. Na segunda sessão, trouxeram um grupo de pesquisadores de uma ONG interessado em conhecer o trabalho deles e, quem sabe, poder ajudá-los. Como estavam desarticulados, sem reuniões

próprias na Sede, dois catadores da Diretoria tomaram a decisão de convidar a equipe para participar da Sessão de Clínica. Sendo ainda a terceira sessão, a pesquisadora também não soube o que fazer, e deu prosseguimento à sessão. Em supervisão, analisou-se esta tomada de decisão como inapropriada, pois feriu o compromisso ético e de sigilo com o grupo. Assim, na quarta sessão fez-se um recomeço, esclarecendo o espaço da Clínica e, sobretudo, a pesquisadora desculpou-se pela atitude tomada.

Neste momento do estudo, chegou-se a cogitar a possibilidade de a pesquisadora não dar conta da escuta ou de separar os papéis de professora e de clínica-pesquisadora. Então, investiu-se na formação clínica e na supervisão local para que estas arestas fossem aparadas.

Vivenciou-se, assim, de ambos os lados – catadores e pesquisadora – o vazio que a demanda proporciona. Vazio da pesquisadora por perceber que o movimento dos catadores para a mobilização era deles e não dela. Vazio dos catadores porque tiveram que olhar para si, sem a ajuda da ONG, da Universidade, da Prefeitura ou de Deus, como sinalizavam. Esta realidade vai ao encontro do que Mendes e Araujo (2011; 2012) descreveram:

...a demanda, tal como a definimos, manter-se-á em análise ao longo de toda a prática clínica. Isso porque, para a emancipação, é fundamental aceitar que a demanda nunca será satisfeita, que está além do objeto da necessidade, uma vez que se articula ao desejo, ou seja, quanto mais a demanda se desenvolve, mais vazio se experimenta, já que o desejo se constitui na falta (Mendes & Araujo, 2012, p. 55).

Aqui está também a diferença apontada por Périlleux (2013) entre a potência da Clínica e a ação Política, pois, para o autor, há dimensões opostas entre a clínica e a política. “A intervenção clínica se dá sobre uma outra ‘cena’ diferente do questionamento político. Não há continuidade direta de uma para outra; mas há um vínculo que deve ser mantido” (Périlleux, 2013, p. 80). Ao iniciar uma escuta clínica do sofrimento, não há como se saber se haverá algum tipo de mudança naquele grupo, se vai acontecer alguma ação política. O que se sabe é que a clínica tem potência para tal, mas não garante, diferente de vários programas ou intervenções que são vendidos prometendo análise do problema e solução rápida para tal. “No caso da clínica, seria mais o caso de fazer viver os problemas, mantendo ativas as questões que os animam subterraneamente” (Périlleux, 2013, p. 87).

O fato de na Clínica não se ter soluções antecipadas para a urgência da demanda nem ter o clínico como prescrever o que deve ser feito para que a organização do trabalho mude demonstra a dura tarefa que o grupo precisa vivenciar. Assim, “a clínica é um processo em permanente construção, inacabado e interminável. Buscar a mobilização do coletivo é ponto de partida para o grupo encontrar seus caminhos e delinear seus destinos” (Mendes & Araujo,

2012, p. 55). E a forma como o clínico-pesquisador age e reage às falas é imprescindível para esta mobilização acontecer. Por isso, neste estudo, descobrir o lugar do clínico, aprender a fazer a escuta clínica, retomar à demanda em vários momentos foram habilidades possibilitadas apenas com a supervisão, estudos e sabedoria para reconhecer os limites e as possibilidades durante a caminhada.

Com o distanciamento que esta Clínica permitiu a esta pesquisadora, após a última sessão e a escrita deste texto, agora, quase um depois, se vê a posição hierárquica tomada nas primeiras sessões, ainda vinculada à atividade anterior (de professora, coordenadora de projeto), situações não percebida durante estas intervenções. Como pontuou Périlleux (2013), o lugar do clínico entra em tensão com o do perito, com aquele que possui um suposto saber; este, por sua vez, talvez como esta pesquisadora naquele momento, não suspendeu o saber durante a escuta clínica. Percebe-se que todos estes movimentos foram demandas da clínica-pesquisadora pontuadas nas supervisões. Destaca-se, assim, que a demanda, portanto, não é só do coletivo que participa das sessões, é também do pesquisador.

4.3.3 Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do Coletivo de clínicos

Entende-se por coletivo de pesquisa o grupo de catadores, a pesquisadora e a estagiária de Psicologia, ao passo que o Coletivo de clínicos é o grupo de supervisão. Neste caso, houve dois grupos de coletivos clínicos que conviveram ao longo das sessões. Um que acontecia em Brasília – DF uma vez por mês, do qual participavam esta pesquisadora e a supervisora e orientadora desta tese. Outro que acontecia semanalmente em Palmas-TO, em que participavam esta pesquisadora, uma estagiária e uma Psicóloga.

Este item do método merece destaque, pois se vivenciou nesta Clínica com os catadores, por parte da pesquisadora, a dualidade do saber e do fazer assim como a união entre a teoria e a prática. Compreendia-se, por exemplo, o compromisso ético e o sigilo com o conteúdo das sessões. Porém, ao se deparar com o desconhecido, quando na terceira sessão os catadores trouxeram convidados não catadores, descumpriu-se o acordo quando foi lido o memorial diante dos convidados. Pontua-se que a primeira supervisão presencial aconteceu após esta terceira sessão, sendo fundamental para os encaminhamentos seguintes.

Como na Clínica tudo é um processo, este fato levou a um recomeço da Clínica na quarta sessão, quando já não havia mais como chamar “um outro” pra resolver os problemas

da ASCAMPA e sim os catadores que estivessem ali na sessão teriam que se mobilizar para que alguma mudança acontecesse na organização do trabalho.

A instauração do mal estar do coletivo de pesquisa foi uma constante, e ele é necessário, pois, diante das falas individuais durante a sessão, buscava-se as alternativas para o coletivo da ASCAMPA.

O comprometimento do coletivo de pesquisa é essencial, pois por mais que os trabalhadores demandem conselhos e respostas prontas, estas devem ser evitadas para não se correr o risco de ficar somente na queixa ou na racionalização. Mendes e Araujo (2012) salientam, além desta questão acima mencionada, a importância do afeto nestas relações, tanto no coletivo de pesquisa quanto no Coletivo de clínicos. Entende-se por afeto na Clínica Psicodinâmica da Cooperação o cuidado com o outro, a parceria, a proximidade, a liberdade para falar, o acolhimento das dúvidas e das incertezas, questões que não podem ser racionalizadas e sim sentidas, vividas.

Durante a realização desta Clínica com os catadores da ASCAMPA, em diversos momentos, esta pesquisadora racionalizou questões que eram para ser escutadas. Observa-se o perfil pessoal se sobrepondo, pois escutar sem agir foi um aprendizado neste estudo. E isto foi um grande encontro que aconteceu entre os coletivos de clínicos de Brasília e de Palmas. Mais adiante, nos resultados, será discutida a mobilização do coletivo de catadores, mas é importante destacar que houve, nesta tese, também, a mobilização da clínica-pesquisadora através da supervisão e da formação Clínica.

As regras que foram sendo instituídas ao longo desta vivência Clínica conforme as demandas das clínicas-pesquisadoras iam surgindo foi uma flexibilidade que favoreceu a criatividade, a confiança, a retomada, o ir e vir com o prazer da pesquisa.

4.3.4 Constituição do espaço da fala e da escuta

A clínica é a personificação de um espaço para a fala e para a escuta. A observação clínica e a interpretação são inerentes a este espaço. Entende-se por interpretação o ato de investigar os diversos significados das falas, dos gestos, das posturas, dos tons de voz. Esta interpretação acontece durante a sessão e sobretudo após a sessão pelo Coletivo de clínicos em supervisão (Mendes & Araujo, 2012).

A observação clínica, por sua vez, é um trabalho psíquico do clínico-pesquisador, é a sensação ou efeitos que as falas causaram nele, o que acaba por revelar a interação entre o coletivo de pesquisa: trabalhadores e clínicos-pesquisadores (Dejours, 2011c). Este tópico,

descrito por este autor assim como por Mendes e Araujo (2012), está intimamente ligado aos registro de dados, sobretudo ao diário de campo e ao memorial, descritos mais adiante.

Afetar-se pela fala dos trabalhadores foi uma constante neste estudo; assim, vivenciar esta observação clínica teve momentos de dúvida, dor e alegria. Uma forma de falar destes sentimentos advindos das sessões foi transcrevê-los tanto nos diários de campo, para discussão em supervisão, quanto nos memoriais, para que os catadores também soubessem destes sentimentos. Esta estratégia favoreceu a quebra da hierarquia, do lugar do suposto saber, conforme referido anteriormente.

Mendes e Araujo (2012) destacam a importância deste tópico no que tange à passagem do espaço de discussão para as deliberações, uma vez que a Clínica da Cooperação prescinde desta ação, desta mobilização subjetiva do coletivo.

No caso dos catadores, as deliberações começaram a acontecer na décima sessão, observando-se que as sessões 7^a e 8^a foram essenciais para a discussão dos grandes problemas com a gestão da sede. Nestas duas sessões, sem a presença do catador que ocupava o papel de administrador da Associação, os catadores falaram dos seus incômodos – começavam a vencer o medo de falar; porém, havia muita desconfiança. Começaram a se reunir após a Sessão de Clínica para discutir as questões que estavam surgindo na Clínica referente à organização coletiva do trabalho.

As discussões reverberaram nas deliberações, que culminaram na criação de um coletivo gestor de sete pessoas para atuar na sede da ASCAMPA. Criaram regras de convivência, regras para a realização das tarefas, dos horários e distribuição de atividades.

Verificou-se que se constituindo este espaço de fala e escuta para se conhecer o trabalho do outro, tendo o fazer como categoria central, a coragem pode vir à tona e os enfrentamentos acontecerem, como foi o caso dos catadores da ASCAMPA.

Acessou-se diretamente a organização do trabalho, antes centralizada em uma pessoa que estava sobrecarregada e pedindo ajuda, mas os que poderiam ajudar tinham medo de falar o que não gostavam ou que achavam errado naquela gestão/administração. Ao falarem destes medos e angústias sobre o trabalho, ou seja, ao nomearem os seus sentimentos de sofrimento em relação ao trabalho, puderam colocar a inteligência prática em ação assim como a cooperação e o reconhecimento, elementos essenciais da mobilização subjetiva. Ressalta-se que não excluíram o catador que antes centralizava e sim buscaram incluí-lo neste novo formato de gestão. Porém, quando encerramos a Clínica na 12^a sessão, isto ainda estava em construção, havia algumas divergências quanto ao gerenciamento financeiro da ASCAMPA.

Viveu-se, assim, a provisoriade da Clínica, um elemento pontuado por Mendes e Araujo (2012), pois tudo está por ser construído, tudo é um vir a ser. Tudo vai depender do real vivido neste espaço de fala e escuta. Percebe-se que este real da organização do trabalho pode continuar após a Clínica se o grupo estiver engajado, mobilizado. A manutenção de espaços de discussão promovidos pelos próprios trabalhadores é um elemento importante para que a mobilização subjetiva persista.

4.3.5 Registro de Dados

Neste item, fez-se modificações na ordem sugerida por Mendes e Araujo (2012), já referidas anteriormente; assim, o registro de dados é composto por: a) gravação do áudio da sessão; b) diário de campo; c) transcrição da sessão; d) supervisão; e) estruturação do memorial. Inova-se com o uso de fotografias para mostrar o “antes, durante e depois” da Clínica e a rotina da clínica-pesquisadora nos seis meses de realização da prática Clínica.

a) *gravação do áudio da sessão*: Tanto na reunião inicial, quanto na primeira sessão, deixou-se claro, via os esclarecimentos dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecidos, que as sessões teriam os áudios gravados. Como houve a concordância de todos, assim foi feito em todas as sessões (1 a 12) e também na reunião final de apresentação e discussão da Clínica, como na entrevista de avaliação.

Os áudios eram enviados a uma empresa que os transcrevia em até 72 horas, tempo necessário para que o Coletivo de clínicos já tivesse o material transcrito para análise e discussão⁸ na supervisão da semana.

A gravação do áudio é uma questão bem delicada, pois o equipamento precisa ficar num lugar que capte o som com qualidade para que a transcrição possa ser feita eficientemente. Neste estudo, as gravações foram feitas com um MP4, sempre disposto no centro do grupo, que, por solicitação das clínicas-pesquisadoras, sentava em círculo e bem próximo ao equipamento. Os problemas que tivemos com as gravações foram: na 8ª sessão ele parou de funcionar após 33 minutos de sessão, sem motivo aparente e sendo percebido apenas ao final da sessão. Assim, intensificou-se as anotações no diário de campo para não perder elementos importantes. Outro problema recorrente nas primeiras sessões foi que, em alguns momentos, os catadores falavam ao mesmo tempo deixando alguns trechos inteligíveis

⁸ Optou-se por contratar uma empresa que faz o serviço de transcrição de áudios: a Tcemwork Digitação, do Rio de Janeiro, que faz a entrega de 24 a 48 horas por hora de gravação.

para a gravação. Ao se perceber esta dificuldade com a transcrição, começou-se a pontuar a necessidade de uma só pessoa falar por vez. No decorrer das sessões, os próprios catadores corrigiam uns aos outros quando começavam a falar ao mesmo tempo. Ressalta-se que não se percebeu, ao longo das sessões, qualquer intimidação com o uso da gravação.

Destaca-se que as duas clínicas-pesquisadoras anotavam detalhes durante as sessões. Após análise desta ação em supervisão, porém, optou-se por não mais escrever durante a sessão, uma vez que todo material já estava sendo gravado.

b) *Diário de campo*: este registro é bem pessoal. É o momento do clínico-pesquisador descrever suas angústias, relatar o que observou clinicamente na sessão. É um documento totalmente aberto e livre, não há uma prescrição de como ele deve ser feito, somente a sugestão de que seja feito logo após a sessão para que detalhes não sejam esquecidos ou perdidos, preservando a emoção advinda da sessão.

Esta forma de registro realizada feita logo após a sessão foi pontuada por Dejours (2011c) ao descrever a observação clínica; porém, o nome diário de campo para descrever eventos não verbais e fatos ocorridos no coletivo de pesquisa bem como a relação entre os clínicos-pesquisadores, os sentimentos advindos desta relação ou da relação com os trabalhadores ou da sessão em si foi pontuado por Mendes e Araujo (2012). Medeiros (2012) fez uso deste registro, incluindo, além destas questões acima, também o número de participantes da sessão, as faltas (uma vez que ela trabalhou com grupo fechado), os imprevistos e os eventos não verbais.

Encontrou-se em estudos de Clínica Psicodinâmica do Trabalho a ação diário de campo, mas nem sempre com esta conotação descrita acima. Por exemplo, nos estudos de Walter (2012) os diários de campo eram documentos de registro dos pesquisadores para colocar questões advindas da sessão, as quais serviam de fio condutor para os encontros subsequentes, como forma, também, de validação dos dados. Em Bottega (2009) ela fez uso do diário de campo, mas não descreve como o fez. Magnus (2009) cita a utilização deste registro na pré-pesquisa, de forma descritiva e reflexiva. Baierle (2007) não cita esta forma de registro. O que se observa em comum nestes estudos é que todos são replicações do método original de Dejours (2011c); assim, confirma-se a necessidade de explicitar melhor este registro, tal como sugerem Mendes e Araujo (2012).

Nesta Clínica com os catadores, construir o diário de campo sempre foi um misto de prazer e dor, pois ali estavam sendo traduzidas todas as surpresas e angústias da clínica-pesquisadora sobre a sessão, sobretudo o encontro com o inacabado, com o vir a ser da

Clínica, com a fragilidade e limitações do humano. O diário de campo é um espaço para a perlaboração do próprio clínico, é um importante dispositivo para a formação.

Escrevê-lo logo após a sessão, com toda a emoção ainda viva, tornou mais fácil de ser traduzido em escrita o que foi sentido nos instantes anteriores. É real que nos primeiros diários de campo houve um medo de exposição, de tornar visível e documentado as sensações de vazio diante de não saber o que fazer, ou de achar que as interpretações não estavam sendo bem feitas, ou de se ver em situação de julgamento ou avaliação. Mas depois, percebeu-se que o conteúdo do diário é fundamental para o avanço da Clínica e do clínico. A mobilização do clínico-pesquisador também é colocada em cheque, os trabalhadores mudam, mas o clínico também muda.

A seguir, um exemplo de Diários de Campo da 6ª Sessão, que aconteceu dia 31 de março de 2012.

Esta sessão foi complicada no sentido de não termos um local “só para os catadores”, pois na Comunidade Kolping (uma ONG) onde estamos fazendo os encontros, também acontecem outras atividades de outros grupos sociais. Neste sábado, especificamente, teve um evento, o que fez aumentar a circulação de pessoas pelo local onde estávamos reunidos e isso atrapalhou o meu pensamento (não percebi que isto atrapalhou os catadores, muito pelo contrário, achei que eles estavam gostando de estarem sendo vistos ali).

Teve gente que vinha perguntar sobre o local do banheiro, da água, se tinha café, se era um velório... até isso... penso que a movimentação na casa levou algumas pessoas da comunidade a chegarem na casa para ver o que estava acontecendo.

Compareceram 6 catadores, iniciamos antes do horário previsto. Iniciei a sessão solicitando a memória deles sobre o encontro anterior, lembraram que o assunto era estresse, mas não souberam especificar, aí achei melhor seguir a sugestão da Ana [supervisora], explicar o memorial, assim ao explicar o estresse quando estão convivendo na Associação, eles fizeram a ligação com a desconfiança (sem eu ou [estagiária] falar). Aproveitei a fala de um deles e “expliquei” o que tínhamos colocado no memorial sobre a desconfiança, validaram ao final com um “sim senhora”.

Ao final desta explicação/validação do memorial começaram a falar de um antiestresse que tem na Associação. Ao explicarem, disseram que é a forma de trabalho de um dos jovens (A.) que atua na sede da Associação, que faz diversas brincadeiras para eles rirem (por exemplo quando acha alguma coisa no lixo e faz graça com aquilo para os demais). Este A. disse que teve que explicar o que era estresse para o outro jovem (que foi criticado na sessão passada por ser estressado e disse que ficou com vergonha), e disse que explicou mostrando para o colega durante a semana que ele estava estressado pelo jeito que estava tratando as pessoas ali dentro. Achei este ponto muito interessante, pois é sinal que durante a semana estão reverberando de uma forma ou de outra o que se discute na sessão (sobre isso, deram outro exemplo, do [cito o nome do catador] – um catador que não veio nas duas últimas sessões, mas que mudou seu comportamento para melhor ao chegar na sede para pesar seu material).

Percebi que ao falar do estresse/desconfiança com a pesagem, eles também falam das brincadeiras que fazem com os catadores que chegam lá para pesar. E estas brincadeiras são através de imitações e risinhos. Assim, a filha de uma catadora disse que a mãe dela, também catadora, não gosta da forma como é tratada pelos jovens na sede, pois ela sente que eles não gostam de pesar o material dela (justificam esta forma diferenciada pelo jeito de ser da catadora, ela é estressada 24h do dia, segundo sua filha e demais colegas, ela, de fato, sempre cria polêmicas nas reuniões, mas nunca veio em uma sessão).

Sinto que os 2 jovens (e citaram mais um terceiro que não veio em nenhuma sessão) são “controlados” pelo [administrador]. Inclusive na fala do A. fica claro quando pergunto algo para ele e ele diz, “responde ai [administrador]”. Perguntei sobre isso, ele (A.) não respondeu, me disse que tem um respeito de Pai pelo [administrador] (e não de chefe, como eu julguei que era).

O[administrador] afirma que contratou o R. (o outro jovem) só para fazer anotações das pesagens (o controle para pagamentos), ele afirma com tamanha naturalidade que ninguém interpela, ninguém pergunta como é feito o pagamento destes meninos (é tudo obscuro e isto me angustia). Nesta sessão o [administrador] afirmou que paga todo sábado para eles (mas não disse quanto), na sessão passada ele falou que os jovens eram voluntários. Há muita contradição no discurso, da para fazer este contraponto na sessão e ver o que surge sobre este poder do [administrador]? Outra coisa que ficou claro nesta sessão é que o J. e o [administrador] não querem mais anotar, por isso a necessidade de que alguém faça isto, como nenhum catador se prontificou (nem sei se foi sondado alguém para isso), ele decidiu contratar os meninos.

Há uma distinção entre forma de trabalhar dos jovens e dos mais velhos, tanto em idade quanto na atividade da catação.

Nomearam como fontes de estresse: o calor (avalio que substituíram os problemas da chuva com o calor que começou em Palmas, pois aqui fazem 2 estações, a chuvosa e a de seca), o não terminar o que começam a fazer “a gente nunca termina o que a gente está fazendo primeiro”, as diferenças de ritmo de trabalho “acho que cada um trabalha de um jeito, cada um tem um jeito de trabalhar” (este tema veio à tona novamente no final da sessão por outra catadora, que reafirmou a importância deles respeitarem a forma de ser de cada um, e não impor o seu jeito de trabalho), um jeito de lidar com isto é sair de perto, como diz o catador: “Eu não dou conta de ver as coisas acontecendo aí eu tenho que sair de perto, se eu não sair de perto...”. Desta diferença de ritmo, chegam a fazer chacota um com o outro, por exemplo, um ao sair para tomar água, o outro pergunta: “água é pra mastigar?”, numa alusão de que o catador estava demorando demais. Falta de cooperação pois não ajudam (ou pouco ajudam) o que o outro está fazendo, exemplos do [administrador]: 1) na sua tarefa de fazer o almoço: “ninguém tem a atividade de ir lá dentro pra olhar, ninguém. Pode estar sentado ali, já vi a minha panela queimando... os jovens tudo sentado assim... ‘Vocês não tão vendo o cheiro queimando, não?’ Ah, não é eu que estou fazendo [eles respondem]. Isso também eu falo muito ‘gente, a gente não é obrigado a fazer só uma coisa’ se vê que está fazendo falta alguma pessoa, ou então ajuda”. 2) no atendimento ao público (não catador) que chega na ASCAMPA, ninguém atende os “estranhos”, sejam políticos, TV, pessoal das secretarias, pessoas querendo comprar materiais ou doar. Para tudo eles chamam [o administrador], sem nem saber o assunto. Assim, [o administrador] disse que é importante eles adiantarem o assunto, as vezes eles mesmos podem dar conta da demanda (deu exemplos de outros tipos de atendimento que tem secretários para filtrar a informação). Percebi que seu bigode aproveita a sessão para dar os recados que não consegue dar durante a semana... isto é bom? Ruim? Não sei ainda...

Citam que entre eles há: falta de informação, falta de comunicação, que “não estão levando o ritmo de associado, tão levando ritmo de sucato, sucateiro”. Esta catadora fez várias referências ao final sobre o encontro estadual dos catadores que tiveram, onde foi frisado muito o papel da associação, e que na ASCAMPA eles não têm vivenciado. Ela afirma que, em geral, os catadores da Associação dizem “Eu vou vender o ferro pra fulano eu vou vender isso pra sicrano, ai a Associação fica com o resto do lixo ai dessa vez fala que é lixo. Porque quando a pessoa leva o material todo aquele que é mais frágil ninguém trata ele como que não vale nada, trata ele como igual. Só que aquele que leva só as sobras...”.

Esta catadora que falou só no final (chegou atrasada), queria falar, dar vários recados diretos para [o administrador], chamar a atenção dos colegas para o que ela percebeu da realidade deles, penso ser importante voltar nisso em outra sessão, pois não houve tempo para discutir. Talvez ela fez isto inconsciente, pois não daria conta talvez do debate, mas ela provocou sim os catadores.

Após o término da sessão esta mesma catadora ficou falando sobre um encontro que ela foi em Belém, o Fórum Amazônico O... não sei... (FAO), mas é algo relacionado ao Rio + 20... ficaram mais uns 3 catadores ouvindo... os demais levantaram... não estavam dispostos a discutir outras coisas...

Temas centrais da sessão:

- *Nominaram as fontes de estresse*
- *Diferenças de ritmo de trabalho*
- *Trabalharem como sucato (individual) e não como associação (coletivamente)*
- *Dificuldades na comunicação, utilizando a “não comunicação” (não falar do assunto) ou piadinhas, provocações, imitações.*

Nesta Clínica com os catadores, o diário de campo era enviado semanalmente por *email* para a supervisora em Brasília e lido na supervisão local. Ressalta-se que a estagiária também fazia o seu diário de campo, que também era lido na supervisão local. Assim, com os diários de campo e a transcrição da sessão a ser pontuada a seguir, fazia-se a supervisão.

c) Transcrição da sessão: Todas as sessões foram transcritas pela mesma empresa, como já citado, exceto a primeira, que por falta de organização e inexperiência da clínica-pesquisadora, atreladas à falta e descrição desta metodologia em estudos anteriores, não se ateu a este detalhe antes de a Clínica acontecer. Assim, o tempo entre contratar a empresa, efetuar pagamento, e receber a transcrição para a supervisão não seria suficiente e optou-se por não transcrevê-la naquele momento, fato só percebido ao fazer as análises dos dados.

Aprendeu-se fazendo que a dinâmica da Clínica era intensa assim como a rotina da clínica-pesquisadora nos próximos 6 meses seria afetada integralmente pelo exercício da atividade com os catadores. Percebeu-se que o dia da sessão seria destinado, além da sessão

em si, para a escrita do diário de campo e envio do áudio para a transcrição a fim de que em até 72 horas este material estivesse em mãos para a supervisão.

O áudio era enviado à empresa pelo *sendspace*, um site que compartilha arquivos grandes por um período de tempo. O arquivo retornava em *Word*, letra *arial* 12, espaço 1,5. Cada arquivo de sessão teve uma média de 30 páginas, somando ao final, 362 páginas, excluindo: a primeira sessão, a Reunião Inicial, a Reunião Final e a Entrevista de Avaliação.

Este material transcrito antes da supervisão foi imprescindível para as pontuações do Coletivo de clínicos. No caso da Clínica com os catadores, a supervisora local leu várias sessões antes da supervisão e trouxe os apontamentos para o debate.

d) *Supervisão*: caracteriza-se pelo encontro do Coletivo de clínicos após as sessões. O supervisor, de posse das transcrições da sessão e do diário de campo, além das falas dos clínicos-pesquisadores na própria supervisão, auxilia na indicação do que acontece no espaço da Clínica ao evocar estados de coisas possíveis que não estão descritos ou nomeados no trabalho (Mendes & Araujo, 2012).

Neste estudo, como já pontuado, aconteceram dois grupos de supervisão, devido à localização geográfica da coleta de dados (Palmas-TO) e da sede do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho LPCT/UnB (Brasília-DF): um em Brasília-DF com a orientadora desta tese e esta pesquisadora e outro em Palmas-TO, com as duas clínicas-pesquisadoras e a psicóloga convidada para supervisionar. A distância entre estas cidades é de 785 km. A decisão desta supervisão em Palmas aconteceu no decorrer da pesquisa por demanda das clínicas-pesquisadoras e iniciou-se após a 5ª sessão.

Nos dois espaços de supervisão intermediados por esta autora, foram discutidas novas formas compreensivas das falas e, com isso, estimulou-se modos plurais de interpretação e, conseqüentemente, de mobilização do coletivo de catadores. As supervisoras com as bagagens teóricas e práticas advindas da experiência de escuta clínica de base psicanalítica compartilhavam o vivido nas sessões de Clínica Psicodinâmica do Trabalho, ampliando as formas de compreensão e, sobretudo, pensando estratégias de acessar o sofrimento e as defesas dos catadores nas sessões subsequentes.

Havia uma relação de parceria e confiança, pois se sabia que naqueles espaços poderiam ser discutidas as fragilidades, as dificuldades, os sentimentos advindos de uma prática em escuta clínica do sofrimento no trabalho.

Observou-se que esta condição da Clínica, a supervisão, proposta por Mendes e Araujo (2012), foi vivenciada de diferentes maneiras nos estudos de Mendes, Alves e França (2011), Medeiros (2012), Silva e Mendes (2012) e de A. da S. Ferreira (2013). A grande maioria acontecendo a cada duas sessões, mas nenhum estudo detalhou os procedimentos desta prática. Neste estudo com os catadores, previa-se uma supervisão a cada três sessões. Contudo, o que se viu no real é que tanto o clínico-pesquisador quanto a própria Clínica em si podem demandar mais que isto, como foi o caso desta prática com os catadores.

A experiência do clínico-pesquisador em escuta clínica de base psicanalítica assim como a predisposição para expor suas fragilidades é imprescindível para que a supervisão aconteça. Este encontro entre supervisor e supervisionado é muito semelhante à supervisão clínica individual. O que muda é o foco, enquanto na clínica individual o foco está no sofrimento de maneira geral na Clínica Psicodinâmica do Trabalho o foco é na escuta sobre o sofrimento no trabalho. Mas o olhar do outro, via supervisão, assemelha-se.

Durante a realização da Clínica com os catadores, aconteceram 6 supervisões locais em Palmas, 5 supervisões em Brasília e 1 reunião com o grupo de pesquisa do LPCT/UnB para socialização das sessões (da 1ª a 4ª, acontecidas até aquele momento). Semanalmente, a supervisora de Brasília lia o diário de campo *on line* e enviava sugestões para o memorial, sugestões estas levadas para a supervisão local, para considerações do Coletivo de clínicos.

As supervisões em Palmas-TO tinham duração média de duas horas. A psicóloga fazia a leitura da sessão anterior antecipadamente e trazia para a supervisão as pontuações que julgava serem importantes. Fazia-se a leitura dos diários de campo tanto da pesquisadora quanto da estagiária e, assim, pensava-se nos eixos do memorial que era escrito após as supervisões. As supervisões em Brasília, algumas gravadas, também tinham uma média de duas horas de duração; contavam mais com o relato da clínica-pesquisadora e o diário de campo e discutia-se e emocionava-se em diversos momentos.

Desta forma, entre uma sessão e outra (7 dias) se fazia, através dos olhares deste coletivo de quatro clínicos, todo este trabalho de interpretação e decisão sobre a condução da sessão seguinte.

Observou-se que a distância ou o fato de trabalhar com dois grupos de supervisão tendo uma pesquisadora fazendo o elo entre os dois grupos foi uma experiência diferente, não descrita no método, mas que enriqueceu o trabalho, sobretudo as pontuações detalhadas sobre a condução da sessão, através da leitura da transcrição. Percebeu-se que os primeiros diários de campo não estavam transmitindo o “não dito da sessão”, eram mais técnicos, havia

também muitas dúvidas dos clínicos; assim, contar com a supervisão foi primordial para as retomadas que se mostraram necessárias entre a Clínica e os catadores.

Outra questão que surge no que tange à supervisão é o fato de a supervisora de Brasília- DF ser também a orientadora deste estudo, além de ser uma das criadoras deste método colocado em prática. Em alguns momentos, o envolvimento era tamanho que se presenciava dificuldades em fazer o olhar externo, aí a supervisão em Palmas atendia este papel, até mesmo de levantar pontos para discussão sobre o próprio método. Por isso é importante que a supervisão aconteça, preferencialmente, toda semana, para que o Coletivo de clínicos possa de fato acompanhar em cada sessão tanto a mobilização dos trabalhadores quanto a do próprio clínico.

A supervisão é inerente à Clínica, pois “sem este espaço para analisar as resistências, as defesas e as perspectivas do coletivo de pesquisa e de clínicos, a clínica não cumpre plenamente sua função” (Mendes & Araujo, 2012, p. 61).

e) Estruturação do Memorial: Os memoriais são documentos produzidos pelo Coletivo de clínicos. São textos em que são descritas as interpretações dos clínicos sobre as falas dos trabalhadores. São feitos a cada sessão e são apresentados aos participantes da Clínica na sessão subsequente, com o intuito de reconhecerem o que foi dito, de lembrarem as suas falas e também socializar o que foi tratado na sessão anterior para os que não estavam presentes.

Nesta Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores, os memoriais foram se modificando ao longo das sessões. Por se tratar de um público com pouca ou nenhuma escolaridade, tinha-se uma preocupação sobre o formato deste documento. Outras experiências em Clínica Psicodinâmica, tais como a de A. da S. Ferreira (2013) e Garcia (2011) citavam ter lido o memorial ou até mesmo entregue uma cópia para que cada um lesse o documento (Medeiros, 2012); porém, estas pareciam não ser as mais adequadas para os catadores, mas também não sabíamos como fazer. Mesmo com dúvidas, fez-se o primeiro memorial, que foi lido no início da segunda sessão.

Com o Coletivo de clínicos, avaliou-se que este memorial da primeira sessão estava muito técnico, com muitas informações e que os catadores se ativeram somente ao último parágrafo. O que gerou ideias para outros formatos: experimentou-se, no segundo memorial, um formato curto e com perguntas diretas sobre as principais falas da sessão. Avaliou-se, em supervisão, que foram muitas perguntas e que os catadores ficaram um pouco pressionados. Assim, resolveu-se que o memorial da 4ª sessão não seria lido e iniciou-se pedindo aos

catadores que relembassem o que foi falado na última sessão, esperava-se que eles retomassem os principais pontos discutidos (Estresse no trabalho; Gosto pelo trabalho e pelos objetos do lixo; Medo de perder espaço). Os catadores tiveram dificuldade para lembrar o que havia sido trabalhado; um catador se manifestou, retomando um dos pontos.

Diante destes “experimentos”, o Coletivo de clínicos decidiu que os memoriais poderiam trazer mais interpretações dos clínicos e que não seriam mais simplesmente lidos, mas sim explicados, como se fosse uma conversa, mas mais pausadamente. Este formato deu certo e foi utilizado nas demais sessões como segue este exemplo da 8ª Sessão que aconteceu dia 28 de abril de 2012 e foi lido dia 05 de maio de 2012.

A sessão passada iniciou com um atraso de 45 minutos, havia uma expectativa dos catadores e também das pesquisadoras sobre a presença do [administrador], porém ele não compareceu (e também não avisou).

Assim, fez-se a leitura do memorial e após confirmação de todos sobre o material lido, passaram a fazer novas queixas sobre a gestão da ASCAMPA (sobre o modo como as coisas vêm acontecendo na Associação). Destacamos as seguintes reclamações, que são novas em relação as já ditas na sessão passada:

- *A maneira como [o administrador] age faz com que alguns catadores com muito material estocado vendam para atravessadores ao invés de vender para a Associação.*
- *Valor diferenciado para pagamento do quilo de papelão entre os catadores. Para um é 0,07 o quilo de papelão, ao passo que para outro é 0,15.*
- *Alguns pagam 15% do valor do seu material para a Associação, outros 5% e outros não pagam nada. Este valor é descontado do total de kilos pesados e “vendidos” para a ASCAMPA.*

Foram indagados/questionados sobre isto, pois eles têm um estatuto da ASCAMPA que os rege, afirmaram que é porque nem sabem mais o que está escrito no Estatuto, afirmam que precisam revisá-lo e reconstruí-lo com base na realidade.

[O administrador] acolhe muita gente na Associação, sem consultar os colegas. Por acolher entende-se: dar alimentação, moradia, etc, sem, necessariamente, a pessoa ser catadora, porém estes custos possivelmente saem da Associação, do coletivo de catadores.

Talvez isto venha acontecendo porque ficaram muito tempo sem reuniões para discutir os problemas da ASCAMPA, o que leva o próprio Seu Bigode a tomar decisões sozinho.

- *Alguns catadores são usuários de drogas, não há consenso sobre o que fazer com relação a isto, porém é claro para eles que precisam falar sobre este assunto com Seu Bigode e ver como resolver, no coletivo.*
- *Na hora da pesagem, alguns têm observado que os centavos não estão sendo pagos. É necessário que fique claro qual é o peso real, pois como afirmam: “cada centavo é suor de cada um”. (Este item não foi validado, foi corrigido pelo [administrador] e confirmado pelos demais: o que acontece é o peso ser arredondado para menos, consequentemente, perdem).*
- *O alumínio é mais caro que o ferro, porém, na maioria das vezes, acabam pesando tudo junto e paga-se o preço do ferro (que é mais baixo). Os catadores estão perdendo, alguns deles (não presentes na Reunião) nem percebem isto, pois cada catador poderia separar o material e exigir o valor real de cada produto, ao pesar tudo misturado, acabam perdendo dinheiro. Alguns catadores cuidam uns dos outros, avisam, informam; porém, não é uma realidade constante.*

Após as queixas sobre as problemáticas que têm vivenciado com a gestão da ASCAMPA começaram a articular o que precisava ser feito. Assim, surgiram as seguintes ideias:

- *Uma reunião na próxima quinta feira, em comemoração ao dia do Trabalhador, mas também para tratarem dos problemas levantados. Esta reunião seria um café da manhã às 7h, onde cada um levaria algo, ou avisariam [o administrador] para comprar as coisas, pois decidiram fazer a reunião lá na Sede, o que é muito importante/significativo.*
- *A ideia dos catadores é que esta reunião tenha continuidade. Que possam fazer desta quinta de manhã um dia fixo para conversarem sobre as questões/problemas da Associação.*
- *Sobre a pauta da reunião decidiram falar sobre os problemas de gestão da ASCAMPA e ver como irão fazer isto junto com [o administrador]. Também, definir o que fazer com os jovens, pois houve a ideia de demitir todos, já que o serviço deles não está satisfazendo o grupo, e contratar um adulto que possa ter um salário fixo e, como trabalhador, poder fazer o que os catadores querem (ou precisam).*

- *Falaram também sobre a necessidade de dividir as funções dentro da Associação e dizer o que cada um vai fazer de acordo com o “jeito” de cada um.*

Para melhor localização espaço-temporal, opta-se por colocar este quadro que demonstra a sequência das atividades com os catadores bem como com o Coletivo de clínicos.

Tabela 4:

Cronograma de sessões e supervisões na Clínica com os catadores da ASCAMPA.

Nº da Sessão	Data da Sessão	Tempo de gravação	Páginas transcritas	Supervisão em Brasília	Supervisão em Palmas	Observação
	28 jan 2012					Reunião Inicial
01	04 fev 2012	1h18				
02	25 fev 2012	1h24	23	28 fev 2012		
03	03 mar 2012	2h	52			
04	10 mar 2012	1h14	18	20 mar 2012		Apresentação no LPCT/UnB
05	24 mar 2012	1h05	41		28 mar 2012	
06	31 mar 2012	1h20	30		04 abr 2012	
07	14 abr 2012	1h02	57	23 abr 2012		
08	28 abr 2012	33m	22		02 mai 2012	
09	05 mai 2012	1h26	41	18 mai 2012	09 mai 2012	
10	26 mai 2012	1h22	56		30 mai 2012	
11	02 jun 2012	1h05	12		12 jun 2012	
12	09 jun 2012	1h13	40	15 jun 2012		
	06 jul 2012	1h06	36			Reunião de Discussão dos dados
	05 abr 2013	1h43	87			Entrevista de avaliação
	09 abr 2013					Apresentação no LPCT/UnB

Fonte: Elaborado pela autora (junho, 2013).

Inovou-se neste estudo usando fotografias como forma de registro de dados. Elas não estavam previstas no planejamento da pesquisa, mas pelo fato da clínica-pesquisadora gostar muito de imagens, acabou percebendo que contava com um acervo de imagens que demonstrava a evolução da mobilização dos catadores, uma vez que a ação dos catadores implicou mudanças consideráveis no ambiente físico da Associação. Algo bem significativo, pois para quem trabalha com materiais palpáveis, a visualização da mudança através das fotos promoveu um impacto já na apresentação do relatório final. Assim, optou-se por incluir no Capítulo 7 um tópico específico com as imagens demonstrando o “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, além, claro, das imagens que constam em outros capítulos para visualização da ocupação dos catadores.

4.3.6 Restituição e deliberação

Mendes e Araujo (2012) afirmam que a restituição deve ser feita no início da sessão com a leitura e/ou discussão do memorial produzido pelo Coletivo de clínicos. A forma do memorial pode variar de acordo com as especificidades do grupo, como exposto anteriormente; porém, o mais importante é que o conteúdo da sessão anterior, sobretudo os pontos interpretados pelo Coletivo de clínicos como sendo centrais venham à tona na sessão seguinte para que as defesas sejam trabalhadas.

Na Clínica da Cooperação com os catadores, as restituições variaram nos formatos dos memoriais, mas todas tinham o mesmo objetivo, acessar o invisível, o não dito na sessão anterior ou até mesmo uma nova escuta sobre as falas feitas.

Não se fez uso de metáforas como sugerem Mendes e Araújo (2012), o Coletivo de clínicos optou por restituições mais pontuais sobre o sofrimento com a gestão coletiva da organização do trabalho na ASCAMPA, pois ao descrever os sentimentos tanto dos catadores quanto dos clínicos-pesquisadores pode-se acessar o sofrimento e, a partir daí criar o espaço para as deliberações.

Esta escuta sobre a sessão anterior logo no início da sessão do dia é um disparador para as deliberações, pois no texto do memorial aparecem as repetições, as ações e as não ações, os medos e a coragem, os fracassos e as esperanças. Assim percebeu-se nesta Clínica que o desejo de mudar a gestão da ASCAMPA, de contribuir, de pensar novas regras de convivências e de tarefas foi se consolidando a cada restituição provocando deliberações, sobretudo, a partir da 7ª sessão.

Ressalta-se que a confecção do memorial encerra o ciclo semanal da rotina da clínica-pesquisadora.

Rotina de Pesquisa

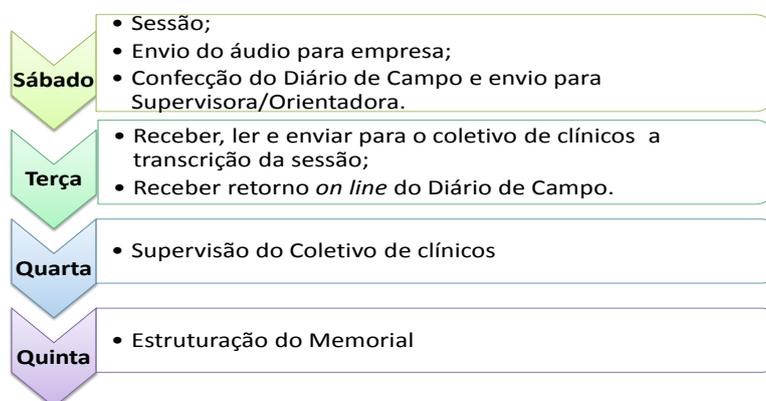


Figura 29. Rotina de pesquisa semanal, de janeiro a junho de 2012

Fonte: Elaborado pela autora (junho, 2013).

4.3.7 Apresentação dos relatos

Após o encerramento das sessões de Clínica, é importante que o Coletivo de clínicos elabore uma forma de apresentação dos resultados para o grupo participante da Clínica.

Em trabalhos anteriores de Clínica Psicodinâmica do Trabalho, observou-se formas variadas de se fazer esta apresentação. A maioria dos clínicos-pesquisadores utilizou a forma escrita, em formato de relatório, feito após as sessões (Bottega, 2009; Castro, 2010; Garcia, 2011; S. C. Lima, 2011; Medeiros, 2012; Rosas, 2012).

Forma semelhante foi encontrada na dissertação de Traesel (2007), que apresenta um relatório comentado. Em formato diferente, encontraram-se os estudos de Baierle (2007), que fez uma devolução dialogada ao longo das últimas sessões, e de Magnus (2009), que fez dois encontros após a pesquisa para discutir e validar a síntese das principais questões pontuadas durante a realização da Clínica. Esta autora salienta que foi a primeira vez que o grupo de trabalhadores teve algum retorno de participação em pesquisa.

Diante destas experiências, percebeu-se que nenhum desses pesquisadores havia trabalhado com população pouco escolarizada; assim, o Coletivo de clínicos resolveu apresentar o relatório final no formato de pôster (Anexo 2), para que os catadores pudessem visualizar os avanços tanto na forma escrita quanto com imagens (fotos).

O pôster foi dividido em: objetivos, método, resultados e fotos da Associação, com o antes e depois da Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Os resultados foram divididos em cinco momentos, para que compreendessem os avanços durante as sessões: das queixas, passando para as discussões e deliberações. Pode-se visualizar, assim, a mobilização de um coletivo que se dispôs a realizar a gestão coletiva da Associação a partir da vivência da inteligência prática, cooperação, solidariedade e reconhecimento no grupo de catadores.

Esta apresentação dos relatos foi realizada praticamente um mês após a última sessão de Clínica Psicodinâmica da Cooperação, dia 06 de julho de 2012 (a última sessão acontecera dia 09 de junho de 2012). Houve o agendamento da data em conjunto com os catadores e ficou definido por eles ser realizada na sede da Associação, assim como já havia sido realizada a última sessão. Participaram 11 catadores.

A dinâmica deste encontro foi diferente da dos demais. Inicialmente, preparou-se um café da manhã diferenciado e participativo, onde quase todos levaram algo para o lanche, prepararam a mesa, o espaço para a socialização e para colocação do pôster. Após o café da manhã, formou-se um círculo, colocou-se o gravador no centro, tal como feito nas sessões e iniciou-se a apresentação do pôster. Então, os catadores fizeram seus comentários, que

versaram sobre o processo vivenciado na Clínica, as mudanças na ASCAMPA e as dificuldades que ainda têm a enfrentar.

Com o encerramento das atividades, a clínica-pesquisadora fez a entrega de um quadro com fotos dos catadores da Associação em diversos momentos, porém com um espaço para completarem com fotos novas, da trajetória que estão construindo. Os catadores entregaram alguns presentes para as clínicas-pesquisadoras (cremes, sabonetes e objetos encontrados na catação, cuidadosamente selecionados e embalados). Destaca-se que na última sessão, um mês antes desta, já haviam feito um ritual de despedida, entregando alguns presentes e um bilhete de agradecimento, em nome de todos, o que emocionou as clínicas.

4.3.8 Avaliação

Após a realização da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, Mendes e Araujo (2011; 2012) sugerem um retorno ao grupo para a realização de entrevistas coletivas com o grupo de trabalhadores, a fim de discutir as mobilizações ocorridas bem como o engajamento do coletivo para efetivarem as mudanças na organização do trabalho. Esta inovação não foi publicada em nenhum estudo até o momento.

Neste estudo, a avaliação foi realizada por meio de uma entrevista coletiva com os catadores nove meses após a reunião de apresentação e discussão dos resultados da Clínica. Aconteceu dia 05 de abril de 2013, na nova sede da Associação. Contou com a participação de 9 catadores (dois são novos na ASCAMPA) e da Estagiária que acompanhou a Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

A entrevista foi gravada em áudio, transcrita, e a análise foi realizada no captar das falas, no movimento dos catadores ao longo dos meses, sobretudo, no que se referia à mobilização subjetiva, ou seja, se ainda estavam mobilizados, como estavam vivenciando as formas de sofrimento e que defesas se apresentavam. Desta forma, esta análise compõe um tópico especial no Capítulo 7, em que trata dos resultados da mobilização subjetiva. Buscou-se entrelaçar a sequência da mobilização nas sessões, na discussão do relatório final e na entrevista de avaliação.

Assim, esta organização do material coletado nas sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação e na entrevista de avaliação é feita por meio da técnica da Análise Clínica do Trabalho. “Esta técnica tem base na qualidade e no significado do discurso” (Mendes & Araujo, 2012, p. 62). As verbalizações são analisadas coletivamente, embora alguns aspectos individuais tivessem que ser tratados no coletivo desta Clínica, pois diziam respeito à gestão

da Associação no prescrito (postura da presidente) e no real (postura do Administrador da Sede).

Esta Análise Clínica do Trabalho vai compor os capítulos de resultados do estudo, pois irá expor as contradições, os paradoxos da linguagem, os assuntos discutidos ou ocultados pelo grupo, as negações, as percepções, a formação reativa e os comentários não feitos sobre os temas da sessão, resgatados via memorial (Mendes & Araujo, 2012).

Estes resultados são expostos, neste momento, sem a interferência da teoria para a discussão. Os temas são apresentados de forma articulada, buscando-se demonstrar a evolução do grupo em cada etapa da Análise Clínica do Trabalho. Após os capítulos de resultados, consta um capítulo de discussão, onde se resgata estes resultados e o suporte teórico dos conteúdos pontuados.

Assim, dando sequência a este estudo, apresentam-se os quatro capítulos de resultados, compostos por esta Análise Clínica do Trabalho, dividida em três etapas: análise dos dispositivos clínicos; análise da psicodinâmica do trabalho (esta etapa foi subdividida em dois capítulos); e análise da mobilização do coletivo de trabalhadores.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS DA ETAPA I: ANÁLISE DOS DISPOSITIVOS CLÍNICOS

*“É na manifestação das formas
das fragilidades individuais
que há a possibilidade de
saná-las no coletivo.”*
Mendes & Araujo, 2012, p. 48

Este Capítulo dá início à apresentação dos resultados correspondentes às três etapas da Análise Clínica do Trabalho conforme proposto por Mendes e Araujo (2012), que estão dispostos em quatro capítulos. A Etapa I, aqui narrada, é composta pela Análise dos Dispositivos Clínicos. A Etapa II apresenta a Análise da Psicodinâmica do Trabalho dos catadores que, neste estudo, foi dividida em dois capítulos: um para tratar os resultados da organização do trabalho e o outro para abordar a mobilização subjetiva, o sofrimento e as defesas dos catadores. E, por fim, a Etapa III, que contempla a Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho na Associação onde a prática clínica foi realizada.

Assim, neste Capítulo – Análise dos Dispositivos Clínicos – inclui-se os resultados referentes à análise da demanda, aos processos de elaboração e reelaboração, à construção de laços afetivos, à interpretação, à formação do clínico-pesquisador e à supervisão. Os dados para esta Etapa advêm basicamente dos memoriais e dos diários de campo, com algumas falas resgatadas das transcrições das sessões de Clínica.

5.1 Análise da Demanda

Neste estudo, a demanda não partiu somente de um grupo de trabalhadores ou de pesquisadores, houve um encontro entre três instituições: o Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal do Tocantins – NESol/UFT, a Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO – ASCAMPA, e o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília – LPCT/UnB.

O NESol/UFT já vinha trabalhando com a ASCAMPA através do Programa de Fomento ao Cooperativismo Popular em Palmas-TO (Capellesso, Cançado & Cançado, 2007) desde 2006. Entre 2009 e 2011, atuou especificamente com a consolidação da existência da Associação (Ghizoni & Cançado, 2011), época em que a coordenadora do projeto e autora desta tese começou seus estudos de doutorado, num momento em que as pesquisas do LPCT/UnB giravam em torno das discussões metodológicas em Clínica Psicodinâmica do

Trabalho. Assim, havia um desejo do NESol/UFT de prosseguir as atividades com a ASCAMPA, do LPCT/UnB de vivenciar o método com uma organização popular, e da própria Associação, que já havia manifestado seu pedido de ajuda, de unir os catadores e quiçá criar uma Cooperativa.

Três membros da diretoria da ASCAMPA vinham manifestando interesse em alguma atividade que pudesse provocar modificações na Associação, sobretudo que aumentassem o número de associados e que conseguissem formar uma cooperativa. Este desejo se justificava diante da conquista da concessão pela Prefeitura Municipal de Palmas de um terreno de 2 mil metros quadrados, localizado próximo à Sede da ASCAMPA. Naquele novo espaço, pretendiam construir uma sede que atendesse às necessidades do grupo de catadores bem como formar uma cooperativa – segundo os catadores, uma exigência da Prefeitura.

O primeiro passo foi esclarecer para a diretoria e, posteriormente, para os demais catadores, que a Clínica não seria assistencialista, nem criadora da Cooperativa, ou tampouco traria soluções urgentes, mas que promoveria um espaço de discussão entre os eles para que decidissem o melhor caminho a ser trilhado. Ficou claro que a diretoria precisaria do apoio dos demais catadores que, no segundo semestre de 2011, estavam vivenciando uma época de trabalho bem individual, uma vez que dois projetos tinham chegado ao fim: o “Coleta seletiva: conexões para uma vida sustentável” com recursos Ministério da Educação e Cultura (2009-2011), desenvolvido pelo NESol/UFT e o “Projeto Cataforte” com recursos da Fundação Banco do Brasil, desenvolvido pelo Instituto de Direitos Humanos e Meio Ambiente e Obra Kolping.

A diretoria achou melhor começar o ano de 2012 com a reunião que convidaria os catadores para a Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Assim, dia 28 de janeiro de 2012, após a exposição do que seria este trabalho, os catadores começaram a trazer demandas do coletivo de catadores: necessidade de estarem mais juntos, unidos, pois há meses não se encontravam ou se reuniam como um coletivo. Falaram sobre os problemas que vinham enfrentando com a Vigilância Sanitária devido a multas por acondicionamento indevido de materiais, favorecendo o surgimento de larvas do mosquito da dengue e reclamaram da falta de humanidade na forma de tratamento dispensada a eles pelos fiscais daquele órgão. Afirmaram a importância de conseguirem regularizar a doação do terreno para a construção do galpão. Havia também uma demanda endereçada à Presidente da Associação, para que ela se manifestasse mais verbalmente e que também estivesse mais presente nas atividades da ASCAMPA.

Percebeu-se, neste primeiro momento, que o espaço de discussão para se falar sobre o sofrimento no trabalho estava aberto. Os catadores tinham claro que precisavam mudar, mas não estavam sabendo como fazer isto. Ao assumirem o compromisso de, comparecerem semanalmente à sessão de Clínica, confirmou-se o desejo; porém, não se sabia ainda o que estava por vir, a não ser a pré-disposição para ouvir e interpretar as falas do coletivo de catadores.

Como previa o Método, a demanda foi objeto de discussão do Coletivo de clínicos por várias sessões, uma vez que os pedidos de ajuda nos pareciam simples, mas, na verdade, necessitavam de organização, cooperação, solidariedade e união dos catadores, questões que estavam bem desarticuladas naquele coletivo. Tal aparece nesta fala logo no início das atividades: *“Eu faço parte da comissão e eu vou buscar informação, mas, quando eu chego, não tenho condições de repassar (...). Falta da condição de tá num grupo e chamar pra reunião pra repassar as condições da situação pra dizer como foi, dizer como poderia fazer porque a gente traz informação pra poder falar no grupo”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Percebia-se que na Sede da ASCAMPA não havia espaço físico para reuniões ou encontros entre os catadores, era um espaço somente de entrega e pesagem de materiais recicláveis. As relações entre os catadores eram frágeis *“Existe uma falta de união entre os catadores (...). Catador vai lá só pra pegar dinheiro, só vai lá, recebe o dinheiro e pronto”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Nas primeiras sessões os catadores focavam muito num ideal: ter um galpão, um caminhão, um lote com muro, a coleta seletiva implantada pela Prefeitura de Palmas, uma renda maior, e, assim, tudo estaria resolvido. *“O que eu penso mais o problema é esse, a Associação ela não tem um transporte, mesmo uma caminhonete já servia, pode ser velha pra transportar as mercadorias dos catadores, aí não tem”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Propiciar a reflexão e os sentimentos advindos destas demandas ao longo das sessões foi tarefa árdua, pois a opinião de um catador, muitas vezes, não era a dos demais. Percebia-se muita desconfiança entre os catadores e talvez por isso houvesse tantos catadores que não se implicavam com as questões da ASCAMPA, somente depositavam seu material na Sede para a venda, ou então, nem isso, vendiam para outros comerciantes – os atravessadores. Isto gerava descontentamento do Administrador da Sede, também membro da diretoria, que se sentia sozinho, mas não despercebido pelos mais próximos. *“O catador, é aquilo que a gente estava falando de união, muito catador não é o caso aqui, dele aqui ou dela aqui, mas os*

catador mesmo [refere-se aos catadores individuais, associados ou não] não está nem aí pra nós, com ele, então essa angústia que ele [o Administrador da Sede] tá passando que ele fala que tá passando é só dele mesmo, mas porque é só dele? Por que o catador não tá preocupado, quem tá preocupado é quem está em volta dele, a gente vê o que ele suporta, o que ele briga o que ele esperneia por causa disso, a gente que tá do lado agora quem não tá do lado não tá vendo” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Neste momento inicial da Clínica, era visível uma identificação com a ocupação de catador, mas também uma queixa quanto aos poucos ganhos advindos da venda dos materiais coletados. *“Porque eu não aprendi ainda como gerar o recurso dentro da Associação, porque eu trabalho pela Associação, mas eu não consegui tirar o dinheiro pra mim sobreviver e pagar minhas contas”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). Talvez por isso alguns catadores também realizam outras atividades em busca de ampliação da renda. Vendem bolos e salgados na Igreja aos domingos, vendem milho verde na frente do supermercado, fazem faxinas, fazem sabão líquido e em pedra para comercialização, farinha de multimistura, artesanato (em pequena escala, as catadoras não se identificam muito com esta atividade).

Os catadores apresentavam noção dos riscos que a profissão de catador oferece, mas tinham dificuldades com o uso de Equipamentos de Proteção Individual. *“[O catador] gosta muito de quebrar [eletrodomésticos, computadores e eletroeletrônicos em geral], mas aquilo ali só traz química pra ti mesmo, só doença e a gente tem cada batida e aquilo ali vai tudo pra dentro de tu, só te traz doença, não compensa”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). Percebe-se que há falta de conhecimento sobre a forma de reciclagem destes equipamentos, mas os catadores não pontuam a necessidade de conhecimento para aproveitá-los melhor – eles catam para revender a outras pessoas que sabem como reciclá-los. Assim, a própria ASCAMPA age como uma “atravessadora” de materiais: *“Compensa juntar [eletrodomésticos] para o pessoal que tem a firma aí e vem pegar, [vendemos] num precinho bem baratinho”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

As primeiras sessões aconteceram em período chuvoso no Tocantins, quando há muitos focos de mosquito da dengue. Tanto as residências dos catadores quanto a própria ASCAMPA são locais propícios para as larvas e já foram autuados pelo órgão fiscalizador. *“É a gente que traz a larva, às vezes, a gente carrega a larva, não é que tem, às vezes, a gente traz dentro de uma garrafa, a gente não esvazia a garrafa no meio da rua, a gente leva pra associação porque, às vezes, o tempo que você vai perder esvaziando uma garrafa, você vai já joga no carrinho, às vezes, vem com um pouquinho de água e quando vai ver tem uma*

larvinha ali dentro e acabou, trouxe pra Associação” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Ao referirem-se à ASCAMPA, os catadores falavam: Associação, Sede, Base, e também Ferro-Velho. Um conceito muito próximo ao de depósito, sem comprometimento do coletivo, a que, em tese, uma associação se propõe. “(...) *tem catador que chega lá, parece que é o dono do ferro-velho: “Pesa logo isso”, pega o dinheiro e tchau. (...) [tem catador que] não tá nem aí para o valor e vai lá separar na frente da balança, atrapalhando o serviço e tudo*” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). Começava a ficar claro para as clínicas-pesquisadoras que, além do coletivo estar fragilizado, faltavam regras de convivência e de trabalho.

Esta ideia da Associação ser “confundida” com uma empresa, um comércio de ferro-velho, é fruto das próprias atitudes dos catadores que surgem em colocações como esta: “*Você sabe qual é o apelido que eu pus [na Associação]? Shopping Lixon, shopping francês. (...) Francês é tudo tem lá, que ninguém não quer mais, [vai] encontrar (...) lá no shopping [ASCAMPA]*” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Os vínculos com a ASCAMPA eram confusos, como expressa este catador: “*Agora vou falar como catador, porque eu não sou da Associação, sou um catador que trabalha pra Associação*” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). O que se via era uma relação de poder do Administrador de Sede, este é que decidia preços, compradores, carregadores de caminhão, vendas e efetuava os pagamentos para os catadores. Além destas tarefas, autorizava alguns catadores a morarem na Sede da ASCAMPA, e fazia compras para as refeições que eram “abertas” tanto para catadores como para outras pessoas que precisavam de um alimento.

Este Administrador, também catador, contava com a ajuda do Prensador, também catador, nos finais de semana para auxiliar nas anotações das pesagens, tudo feito em folhas avulsas e em cadernos individuais dos catadores. Como havia poder nesta relação, percebia-se medo dos demais catadores para falar o que viam de errado nesta situação e em outras. Assim, interpreta-se que os catadores se afastavam da Sede ao invés de se aproximarem para discutir e refazer estes controles. Afinal, falava-se de uma organização de produção associada, onde todos são detentores dos meios de produção e das decisões que ali poderiam ser tomadas.

Confirmava-se, então, a servidão voluntária assim como o medo de perder o afeto deste Administrador, que de certa forma, representava os catadores, pois ocupava sempre algum cargo na diretoria desde que a ASCAMPA foi criada em 2006. Ao mesmo tempo, este

Administrador sentia-se sozinho e cansado da sobrecarga de atividades, mas não tinha espaço para discutir esta situação. Os demais catadores percebiam a sobrecarga, mas não sabiam como ajudá-lo; afinal, cada um estava muito ocupado em fazer o seu trabalho individual, ou seja, catar nas ruas da cidade, algo que seria de responsabilidade do Poder Público. Percebe-se, assim, um ciclo perverso que, sem espaço de discussão, tende a se tornar fonte de adoecimento.

5.2 Processos de elaboração e perlaboração

A repetição como forma de recordar e como resistência perpassou várias sessões. A principal repetição foi a sinalização da falta de união entre os catadores e o baixo número de catadores na sessão e na Associação. Embora na 4ª Sessão o discurso comece a se modificar, o foco da preocupação muda de apenas serem poucos para a questão de como multiplicar o que está sendo tratado nas sessões: *“Eu quero que do pequeno grupo que está aqui que fale pros outros que uma reunião dessa é importante”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2102). Relatam, preocupados e sofridos, sobre a forma como a sociedade os vê: *“Nós somos discriminados de todos os jeitos”* (Transcrição da 3ª Sessão, 3 mar 2012), e a desconfiança e competição entre eles: *“Agora o que acontece: um catador e outro catador, vamos fazer de conta que eu estou nessa rua, mas quando eu dou de cara com o catador aí eu já pego no carrinho e vou na frente dele pra catar mais do que ele, então existe isso também”* (Transcrição da 3ª Sessão, 3 mar 2012).

O Diário de Campo da 5ª Sessão pontua a repetição *“Na forma de tratamento ao catador que chega na Base, os jovens [que são criticados pela forma de tratamento dispensada aos catadores] fazem como veem o Administrador fazer”*. A agressividade manifesta entre os catadores é citada como motivo de estresse, mas usam os jovens auxiliares do Administrador para atingir o próprio Administrador.

Outras formas de resistências percebidas no grupo foram: dificuldade em chegar no horário marcado para iniciar as sessões; ausência nas sessões em que houve enfrentamentos sobre a forma de gestão da ASCAMPA; levar crianças (netos ou filhos pequenos) para a sessão – cuidando das crianças, estavam presentes, mas não se envolviam nas discussões; mal estar e medo diante de um catador que ocupa lugar de poder na Associação, aqui denominado de Administrador da Sede.

Algumas destas situações foram pontuadas ao longo das sessões, como o horário de início da sessão, conforme se observa nestes memoriais: *“A primeira sessão estava prevista*

para iniciar às 9h, entretanto, começou às 9h30, mesmo assim três catadores chegaram atrasados. Percebe-se que há algum tipo de dificuldade com o horário, o que será que isto representa?” (Memorial da 1ª Sessão, 04 fev 2012). *“A sessão teve início as 9h05”* (Memorial da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Mesmo feitas estas pontuações, a princípio, com uma considerável melhora no horário de início, percebe-se outras duas questões relativas a tempo. Uma se refere aos catadores não terem uma organização temporal como a de outras categorias de trabalhadores. Há uma grande valorização, por parte dos catadores da ASCAMPA, da liberdade de horário, de trabalharem a hora que podem e querem: *“Eu não gosto quando os outros fica controlando o meu horário”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

A outra questão é das próprias clínicas-pesquisadoras, que, em alguns momentos, ficaram aguardando a chegada de mais catadores para dar início à sessão, tal como aconteceu neste encontro: *“A sessão passada iniciou com um atraso de 45 minutos, havia uma expectativa dos catadores e também das pesquisadoras acerca da presença do [Administrador], porém ele não compareceu e nem avisou”* (Memorial da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Durante as primeiras sessões, os catadores repetiam um ideal muito próximo da demanda revelada na reunião inicial que era ter o galpão construído, o caminhão para transporte do material, o muro em volta do lote, a coleta seletiva implantada em toda a cidade e uma renda maior. Percebia-se a falta de um espaço para discussão e construção de novas regras de trabalho: *“Eu sempre tenho este sonho da gente está junto e conseguir um galpão para gente trabalhar todo mundo junto lá. Tirar pelos menos um final de semana para a gente se reunir dentro do nosso galpão para a gente conversar, vê o que está certo e o que não está”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

A falta de cooperação e de pensamento coletivo é pontuada no Memorial da 6ª Sessão, repetido, mas, agora, como um elemento provocador de stress. *“Porque muitas vezes a pessoa tá estressada em casa, chega no galpão também agoniado, e as outras pessoas lá está agoniado e achando (...) então o estresse é pior. Aí né, em vez de um só ficar estressado, estressa todo mundo, né?”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Na 6ª Sessão, ainda é nítido a espera pelo futuro para a resolução dos problemas, das dificuldades em si, sobretudo da *“falta de cooperação e de pensamento coletivo (união)”* (Memorial da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Mas chama a atenção também a mudança do “outro” para a resolução dos seus problemas. Oscilam entre este “outro” ser Deus: *“Então, assim, é muito complicado. A pessoas que está lá, dentro do galpão, (...) é nossa luta e nessa hora eu*

[começo a] *rezar, pedindo a Deus pra gente não desistir*” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012), e a Igreja, a Universidade, nós pesquisadoras, as empresas apoiadoras da causa da reciclagem e a Prefeitura: *“Cobrar mais apoio da Prefeitura, cobrar da Coca-Cola, cobrar (...). descaso da Prefeitura(...)”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). E a crença de que o galpão a ser construído no novo terreno irá resolver todas as questões de relacionamento, cooperação, divisão de tarefas, questões financeiras: *“(...) vamos adquirir um galpão grande, um terreno, um galpão grande está entendendo? Todo mundo bota lá, todo mundo organiza o seu, todo mundo organiza seu material, emboca tudinho bota ali e vende no tempo, com um mês, 15 dias, 10 dias, vamos fazer assim, porque aí organiza”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Como o trabalho é muito individualizado, acaba havendo sobrecarga, como esta pontuada como elemento provador de estresse: *“Às vezes é muita coisa pra fazer e a gente não dá conta pra fazer, também provoca o estresse. Às vezes a gente tem uma coisa pra resolver, não dá pra resolver já vai começa em outro, a gente nunca termina o que a gente está fazendo primeiro, né? Sempre fica um pouquinho pra trás, aí começa a surgir o estresse dessa maneira”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Naquele momento, ainda persistia a espera pelo futuro para a resolução das suas dificuldades, acreditavam que com o galpão tudo iria mudar: as tarefas seriam divididas igualmente, e os catadores iriam participar e colaborar. Mas também havia percepção sobre o que estavam vivenciando: *“Está havendo um desentendimento, porque cada um (...) não entende o que é o coletivo”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Buscou-se quebrar esta resistência nomeando o sintoma. Para tal, a clínica-pesquisadora começou a falar dos seus sentimentos em relação aos conteúdos manifestos nas sessões, através dos memoriais. *“Eu fiquei aflita na sessão passada e um pouco agoniada... pois muitas ideias boas foram ditas, mas ninguém se propôs a realizá-las de fato. (...) Sinto que há esperança entre os catadores que estão participando deste grupo, há o desejo que a atividade da catação seja diferente, que tenham mais condições de trabalhar”* (Memorial da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Falar da sua angústia em perceber que os catadores veem os problemas e as soluções, mas esperam a ajuda externa para a resolução, como se não tivessem capacidade de agir, ou ainda, que alimentam a esperança de que tudo mudará com a construção do galpão, foi pontuado via memorial. Foi igualmente pontuado o medo e a preocupação enquanto clínicas-pesquisadoras quanto a iniciarem as atividades neste espaço novo (e futuro) de maneira

bagunçada, desorganizada, tal como vivem atualmente, para observar as elaborações subsequentes.

Diante destas exposições e da circulação da palavra nas sessões bem como com a transferência estabelecida, os catadores começavam a perceber que a força estava neles, no coletivo. Um catador sozinho pode ter várias limitações, mas aliando-se a outros, podem ser fortes para atingirem o que o grupo se propõe. *“E as reuniões também, que aqui é tipo uma reunião, a gente junta um grupo. É importante a gente trocar uma ideia. A gente discutir o que ta faltando, o que precisa, o que a gente deve fazer no nosso trabalho”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Atuando nas resistências, chega-se ao sofrimento, às angústias, aos medos, às dificuldades em lidar com as diferenças entre os catadores. Ao falarem disso, percebem que são humanos, que mesmo o que eles consideram forte também tem fraquezas; observam que há ritmos de trabalho diferentes no ofício de catador, e a escolha por horários de trabalho, tipos de materiais para coleta, ou forma de armazenamento são específicos de cada catador. Lidar com as pessoas, com os colegas de trabalho e suas peculiaridades torna-se o grande desafio do grupo: *“Cada um trabalha de um jeito, cada um tem um jeito de trabalhar, entendeu?”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Neste caminho, elaboram seus conteúdos e perlaboram, num processo contínuo e constante de interpretação ao longo das sessões. Percebe-se que as histórias de vida são semelhantes no que tange à exclusão social; talvez por isso manifestem insegurança, medo de perder o espaço que conquistaram com a catação e a formação da ASCAMPA. Surgem relatos como medo de perder para *“as pessoas de fora (...) os grandes [empresários do ramo da reciclagem]”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Esta temática foi pontuada no Memorial da 5ª Sessão *“Expressam também o sentimento de vulnerabilidade e impotência, já que esses ‘grandes’, como dizem, ‘tem poder, tem dinheiro, tem tudo’”* (Memorial da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Uma questão que perpassou várias sessões, mas sempre envolve em medo e resistência para falar era o problema com a balança. E esta representava um ponto central, pois é a partir das pesagens que os catadores recebem pelo que catam. Os catadores tinham duas balanças, uma digital, da qual eles reclamavam, pois não confiavam; e uma mecânica, antiga, da qual também reclamavam, pois achavam que não pesava corretamente embora houvesse muita relutância para admitir abertamente estas questões, pois, no fundo, a desconfiança estava com o colega catador que fazia esta atividade de pesagem: *“(...) não quero confiar no cara da balança. (...) se a gente bota a pessoa na balança é porque confia nele. Porque (...)*

desconfiar (...) se o cara está pesando direito, né? Porque não adianta roubar um quilo para mim que não vai adiantar nada. E não adianta também da o quilo para o catador porque o catador não vai dar nada para ele” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

A desconfiança vai cedendo lugar à confiança, que eles começam a perlaborar *“E também está tendo uma grande diferença, que é que nem você falou aí, desconfiança de todos os lados e nós só vamos confiar e acreditar um no outro quando estiver todo mundo unido, todo mundo lá pegando tudo numa coisa só, tudo numa direção só. Passar confiança de um para o outro”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

A coragem vai tomando lugar e percebe-se que, ao longo das sessões, os catadores mudam, saem da inércia, reclamam, falam, agem: *“Sempre reclamo da balança e eu sou o tipo daquela pessoa assim: se eu ver que está errado, eu corrijo na hora. Você acredita? Pode ser com [o Administrador], pode ser com [cita o nome de outro catador], pode ser com quem esteja lá. Se eu desconfiar, eu falo logo: não está certo, vamos fazer de novo, olha o quê que tem na balança”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Na 9ª Sessão, aconteceu o enfrentamento com o Administrador da Sede. Neste momento, com a ajuda do memorial, que pontuou as questões que os incomodavam, ditas na sessão anterior sem a presença do Administrador, os catadores venceram o medo e falaram, reconhecendo o trabalho do colega, mas sinalizando o que não estava correto: *“Ele [o Administrador] gosta de trabalhar. Só que tem uma coisa dentro da Associação: a administração não está certa, pois a gente vê que não está certa, não está clara”* (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012).

Com o suporte da supervisão, as clínicas-pesquisadoras vão pontuando os discursos justapostos, tais como as críticas à administração da ASCAMPA e a necessidade de mudarem a forma como vem acontecendo, sendo que para tal, os catadores precisam se mobilizar, quebrando as resistências. Observar o crescimento do grupo é motivo de comemoração para as clínicas-pesquisadores, como se observa neste diário de campo: *“Eu sai da sessão com muito orgulho deles terem falado de coisas ainda não ditas, sobretudo do medo, da relação com [o Administrador], da necessidade de se organizarem enquanto um coletivo, de organizarem a rotina de trabalho dentro da associação, e pelo visto já começarem a articular algo... pois pela primeira vez continuaram debatendo as suas questões profissionais sozinhos”* (Diário de Campo da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A transferência entre os membros do grupo vai acontecendo e os catadores começam a fazer reuniões após a Clínica do Trabalho, para tratarem das questões que gostariam de mudar na ASCAMPA. Assim, instituem um coletivo gestor composto de 4 catadores, que

começa a atuar em maio de 2012. Na sessão subsequente relatam: *“Nós fizemos uma mini reunião lá (...). Tem [administração] só que ela hoje é falha, não porque a pessoa é relapsa, é porque a pessoa não tem experiência também na parte contábil. É onde a organização se torna falha. (...) que nem a gente estava conversando ontem, falta a gente fazer o movimento de caixa, fazer uma planilha de custo...”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

São várias as situações geradoras de sofrimento: estresse no relacionamento entre os catadores, falta de reconhecimento e valorização da ocupação de catador na sociedade, falta de apoio do Poder Público e de reconhecimento do trabalho de limpeza urbana que os catadores fazem. Mas o real na interpretação do Coletivo de clínicos é a forma de administração centralizada e sem transparência da Associação. Assim, era necessário que os catadores nomeassem este sintoma, sobretudo desvinculando-o do medo de perder a amizade do Administrador. Isto acontece, inicialmente, na ausência do Administrador, mas, depois, se assumem diante dele. Contudo, neste momento, ainda havia contradição, parecia haver reconhecimento da fragilidade do Administrador e medo dele diante deste movimento do coletivo de catadores. Coube às clínicas acolherem estes medos e as dores do grupo que ali já estava constituído.

Percebe-se uma apropriação da situação: *“Então eu falei para eles [refere-se aos demais catadores]: ‘Nós é que estamos lá dentro’. Somos associados, o restante talvez entre na Associação. Mas aí vai ter que seguir as regras que foram impostas a partir dessa organização que nós estamos tentando fazer”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

É destaque o Memorial da 11ª Sessão, discutido no início da última sessão, onde se pontua os avanços do coletivo de catadores, a começar pelo local da Sessão: *“Hoje é um dia muito significativo, pois é a primeira sessão a ser feita na Sede da ASCAMPA e também a nossa última sessão, embora não o último encontro (...)”* (Memorial da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Cita-se, ao longo deste Memorial, as percepções do Coletivo de clínicos sobre os avanços do grupo: *“Percebemos a coragem e o entusiasmo dando lugar ao medo de falar e agir. (...) os catadores afirmaram que a principal mudança observada foi na organização para pesagem e o respeito com o catador que chega na Sede”* (Memorial da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Pontuou-se a finalização de um ciclo, mas também a necessidade de continuidade do grupo, sobretudo *“a importância de um catador ajudar o outro, cuidar do outro, confiar no outro. Assim como a importância do aprendizado um com o outro, embora ainda estejam muito focados que só [o Administrador] sabe, mas afirmam que estão se esforçando para aprender a negociar, a vender, a comprar, a fazer os controles financeiros de forma geral”* (Memorial da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

5.3 A Construção de laços afetivos

Para a clínica-pesquisadora, trabalhar com um grupo que já conhecia foi importante para o fortalecimento dos vínculos e para os próprios catadores formarem um espaço de discussão que não existia, também favoreceu a aproximação e a coragem para deixarem a palavra se manifestar. Ao mesmo tempo, as dificuldades com os papéis também se apresentaram. A clínica-pesquisadora saía de um lugar hierárquico e de poder para um lugar de escuta atenta, acolhendo falas muitas vezes difíceis, duras, ou maquiadas.

O caminho escolhido pelo Coletivo de clínicos, de falar dos sentimentos que surgiram durante a sessão via memorial na sessão seguinte, aproximaram os catadores da clínica-pesquisadora e favoreceram a quebra da relação hierárquica que havia se estabelecido durante a execução do projeto anterior. Buscou-se nomear sentimentos com palavras que os catadores pudessem entender, assim, surgiram logo no memorial da 2ª Sessão, palavras como: aflição, agonia, medo, preocupação, angústia e esperança. Estes sentimentos do Coletivo de clínicos, sobretudo das clínicas-pesquisadoras, manifestados nos diários de campo eram explicitados e relacionados aos motivos que os tinham reverberado tanto em relação ao conteúdo das sessões quanto em relação às interpretações sobre as falas dos catadores. Observou-se que tal ação promoveu a identificação no coletivo de pesquisa, levando tanto a clínica-pesquisadora quanto os próprios catadores a racionalizarem menos ao descreverem os sentimentos: “(...) *olha esses dias eu estou tão angustiado de tanta pressão do Poder Público...*” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). “*E ai todo lugar as pessoas têm medo do outro porque nunca sabe com quem vai lidar*” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Nem sempre nomear os sentimentos foi algo fácil. Houve momentos de tensão, sobretudo nos enfrentamentos com um dos catadores que ocupava uma função central na Associação, controlador da compra e venda dos materiais. Falar o que sentiam sobre a forma de trabalho do Administrador da Sede só foi possível na ausência dele, nas 7ª e 8ª Sessões. Assumir as falas na 9ª Sessão, na frente do dito catador, foi mais difícil ainda, muitos faltaram como forma de resistir, de negar o enfrentamento, mas ao mesmo tempo foi nesta tensão, ao longo destas 3 sessões, que o grupo passou do momento das discussões para as deliberações.

Percebia-se um mal estar na relação entre dois jovens não catadores auxiliares do Administrador e os catadores em si. O Diário de Campo da 5ª Sessão pontua esta questão: “*a experiência e a in experiência são faladas nesta sessão e os jovens pouco se defendem, um quando fez foi agressivo com uma das catadoras*”. A forma de tratamento dada ao catador

que chega à ASCAMPA para pesar seu material é fonte de reclamação de ambos os lados: quem chega para pesar reclama da demora, da balança, do preço, da grosseria e dos risinhos sobre o jeito de alguns catadores . Os que pesam se queixam da falta de organização do catador, que deixa para separar o material (ferro, papelão, plástico, alumínio) na frente da balança, atrasando a todos, e que chegam muito próximo das 17h, horário que estão fechando a Sede. Como dois catadores moram, precariamente, na Sede da ASCAMPA, há a interpretação de alguns catadores de que estes devem receber o catador que deseja pesar em qualquer horário.

Ocupou-se enquanto clínico-pesquisador o lugar de um elo nesta cadeia da escuta, como preconizam Mendes e Araujo (2012), promovendo o espaço de discussão para a nomeação do sofrimento e conseqüente enfrentamento da situação e para a busca coletiva de sentido para a realidade criticada.

Analisa-se que quando o catador criticado por sua forma de gestão admite que está sozinho dentro de um coletivo e que está muito difícil para ele, abre-se espaço para os demais catadores se identificarem neste individualismo em que viviam e, assim, começarem a buscar alternativas coletivas. Saem as posturas onipotentes para manifestações de apoio e encorajamento.

Alguns catadores foram os porta vozes dos sentimentos de mal estar do coletivo e isto os fez sentirem-se acuados, mas não os impediu de mudarem o seu funcionamento e o do grupo para que as mudanças acontecessem. Observou-se que as repetições manifestas em várias sessões sobre os descontentamentos com a Associação só poderiam ser mudadas se os sujeitos insatisfeitos também mudassem. Mudar o outro implicava mudar a si mesmo.

A presidente da Associação era uma pessoa tímida, calada, que pouco exercia sua função na ASCAMPA; mas foi ela que assumiu esta fala do coletivo na sessão de enfrentamento com o gestor. Ela se referiu às reuniões que começaram a fazer após as sessões de clínica e à primeira que fizeram na Sede da ASCAMPA após o início das sessões; eram os primeiros passos do coletivo gestor do qual ela fazia parte: *“(...) depois, nós ficamos todo mundo junto aqui, procurando o quê que nós ia fazer, pra poder ajudar lá. E foi aonde surgiu essa ideia, da gente fazer esse café da manhã lá, na quinta-feira [dia 3 de maio], e resolver como que a gente poderia ajudar. E teve três solução, pra você lá [dirige-se ao Administrador], que a gente surgiu aqui, das coisas que você gosta de fazer: atendente lá [atender as pessoas que chegam], pesar, cozinhar, que é as três coisas que a gente sabe que você faz muito lá. Mas lá, você ajuda a limpar, ajuda na prensa, ajuda carregando, ajuda em tudo. Então, foi aonde a gente chegou aquele ponto de dizer que da onde você está cansado,*

você não recebe o catador direito, o catador já vai cansado, já vai... agoniado, não se leva problema de casa. E quando chega lá, que vai pesar, aí você já está cansado também e fala coisa que a gente não quer ouvir, aí o negócio explode” (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012).

Este processo de construir um coletivo abrindo mão dos medos foi acontecendo nas últimas sessões, quando começaram a se reunir após as sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação para deliberarem sobre as discussões feitas. Este movimento surge na 7ª Sessão e se repete por outras sessões a tal ponto que começam a agendar dias e horários para reuniões específicas da Associação bem como criam um coletivo gestor (entre a 9ª e 10ª Sessões), como experiência para mudar os processos de trabalho na ASCAMPA.

Este coletivo gestor é desafiado pelo atual Administrador, que diz *“Rapaz, eu vi de boca, mas agora, botar na prática, eu acho difícil. Eu falo a verdade”* (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012). Dando continuidade à sessão em que ele afirma isto e indaga os demais catadores sobre esta mudança na gestão, surgem falas: *“Eu não sei se vai funcionar, não”* (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012). Mas o coletivo persiste, retoma a importância histórica da reunião: *“(…) foi o primeiro na nossa Sede porque, assim, reunião assim para nós sentar e conversar? (...) de um certo tempo pra cá que todo mundo se espalhou e não está acontecendo mesmo (...). Cada um falou o que sentia e foi onde eu falei: ‘Nessa reuniãozinha que a gente tem que falar o que está preso aqui dentro da gente, porque a gente se sente mal’. Quando você ofende e você às vezes volta a pensar, você se sente mal. Se você é ofendido, também, naquele momento também você ofende o outro sem querer, porque ninguém é 100%. O ser humano é ser humano”* (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012).

A construção da cooperação e solidariedade, reforçando os laços entre os catadores, começa a nascer: *“Então eu acredito assim, que é no grupo que a gente tem que discutir essas coisa, é no grupo que a gente tem que procurar a nossa opção para a gente melhorar e melhorar o próximo (...). Então assim é uma ajuda, porque a gente não ajuda os outros não é só por dinheiro, não é só pela cesta, é com a informação, é com a palavra amiga, é com o abraço amigo, que a gente ajuda o outro. Porque eu tenho encontrado muito ajuda através disso. Através do conhecimento que a pessoa quer me ajudar. Eu me sinto aliviada, eu me sinto confortável. Você acredita?”* (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012).

Para um grupo de catadores que atuava isoladamente fazendo da ASCAMPA somente o local para depósito e comercialização dos materiais, observar a valorização do coletivo, das reuniões, das decisões do grupo para buscar as melhorias foi fantástico: *“E o meu desejo é esse: de agir, de melhorar e eu tenho certeza que nós temos de tudo para melhorar a nossa*

vida. Nós temos tudo, pra nós subir e ganhar melhor. (...) Eu acho que a gente tem que fazer isso mesmo. Ajudar a gente, que a gente precisa de ajuda. Está precisando de força demais. É todo que é associado tem que ir lá ajudar” (Transcrição da 9ª Sessão, 5 mai 2012). Configura-se, assim, a mudança de foco dos catadores, não mais um “outro” externo à Associação era convocado a fazer por eles, mas sim, contar com eles mesmos, os associados, para este recomeço.

5.4 A Interpretação

Buscou-se, ao longo das sessões, fazer as interpretações sobre as falas do coletivo como forma de preservar o indivíduo; porém, algumas questões foram pontuais, pelo fato de o sujeito ocupar uma função de gestão na Associação e a forma desta administração ser uma questão central para o sofrimento dos catadores.

Havia certo medo da clínica-pesquisadora em desnudar durante as sessões, o sofrimento da ocupação de catador, uma vez que este público já sofre com a exclusão do mundo do trabalho e da sociedade em geral. Porém, percebeu-se que buscar o elo entre sofrimento e trabalho, desmontando as defesas, foi um caminho necessário para a mobilização subjetiva acontecer.

Os catadores afirmaram que a catação os curou de doenças do corpo e da mente, muitos relacionaram a forma de vida que tinham antes do início dessa atividade (doentes, sem trabalho, sem dinheiro, sem comida) com o momento atual (têm um trabalho, tem dinheiro todo dia, planejam seu horário, não têm patrão, não têm controle de chefias).

Observa-se que ao trabalharem com a catação, recolhendo, triando e aproveitando o que os outros não querem mais, estão reciclando a própria saúde, porém não sem sofrimento. Falaram sobre a vergonha que os filhos sentem da ocupação deles *“Eles [os filhos] acham que a reciclagem é o pior trabalho do mundo. (...) Eles [os filhos] não querem, mas eu faço tudo por causa deles me dar muito prazer, o meu serviço é esse”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012). Há vivências de sofrimento com a discriminação das pessoas que acham que todo catador é alcoolista, drogado e morador de rua. *“(...) Eu há cinco anos atrás eu tinha um problema muito sério de saúde e a reciclagem me curou, porque eu ficava naquela mente, daquele problema, daquela doença que ficava dentro de mim (...) Eu vivia com uma depressão danada e aquela revolta em mim. (...) Então a reciclagem pra mim eu me orgulho muito eu acho que, eu me sinto bem na reciclagem, porque antes eu era um cozinheiro de forno e fogão, confeitiro, trabalhei 30 anos pros outros e hoje eu sou patrão de mim mesmo,*

eu me orgulho do trabalho que eu faço. (...) Muitos catadores não falam, não é um nem dois muitos catadores, não é um e nem dois, é o apelido de catador é pé inchado, estou mentindo? Não, é verdade” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Escutar esta relação de prazer-sofrimento com a ocupação mostrou que é possível trabalhar e ser feliz, mesmo diante da sujeira, do descontentamento familiar, da desaprovação da sociedade, da invisibilidade. Os catadores conseguem atrelar prazer a saúde. *“Porque aprendi a catar, aprendi a sobreviver. (...) Tá no sangue. (...) Não é questão de gostar ou não, é um trabalho como qualquer outro, todo trabalho que você se dedica vai em frente e veja bem, a partir da reciclagem comecei a ver pessoas que realmente eram verdadeiras, catador, seja pessoas que dão reciclagem, pessoas que não dão reciclagem, pessoas que olham torto, pessoas que olham bem, como já passei por pessoas (...) que olham com cara de asco, de nojo, ‘Ah, fedido ali’; é o fedido mas o meu dinheiro tá no bolso, eu garanto que aquele que está falando fedido não tem um tostão”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

O gosto pela ocupação de catador foi ponto de discussão em algumas supervisões, pois parecia difícil para as clínicas-pesquisadoras admitirem que aquele trabalho, mesmo precário, sujo, cansativo, com pouquíssima remuneração, e desgastante, pudesse ser bom. Em alguns momentos, as clínicas cogitaram o porquê de eles não buscarem outra ocupação, tais como: empregada doméstica, cortador de grama, auxiliar de serviços gerais. Naquele momento, interpretava-se como uma falta de opção dos catadores, mas, depois, compreendeu-se que ser catador, mesmo frente às adversidades, era algo que trazia identidade a eles, satisfação por dizerem que têm uma ocupação reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, uma ocupação com apoio da Presidência da República, que fazem parte de um grupo que tem um movimento nacional que os convoca para congressos por todo o País para debaterem o lugar deles na sociedade. E isto os faz perceberem que o mundo é bem maior que o da Associação: *“(...) esse nosso serviço é um serviço social, é mais que social, nós limpamos a cidade nós trabalhamos de graça, e eles não veem isso, porque dinheiro vem, porque o que custa não vem dinheiro pra saúde ‘não vem dinheiro de não sei o quê’ e o dinheiro já vem, o presidente Lula [embora a presidente seja Dilma há 1 ano] já deu o decreto desse dinheiro, todos os anos vinha aquela quantidade para o meio ambiente agora eu não sei onde é que esse dinheiro se enfia”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Analisa-se que os comentários dos catadores sobre o que veem acontecer em termos políticos na cidade de Palmas-TO, os faz perceber que a ASCAMPA não é reconhecida, portanto, há necessidade de luta do coletivo para esta conquista de visibilidade: *“O colégio foi doado [pelo estado], uma casa que morava no fundo do colégio foi doada, hoje uma*

quadra [de esportes] que tão fazendo lá dentro, foi doada, a Associação não tem esse direito de ganhar? É porque não querem ajudar a gente, eles não querem, ali foi doado, não foi nada comprado” (Transcrição da 2ª sessão, 25 fev 2012).

Conhecer a trajetória dos catadores, como eles chegaram a ser catadores, foi importante neste processo de interpretação sobre o sofrimento, pois todos relatavam estar em condição melhor do que antes. *“O médico proibiu de eu trabalhar, ser burro de carga dos outros eu falei então: ‘Bom então o senhor divide o seu salário, que eu tenho filhos pra dar de comer, tem a despesa da casa pra mim ficar de repouso durante quatro meses’. (...) Foi onde eu conheci, eu já estava antes [catava individualmente] mas só que eu não tinha entrado em associação nenhuma, aí ele me chamou pra fazer parte, eu fui e gostei da experiência e estou até hoje e tá no sangue”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Os catadores vinculados à ASCAMPA trabalharam anteriormente como: empregadas domésticas, passadeiras, agricultoras(es), moradores do trecho (viver de cidade em cidade sobrevivendo da catação de latinhas), cozinheiros, carregadores de caminhão (chapa, estivador) e pedreiro. Observa-se em comum a precarização das ocupações, sem vínculos empregatícios estáveis; porém, todos têm em comum terem optado por morar em Palmas, uma cidade nova, em busca de oportunidades. *“Eu tenho segundo grau, mas eu optei por esse trabalho, porque desde os dez anos eu trabalhava como doméstica então a gente não pode ficar o tempo todo no lugar só diretamente tem de mudar de setor. Então eu me sinto privilegiada. (...) Eu sou pedreiro e sou muito mais de trabalhar catando do que trabalhar na colher. (...) Eu sempre trabalhei de doméstica, não encontrava forças nem pra lavar roupa, nem passar, nem fazer nada, (...) eu tava cansada das portas pra procurando serviço. (...) Eu mesmo alcoólatra eu vivia nas cachaças através das latinhas que pegava eu não pedi como muitos fazem ai, catava as minhas latinhas, eu aprendi fazer reciclagem por causa de álcool, falta de dinheiro no bolso”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Interpreta-se que o sofrimento também advém da comparação com a ocupação de catadores de outros estados da federação: *“Tem algumas cidades que o catador tem respeito, não é todas, tem muitas cidades que o catador tem respeito, só aqui que não tem, você vem trabalhando certinho e os caras chegam agredindo não quer ouvir a gente, será que só a razão é a deles?”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012)

Observa-se que a forma de catação é livre, cada catador faz do se jeito, não há horário para tal, e isso faz com que relatem que mesmo passeando, com roupas melhores, não hesitam quando veem um objeto nas lixeiras ou ruas da cidade e vão juntando. *“O dia que a gente não vem preparado pra catar é o dia que você acha mais material, já ando preparado*

(...) se eu vou elegante ou se eu não estou elegante, eu não estou nem aí se chama de lixeira que for, importante eu estou catando honesto não estou matando, não estou roubando, não estou me prostituindo, não estou vendendo drogas, não estou fazendo nada de errado, estou ganhando do meu suor. Os meus filhos gostando ou não gostando” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Nas sessões iniciais, interpretava-se com muita angústia a dificuldade dos catadores colocarem as ideias em prática. Ao serem indagados, pois sabiam o que fazer e não faziam, respondiam: *“Não fizemos ainda nada, é que a gente tem que sentar, não conversamos ainda nada”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). Percebia-se com a ajuda da supervisão que se precisava de tempo, havia a necessidade de desmontar o sistema defensivo que os deixava inertes, por serem fracos, poucos, desarticulados e pequenos diante da sociedade, para reconstruir este sistema, deslocando-o. Era papel das clínicas pesquisadoras enfatizar, naquele momento, o elo entre o sofrimento e o trabalho. A forma como estavam se organizando e atuando estava provocando sofrimento; portanto, era necessária uma mudança, coletiva, sobre a organização do trabalho, no caso da gestão da ASCAMPA.

Pela inexperiência da clínica-pesquisadora com a escuta clínica, fazer as interpretações durante as sessões era difícil. Havia uma grande tendência à racionalização, a querer se envolver com a ação participativa, a provocar o agir: *“E o que é possível a gente fazer diante disso que vocês estão me dizendo aqui, cada um que está nesse grupo aqui pode fazer pra mudar essa situação, como já foi falado, dessa pressão, dessa fiscalização; essa angústia que se tem desse mal estar de só receber pressão, pressão, pressão e não ter ajuda de lugar nenhum; a falta de união dos catadores, o que a gente pode fazer nesse meio tempo pra que vocês fiquem melhor?”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Assim, foram imprescindíveis as supervisões com o Coletivo de clínicos após cada sessão, com pontuações sobre a condução da sessão, ao se fazer a leitura das transcrições e a análise dos diários de campo. Para que juntos, o Coletivo de clínicos fizesse as interpretações e decidisse sobre o conteúdo do memorial, que por sua vez, daria o tom da sessão.

5.5 A Formação do Clínico-pesquisador

A subjetividade do clínico-pesquisador é parte do próprio método, assim, peço licença aos leitores para escrever este texto em primeira pessoa, devido à personalidade do dispositivo. Afetar-me com a fala dos catadores, com os gestos, com as posturas, com os atrasos, com as dores e as delícias da ocupação de sobreviver daquilo que já não serve para a maioria da

população foi tarefa cotidiana na realização desta Clínica da Cooperação, com grandes momentos de sofrimento, mas de muito prazer também.

Saber que a frustração era condição *sine qua non* à Clínica era uma coisa, vivencia-la foi outra coisa, e bem difícil. Lidar com os meus limites, com os meus medos e angústias me levaram a valorizar este dispositivo, a formação do clínico, que, por sua vez, descobriu-se no decorrer desta tese estar intrinsecamente ligada à supervisão com o Coletivo de clínicos bem como ao processo de análise pessoal.

Ao final da 3ª Sessão, percebi que não estava conseguindo fazer a Clínica, fazer a escuta qualificada sobre o sofrimento dos catadores, e desvelar as defesas do coletivo de pesquisa. Estava muito resistente ao papel que me cabia naquele momento, o da ação para a “inércia”. Pois a minha subjetividade demandava um lugar diferente daquele, um papel mais político, engajado para um fazer típico da função ocupada anteriormente no Projeto de Extensão pelo NESol/UFT. O Diário de Campo da 2ª Sessão demonstra isso – ao finalizá-lo, eu sinalizo a preocupação por encaminhamentos práticos, técnicos, advindos das queixas dos catadores. Havia uma preocupação da minha parte por um *fazer* e não por um *sentir*: *“Avisei que a sessão estava chegando ao final e que eles tinham levantado várias questões que precisavam ser mais bem discutidas, para ver se saia algum encaminhamento: Fiscalização – pedir ajuda ao ministério público, pois o Poder Público só pressiona o catador e eles querem amparo; Tenda (segundo eles a Prefeitura tem, eu acho que não tem, estes equipamentos são alugados para eventos, mas não tenho certeza); Fomentar projetos para angariar recursos para construção do galpão; Cobrar o muro em volta do terreno, que o prefeito prometeu; Necessidade de se fazer uma assembleia para prestação de contas (este assunto parece bem problemático, foi “jogado” mas não comentado). Com este resumo, perguntei, o que poderiam fazer diante de tudo isto”* (Diário de Campo da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Sendo a minha subjetividade uma das dimensões do próprio Método, fui em busca de supervisão para encontrar um caminho possível diante das condições que se impunham. O Diário de Campo da 5ª Sessão apresenta uma dúvida, aparentemente fácil, mas, naquele momento, difícil, tanto é que foi discutida em supervisão: *“Atrélam a desconfiança à categoria do catador: “todos são assim, independente do lugar (cidade) que trabalham”. Penso que este ponto precisa ser retomado via memorial, porque se há desconfiança entre eles que se conhecem há anos e trabalham juntos, imagina conosco? Me pergunto como acontece a transferência?”*.

Avaliamos que a supervisão mensal não seria suficiente para atender as minhas demandas de formação e que faltavam conteúdos para interpretação advindos da própria psicanálise, uma lacuna na minha formação. Além disso, percebi que fazer a Clínica, levar os conteúdos da sessão para a supervisão, era também levar conteúdos meus.

Diante disso, mobilizei-me para avançar. Iniciamos um grupo de supervisão semanal em Palmas a partir da 4ª Sessão. Retomei o processo de análise de base freudiana. Participei de um curso temático sobre a obra de Freud na Sociedade de Psicanálise de Brasília, onde pude acompanhar as discussões sobre sonhos, recalque, inconsciente, formulação dos dois princípios do funcionamento mental e introdução ao narcisismo. Ressalta-se que este processo foi concomitante à realização da Clínica, de fevereiro a agosto de 2012.

Este dispositivo de formação do clínico atrela-se, simultaneamente, à supervisão e à análise para que, neste tripé, consiga-se lidar com o sofrimento do clínico diante do real e, assim, aconteça a mobilização subjetiva do clínico, como sugerem Mendes e Araujo (2012).

Um marco nesta Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores foi a 4ª Sessão, onde recomeçamos o processo, retomando as demandas, sigilos e ética no coletivo de pesquisa. Admitir que eu não soube o que fazer diante do inesperado na 3ª Sessão (quando não catadores são convidados a participar, confundindo-se o espaço da Clínica com espaços de reuniões técnicas) foi importante ser tratado na supervisão, como consta a minha demanda no Diário de Campo da 4ª Sessão: *“Sinto falta deste coletivo de pesquisa ser maior... penso que outras pessoas com vivência em Clínica poderiam participar do pós-sessão para analisar a sessão em si (ler a transcrição ou ouvir a gravação), para ajudar a interpretar os pontos que surgiram, discutir a condução da sessão em si. Considerando que a supervisão é quinzenal (2 sessões sem supervisão presencial), não seria importante montar um coletivo de pesquisa aqui em Palmas? Como poderia funcionar? Ou, então, será que poderíamos montar um coletivo on line em BSB, com os alunos do LPCT?”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Tais angústias passaram a ser tratadas em dois coletivos de clínicos. Um semanal em Palmas, onde participavam eu, a estagiária de psicologia que me acompanhava nas sessões, e uma psicóloga com experiência em clínica e conhecimentos em Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O outro continuou em Brasília, onde uma vez por mês discutíamos os conteúdos das sessões com a orientadora da tese, além de contar com o acompanhamento semanal dos diários de campo e memoriais enviados por email.

Neste processo de formação, foi importante as discussões sobre a melhor forma de a palavra ser acessada no coletivo de pesquisa, pois tratava-se de um coletivo com pouca ou

nenhuma escolaridade. Optamos pela confecção de diversas formas de memoriais bem como por ser objetiva, pontual, sem muitas explicações ao lançarmos alguma pergunta, pois avaliamos que quanto mais explicávamos, mais complicado ficava para o catador compreender. Esta dicotomia foi objeto de supervisão, pois havia uma preocupação em sermos entendidas e para tal, achávamos que quanto mais explicássemos, mais seríamos compreendidas; porém, estávamos enganadas. Havia a necessidade de mudar a forma de fazer as pontuações no decorrer da sessão e também nos memoriais. Não infantilizá-los passou a ser um cuidado, pois caíamos na tendência de achar que, devido à sua pouca escolaridade, não iriam compreender.

Destaco como elementos essenciais para a formação do clínico, discutidos em supervisão e em análise, nesta Clínica da Cooperação com os catadores, o aprimoramento da escuta, ao perceber pontuações inadequadas, ao observar que as falas dos catadores iam em um sentido e as minhas intervenções em outro; inicialmente, havia um foco nos meus pensamentos, no meu tempo e não no vir a ser da Clínica.

Por exemplo, eu resistia à questão de o catador gostar da ocupação que exerce, pois as condições são muito precárias, porém eles não reclamam das condições da Sede da ASCAMPA, mas sim da forma como a sociedade os vê. Ou talvez, o fato de a sociedade não vê-los, não reconhecer o trabalho de limpeza pública que eles fazem para o Poder Público da cidade gratuitamente. *“E parece que muita coisa contribui pra denegrir, pra sujar a imagem de vocês e mesmo assim vocês acreditam nessa mudança, nesse poder de gostar dessa ocupação? ‘Se não acreditasse então nós já estava sem trabalho’. E onde está a fonte desse gostar dessa ocupação? ‘Dinheiro no bolso’. Gostar de dinheiro no bolso. ‘Porque terminou catou o carrinho e você tá sem dinheiro nenhum, você vai lá vender e você tá com dinheiro no bolso, não tem outro jeito de se [ganhar] dinheiro na hora’, não tem é uma geração de dinheiro instantaneamente”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Com auxílio da supervisão, pude compreender que era mais que dinheiro no bolso, era fazer parte de um coletivo reconhecido nacionalmente, de uma Associação. Havia um lugar onde poderiam dizer “eu trabalho ali”, por mais que as ações, neste momento inicial da Clínica, ainda estivessem focadas no individual, mas existia esta sensação de pertença, muito forte, entre os catadores e a Associação. Então, ter este olhar, além do dito, ir nas entrelinhas, foi tarefa que foi se construindo no decorrer da Clínica, sobretudo com o auxílio do Coletivo de clínicos.

Deixar o lugar do *expert*, daquele que sabe e que conduz para o inesperado; sair do meu ritmo para vivenciar o ritmo do grupo, no tempo deles; e, sobretudo, abrir mão do

egoísmo do pesquisador para o coletivo de pesquisa foram tarefas que me afetaram por inteiro, como ser humano, como psicóloga, como professora e clínica do trabalho.

5.6 A Supervisão

Os coletivos de clínicos de Palmas (esta pesquisadora, a estagiária e uma psicóloga) e de Brasília (esta pesquisadora e a orientadora desta tese) foram fundamentais para esta Clínica com os catadores. Saber que haveria este olhar cuidadoso após a sessão confortava as clínicas-pesquisadoras. O diário de campo foi se modificando, ao se perceber que ele era um instrumento importante para transmissão dos sentimentos reais da sessão bem como era um espaço para expor dúvidas e sugestões, como se observa neste trecho: *“Percebi preocupação dos catadores com duas coisas: um ideal de associação/cooperativa/grupo e a imagem da ASCAMPA para a sociedade e para outros catadores. Acho que são, foram temas centrais na sessão; porém, ao perguntar (em momentos distintos), não souberam responder. Percebi, após a pergunta que eles não haviam entendido o que era “ideal” e eles afirmaram que não tinham entendido nada da pergunta... perguntei por que, eles responderam que não têm estudo, que não sabem se expressar, percebi aqui que: a pergunta, se necessária, precisa ser objetiva (coisa já pontuada pela Estagiária), bem como o memorial não pode ser longo... e estou falando aqui, que, o memorial terá que ser de uma frase somente... um ponto importante para ser tratado na sessão, pois 4 ou 5 parágrafos não são adequados para este grupo. Eles se perdem, não têm capacidade cognitiva de pensar sobre o lido, talvez de discutir sobre algum assunto a partir da fala dos colegas seja um caminho”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Importante citar que a clínica-pesquisadora vai se construindo ao longo das sessões, por exemplo, na 3ª Sessão encerra-se o diário de campo com uma pergunta à supervisora: *“Memorial, focar em que?”*. Havia dúvidas sobre a capacidade de interpretação, mas logo no diário de campo da sessão seguinte, já aparecem sugestões para o memorial: *“Sugiro que o próximo memorial seja breve, com uma afirmativa somente e que verse sobre o que vivem na Ascampa hoje e o que almejam do futuro (real e ideal)... esclarecer que o ideal de grupo/cooperativa não existe... o que há é um real a ser construído”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

A supervisão subsequente a este Diário de Campo decidiu por um memorial aberto, ou seja, abriu-se a sessão solicitando aos catadores que relembassem o que havia sido falado na sessão anterior. Este recordar seria a forma de validação da 4ª sessão. Mas o Coletivo de

clínicos elencou três pontos importantes que tinham vindo à tona na referida sessão e que precisariam ser retomados: estresse no trabalho; gosto pelo trabalho e pelos objetos do lixo; e medo de perder o espaço. Porém, estes temas só seriam tocados pelos clínicos-pesquisadores caso os catadores não se manifestassem.

Angústias com o horário de início da sessão, pois se sabia que os catadores tinham dificuldades com hora marcada, e com os silêncios logo após as leituras de memoriais eram discutidas em supervisão, sobretudo para que a clínica-pesquisadora reconhecesse de onde estava vindo este mal estar. Logo se percebeu que fazer supervisão era se desnudar, era se mostrar, era assumir as fraquezas e as falhas do humano.

Assim como o início causou este mal estar, o término também, sobretudo pelo medo da clínica-pesquisadora de deixar os catadores no vazio, como se eles não fossem capazes de suportar isto. Havia uma sensação de proteção para com os catadores, talvez por serem pessoas com histórico de vida de muito sofrimento. Tal sensação foi objeto de supervisão através do Diário de Campo da 5ª Sessão: *“Por fim, encerrar a sessão foi difícil... pois eu avisei sobre o término da sessão e mesmo assim, os catadores continuaram falando... uma fala de “autoajuda”, para não desistirem da luta, estudarem, participarem, persistirem (feita pela articuladora estadual do movimento dos catadores). Sinto que ela tem necessidade de fazer este papel de colocar os colegas “pra cima”, esta não é a primeira vez que ela faz isto... é como se encerrar no vazio não fosse possível... não sei como conduzir isto... talvez sugerindo que ela use a palavra na outra sessão? Ou cortar para ver o sentimento que surge? Avalio que é necessário o corte para que a catadora e os demais entrem neste mal estar e retomem na sessão seguinte, querendo inclusive vir à sessão para falar disso...”*

Observa-se neste Diário de Campo que, ao se escrever a dúvida, a sugestão também aparecia; e, ao discutir este tema na supervisão, avaliou-se que esta decisão já estava tomada no próprio Diário de Campo. Começava assim, a nascer uma clínica-pesquisadora.

O suporte da supervisão para questões aparentemente simples, tais como: ligar antes da sessão para os catadores, lembrando-os da sessão ou não? *“Uma outra questão que me remeteu nesta sessão é o fato de alguns catadores que participaram das sessões anteriores e não compareceram nas últimas duas sessões (...)? [cito nome de 4 catadores]. No Método, não há nada que fale desta questão, penso ser importante, pois a ausência pode significar várias coisas... mas é necessário saber... pensei em ligar para cada um deles esta semana, a dúvida é: perguntar por que não têm comparecido e conforme a resposta convidá-los novamente... ou somente ligar e convidar... o que sugere?”* (Diário de Campo da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Inicialmente, recorreu-se à literatura em Psicodinâmica do Trabalho, mas não se encontrou relatos desta natureza. Assim, avaliou-se, em supervisão, que o grupo de catadores deveria ser tratado de forma semelhante aos pacientes da Clínica, não ligando para lembrá-los, mas, que deixando isso claro no grupo.

Pairava uma sensação de que não funcionaria, que os catadores eram dependentes de alguém para avisá-los, para lembrá-los. Esta sensação também foi objeto de análise em supervisão, pois, ela também aparecia em outras situações, como as que a clínica-pesquisadora desconfiava que os catadores não fossem entender, que não tinham capacidade para tal. Percebeu-se que havia um distanciamento hierárquico de suposto saber entre a clínica-pesquisadora e os catadores e analisar isto em supervisão foi crucial para se quebrar esta relação de distanciamento e desconfiança.

Conseguir perceber que a desconfiança entre os catadores precisava ser analisada assim como a desconfiança da clínica-pesquisadora com relação a eles e, talvez, deles com relação a ela foi importante para que a transferência acontecesse. Colocar isto no diário de campo e ser objeto de supervisão foi importante para o avanço da clínica: *“Relatam desconfiança novamente (e até certa ingenuidade), pois sabem que há pessoas “grandes” (com poder aquisitivo maior para montar empresas de reciclagem) que vêm tirar informações deles... e se eles sabem que estas pessoas vêm tirar informações deles, porque entregam? Ou quem sabe: não entregam... não falam a verdade sobre preços, ganhos, quantidade de toneladas, para evitar estas especulações. Penso novamente com desconfiança sobre as informações que eles nos dão... e isto é algo que preciso rever, pois se eu estou desconfiada como posso querer a confiança deles?”* (Diário de Campo da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Percebe-se que a interligação entre os dispositivos é muito forte, pois não há como ter supervisão sem os diários de campo. Sem estes e sem as interpretações do Coletivo de clínicos, não há memorial. E sem estes últimos pode não se chegar às perlaborações. Assim, conclui-se esta Etapa I, onde se descreveu a Análise dos Dispositivos Clínicos, com dados da Análise da Demanda, dos processos de elaboração e perlaboração, da construção dos laços afetivos, das interpretações, da formação clínica e da supervisão.

Na sequência dos capítulos de resultados, aborda-se a Etapa II, intitulada Análise Psicodinâmica do Trabalho. Nela, estarão os dados referentes ao primeiro eixo, a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho.

CAPÍTULO 6. RESULTADOS DA ETAPA II
ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO:
EIXO I. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PRESCRITO E O REAL DO
TRABALHO

*“O pessoal tem que por na cabeça
que a Associação é todo mundo presente,
mas está todo mundo ausente”*
(Fala de um catador na 7ª Sessão)

O foco deste Capítulo é apresentar o primeiro eixo da Análise Psicodinâmica do Trabalho dos catadores vinculados à Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA). Trata-se, portanto, da descrição da organização do trabalho prescrito e do real do trabalho. A base para esta análise está nas transcrições das gravações das 12 sessões da Clínica da Cooperação com os catadores, que aconteceram de 04 de fevereiro a 09 de junho de 2012, assim como dados dos memoriais e diários de campo. Estes não estavam previstos inicialmente, mas, no decorrer da escrita, percebeu-se que eles também continham elementos que contribuiriam com os resultados deste Eixo I. As falas foram organizadas em forma de texto seguindo o desenvolvimento das sessões e a relação dos eixos com seus temas. O texto é apresentado de acordo com o que foi dito em cada sessão sobre os temas de cada eixo, demonstrando como foi o processo de revelação e apropriação do discurso pelo coletivo (Mendes e Araujo, 2012).

Este Eixo I da organização do trabalho prescrito e o real do trabalho é composto por oito temas, a saber: tipos de tarefas; divisão do trabalho; normas e regras; tempos e ritmos; exigências técnicas; relações entre pares; estilos de gestão; responsabilidade e riscos, que serão tratados a seguir.

6.1 Tipos de tarefas

As tarefas realizadas pelos catadores da ASCAMPA podem ser divididas em dois grandes grupos: a) atividades exercidas pelos catadores em geral; b) atividades exercidas pelos catadores que atuam na sede da ASCAMPA.

As tarefas do primeiro grupo são: catar material pelas ruas da cidade, a pé, de bicicleta ou carrinho puxado por eles: *“Afirmam que trabalhar com a reciclagem é sorte, tem dias que saem e tem sorte, conseguem muito material nas ruas e em outros não”* (Diário de Campo da

1ª Sessão, 04 fev 2012). Mas é também separar este material em suas casas para levar até a sede da Associação, onde pesam e fazem a referida anotação do peso para posterior recebimento. “(...) *tem um menino que faz anotação de vendas e de grupo e anotação que trazem de material todo mundo tem. Tem ficha dela no caderno das coisas, todo mundo tem as suas coisas[.] o fulano comprou tanto de material recebeu tanto, tem tudinho todo mundo tem as suas coisas ao seu controle e fica o controle geral deles na Associação*” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Não anotam valores, isso é feito depois, em dias de acertos. Contudo, não há um dia específico para tal, dependem da venda do material a algum atravessador que, por sua vez, vem de outro estado, já que em Tocantins não há nenhuma empresa que trabalha com a reciclagem dos materiais.

Destaca-se que a maioria dos catadores faz a separação dos materiais em suas próprias casas, contando com a ajuda dos familiares: “*quanto à separação e armazenamento do material, os catadores explicaram que preferem fazer em suas próprias casas, já que é uma forma de otimizar o tempo e preservar a matéria coletada. Além disso, quando esta etapa é realizada em suas casas, recebem ajuda dos familiares*” (Memorial da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

Esta separação é feita por tipo de matéria prima e cor: papelão, papel branco, plástico mole (pacotes de alimentos em geral, embalagens), plástico duro (cadeiras, mesas, tanquinhos, caixas de água), ferro, alumínio, cobre, dentre outros. Não catam vidro por não ter comércio para este material na Região.

Os catadores da ASCAMPA não definem um horário fixo para o trabalho de catação, separação e pesagem: “(...) *eu não sei cumprir o horário, não vou mentir, eu não nasci pros outros estar mandando no meu horário não, de jeito nenhum, eu tenho que chegar e eu mesmo fazer o meu horário*” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012). É comum não terem uma rotina, cada catador decide como fazer o seu trabalho. Porém, sofrem a interferências do clima, se está muito quente não saem nas ruas. O calor é uma característica da cidade de Palmas-TO (média anual de 26 graus, podendo chegar a 42 graus nos meses de agosto e setembro); assim, deixam para catar bem cedo do dia ou da noite: “(...) *eu sozinha, eu trabalho ao contrário de todo mundo, o pessoal trabalha normal durante o dia, até seis horas da tarde, eu já sou ao contrário, [do final da tarde] já vou até meia noite e meia, uma ou duas horas da manhã que nem ontem, eu me acostumei nesse pique, meu relógio já é ao contrário dos outros*” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 mar 2012).

Alguns catadores exercem outra ocupação paralelamente (vigilante, doméstica, passadeira, diarista). Há também os que precisam conciliar a catação com os cuidados domésticos e familiares. *“As mulheres relatam que administram os horários da catação com os cuidados da casa e dos filhos. Em sua maioria são as provedoras do lar”* (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012). Mas há casos de catadores que deixaram a atividade anterior, como carregador de caminhão (estivador) ou pedreiro, para ser catador exclusivamente: *“Os homens relatam que deixaram o emprego de pedreiro, por exemplo, para ser catador, uma vez que ganham mais com a catação do que na diária de pedreiro”* (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

As atividades exercidas pelos catadores que atuam na sede da ASCAMPA são diferentes da catação em si, pois envolvem outras habilidades, tais como: controles financeiros como contabilidade, entradas e saídas dos valores recebidos; pesagem e anotações individuais de todo material que chega à Sede; negociação para venda dos materiais em grande quantidade; contratação de carregadores para abastecer os caminhões com os fardos de materiais; enfardamento dos materiais já separados; operação da prensa.

Além destas atividades administrativas, há as atividades políticas, geralmente referentes ao Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, do Fórum do Lixo e da Cidadania e dos Fóruns de Economia Solidária. Estes envolvem a organização de eventos municipais, regionais e estaduais; viagens para congressos de catadores nos diferentes estados da federação; reuniões em diferentes órgãos da cidade de Palmas ou cidades circunvizinhas, para formar parcerias ou divulgar a importância do trabalho dos catadores; sensibilização do Poder Público para a implantação da coleta seletiva em Palmas; receber alunos do Ensino Fundamental ao Ensino Superior para sanar dúvidas sobre o trabalho do catador; e atender equipes de comunicação para conceder entrevistas sobre aspectos relativos a meio ambiente, coleta de materiais recicláveis e dengue.

6.2 Divisão do trabalho

A divisão do trabalho entre os catadores é algo bem emblemático, pois as demandas são muito diferentes conforme a área de atuação do catador, sobretudo se ele atuar na sede da ASCAMPA. Assim, este tópico é focado na divisão das tarefas individuais e coletivas. Ressalta-se que não se percebeu diferenciação de atividades por sexo. Homens e mulheres exercem as mesmas atividades: *“O nosso trabalho é pesado, o trabalho que homem faz lá, a mulher faz. Não de colocar aquele fardo para dentro do caminhão. Mas a mulher imprensa*

lá, se por acaso amanhã, se preciso pesar, também peso, a mulher bota na balança, a mulher tira da balança, a mulher separa o papel branco, separa o papel... tudo, o ferro de tudo” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

As atividades individuais são frutos da decisão única e pessoal do catador. Percebeu-se que na catação de materiais o trabalho é solitário. Na separação do material, conta-se com a ajuda dos familiares. O transporte para a Sede é também uma ação individual, cada um com seu carrinho. Na pesagem, pode-se contar com o auxílio de um dos catadores da Sede para retirar do carrinho e pesar, momento em que as anotações (os controles) são feitas, geralmente no caderno (ou folha) do catador e em folhas da ASCAMPA.

Nas atividades desempenhadas na Sede da ASCAMPA, pode-se falar de uma divisão do trabalho baseada na iniciativa pessoal. Cada catador que se prontificou a atuar na Sede faz o que lhe convém, no seu tempo. Repetem o mesmo movimento da catação nas ruas, embora as tarefas sejam diferentes. Um dos catadores exerce o papel de Administrador da Sede da ASCAMPA, ele conta com o auxílio de um prensador, que opera exclusivamente a prensa e faz algumas anotações de pesagens. No decorrer das sessões, este prensador manifestou seu interesse de ficar somente nas atividades da prensa, alegando muito estresse na pesagem. Assim, o Administrador contratou, por decisão própria, dois jovens para exercerem esta atividade de controle das pesagens, para posterior pagamento.

A organização hierárquica da ASCAMPA foi se transformando ao longo das sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação conforme a mobilização subjetiva ia acontecendo. Observa-se, neste tópico, a organização hierárquica inicial, centralizada somente em um catador e a que se configurava no final das sessões, um coletivo gestor aliado a este grupo que já existia.

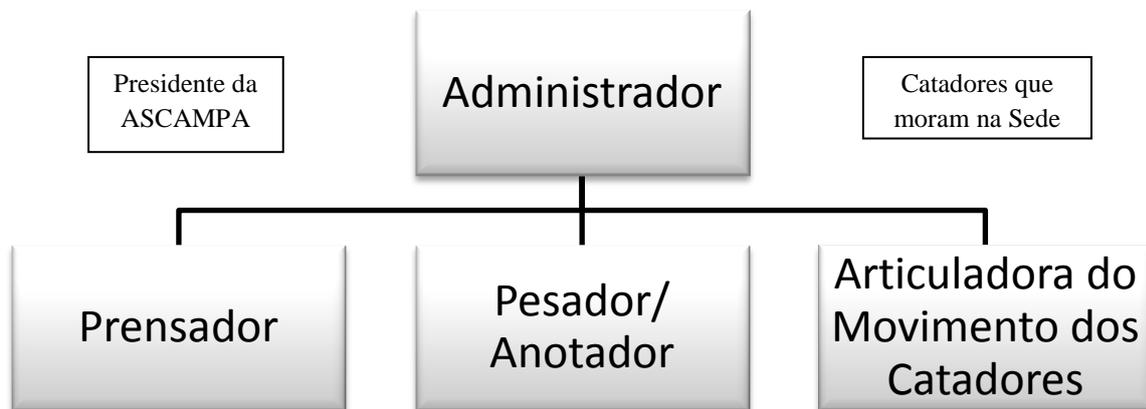


Figura 30. Organograma real da ASCAMPA em fevereiro de 2012

Fonte: Elaboração própria, a partir das sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação (junho, 2013).

Como se observa na figura, há um organograma real da organização do trabalho dos catadores que não interage com a organização formal da Associação. A Presidente assim como os demais membros da Diretoria não participam das atividades internas da Administração da Sede, todos são catadores e exercem suas atividades na rua. O mesmo acontece com os dois catadores que moram no Galpão da ASCAMPA, eles são catadores de materiais nas ruas da cidade, não interferindo nesta organização, embora, se vistos na Sede, são chamados pelos demais catadores para ajudarem na pesagem e anotações dos pesos dos demais colegas catadores. Fazem isto por colaboração e não recebem pela tarefa.

Todas as atividades administrativas e políticas demonstradas na Figura 30 são exercidas por um grupo de três catadores e um ou dois jovens auxiliares que se revezam na função. Este grupo atende aos 34 associados e demais catadores individuais.

A pesagem e as anotações são tarefas que os catadores não querem mais fazer. É uma atividade de controle, que vai gerar os pagamentos e, de certa forma, causa incômodos aos catadores: *“Eu não dou conta de anotar, o [prensador] diz que não vai mais anotar, tem que botar uma pessoa pra anotar, não é?”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Observa-se que a divisão das tarefas é unilateral, não há relatos de discussão entre os catadores da ASCAMPA visando dividir este trabalho; assim, o Administrador contrata um jovem para esta atividade: *“Porque eu peguei o [cita o nome do jovem], pra fazer a anotação e a anotação é um negócio sério, né? E tem hora também que aperta muito ele. Ah, me dá a*

ficha tal! Tem vezes que ele nem sabe onde colocou porque mesmo que a pessoa queira cuidar, ali a gente não faz só uma coisa” (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Percebe-se que há uma demanda pela divisão das tarefas bem como há reconhecimento da sobrecarga do Administrador e do prensador: *“Às vezes, eu anoto uma venda, alguma coisa, é uma nota de um catador, o acertar é tudo na mão dele [Administrador], aí eu acho muito pesado o cargo pra ele. [...] O cara da balança, além de pesar o papel, tem que pesar muita coisa, também”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Esta sobrecarga do Administrador é pontuada em outras sessões, inclusive na sua ausência: *“Ó, agora mesmo, ele não vai poder participar, tem o rapaz lá do caminhão que ele tem que despachar, tem as pessoas que chegam lá, tem que despachar, tem que ir na prensa, tem que prensar, tem que limpar, tem que ir em tudo, um só? Dois, três? É muita coisa para uma cabeça só. E muita coisa!”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

O Administrador concorda que é necessário ter uma divisão das tarefas, mas isto não é discutido com o grupo que atua na sede, é como se ele esperasse que as próprias pessoas percebessem, tivessem a iniciativa: *“A pessoa tem que botar na cabeça a colocação de cada um. Se eu, se eu fico na... atendendo o pessoal que chega, todo mundo, quando chama a pessoa. ‘Ei [Administrador]’, ele não sabe [ir] adiantando, né? (...). Às vezes, a pessoa quer saber alguma coisa, é fiscal, é alguma coisa. (...) não adianta eles têm que desenvolver essa parte de se comunicar com as pessoas que chega”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Nas discussões sobre a necessidade de dividirem as tarefas, percebe-se, além do reconhecimento da sobrecarga, uma preocupação com as peculiaridades de cada catador, e lidar com as diferenças individuais torna-se o novo desafio: *“A gente vai dividindo a tarefa pra todo mundo não ficar só nas costas (...) sozinho, todo mundo tem que fazer sua parte, então assim no caso de quem tem criança também a gente vai entender a parte dele, o horário de trabalhar”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Observa-se que na 6ª Sessão começa um movimento de reconhecimento para esta divisão de tarefas: *“É dividir tarefas”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012), mas ainda existem muitos elementos que não foram discutidos, sobretudo relacionados às finanças, que é um desdobramento desta forma de controle de pesagem e anotações, percebida pela clínica-pesquisadora desde a primeira sessão: *“Me parece que há certa dificuldade no gerenciamento dos pagamentos; por vezes, me pareceu confuso o controle da pesagem e os pagamentos, assim uma catadora mostrou um caderno de anotações onde em cada página há um tipo de material e as datas e peso do material, então, há um controle, mas se este documento é perdido, como ela receberá? Qual o dia dos pagamentos? Isto não é claro entre*

os catadores. (Há uma sobrecarga de trabalho para 2 catadores que fazem a pesagem e as anotações bem como a negociação com os atravessadores, frete e venda dos materiais. Assim, como estes catadores ganham? Não há retirada fixa e clara.) – necessário aprofundar estas questões nas próximas sessões” (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

Observa-se que não havendo uma divisão de tarefas clara a sobrecarga do Administrador leva a justificativas sobre a ausência dele na 7ª Sessão, mas ressalta-se que foi a primeira falta dele na Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Parece haver uma espécie de proteção e medo nesta relação com o Administrador: *“Porque aqui, sempre falta gente, lá o [Administrador] não pode participar porque é assim de gente procurando por ele. É ele que tem que receber, é ele que tem que atender, então é assim, ele não tem tempo para sentar aqui com a gente” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).*

Diante dos tipos de tarefas que os catadores exercem e desta divisão do trabalho centralizada, sente-se a falta de normas e regras claras para o coletivo de catadores. Sobre tudo após a implantação da coleta seletiva, de forma experimental, na cidade de Palmas. O caminhão da Prefeitura faz a coleta em duas quadras da cidade e leva o material para a ASCAMPA, o que trouxe uma demanda de trabalho dentro da Sede que antes não havia, pois este material chega misturado. *“Relatam que a coleta seletiva implantada em Palmas, apenas em duas quadras e há menos de um ano, tem sido muito positiva, aumentou muito o material, mas as pessoas [população e geral] ainda não sabem separar, vem muito lixo junto com o material reciclável. Foram indagados sobre o que fazer diante deste desconhecimento da população. Responderam que é informar, sabem que eles podem informar, mas delegam para a Prefeitura” (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).*

A divisão do trabalho vai ganhando novos contornos depois que o coletivo gestor assume as tarefas na Sede da ASCAMPA: *“Lá na Associação [...] nós dividimos tarefa lá, organização, limpeza e [...] dos outros setores de trabalho”.* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Fazem várias “mini reuniões”, como eles denominam, ao longo da semana, para irem discutindo as regras de convivência e de trabalho.

Com a chegada desta equipe de catadores para rediscutir a divisão do trabalho, o Organograma da ASCAMPA fica composto da seguinte forma:

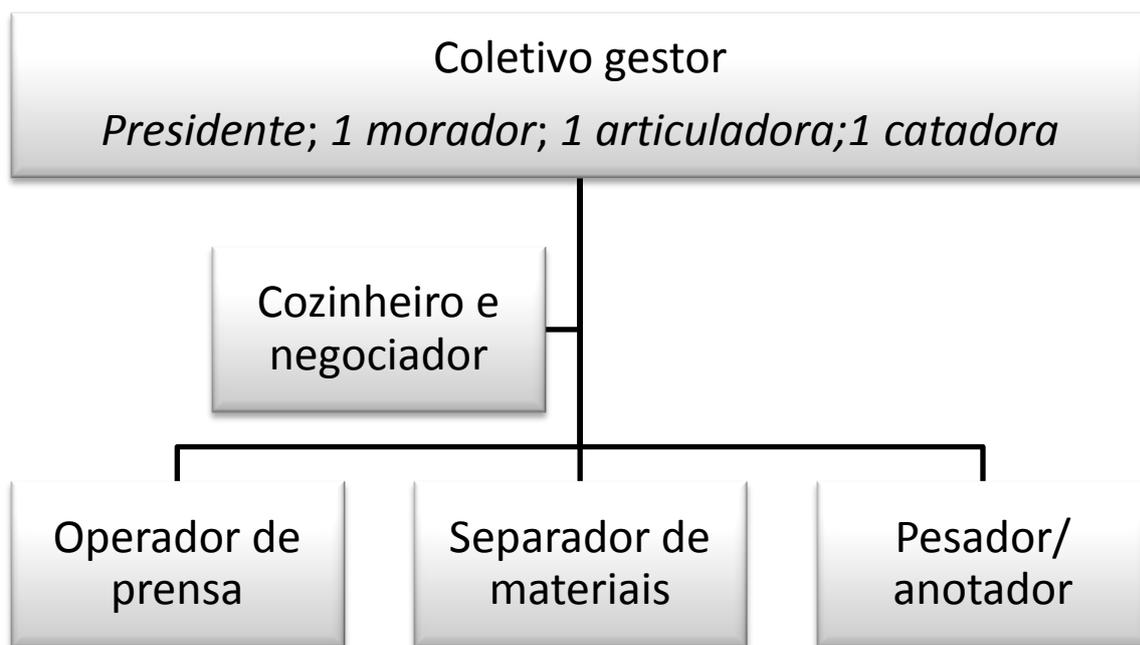


Figura 31. Organograma real da ASCAMPA em maio de 2012

Fonte: Elaboração própria, a partir das sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação (junho, 2013).

Destaca-se que são 4 pessoas do coletivo gestor que chegam para integrar um grupo de três pessoas que já faziam a administração anteriormente (administrador, prensador e pesador/anotador).

As dificuldades na convivência entre o grupo que já estava na Sede e o grupo que chegou se acentuam no primeiro mês: *“Agora, está todo mundo vendo ali, está acontecendo assim, dois grupos, tá? Dois grupos: é o lado das meninas e o lado dos rapazes. É o real e o besta está no meio; eu sou o besta”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Percebe-se que há falta de entrosamento na forma de trabalho. O coletivo gestor quer entender o processo para contribuir e mudar; todavia, para que isso ocorra, o Administrador e o prensador precisam rediscutir os processos de trabalho.

Além disso, as três mulheres que compõem a equipe são mulheres acostumadas a comandar a casa, não são submissas, e falam o que pensam, o que veem de errado, e, sobretudo, querem mudança. Faz-se uma analogia da Sede da ASCAMPA com a casa do então Administrador, uma vez que ele é quem dava as ordens e detinha o poder; com a chegada do coletivo gestor, que entrou fazendo limpeza, tirando móveis do lugar, arrumando tudo, a “casa foi desarrumada” e, conseqüentemente, seu dono, o Administrador, não gostou – o conflito assim se instaurou.

Percebe-se que os catadores estão experimentando uma forma de trabalho que não conheciam, estão, portanto, aprendendo através da prática: *“Precisa aprender, eu também estou aprendendo, eu nunca me cheguei numa situação dessa, está entendendo? Para mim também está sendo uma puta experiência”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Os catadores que vêm atuando na Sede dividiram as tarefas da seguinte forma: *“O [Administrador] que é o cozinheiro entendeu? O [prensador] que é o preenseiro e o [cita o outro catador que morava na sede, usuário de crack] que virou catador mesmo. É os três que estão com a profissão específica. Entendeu? O resto... Ah, vamos para ali? Vamos. Vamos fazer isso aqui? Puxa isso aqui? Vamos embora. Vamos pesar isso aqui...(...) todo mundo chama todo mundo. (...) Separa papel branco, separa o ferro, separa a latinha, o copo, separa peça [...]. As mulheres já sabem o destino da coleta. Na hora em que elas vão para lá, elas não sabem o que vão fazer. Porque tudo é misturado”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Coleta é o modo como os catadores denominam o material que chega à Associação através da coleta seletiva experimental, feita pela Prefeitura de Palmas. Ao que parece, esta divisão do trabalho está funcionando, mas pontua-se que a questão dos controles financeiros ainda continua um problema, pois, aparentemente, ninguém quer assumir tal tarefa.

Na última sessão, comentam de uma reunião avaliativa que fizeram e das decisões que tomaram: *“Foi combinado que eu agora vou sentar para ver a parte da contabilidade, depois eu vou sentar ali para mim ver custo de material, para ver o que realmente a gente pode fazer”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Conseguiram fazer as contas e perceberam que duas pessoas fazendo a separação do material que chega da coleta seletiva experimental da cidade pode pagar *“Um salário de vinte reais por dia. Cinco dias na semana”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Pouco ou muito, esta avaliação é analisada como um bom encaminhamento, pois agora os catadores podem decidir se querem ou não fazer esta tarefa. Saem do lugar de voluntários para um lugar de trabalhador com tarefa clara e pagamento pelo seu trabalho. Eles reconhecem que é pouco ainda, se comparado aos demais segmentos da sociedade em termos de pagamento diário: *“Porque na verdade, uma diária no mínimo, de um ajudante, hoje em dia é trinta e cinco, quarenta reais, em qualquer lugar”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

6.3 Normas e Regras

Na ASCAMPA, existe um Estatuto, mas que não é de conhecimento de todos. Foi elaborado na época da criação da Associação, em setembro de 2005. Há uma negação do

documento formal, e, assim, realizam o trabalho de acordo com princípios próprios, com pouca ou nenhuma discussão coletiva. Somente na 8ª Sessão começam a se dar conta que existe um Estatuto e que podem mudá-lo, alterá-lo de acordo com as regras e normas que decidirem e, assim, não ficarem à mercê da vontade do Administrador: *“Eu nunca ouvi falar [do Estatuto], já estou velho [na Associação] tem que ser assim mesmo... Todo mundo reunido dá pra fazer tranquilo isso aí [mudar o Estatuto]”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

A falta de normas e regras tem elevado à desconfiança entre os catadores, tema observado logo na primeira sessão: *“Foram indagados sobre o gerenciamento do dinheiro, como fazem, se demoram para levar os materiais para a Associação, e como recebem este dinheiro. O tema pareceu polêmico. Alguns relataram que pedem vale na Associação, adiantando pagamentos de materiais que ainda não foram vendidos. Outros, que no dia a dia vendem latinhas, cobre, e ferro para sucateiros (atravessadores), assim ganham para as compras do dia a dia. Da associação acabam recebendo a cada 3 meses mais ou menos, demora”* (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

Ao longo das sessões, começam a perceber que precisam discutir as normas e regras, mas voltam para a má organização das finanças: *“Eu acho que tem que mudar o Estatuto e tem que dividir, porque eu trabalho, a pessoa trabalha mas não recebe [...], porque aqui [na Associação] paga a conta [...] mas como é que vai fazer?”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). A queixa tem dois pontos: o primeiro é a falta de pagamento definido para quem trabalha dentro da Sede bem como a falta de controle sobre a contabilidade da própria Sede e o segundo é o pagamento para o catador que entrega seu material na ASCAMPA, que nunca tem data certa para receber.

Percebe-se que há muita regra subentendida, como se o catador já tivesse que saber, é o caso da alteração de preço nos materiais, sem aviso prévio, discutida já na 1ª Sessão: *“Reclamam de um catador que recebe os materiais na Associação para pesagem, que o mesmo não avisou sobre a queda do valor do papelão (de 0,10 para 0,05). Alguns explicam que isto acontece todos os anos devido às chuvas, que os compradores somem e que, portanto, devem estar preparados* (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

Na 4ª Sessão pontuam pela primeira vez que *“gostariam que a Associação lidasse com o dinheiro, afirmaram que deveriam tirar um percentual fixo para manter a ASCAMPA, pesar e pagar o catador na hora, coisa que não é feita e acaba desmoralizando a Associação, fazendo com que ela perca a credibilidade”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Falam que ainda sofrem com a necessidade de venderem direto para o atravessador sem passar pela Associação, para receberem o dinheiro na hora. É uma regra tácita, mas fazem a crítica desta situação precarizada e de exploração a que se submetem: “*O atravessador, o sucateiro, ele não tem compromisso com o catador. Ele quer o material dele, ele soma, ele soma uma coisinha dali, outra coisinha dali, mas quando ele arruma um catador ele monta em cima também. Eu já fui vendedor de atravessador*” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

A forma como o catador traz o material para a pesagem também é tema de discussão; no entanto, não há clareza sobre a forma como este material deve ser trazido para a pesagem: se pode ser trazido misturado para separar no local, ou se tem que ser trazido já separado por tipo. Como não há uma regra, os catadores fazem como acham que deve ser: “*Você pega o trem da [cita o nome de uma catadora], papelzinho amassadinho e bonitinho, você pega o trem de outro catador, não vou falar o nome porque é até antiético, tá tudo zoadado de qualquer jeito e não tá nem aí para o valor e vai lá separar na frente da balança atrapalhando o serviço e tudo*” (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Os controles administrativos e financeiros da ASCAMPA, por sua vez, também não passam por nenhum tipo de organização, o Administrador faz como lhe convém: não há transparência e sim desconhecimento sobre como são feitas as entradas e saídas de recursos: “*Toda despesa que a gente faz lá, sem mesmo a gente ter assim um como é que se chama assim... um contabilista, mas tudo que nós faz, por exemplo, custo dos meninos, despesa é tudo anotado, eu não sei como é que ele faz esse capital de giro*” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012)

A falta de norma para a pesagem dos materiais gera desconforto entre os catadores, tanto para os que atuam na Sede quanto para os que chegam para pesar: “*(...) como eu moro lá, o pessoal acha que tenho obrigação de ser o último a pesar*” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Há uma expectativa dos catadores que chegam para pesar de que sejam atendidos na hora, avalia-se que isto acontece porque não há regras ou normas para tal, ou seja, dias e horários específicos para este trabalho de pesagem e anotações. Uma atividade central, pois é desta pesagem e da sua referida anotação que eles irão receber seus proventos. “*[...] ai vem tudo separadinho pra chegar lá vê o cara separar o dele na balança. [...] ai fica lá no pé da balança ai fica três, quatro, cinco que fica pra trás porque ele está separando ai...*” (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Como a catação é individual, acabam tendo a expectativa que tudo seja assim também: “*Você vê o carrinho do [cita o nome de um catador] lá o dia inteiro parado.*”

Quando é cinco horas [é que ele decide fazer a pesagem]. (...) [cita outro catador] só chega na hora do almoço. (...) [cita outra catadora] agora que ela parou de chegar seis horas. (...) [cita outra catadora] estressa é que ela chega já é avisando: ‘Tenho que ir ainda pra reunião’” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Percebe-se que o Administrador e sua equipe gostariam que tivesse um horário a ser seguido, mas não falam, não divulgam como deveria ser. Afirmam que não está bom assim, como nas falas acima, mas nunca haviam conversado sobre isto com os demais catadores antes: *“Agora no dia que vem trazer, vem querer que pese na hora, faça tudo na hora? Tem horário!”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). E talvez nem soubessem que a forma de atuação estava gerando desconfianças.

Observou-se, ao longo das sessões, que a pesagem e a referida anotação era ponto de discórdia entre os catadores. Pois não havia uma regra clara pra tal, assim, era feita de qualquer forma em folhas avulsas ou como era possível: *“O que gerava desconfiança, que era uma pesagem assim, não se falava pra anotar... ah, daqui a pouco eu anoto. Vai saber se era anotado, então tinha... tinha essa desconfiança”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Ter os controles claros foi tarefa do coletivo gestor, que organizou um arquivo e nele criou pastas para colocar as folhas com os valores de pesagem de cada catador, personalizado. Esta organização contribuiu para elevar a confiança no grupo. É necessário manter esta organização e esta manutenção é que tem sido discutida porque o coletivo gestor está apresentando cansaço e sobrecarga.

A falta de organização administrativa e financeira tem gerado estresse entre os catadores: *“[...] tem um pouco da parte da organização também que estressa o catador”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Assim como as regras decididas unilateralmente: *“Hoje ninguém vai pesar nada, já tá fechado [o outro que gostaria de pesar, responde] Como é que tá fechado se vocês tão aí?”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Percebe-se que falta discutir estas regras e criar normas, pois estar na Sede não significa estar pronto para a pesagem e anotações, uma vez que moram pessoas na Sede; então, a ASCAMPA teria que atender os catadores 24 horas? Ou seja, não há clareza para os catadores dos horários de atendimento para pesagem de material, nem dia para recebimento do pagamento, assim, fazem como lhes convém.

A divisão das tarefas também é algo confuso devido à falta de normas. Todos fazem de tudo um pouco na Sede, mas a principal atividade, que é pesar e anotar para posterior pagamento, uma forma de controle central, é delegada a um jovem ajudante que não é catador, mas tem uma relação de amizade com o Administrador. Aceitam que há diferentes

perfis de catadores que agem e pensam de forma diferente, mas dentro da Sede da ASCAMPA *“A pessoa tem que botar na cabeça a colocação de cada um”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Retoma-se a inexistência de normas e regras: como a pessoa vai “colocar na cabeça” se não sabe o que é atribuição dela ou do coletivo?

Como agem individualmente, têm dificuldades com as questões coletivas, mesmo sendo uma Associação. *“Vocês não estão entendendo o que é uma Associação, não tá entendendo o que é Associação. Você vai pegar o produto e levar pra lá, o outro vai colocar o seu, depois você vai organizar ele, levar pra pesar e tal e aí vamos fazer... Repartir o pagamento e aí vai ficar um tantinho ali na caixinha da Associação ou Cooperativa”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Observa-se, de forma geral, que a falta de normas e regras leva os catadores a práticas que se assemelham a de um ferro-velho ou sucatas com fins comerciais, e agindo assim muitos catadores escolhem o lugar que paga melhor por seu material, não fixando vínculos com a ASCAMPA. Fatos assim são percebidos pelos catadores como necessários, devido o pagamento ser na hora, mas também ruins, pois provocam o enfraquecimento da Associação: *“O catador também vende pra fora, acaba desestruturando”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Ressalta-se, ainda, que na região onde a ASCAMPA está localizada existem vários espaços de compra e venda de material reciclável, em forma de empresa, comércio – uma proposta diferente daquela da Associação: *“A maioria não entende é... É como se fosse um sucato mesmo”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Com a criação do coletivo gestor, os catadores começam a discutir o que são enquanto organização formal a partir do que percebem de errado: *“Porque não está tendo administração, ninguém está sabendo de nada e as coisas têm que ser transparentes. Associação tem que ser Associação. Não é uma empresa, não é outra coisa”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Neste cenário de liberdade para construir as regras e normas, e ao perceberem que precisam discuti-las no coletivo, começam a fazer isto na 7ª Sessão, onde expõem as fragilidades da Administração e começam a pensar normas de funcionamento da Associação: *“Aí desanima a gente. Porque assim, nós que botamos o material no carro [e levamos] para o galpão. Aí então a gente sente um pouco que está assim, discriminando a gente, sabe? Porque ele [refere-se ao Administrador] também é catador e está na luta (...). Então tem que fazer uma reunião com os catadores de como que a gente vai fazer né? Que hora a gente pode deixar o material? Porque toda hora ele está ocupado. (...) Como é que é nós vamos*

fazer? Que horas a gente vai fazer para levar esse material? Que nós vamos fazer? Que dia a gente vai levar esse material? (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Com as discussões realizadas nas sessões, as diferenças individuais voltam a permear os discursos, mas há um reconhecimento de que o coletivo pode construir as normas e regras que desejarem: *“Dona de casa não pode marcar o horário e nem o dia. (...) Então assim, tem muitas complicações, mas eu tenho certeza que nós vamos encontrar uma solução. (...) a gente tem que encontrar uma solução. Porque não pode ficar do jeito que está. Então a gente tem que sentar”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Com o coletivo gestor assumindo a organização do trabalho na Sede da ASCAMPA, algumas regras de convivência e de trabalho foram criadas. Porém, prematuramente, sem muita discussão entre os catadores, o que tem gerado conflitos, sobretudo quanto ao horário de trabalho (chegada e saída) e também quanto a quantidade de alimentação comprada para consumo na Sede. Na 10ª Sessão, a clínica-pesquisadora faz a seguinte pergunta sobre um cartaz com regras que havia sido observado na Sede da ASCAMPA: *“As regras que vocês discutiram, que estão lá na parede, não foram discutidas aqui, nesse grupo, na sessão. Mas elas também não foram discutidas em outro lugar? Simplesmente, foram colocadas lá?”*. Os catadores afirmam que sim, e que é iniciativa de uma das catadoras do coletivo gestor, e, assim, ela está sendo vista como mandona entre o grupo, e que eles não aceitam: *“É porque lá não pode estar um mandando no outro”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

A quantidade de pães comprada para os lanches foi motivo de discussão tanto na Sede como na sessão. Há discordância: os que já estavam na Sede afirmam que é suficiente, mas para o coletivo gestor é importante diminuir, para reduzir custos. A nova regra não é bem vinda entre os catadores: *“Porque está indo pão demais pra lá, isso dá prejuízo. Que o [administrador] compra R\$ 4,00 de pão, pra gente merendar. (...) Eu falei (...) tem que cortar esse pão aí, que está demais. Ela usou uma metáfora... É muito pão. Ela jogou uma metáfora... e ele caiu na metáfora”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Analisa-se que a catadora que solicitou o corte do pão não usou metáfora e sim utilizou este argumento na sessão para se esquivar das críticas; afinal, o que estava em questão era o valor gasto na compra de pães, observado por ela como exagero, mas pelos demais não. O fato de ela querer impor algumas regras, inclusive repetindo comportamentos do Administrador, de deliberar sem discutir, tem gerado atritos entre eles. Assim como, talvez, o afã desta catadora de querer impor as mudanças também esteja causando este mal estar – o corte do pão é somente uma desculpa para iniciarem a discussão sobre cortes nos gastos, assim como para discutirem o controle financeiro da Associação, que não existe.

A questão deste controle financeiro é central nas discussões e retorna em quase todas as sessões, mesmo após a criação do coletivo gestor. Este grupo se prontificou a trabalhar por um mês, voluntariamente, na organização da ASCAMPA. Entretanto, esta decisão começa a ficar controversa, pois já se passou um mês da criação do coletivo gestor e ainda não conseguiram organizar as questões que envolvem os pagamentos para os catadores que atuam em atividades políticas (fora da Sede) e nas atividades administrativo-financeiras da ASCAMPA. Mas estão demandando esta organização coletivamente: *“Pra ver o que nós estamos fazendo lá... o quê que nós vamos ganhar, porque igual eu falei: esse negócio de voluntário, já fiz muito lá. Nós já fizemos... lá. A gente precisa ganhar. É pouco, é, mas é aquele pouco que vai ajudar. (...)Mas a gente precisa ganhar. E saber o quê que está acontecendo, pra onde o dinheiro está saindo... quê que está acontecendo com o dinheiro. Que nós ficamos lá, nós temos esse direito de saber”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Observa-se falta de remuneração para as atividades políticas exercidas pela articuladora do movimento e também pela presidente. *“E esses que estão lá dentro [Administrador e sua equipe] não entendem isso. Até hoje, nunca entendeu. E quem está para fora, eu tenho certeza, que é de obrigação receber (...), nem que seja pouco. Nem que seja R\$ 50,00 por semana. R\$ 50,00 por semana já dá pagar um galão de água. Porque a água, a energia, e o gás e a comida, não esperam dois mês, não”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Interessante observar que, mesmo sem a remuneração, as catadoras não deixam de participar dos movimentos que envolvem a Associação.

O coletivo gestor cria uma regra para fazerem reuniões semanais para discutirem as questões pendentes: *“Nós conversamos assim, um pouco, sobre a organização. Aí nós vamos sentar de novo, a reunião nós vamos ter ela semanal. Poder sentar aquele momentinho e conversar. Cada semana”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Esta deliberação é importante na medida em que promove um espaço de discussão coletiva, para que as decisões possam sair do coletivo, podendo diminuir as desconfianças entre os catadores e, assim, mudar o estilo de gestão na Associação.

6.4 Tempos e ritmos

Observa-se entre os catadores diferenças na execução das atividades inerentes à catação e à administração da Associação. Contudo, o ponto mais discutido é a questão de

horários fixos para o trabalho na Sede da ASCAMPA: *“Eu não sei cumprir o horário”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

A organização do tempo é muito livre na atividade dos catadores da ASCAMPA. Por ser um trabalho individual, cada um segue seu ritmo, faz seu horário. Quando há a intenção da Sede de organizar horários, aparecem as dificuldades de cada um. E isto provoca certo desgaste entre os catadores, pois alguns gostam de trabalhar das 7h às 17h, outros optam somente pelo horário da manhã e outros, ainda, pelo horário da tarde, e outros da noite.

Lidar com estas diferenças leva os catadores que atuam na Sede a imprimir um horário de trabalho rígido, semelhante ao modelo das organizações formais; parece contraditório, pois os trabalhadores falam que gostam da atividade de catação pela liberdade de horário que a atividade oferece: *“Se o ferro-velho não trabalhar como uma empresa, como empresa... é oito horas da manhã, é oito horas da manhã, não é oito e cinco, não, é oito horas da manhã. Chegou oito e cinco, desconta cinco minutos, acabou. (...) Discordo de você.”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Observa-se que não há consenso sobre este modelo entre os catadores, merecendo maior discussão: *“[...]cada um trabalha de um jeito, cada um tem um jeito de trabalhar, entendeu?”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Esta transição do individual para o coletivo é um dos desafios para a gestão da ASCAMPA.

Questão semelhante acontece referente aos diferentes ritmos de trabalho: *“[...] ninguém tem o mesmo pique que o outro. Ninguém tem o mesmo ritmo do outro. Eu sou meio chato nessa (...) eu acho que todo mundo tinha que ter o pique igual, sabe? E não é por aí, ninguém tem o mesmo pique. Eu não posso comparar o meu pique com do (...) o pique dele, a força dele com a minha e vice e versa”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Observa-se que reconhecer estas diferenças e falar delas é um grande avanço para a construção do coletivo na gestão da Associação. Percebe-se que estas diferenças são, muitas vezes, motivos de estresse entre os catadores, pois partem sempre da comparação – um acha que está trabalhando mais que o outro. Esta falta de cooperação e de solidariedade emperra as discussões sobre a forma de pagamento entre os catadores, se ela deve ser feita pela produção individual ou se todos devem receber igualmente, dividindo os “lucros” (as sobras no caso de organizações coletivistas).

Observa-se estresse quando um catador espera que o outro aja do seu modo, sobretudo no que tange ao relacionamento com e ao atendimento do catador que chega na Sede para pesar o seu material: *“Se ele estiver fazendo uma coisa, estiver escrevendo aqui, você chegar e falar, ele não saber parar... parar aqui de escrever, levantar a vista e te atender. Já sai com você na ponta da língua”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Este movimento de deixar o que esta fazendo para atender um catador que chega ou até mesmo outras pessoas, tais como alunos de escolas, programas de TV, compradores, é citado como um incômodo, pois atrapalha na produção do trabalho que estão fazendo. Todavia, não observam que estas tarefas são inerentes à atividade de gestão e precisam ser administradas.

O coletivo gestor que assumiu a administração da ASCAMPA em maio de 2012 discute as diferenças individuais, os diferentes ritmos, e as diferentes demandas da Associação. Isto é importante para que eles consigam estabelecer as novas normas e regras tanto de convivência como de trabalho: *“Se eu tiver que escolher um lugar é para mim organizar aquelas pets lá, organizar material, ficar naquela bagunça que ali eu gosto”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

6.5 Exigências técnicas

As atividades de uma Associação de Catadores têm algumas exigências técnicas, tais como: reconhecer diferentes tipos de materiais, separá-los, pesá-los, e enfardá-los. Também, estar atualizado com os valores das mercadorias, fazer a venda dos materiais em grande quantidade para obter o melhor preço, dentre outras demandas da ocupação. Esta exigência varia se o catador vai atuar na catação nas ruas, na gestão da Associação, ou na participação política da ASCAMPA.

A catação nas ruas é uma atividade que requer muita disposição física, pois o trabalho é realizado empurrando um carrinho movido a força humana *“(...) eu sou pedreiro e sou muito mais de trabalhar catando do que trabalhar na colher”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). A simplificação da ocupação faz com que muitos catadores deixem de atuar num coletivo. Estão na atividade para ter o dinheiro no dia, assim, vendem a um preço menor para os diversos atravessadores, donos de ferros-velhos, vizinhos da ASCAMPA: *“(...) catou o carrinho e você tá sem dinheiro nenhum, você vai lá vender e você tá com dinheiro no bolso, não tem outro jeito de se [ganhar] dinheiro na hora, não tem, é uma geração de dinheiro instantaneamente”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Lutar para reconstruir este pensamento é um grande desafio do coletivo gestor da Associação.

A atuação na gestão da Associação tem exigências mais técnicas, como noções de contabilidade, controles financeiros, negociações para vendas de materiais, e prestações de contas aos catadores. Estas exigências estão bem fragilizadas na ASCAMPA e têm recebido

muitas críticas ao longo das sessões: *“Organização e união. Não tem, não tem. Está entendendo? Não tem”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A participação política dos catadores em diversos segmentos da sociedade ajuda a dar visibilidade à causa dos catadores e à ASCAMPA em si. É uma atividade ainda sem remuneração na Associação, o que não tem impedido a participação da Associação em diversos fóruns da cidade, da região e do país: *“Eu mesmo tenho vontade de trabalhar, lá [na Sede da ASCAMPA]. Mas eu vejo que o ganho lá não vai dar para pagar a minha água, a minha energia e nem o daquela conta. (...) E aí eu participo de reunião... eu mesmo essa semana da reciclagem, eu não ganhei nenhum centavo porque eu não tive como trabalhar [na catação], não tive. Então não ganhei”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Como se vê, existe a queixa, mas não há discussão sobre este ser um trabalho que mereça remuneração por parte da atual administração. Parece que só podem ganhar se catarem e isto faz com que a ASCAMPA fique sem equipe para atuar nas questões administrativas e representativas com qualidade.

Em contrapartida, há o reconhecimento dos catadores acerca da importância da atividade política, de articulação com o Poder Público: *“Tudo que tem lá dentro, com certeza, é fruto de alguém que está por fora, caçando meio de levar lá pra dentro. Você acredita? Que se não tivesse alguém correndo, participando de reunião, pedindo, batendo na porta, na Secretaria. Eu já entrei em lugar que eu nunca um dia da minha vida tinha entrado. (...) Agradeço a Deus e à reciclagem, que está me fazendo, está me levando aonde eu nunca tinha ido”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Ainda sobre as exigências técnicas, há uma distinção entre lixo e material reciclável que os catadores fazem questão de definir: *“Nós estamos trabalhando, nós estamos catando... estamos catando, digamos, reciclagem, fazendo uma reciclagem, catando. O pessoal chama de lixo, mas isso não é um lixo, nós estamos reciclando material”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Observa-se ainda uma confusão nos termos utilizados pelos catadores, pois catação e reciclagem são diferentes. Catar é juntar, separar materiais recicláveis dispostos nas ruas da cidade (ou em lixões como em algumas outras realidades, mas não é o caso da ASCAMPA). Ao passo que reciclar já seria a ação do homem sobre este material coletado, transformando-o em outra coisa.

Os catadores têm noção do seu trabalho para a sociedade, embora seja uma atividade bem pouco reconhecida e valorizada pelo Poder Público e pela população em geral: *“Na verdade, somos nós que estamos limpando [...] se alguém não agradece, o planeta agradece”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Atrelado a isto, os catadores pontuam a desunião

da categoria: *“O povo, os catadores não sabe o que significa associação, cooperativa. Associação quer dizer associar e cooperativa quer dizer vamos cooperar. Eles não sabem o que é isso não, é cada um por si”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Nesta individualização da ocupação, os catadores acabam desconhecendo questões técnicas da atividade, tais como reconhecer os diferentes materiais na hora de pesá-los e separá-los antes da pesagem, para obter o melhor preço. Alguns catadores misturam ferro e alumínio. Assim, sugerem *“A obrigação era ter um imã (...) e testar aquelas [...] de divisória, tem umas que é de alumínio [outras de ferro]. Uai, isso aí, gente, é só pegar no peso já sabe que é ferro, não é, gente? Não dá, não...”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Uma catadora cita a importância deste cuidado, pois ela mesma já percebeu que o material foi pesado conjuntamente, e, assim, o catador perde, pois os valores são diferentes: *“Porque que outro dia eu tirei, Professora, na faixa de um quilo ou mais de alumínio, junto com os ferros, lá do [cita o nome do catador]. (...) Então assim, pegando o alumínio duro, botando junto com o ferro, sabendo que é alumínio?”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

O papelão, segundo o Administrador, é o material mais barato, entretanto é o que mais se acumula e que se vende com maior facilidade: *“O papelão é mais rápido. Num instante você faz. É o mais pouco, mas é o mais rápido. É o que fica segurando [as despesas da Associação]”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Mas a preocupação e o incômodo do Administrador é com a forma como os catadores entregam o material. Ele reclama que os catadores vendem os produtos “mais valiosos”, tais como cobre, ferro e alumínio para os atravessadores e que na Associação deixam para entregar somente o material de menor valor, tais como o plástico ou pet. *“Agora, ele podia mudar a cabeça, que eu estou comprando aquela coisa que não está dando lucro. O que vai dar o lucro é o papelão e o ferro. Ele bota dez quilos de plástico. Pra fazer um fardo de plástico, tem que ser duzentos e cinquenta quilos ou... quando é que vai fazer aquele fardo? Aquele... às vezes, você vai prensar o plástico, ele já está estralando, do sol”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Acaba, assim, por denunciar outro problema, a exposição dos materiais ao tempo, o que ocasiona a deterioração e, conseqüentemente, a desvalorização do produto.

Outra questão observada é a necessidade de conhecimento acerca dos materiais recicláveis e sua forma de armazenamento para a venda, coisa que nem todos os catadores sabem, embora já tenham feito vários cursos. *“Nós, sendo catadores, nós não conhece. A gente vai conhecendo pro, pro... pela parte do comprador. ‘Ó, esse material aqui, não serve, não pode misturar. Isso aqui é isso... fulano tal, cicrano tal’”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09

jun 2012). Da mesma forma, denuncia que ainda estão reféns do comprador também com relação a esse quesito (além do comprador estipular o preço, o tipo de material, a quantidade, e o dia do carregamento); ele não compra se o material não estiver armazenado e embalado de acordo com a exigência técnica. Assim, aprendem pelo fazer e isto pode resultar em um custo elevado para a Associação, que desconhecendo essas exigências, pode perder na venda.

O coletivo gestor pontua a falta de organização administrativo-financeira da ASCAMPA e, mobilizados, propõem alternativas de mudança: *“O que está faltando lá é organização. (...) para se organizar, lá o que se gasta tem que entrar na caneta, o que se compra tem que entrar na caneta, o que se vende tem que entrar na caneta. Porque é assim que vai conseguir organizar. Lá ninguém sabe o que sai, ninguém sabe o que entra. Ninguém sabe o que está comprando lá para a cozinha, disse que estava anotando... Mas muitas coisas que se vende lá não está anotado, quando é no final do mês a gente não sabe o que é que deu e ainda tem”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Até este momento, não se sabe se o que existe é falta de conhecimento técnico para este controle, se há uma repetição dos comportamentos pessoais nesta forma de (des)organização – talvez repliquem na Sede o que fazem em casa, bem como não se sabe como irão modificar este processo, que ainda está sob o controle do Administrador.

Na última sessão, começam a discutir as divisões das tarefas e uma das mais importantes, que é fazer o controle financeiro da Associação, fica com o jovem auxiliar: pesagem do material do catador; anotação deste valor e da venda deste material para o comprador externo; além do pagamento para os catadores. Percebe-se que há uma exigência técnica muito grande para esta função que nenhum catador quer assumir, e assim, delegam para o jovem que, por sua vez, também não sabe muito bem como fazer. Segue uma fala que pontua esta questão: *“[fala do administrador] Porque não dá pra gente controlar a venda sobre assim, mês em mês. É descontrolado. É quarenta dias, às vezes, é menos. Às vezes, o cara [comprador] vem... [a clínica-pesquisadora pergunta:] Mas, se ele juntar dos dias de venda, naquele mês... dá pra saber?. [o Administrador responde] Agora, eu concordo, quando chegar fim de mês, ele, ele balancear aquela venda, o que foi vendido... naquele período. [...] mensal. Entendeu? O que está no estoque dele do depósito, ninguém... a gente tem que avaliar o que está dentro, mas o que vendeu. [a clínica-pesquisadora pergunta:] Você está entendendo, [cita o nome do jovem], o que eles estão te falando? [o jovem responde] Mais ou menos”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

Nota-se que o Administrador ensina como sabe, ou como vem fazendo. Ao discutirem, percebem que podem fazer de forma diferente, atualizada. Contudo, a exigência

está muito alta sobre o jovem auxiliar, ele mesmo não está entendendo o que é para ele fazer, embora ele já venha fazendo esta atividade há pelo menos dois meses.

6.6 Relações com pares, chefias e clientes

As relações dos catadores são entre pares, não há chefias, embora tenham implantado um coletivo gestor. Isso fica claro na mudança de gestão da ASCAMPA: *“Aqui não tem chefe, aqui não é aldeia não”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Igualmente, por se tratar de uma Associação, não há relações de clientes no prescrito; mas no real, agem como clientes do comprador externo de matérias recicláveis. Esta é uma relação de servidão que tende a ser superada, pois o comprador é que deveria ser o cliente deles. Assim, a Associação ou a rede de organizações de produção associada venderia os produtos e, portanto, determinaria o preço. Inverter-se-ia a relação.

É pontuada a *“falta de união entre os catadores. (...) A maior falta de união aqui entre os catadores é que transmite desorganização (...) Se um deles falar assim: “vamos trabalhar aqui dentro direto” é outra história “vamos participar mesmo da associação” é outra história, se eu pegar também vou agarrar, faço que nem ele, que nem ele, que eles agarram. Então o que acontece é isso, a falta de união dos catadores que se transforma em desorganização”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012). Percebe-se, dessa forma, uma relação de submissão entre quem atua nas ruas e quem atua na Sede, como se o Administrador tivesse que chamar o catador para trabalhar dentro da Sede, o que, na verdade, é uma relação de igualdade: se o catador quer atuar nas ruas ótimo, e se quiser atuar dentro da Sede, na administração, é somente manifestar o interesse e se articular com os demais para trabalharem juntos as demandas. Além disso, observa-se também confusão de papéis: *“Agora vou falar como catador, porque eu não sou da associação, sou um catador que trabalha pra associação”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

As relações entre os pares são conflituosas: *“Por isso, que eu digo, o catador tem que ser todo humilde um com o outro, respeitar o direito de cada um, tratar bem o outro, as vezes o catador reclama que a gente trata mal, mas se o cara já chega tratando mal, como é que a gente tem que tratar? Se a pessoa chega, não dá nem “Bom dia!” já chega xingando, sai do meio pô, sai do meio (..) aí a gente tem que tratar do mesmo jeito.* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). A forma de tratamento é criticada de ambos os lados, tanto dos catadores que atuam na gestão da Sede como dos catadores que chegam para pesar seus materiais e há reclamações destes são desrespeitados pela equipe que atua na Sede.

O individualismo e a dificuldade de relacionamento constituem uma queixa constante entre os catadores da ASCAMPA: *“Eles, não sabem se chegar nas pessoas, eles só querem saber de sugar, mas o retorno, que é para eles fazerem com o grupo, eles não fazem”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Esta forma de agir retorna em outras sessões trazendo à tona o elemento do estresse provocado pelos conflitos de relacionamento: *“Agora, quer ver estresse, o cara fica dentro da base [na Sede da Associação]. Trabalho demais dá estresse. O que cansa mais é, é... é o catador chegar nervoso pra cima da gente, não é. A gente não tem nem culpa do nervosismo dele. E tem uns que levam o problema mesmo de casa e descarrega em cima da gente”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Observa-se que o estresse advém do relacionamento interpessoal e não com o trabalho da catação em si. Aliás, catar nas ruas é sinônimo de prazer para os catadores: *“Eu gosto do serviço, eu gosto demais de estar na rua catando”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Ao passo que atuar na Sede, com as questões administrativas, burocráticas e de trato pessoal stressam a todos. *“E quem está na balança, sempre está no estresse. Sempre o cara chama você de ladrão de peso, sempre a gente escuta”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Há, portanto, desconfiança entre os catadores, fragilizando as relações entre os pares.

Ao longo das sessões, os catadores falam das situações estressoras, assim, os catadores afirmam que a fonte de *“stress do [Administrador], não é só por causa de excesso de serviço, também é porque ele também deu corda para a juventude”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Assim, na ausência do Administrador tecem crítica à relação do Administrador com os jovens auxiliares que ele contratou por decisão própria. Entretanto, ainda não mencionam a forma de contratação ou a falta de clareza nos pagamentos destes jovens auxiliares.

A presença dos dois jovens que auxiliam o Administrador na Sede, fazendo as pesagens e anotações, além de outras demandas, não tem sido bem vista pelos demais catadores. Há uma reclamação geral de insatisfação com a forma de trabalho destes jovens e com o tratamento que eles dispensam aos catadores. Afirmam que os jovens não trabalham, não cumprem o que o Administrador pede, não seguem algumas regras colocadas pelo próprio Administrador (limpar a sede às 17h, cumprir horário). Além disso, tocam na questão financeira, dizendo que os jovens recebem pequenas ajudas sempre que pedem: *“Agora se pede um trocado, está aqui na hora, aqui na hora, aqueles moleques lá... pediu um trocado, está aqui. Eu não estou mentindo, não. É dez, toma. É cinco, toma”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Observa-se que a decisão do Administrador de “contratar” esses jovens para agilizar as pesagens não deu certo. Causou muitos incômodos aos catadores, piorando as relações interpessoais. Há relatos inclusive de risos e piadinhas sobre o jeito de cada catador. E isto é conflitante, pois, para o catador que percebe o riso resta o constrangimento diante dos demais; porém, os que estão na Sede e partilham do riso provocado pelos jovens afirmam ser um “antiestresse”.

O incomodo com esses jovens é tão grande que são considerados e tratados como “moleques” (não são pessoas?). Assim, ao discutirem começam a pensar alternativas para esta questão: *“Tá, então, tira toda essa molecada. Põe pessoas, paga-se um pouco mais (...) mas põe um profissional, pessoa que realmente vai exercer. (...) Ajudante geral não é só pra ficar debaixo da [prensa], não, como acontece com aquele outro menino, tá. Ajudante geral é pra tudo. Está escrito: é ajudante geral”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

As relações entre o coletivo gestor que chega na Sede com os catadores que já faziam a administração é um pouco tensa. Pois mudanças estão sendo cobradas pelo grupo, que reconhece a importância dos papéis de cada um e quer fomentar a convivência harmônica: *“Arrumar um outro [prensador] vai ser difícil, não sabe não? Vai ser difícil! [prensador] tem o lado dele que é ruim, que ele é genioso, joga para fora as coisas [refere-se a uma discussão entre o prensador e uma catadora do coletivo gestor]. E eu espero que os dois se entendam, entendeu? (...) nós temos que trabalhar... nós estamos em quantos hoje? Um, dois, três... seis. Nós não somos três. (...) Então é todo mundo trabalhar junto”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Percebe-se que esta relação entre os dois grupos – o antigo e o novo –, oscila entre momentos de tensão na convivência e momentos de união: *“Acredito que todos que estão lá, houve uma mudança sim. Uma mudança pra melhor, graças a Deus. E é o que nós queremos, mesmo. Nós sentamos, conversamos, ouvimos esse aí [refere-se ao Administrador], graças a Deus foi assim, uma reunião tranquila, não teve aquela... desavença”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Começam a citar mudanças no relacionamento entre os catadores dentro da ASCAMPA: *“O pessoal chega lá, está chegando mais aberto. Saem sorrindo, aquelas pessoas que chegavam estressadas lá, hoje chega alegre, sai alegre, satisfeito. (...) Eu estou chegando alegre e estou saindo alegre, também. Porque isso até faz bem pra gente, pra saúde da gente mesmo, [...], estressava a hora que chegava lá ou a hora que saía. E hoje, não. Não estou falando de ninguém, estou falando a realidade”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Além do novo coletivo gestor, do Administrador e do prensador, havia dois jovens auxiliares que colaboravam com a administração da Sede. Um deles desistiu, não atua mais, e o outro continua, com a tarefa de fazer a contabilidade da ASCAMPA junto com outro catador. Contudo, este jovem não tem esta formação, não sabe fazer. O catador, que tem ensino médio, se prontificou a ajudá-lo. Mas, ao mesmo tempo, os catadores cobram do jovem auxiliar mais atitude de associativismo, de cooperação: *“Nós estamos colocando ele como associado, agora, para ele dar valor a cada pet que a gente pega na chão. [a clínica-pesquisadora pergunta:] Você se identifica como um associado? Se te perguntarem lá na festinha “o que você faz?” você vai dizer o que? [ele responde:] Eu falo para todos os meus amigos que eu trabalho aqui na Associação. Negócio de escritório. Eu falo... [os catadores cobram mais:] Mas você tem que falar que você é catador. Isso aí é o mais profissional. Pode dizer que trabalha na reciclagem que o cara já diz “trabalha naquele lixo?” Você faz parte da Ascampa. Você não tem vergonha?”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Ele não responde a pergunta. Analisa-se que este jovem gosta de ter uma função dentro da Associação, mas não o “rótulo” de catador. Isto poderá ser um problema no futuro, pois o coletivo gestor está delegando um poder de controle a ele que está ligado diretamente a cada catador, pois ele fará a pesagem, a anotação e os pagamentos para os associados. E há diversos relatos de que este jovem, talvez até pela imaturidade dele, não respeita os catadores, faz muitas brincadeiras e, portanto, não tem a simpatia dos catadores mais velhos.

A vergonha do jovem auxiliar é percebida pelos catadores, mas não comentada; porém, nesta última sessão, ao distribuírem tarefas e discutirem se o jovem faz somente o trabalho de escritório ou se também faz separação de material comentam: *“Tem certas coisas que ele tem vergonha, que a gente sabe. Ele não sai com a minha bicicleta porque ela tem um negócio pra puxar [material]. (...) São as diferenças de quem tem vinte e quem tem quarenta [anos]. Isso. Então, sabe, eu estou respeitando...”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Mesmo nas diferenças, saber que o respeito está acima de tudo é um grande avanço nestas relações intergeracionais dos catadores da ASCAMPA – é um passo para a aceitação do jovem auxiliar pelo grupo.

6.7 Estilos de gestão

Inicialmente observa-se duas gestões na ASCAMPA convivendo concomitantemente: uma é política, com a presidente e uma catadora que representa a Associação nas questões políticas. A outra é administrativo-financeira, que faz toda a gestão da Associação: compra,

vende, negocia. Esta última lida diretamente com os catadores, recebendo os materiais, pesando e pagando.

A presidente ocupa um papel secundário. Todos a reconhecem como Presidente, mas todas as decisões são tomadas pelo Administrador da Sede. Este faz uma gestão centralizadora, que imprime à Associação um aspecto de empresa, de ferro-velho, de sucata. As decisões, em sua maioria, são tomadas unilateralmente: *“Então na segunda-feira eu libero pra ele fazer o bico dele”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Esta atitude demonstra o poder do Administrador sobre o prensador, seu colega de trabalho na Sede, um catador também associado e no prescrito com poderes iguais.

Ao longo das sessões, o Administrador vai tentando imprimir o que ele gostaria que fosse a Associação, embora haja contradições com a sua prática: *“Gente vou falar pra vocês que aqui eu não sou patrão, vocês bota isso na cabeça de vocês, isso aqui onde vocês tão, isso aqui é cada um de vocês [...] que estão fazendo essa parte, aqui não tem patrão não, aqui nós tudo somos igual, isso aqui cada um tem que se interessar pelo serviço de vocês porque é daqui que vocês pegam o troquinho de vocês dia de sábado, não vão se acomodar não”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

No prescrito, o Administrador busca as explicações para o que define como associação, mas no real esta definição não foi verificada: *“Isso aqui é uma associação, aqui é um movimento social, aqui é todo de vocês, bota isso na cabeça de vocês, faz a parte de cada um (...) isso aqui não é uma empresa não, tira da cabeça de vocês. Se alguém tratar essa empresa que não é uma empresa, isso aqui é um grupo social, isso aqui é nosso, é de você, você, de você”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Os catadores demonstram descontentamento com a gestão atual da Sede da ASCAMPA, a própria equipe que atua na Sede reclama de sobrecarga e se nega a fazer tarefas importantes, mas desgastantes, como o controle da pesagem de cada catador e também a negociação e a venda dos materiais em grande quantidade. Na 7ª Sessão começam a observar um movimento de descontentamento, atrelado ao pensamento de que alguns catadores poderiam fazer diferente do que têm vivenciado, coisa até então distante dos diálogos: *“Eu vejo eles [equipe gestora da Sede] brigando, mas não entendo nada ali. Não é que eu não entendo, (...) quando eu reclamo, é a parte de tocar [administrar] o ferro-velho. Se eu fosse tocar esse negócio mesmo a história seria outra”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Percebe-se a vontade de fazer uma gestão diferente, mas também com alguns equívocos, pois ainda se remetem a um “ferro-velho” a um “negócio”, ao passo que uma Associação ou Cooperativa popular, não tem este foco de lucro capitalista e sim o

envolvimento do coletivo nos processos de trabalho. Então, não basta só querer fazer diferente da gestão atual enquanto um administrador, mas sim, fazer diferente junto com o coletivo de catadores.

Ao discutirem a forma de gestão da ASCAMPA, acabam citando como começaram na Associação em 2005, o modelo que todos vivenciaram e agora acabam replicando, mesmo desejando um sistema diferente, participativo: *“Nós tínhamos uma ideia de trabalho, nós começamos pelo atravessador. Nós não começamos [no formato Associação ou Cooperativa] foi depois [que criamos a ASCAMPA]. (...) Então, na minha opinião, vocês não montaram uma associação, vocês acharam que estava montada uma associação. A Associação não está montada ainda, na minha opinião.”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Começam a se dar conta que o prescrito de uma associação é diferente do real vivido por eles em sua Associação (ASCAMPA).

Trabalhar na Sede não é algo valorizado na atual gestão. O Administrador define um valor semanal a ser pago para os catadores no sábado, este valor pode variar conforme critérios próprios da administração da Sede: *“Como é que eu vou passar a semana lá todinha trabalhando para no final da semana receber setenta reais? Ou receber no máximo lá, é cem reais”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Igualmente à questão da contratação e pagamento dos jovens auxiliares, não há clareza sobre a forma de contratação, em alguns momentos o Administrador fala que o trabalho deles é voluntário, em outros fala que dá uma “ajuda de custo”, sem informar valores.

O Administrador contrata pessoas para carregar o caminhão no momento da venda, estas pessoas não são catadores e ganham pelo que produzem: *“Mas aquela pessoa que está jogando aquele fardo lá dentro do caminhão, o dia dele é separado, quando ele termina, lá, o dinheiro dele está. Porque ele ganha por tonelada”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Interpreta-se que não falta para o “chapa” ou para o carregador do caminhão, mas falta para os catadores da Associação, que nunca sabem quando e quanto irão receber.

Como a gestão não é transparente, começam a citar irregularidades, como por exemplo uma doação de ferro, recebida no ano anterior: *“Ali, a gente não sabe quanto foi que deu o ferro, nem esse caso de doação, a gente não sabe”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Consideram doação os materiais que são depositados diretamente na Sede da ASCAMPA, por voluntários, moradores que fazem separação de materiais e não têm para onde destinar os recicláveis. Não há uma contabilidade da quantidade de material recebida de doação e o valor pelo qual foi vendido, para apresentar como este valor foi investido.

O estilo de gestão do Administrador é criticado mas também defendido, pela falta de conhecimento técnico sobre o “como fazer”. E a comparação vem das experiências que já tiveram, no caso, em organizações hierárquicas, formais e não de produção associada, como é o caso da ASCAMPA: *“Mas não é que ele faz pela maldade. Ele é xucro. Ele não faz para as pessoas verem. É, não foi treinado, não foi treinado. Entendeu? Ele não tem, tipo assim, aquele empurrão que você entra no mercado, num supermercado de [...], eu já trabalhei com [...], primeira coisa que eles fazem é um curso de como atender o cliente”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). O saber formal ocupa um lugar de destaque para os catadores, mas não citam o fato de já terem recebido diversos cursos sobre associativismo e cooperativismo. Talvez os cursos recebidos não foram ao encontro das necessidades reais dos catadores, ou talvez eles não tivessem percebido esta necessidade que agora estão identificando.

Uma queixa recorrente nas sessões foi o problema do equipamento para pesagem e, conseqüentemente, da anotação deste material pesado para ser vendido e, assim, o catador receber seu pagamento. O Administrador concorda com toda a problemática da balança, mas faz questão de frisar que ele comprou o equipamento; mesmo não verbalizando, dá a entender que ele é o dono do equipamento, que pagou com suor do seu trabalho. Como assim, se a Associação é de um coletivo? Ele fez doação? Parece que não, e atos assim só reforçam a forma individual de administrar um bem coletivo: *“Que faz tempo essa balança está lá, de [...], perai. Eu até brinco quando a pessoa fala mal daquela balança. Aquela balança foi até eu que comprei, paguei ela bem carinho na Casa Labor, descarregando carro. Comprei ela por duzentos e cinquenta... duzentos, duzentos e cinquenta reais, faz tempo”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Caso semelhante acontece com a diferença entre o valor pago ao catador e o valor vendido para o atravessador no caminhão: *“A pet, por exemplo, eu pago quarenta e cinco, pra vender a R\$ 1,00. Tira cinquenta e cinco, não é. Pra eles, está ganhando a metade, mas não é”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). O Administrador justifica os gastos para a produção do fardo de Pet, tem a energia da prensa, a mão de obra do separador, do prensador e do carregador do caminhão (chapa). Só que a falta de transparência destes gastos deixa os catadores desconfiados. Não há uma planilha com estas entradas e saídas para controle.

Nesta gestão, não há previsão de descanso semanal ou férias, mas mesmo assim, os catadores pontuam a necessidade de o Administrador ter este descanso. No entanto, não citam como ele iria obter renda se não estivesse trabalhando: *“Ele poderia tirar pelo menos quinze dias de folga, pra poder descansar e botar a mente no lugar”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05

mai 2012). Assim, não se sabe se eles queriam de fato que o Administrador descansasse ou se queriam que ele saísse da Sede, para promoverem mudanças.

A forma como o Administrador gerencia a limpeza da Sede, por exemplo, é intrigante. Ele reclama que os catadores não o ajudam, que combinam de ir e não apareceram. Mas não fica claro se esta é uma ajuda voluntária ou se é uma ajuda paga; afinal, é um trabalho também, que, quando é prestado por pessoas não catadoras, é remunerado. Porém valores não são citados: “*Várias vezes, era pra todo mundo de fazer uma limpeza, nem uma vez, nunca funcionou. Mesmo, às vezes, pra dar uma ajuda.* [cita o nome de uma pessoa que não é catador] *ia, mas agora está tudo empregado.* A [cita o nome de uma pessoa que não é catadora] *está empregada na lavanderia,* [cita o nome de uma pessoa que não é catador] *está empregado no posto. Ela que ia pra lá e dava uma mão e eu dava um custo* [pagava pelo trabalho de limpeza], *pra eles. [...] serviço. Como é que pode o [prensador] sozinho, pra limpar quatro caminhões por dia? O [prensador] desistiu também, largou. Vai catar”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Não perpassa pelos comentários do Administrador que a solidão da sua atividade ou a desistência dos colegas pode ser resultante da forma com que ele trabalha. Uma gestão centralizada nele mesmo, descolada da presidência e dos demais cargos da ASCAMPA.

A gestão da ASCAMPA passa por mudanças a partir da 8ª Sessão. Um coletivo gestor assume as atividades e, assim, comentam esta nova forma de trabalho: “*Na parte do trabalho, agora, por exemplo, o dinheiro deu uma aumentada, não é [Administrador]? Deu uma aumentada. E todo mundo fazendo a sua parte assim, eu acho que com exceção da juventude”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Observa-se que juntos conseguiram mais organização para a venda dos materiais, a única fonte de renda da Associação. Mas persistem as reclamações sobre a forma de trabalho dos jovens contratados pelo então Administrador.

Observa-se que nesta nova gestão, que pretende ser coletiva, o grupo ainda está encontrando uma forma de trabalhar junto. E, assim, repetem situações já vivenciadas pelo Administrador e reclamadas, anteriormente, por eles mesmos: “*A gente está desorganizado, entendeu, que nem... [...] eu cheguei gritando com todo mundo, entendeu, a foi gritando assim [...] então eu acho que eu já cheguei errado no trabalho, acho que inicialmente, quem falar que eu não trabalho está mentido, só que é... Por exemplo, ali ainda tem muito o que organizar”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Este catador reconhecer que chegou com uma atitude errada ao trabalho, já é um processo de possível mudança.

Um mês após a experiência do coletivo gestor, o Administrador faz a seguinte avaliação: *“Melhorou... eu acho, eu tenho certeza que melhorou. Melhorou... não é 100%, não é? Mas houve uma mudança sim. E, até eu gostei dessa, dessa... coisa. Só que a demanda parece que... aumentou mais, de material, não sei. Aumentou...”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Aceitar que o novo estilo de gestão, esta coletiva, melhorou a organização do trabalho foi muito importante para o grupo. E a observação sobre o aumento de material vendido, apesar de não saberem explicar as fontes, sugerem que pode ser fruto da própria organização percebida pelos catadores, que, assim, estão levando material para a Sede em vez de venderem para os ferros-velhos vizinhos.

Mudar a gestão é também mudar os hábitos dos compradores, dos vizinhos, das pessoas que procuravam a ASCAMPA. E este é um trabalho que o coletivo gestor tem tentado fazer: *“Muitas vezes, tem gente que chega lá, ‘Cadê o chefe?’ Eu digo: ‘Aqui não tem chefe, aqui não é aldeia não’. [...] Muita gente, aí eu mostro: aqui uma Associação, qualquer um desses aqui resolve o problema. O problema é assim, assim: ‘Eu quero falar com o [Administrador]’. [...] Eu não gosto disso não”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Se perceberem como um coletivo, atuarem como um grupo é o desafio desta gestão.

Os próprios catadores precisam ir se adaptando a estas mudanças, pois embora fossem uma Associação, agiam como uma empresa, individualmente, catando e vendendo, sem se implicar com o coletivo. Assim, quando acontecia algum problema, o “chefe” resolveria, ou pelo menos era convocado a resolver. Os catadores começaram a exemplificar algumas situações vividas neste processo de mudança da gestão, demonstrando que o próprio prensador se empoderou neste novo papel do coletivo gestor: *“‘Eu quero é falar com o chefe!’ Não tem nenhum. Aí o [prensador] falou: ‘Eu também mando aqui também, eu também sou Associado eu também faço parte da diretoria’”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Observar este prensador se reconhecendo como parte da equipe foi muito importante neste momento, pois este catador tinha um comportamento diferenciado, pelo fato de exercer uma função importante, que exigia um conhecimento técnico diferenciado.

6.8 Responsabilidade e Riscos

A balança é um instrumento central para os catadores, pois é através dela que se faz o controle dos materiais coletados, e, conseqüentemente, do valor a ser pago a cada catador. Sendo assim, é responsabilidade dos gestores da Sede a manutenção dos equipamentos, o que vem apresentando discordâncias entre os catadores. *“Essa balança tem um problema. A*

balança, ela de vez em quando, da diferença de peso enorme. (...) “Comigo aconteceu duas vezes. Sempre assim, quando eu vejo que está desregulada eu falo” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Este tema é recorrente em outra sessão: *“Da balança é que ela sempre, ela trava, ela cai. (...) Na verdade, aquela balança ela é, realmente estranha, mas ela tanto erra pra baixo quanto pra cima”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Criticam esta falha do equipamento; os catadores não querem se beneficiar, eles querem o correto, e citam momentos em que a pesagem foi feita de maneira errada e, pela experiência do catador, ele percebeu o erro no equipamento mecânico. Em duas pesagens deu uma diferença de onze quilos, como eles citam: *“Olha a diferença. A diferença, não é? Oito com mais três, vai dar quanto? Onze quilos que ia ser... perdidos. Então, assim, é aquela coisa. Com outra pessoa, eu não sei por quê... se não estava ajustada...”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Embora sejam dois equipamentos de pesagem, um digital (a balança nova) e outro mecânico (a balança antiga), há uso diferenciado para eles, tema questionado pelos catadores: *“Porque que a gente vai levar o material, só pesa na velha e na hora de vender de lá pro outro, pra fora, só pesa na nova?”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Este uso diferenciado é justificado por alguns pelo fato de a pesagem ser feita na balança velha para pequenas quantidades e na hora da venda, em toneladas, esta não suporta o peso e, por isso, é a pesagem é feita na nova.

O problema de o pagamento não ser feito na hora, tal como é nos ferros-velhos próximos à ASCAMPA, como alguns catadores acham que deveria ser, é explicitado pelo Administrador como uma falta de entendimento dos catadores. Segundo ele, não há como pagar os catadores na hora porque não há dinheiro em caixa. Como o material é muito sazonal, devido à fragilidade nesta relação catador versus ASCAMPA, o Administrador não sabe quando terá material suficiente para configurar uma venda em grande quantidade: *“Isso. Tem que juntar, pra dar quantidade. Eles não entendem isso. Ninguém entende essa parte”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Assim, quando faz os pagamentos na hora, ele mesmo assume o risco de pagar um valor e vender com base em outro (mais baixo ou mais alto), sem falar na quantidade de dias com o material parado, correndo o risco de roubo, uma vez que a Sede não tinha muro à época desse relato e, portanto, não tinha segurança.

Ao assumir responsabilidades, o coletivo gestor assume também riscos. A escolha das tarefas realizadas dentro da Sede são feitas de acordo com a demanda, mas também com o perfil de cada catador. A princípio, nem eles sabem se irão continuar neste coletivo gestor, já que se propuseram a atuar nele durante um mês, como período de experiência, em maio de 2012: *“Porque se um dia eu tiver que faltar, eu tiver que faltar, fazer falta, ir embora, ir*

faltar para alguém, entendeu, qualquer um me substitui [refere-se a separar os pets]. Agora se eu entrar numa contabilidade, até colocar uma pessoa no meu lugar, vira um tumulto” (Transcrição da 10^a Sessão, 26 mai 2012).

Observa-se, assim, que a organização do trabalho dos catadores da ASCAMPA comporta toda a liberdade que o bojo de uma Associação comporta, mas os catadores apresentam dificuldades com este real e oscilam entre regras frágeis e imposições verticalizadas com a repetição de comportamentos do antigo Administrador.

A criação do coletivo gestor promoveu mudanças na organização do trabalho da ASCAMPA, percebeu-se cooperação, mas também competição, articulações, alianças e pactos. Identifica-se a transição do “trabalhar para” para o “trabalhar com” em processo, e acredita-se que é discutindo e deliberando, coletivamente, sobre as demandas da Associação que o prescrito possa ser construído por este coletivo, a partir do vivido no real.

A seguir, a continuação da Análise Clínica do Trabalho, no que tange à Etapa II, ainda sobre a Psicodinâmica do Trabalho, mas focada nos eixos da mobilização subjetiva, do sofrimento e das defesas.

CAPÍTULO 7. RESULTADOS DA ETAPA II
ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO:
EIXO II. MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA E EIXO III. DEFESAS

*“Se o trabalho pode gerar o pior,
como hoje, no mundo humano,
ele pode também gerar o melhor.
Isso depende de nós e
da nossa capacidade de pensar,
graças a uma renovação conceitual,
as relações entre subjetividade, trabalho e ação.”*
(Dejours, 2012b, p. 43)

Este Capítulo dá continuidade à Análise Psicodinâmica do Trabalho; porém, com foco nos Eixos II e III da mobilização subjetiva e das defesas, respectivamente. O Eixo II é composto por cinco temas: sofrimento criativo, inteligência prática, espaço de discussão, cooperação, e reconhecimento. Todos estão presentes no grupo de catadores, e serão apresentados a seguir. O Eixo III, composto pelo sofrimento patogênico, as defesas, e as patologias, foi reduzido somente às defesas individuais e coletivas, pois não se observou no grupo de catadores sofrimento patogênico ou patologias. Tais defesas serão apresentadas no final deste Capítulo.

7.1 Sofrimento Criativo

O trabalho feito pelos catadores de materiais recicláveis, embora perpassado por vivências de sofrimento, desvalorização, falta de reconhecimento, discriminação e exclusão do mundo do trabalho formal, é considerado por eles motivo de orgulho. Percebe-se identificação com a ocupação, eles gostam do que fazem: *“(...) reciclagem é muito bom, é um serviço que o pessoal não enxerga que é um serviço digno, mas é um serviço de aprendizagem, muito bom, e também dá lucro, o lucro é pouquinho, mas dá lucro”* (Transcrição da 4^a Sessão, 10 mar 2012).

Há concordância sobre os ganhos que a ocupação propicia como também sobre a liberdade de estar nas ruas, catando, encontrando os outros colegas, estreitando vínculos, onde tudo parece, aos olhos da sociedade, ser precário: *“Eu gosto do serviço, eu gosto demais de estar na rua catando, sabe uma coisa que eu acho assim pra mim que dá dinheiro e chama atenção. Ai converso com os amigos quando você esta na rua trabalhando, você*

encontra uma catadora, às vezes um catador. Aí você conversa aquele pouquinho, dá saudade” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Os catadores veem sua sobrevivência onde a maioria da população vê lixo, e gostam desse sentimento. Definem até um “período de experiência” a partir do qual não tem volta: *“Aí você sai assim, encontra a pessoa, você acha um material e aquilo chama atenção da gente, você gosta. Aí, esquece do problema pra atrás. (...) É muito bom! Apesar que é um serviço que o pessoal discrimina muito, mas quem começa a trabalhar, passou de três anos, ele não quer mais deixar”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Ocupar-se da catação de material reciclável pelas ruas da cidade é tarefa que não tem horário fixo ou local apropriado. Tudo tem possibilidade de ser vendido e, portanto, se transformar em fonte de renda para uma população que vive desta atividade: *“(...) o dia que a gente não vem preparado pra catar é o dia que você acha mais material, já ando preparada (...) se eu vou elegante ou se eu não estou elegante eu não estou nem aí se chama de lixeira que for, importante, eu estou catando honesto não estou matando, não estou roubando, não estou me prostituindo, não estou vendendo drogas, não estou fazendo nada de errado estou ganhando do meu suor. Os meus filhos gostando ou não gostando...”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Observa-se que os catadores compartilham esse sentimento dos filhos não gostarem de sua ocupação, mas eles afirmam não se importar, nem abandonam a atividade por essa razão. Mas os filhos dos catadores tendem a não atuar na catação de materiais recicláveis, o que torna esta uma atividade para pessoas acima de 40 anos na ASCAMPA.

Alguns catadores afirmam que, no início, também sentiam vergonha de sair nas ruas procurando e catando materiais pelas lixeiras da cidade, atitude que tende a se modificar quando o grupo se une na Associação: *“E tanto que eu tinha vergonha, não vou mentir, eu tinha vergonha [de catar junto com a esposa na época da criação da cidade de Palmas]. Mas através da mulher eu estou e quero ver isso [a ASCAMPA] subir. Agora a união é que não existe dentro dessa sociedade [Associação], não existe a união. Porque se existir, é a pessoa querer, ele vai pra frente. Vai ou não vai?”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Ao longo dos anos, esse sentimento de vergonha é substituído pela crença de que a união deles (catadores vinculados à ASCAMPA) poderá melhorar a vida de todos, e é este sentimento que tem mobilizado os catadores para as mudanças na Associação.

Iniciar na atividade de catação foi sinônimo de sobrevivência e oportunidade, devido à situação de extrema pobreza e exclusão em que viviam: *“E eu só tinha comida pra fazer pro almoço eu não tinha pra janta, tem criança pequena não pode ficar esperando pra dois ou*

três dias sem se alimentar, tem que se alimentar todo dia e aí eu comecei catar material, não tinha nem carrinho” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Esta forma de catação individual, como a maioria começou, deixou resquícios, mesmo com a formação da Associação há 7 anos. A rivalidade, a competição, o individualismo ainda são uma constante entre os catadores: *“Agora o que acontece, um catador e outro catador, vamos fazer de conta que eu estou nessa rua, mas quando eu dou de cara com o catador, aí eu já pego no carrinho e vou na frente dele pra catar mais do que ele, então existe isso também”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Esta competição entre os catadores, mesmo entre os que fazem parte da Associação, os enfraquece enquanto grupo e acaba por fortalecer a rivalidade de alguns catadores com famílias de outros catadores.

Nem todos os catadores sabem ler e escrever, mas alguns têm Ensino Médio completo, como é o caso desta catadora, que relata o real da vivência da exclusão do mundo do trabalho formal, onde estudar nem sempre é sinônimo de emprego: *“Fiquei trabalhando de doméstica, estudando, quando eu terminei o segundo grau e fui lá no [SINE] e [o atendente] viu que minha carteira não foi assinada (...) disse ‘Ah não, tem de ter experiência na carteira’ me deu um choque tão grande, que a gente já sofreu tanto, quando (...) chega lá o outro, o outro tá lá na mesa (...) não sabe conversar. A minha carteira não foi assinada (...)”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Percebe-se nas entrelinhas que, muitas vezes, não é o emprego formal o mais importante, mas sim, a forma como são tratados.

Este sentimento de que a sociedade os rechaça pela ocupação e pela exclusão que vivenciam é comum a muitos catadores: *“A gente já vive um trabalho muito sofrido e as pessoas não respeita, acha que não entende de nada. (...) Então, eu não concordo, não é porque nós somos catadores que nós temos toda hora está ouvindo essas palavras que não é para ouvir. Então é igual eu estava falando, tem que ter cooperação, está havendo um desentendimento, porque cada um (...) não entende o que é o coletivo”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Neste agir individualizante, os catadores buscam um coletivo, mas ainda existem muitas atitudes entre eles próprios que são repetições destas agressões da sociedade com os catadores. São agredidos e agredem, independente da função que ocupam na Associação.

Surge, assim, uma das fontes de sofrimento, as relações estressantes estabelecidas entre eles, mas, sobretudo, com o catador que ocupa a função de Administrador da Sede: *“Para ver e manejar aquelas palavras que ofende muita gente né? (...) a gente às vezes se estressa e também ofende ele [o Administrador], (...) é um atacando o outro”* (Transcrição da

7ª Sessão, 14 abr 2012). Observa-se que acabam por naturalizar este comportamento de se relacionar agredindo o outro, desconfiando do outro.

Eles reconhecem que o estresse do Administrador pode vir do excesso de trabalho na gestão da Associação: *“Porque ele [Administrador se] sobrecarrega demais. (...) Ninguém dá apoio quando ele precisa entendeu? Todo mundo fica botando corpo mole”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Conhecem a sobrecarga do Administrador, mas pontuam a falta de apoio, de cooperação, de coletividade que uma Associação deveria ter. Esboçam, inclusive, preocupação com a saúde do Administrador, por ele estar há muitos anos nesta função de liderança e sobrecarga. O próprio Administrador assume seu estresse: *“Eu sei que esses dias eu fiquei nervoso até com os colegas que trabalha comigo depois eu notei mesmo que eu estava agressivo”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Ao longo das sessões, foram nomeadas como fontes de estresse: a balança desregulada; a forma como os catadores chegam para pesar o material (agoniados); o calor do ambiente de trabalho, pois é um espaço aberto com pouca cobertura para protegê-los do sol (considerando-se as altas temperaturas da cidade o ano todo); a falta de transparência e de regras de trabalho claras; diferentes ritmos de trabalho e o acúmulo de tarefas para quem atua na Sede: *“Às vezes é muita coisa pra fazer e a gente não dá conta pra fazer, também provoca o estresse. Às vezes a gente tem uma coisa pra resolver, não dá pra resolver, já vai, começa em outro, a gente nunca termina o que a gente está fazendo primeiro, né? Sempre fica um pouquinho pra trás, aí começa a surgir o estresse dessa maneira”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

As diversas tarefas demandas dos catadores os deixam sobrecarregados e estressados, pois se não catam, não recebem. Mas como fazem tudo se só recebem quando catam? *“Tem muita demanda, tem muita movimentação, tem muita coisa é coisa aqui, é coisa acolá, e aquilo me deixa... é coisa demais, e aí, em compensação ainda tem um monte de tarefa para nós, e aí eu virei o bicho”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Observa-se também entre os catadores que atuam na Sede da ASCAMPA que é fonte de sofrimento verem tanto material em sua volta para a pesagem, enfardamento e venda. É como se o trabalho não terminasse nunca, afirmam, inclusive, que se terminar as montanhas de materiais em volta da Associação, o próprio “negócio” termina. Lidar com a gestão destas tarefas tem sido fonte de sofrimento, tanto quanto administrar o uso e conservação dos equipamentos, como se observa com a balança, um instrumento de trabalho central para os catadores, pois é através dela que os controles são feitos para posterior pagamento aos catadores. Este instrumento de trabalho é fonte de desconfiança entre os catadores: *“(...*

então se dá a diferença é onde também o catador fica estressado. Porque a gente vê que não tá certo. (...) Isso é uma coisa de catador. Catador nenhum confia em balança” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

A sobrecarga dos catadores, de modo geral, é visível. Por não terem uma renda fixa e dependerem única e exclusivamente do seu trabalho, acabam trabalhando durante o dia, a noite, finais de semana, feriados etc. Horas de lazer e descanso é algo que parece muito distante do dia a dia dos catadores. O mesmo se repete com o Administrador, não há regalias quanto a horários, mesmo sendo ele que administra a Sede. Os catadores pontuam a falta de lazer do Administrador como sendo, possivelmente, um dos motivos do estresse dele: *“Desde que eu estou aqui, a única vez que ele pegou uma folga foi uma vez que nós fomos pescar, tudo junto”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Outra forma de sofrimento vivenciada pelos catadores é no que tange à necessidade de conhecimentos técnicos. Sobre a contabilidade, por exemplo, citam: *“Quem antigamente que ajudava a gente era o [cita o nome da pessoa, mas ele] foi fazer a faculdade, largou nós. Depois teve o menino da UFT, para ajudar e só atrapalhou. Desconsertou a gente”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Encontram-se numa situação de abandono, nas mãos de pessoas que também os deixam para atuar em outros espaços em que tenham melhores remunerações, pois não sendo catadores, têm laços precários com a ASCAMPA, e não recebem remuneração nenhuma pela Associação. Outra questão observada é a mudança na gestão dos controles contábeis. Este aluno da UFT a que ele se refere, tentou ensiná-los a se organizar com planilhas, contendo os nomes dos produtos e espaço para colocar o nome do catador e o peso. Porém, esta prática não foi aceita pelo Administrador, que achou muito difícil. Observa-se, assim, que o trabalho do estudante foi aplicado num momento em que a equipe não estava aberta para mudanças. Talvez isto possa ser retomado num momento posterior, de acordo com o movimento do coletivo gestor.

Os catadores reclamam da sobrecarga de trabalho até a última sessão, mas nesta, fazem a seguinte avaliação: *“Que a gente... sempre nunca termina uma coisa, sempre a gente está fazendo uma coisa, fica um pedacinho pra trás. Chegou outra carga, bota por cima de novo. E reciclagem é assim mesmo. Eu ainda não vi uma reciclagem pra ser limpa. Se ela estiver limpa, ela está quebrada. Não é não?”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Analisa-se que agora os catadores estão conseguindo visualizar que o trabalho aumentou porque a quantidade de material também aumentou, mas o número de pessoas atuando na Sede também aumentou e ainda não é suficiente; talvez nunca seja. Lidar com este inacabado é que também tem gerado sofrimento para os catadores.

Outra fonte de sofrimento é o fato de os catadores serem rotulados como moradores de rua, usuários de drogas ou alcoolistas. No caso dos catadores da ASCAMPA, há relatos de um usuário de crack e alguns que fazem uso de álcool esporadicamente. *“Eu também já fui um viciado, na (...) eu sei o que é o vício. A gente sabe o que é o vício, o vício ele domina a gente. Pra dominar ele é meio duro, tem que tem muito... adocece, a gente fica postado e tudo pra combater o vício. E não venha não que a pessoa que é viciado não adocece depois que larga, porque adocece. Fica doente. Dá febre, dá tudo, dá tremelique...”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). O uso destas substâncias pode estar muito atrelado às frágeis relações que eles estabelecem. A grande maioria não têm familiares por perto, vivem sozinhos, sem filhos, sem esposa ou marido e sem amizades, como é o caso deste usuário de *crack* e de dois usuários de álcool. Eles reconhecem que *“o apelido de catador é pé inchado”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012), mas ao mesmo tempo, buscam se ajudar na superação destes vícios. A Igreja e a ajuda mútua são elementos citados pelos catadores como forma de vencer os vícios.

Observou-se, ao longo das sessões, a grande força dos catadores; não há reclamações de adoecimento, apesar do sofrimento. Somente encontrou-se uma passagem sobre “dor” e ainda no contexto de cooperação: *“O [prensador] hoje, estava se queixando que estava com dor na coluna. Ele foi pegar um fardo só. Eu disse: ‘Não pegue’. Me chama ou chama o [jovem auxiliar]. Porque é uma forcinha que se faz já dá para suspender ele”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Ao contrário do que se esperava, o sofrimento dos catadores da ASCAMPA não está na condição pobre e sofrida de suas vidas, ou em doenças advindas desta situação de precariedade. Está sim muito atrelado às relações entre si próprios, como já citado, e com os atravessadores – pessoas que também trabalham com a compra e venda de materiais recicláveis, porém, de modo individual e perverso, num sistema de empresa, chamado de ferro-velho ou sucata: *“(...) tem uma maioria de catador que ele cata e ele não bota em prática aquilo que é real no trabalho dele (...), porque o catador que entrega para o atravessador, ele vai ser sempre um catador de lixo, porque ele [o dono do sucata] só quer só o suor, já a associação, a cooperativa não quer só o [suor do] catador, ela ajuda o catador, o catador chega ‘o rapaz, eu estou assim, assim, eu estou apertado’ vamos estudar uma maneira pra ajudar, a gente vai estudar a solução praquele catador, tá ou não tá faltando um gás aí, porque tá muito apertado aqui, mas vamos ver se consegue comprar esse gás, bota pra que seja fiado aí pra depois pagar e tal, a associação tem mais aquele poder, a*

cooperativa tem mais aquele poder pra ajudar o cara” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Avalia-se que alguns catadores da ASCAMPA reconhecem a perversidade dos donos de sucatoões, que pagam menor valor pelos produtos advindos do seu trabalho, ou seja, menos do que valem, sem valorizá-los, sem reconhecê-los. Porém, em várias situações, esta mesma visão de perversidade, de servidão é vivida dentro da Associação. Ela mesma repete a forma de gestão dos ferros-velhos, dando continuidade ao sofrimento dos catadores. Outra questão observada na fala acima é a visão distorcida de associação, com um viés assistencialista e de dependência e não de inclusão social. Mas pontua-se a esperança no viés da cooperação e da solidariedade, o que pode ser um caminho diante de tanto sofrimento.

Evidencia-se a percepção dos catadores de que *“O atravessador atrapalha muito o catador”* (...) [a Associação] *não vai pra frente e nós estamos nessa luta com pouca gente, mas nós estamos de cabeça erguida, nós sabe o que faz, nós sabe o que é educação ambiental e eles [os atravessadores] não sabem, eles catam por catar, eles quer a troca do dinheiro por um vício e eles não catam muito”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Há críticas ao catador individual que vende para o atravessador, que não reconhece o poder da Associação, do coletivo e acaba fortalecendo o atravessador, que, por sua vez, só visualiza a compra e a venda, um comércio sem nenhum princípio de solidariedade e coletividade.

Os catadores fazem relatos de vendas em grande quantidade para compradores externos pelas quais não receberam o pagamento, ou seja, foram literalmente roubados. Isto faz com a que a desconfiança entre os próprios catadores aumente, fragilizando as relações, mas potencializando uma possibilidade de mudança: *“A gente tem penado, tem sofrido. A gente tem aprendido, ainda vai aprender mais”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A oportunidade de discussão criada via Clínica Psicodinâmica do Trabalho abriu o espaço para as pessoas serem ouvidas e também falarem, por mais difícil que isso pudesse ser: *“Quanto a gente está assim, com uma angústia, aquela coisa presa, saiu para fora, que todo mundo falou o que sentiu. (...) A gente desabafou, a gente tirou aquilo que a gente queria conversar e não tinha a oportunidade de parar para conversar a um a um. Se reuni aquele pouco, a gente falou, daquilo que está acontecendo, daquilo que quer que aconteça para frente”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

As falas acabam por relatar aquilo que estavam percebendo, mas não tinham ainda falado. Persiste o medo de magoar os colegas ao falar dos incômodos com a ASCAMPA, sobretudo no que tange à gestão da Sede: *“(…) eu não quero ofender ninguém. Eu quero ser realista. Eu não quero mentir e também não quero ser prejudicada. Realmente, se eu*

prejudiquei alguém, peço até desculpas. Mas, por quê? Estou me achando prejudicada...” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

O medo pontuado na 7ª Sessão é confrontado no memorial da Sessão seguinte: *“Mas também dizem, vocês mesmos dizem, que é preciso ter atitude, ter coragem pra vencer esse medo. Atitude e coragem pra vencer esse medo, o que já surgiu na sessão, com essas falas todas aí, sobre o que está errado e que precisa ser mudado. E agora? O que vamos fazer diante disso?”*. Os catadores, inicialmente, repetem atônitos a palavra medo: *“Medo, medo...”*, mas afirmam ser necessário *“Acabar o medo. (...) Mas, nós pode mudar, nós pode”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

7.2 Inteligência Prática

Desde a primeira sessão, os catadores citam alternativas para os problemas levantados, porém, há pouca iniciativa neste momento inicial. Muitas ideias surgem, mas poucas são colocadas em prática. *“Outros catadores dão a dica de fazer uma placa avisando a queda dos preços, assim fica visível na associação e todos podem ver (esta ideia foi da presidente e surgiu durante a sessão)”* (Diário de Campo da 1ª Sessão, 04 fev 2012).

Acabam percebendo que não basta somente ter as ideias, é necessário também repensar a Associação que têm agora e a que querem ter: *“Então são 30 e poucos [associados] e eu acho que conheço seis, acho que eu conheço seis catadores, num estou falando de (...) coordenadora, presidente e tesoureiro, eu conheço seis catadores mais ou menos entendeu? Como eu posso participar de uma coisa, que eu acho, com todo respeito a vocês, que eu estou achando que não existe? Existir, existe, mas essas pessoas que se dizem da Associação, que como tem pessoas que fazem isso mesmo, ninguém vende latinha na Associação, ninguém... estou mentindo? Não estou mentindo, então não é associação ainda não, é? O dia que eu ver aqui o pessoal, nós vamos levantar a Associação, porque se tiver o grupo, levanta, se tivesse o grupo não precisava pedir nada para os outros não, o galpão estava formado, porque são 30 e poucos, pega R\$100,00 todo mês de 30, já dá pra comprar as telhas para o galpãozinho, pega R\$100,00 de mais 30 todo mês, já dá pra comprar o tijolo...”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Este catador critica a falta de união dos catadores, alguns, mesmo sendo sócios, não se conhecem. Este fato foi observado na Reunião Convite, quando dois catadores presentes se apresentaram aos demais, não eram conhecidos no próprio grupo, mesmo fazendo integrando-o formalmente. Esta desunião acaba por provocar a divisão: vendem alguns

produtos para os atravessadores e outros para a ASCAMPA. Ao expor tal situação, o catador chama as pessoas para se unirem, se reunirem, discutirem o que é necessário para a Associação melhorar.

As demandas por reuniões para organizarem os processos de trabalho na Associação começam a acontecer: “(...) então tem que fazer uma reunião com os catadores de como que a gente vai fazer né? Que hora a gente pode deixar o material? Porque toda hora ele [Administrador] está ocupado” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Pontuam, assim, a dificuldade de participação do Administrador da Sede bem como a própria Sede da Associação, que não é bem vista como um local para as reuniões acontecerem: “Para ter reunião no meu ponto de vista, tem que [sair] (...) ali dentro não tem como” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Ao discutirem, começam a sentir mais necessidade de espaço e tempo específico para se reunirem e tratarem das suas demandas, tais como: forma de tratamento dispensado ao catador para a pesagem, definição de regras para a pesagem, dentre outros. “(...) No meu pensamento, que eu acredito que é de todos, para ver se a gente organiza no nosso lugarzinho lá, mesmo final de semana. Marcar uma hora, uma hora e meia para a gente sentar, se reunir num lugarzinho fechado, só nós, para poder conversar, porque ali não dá, no galpão não tem como a gente conversar. Não tem como... que nós já tentamos sentar. Mas, ele [Administrador] não tem tempo para a gente. Porque também o pessoal chega, direto, perguntando por ele” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Percebem a forma de trabalho do Administrador, o qual não privilegia tempo e espaço para reuniões, mas pontuam a necessidade de se reunirem para discutir e a necessidade de criar um espaço para tal. Há que haver disposição pessoal, pois precisam que os catadores participem, mas é necessário, também, organização do espaço físico na Sede. Acredita-se que um agravante para as reuniões não acontecerem, porque chegam muitas pessoas demandando pelo Administrador, pode ser o fato de a Sede da ASCAMPA ser um local aberto.

Como resultado dessas discussões, após a sessão, começam a se reunir na Sede da Obra Kolping, local escolhido por eles para as sessões de Clínica Psicodinâmica do Trabalho acontecerem. Este movimento implica muitas deliberações no coletivo, algumas delas ainda em construção. O que se percebe é que a prática da ação é muito importante para o grupo. Fazer, experimentar, entender e, então, fazer as mudanças necessárias.

Os catadores reclamam muito do estresse no relacionamento interpessoal e iniciam as discussões sobre possibilidades de vencerem este mal: “O psicológico é o remédio, digamos, o, o, o [Administrador], que é o diretor de lá, da Associação. Ele escolheu ele, pra ser o

anotante de tudo quanto consiga lá na, na, na, na Associação. (...) Aí, [o Administrador] tem que fazer uma reunião, entre si... entre si. O quê que é entre si? Ele, os catadores, junto com os diretores que dirige a Associação. Então a explicação, é ele ficar caladinho, dando explicação pra eles” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Observa-se que ao sugerir o espaço de discussão para os problemas de estresse entre os catadores, há também uma expectativa quanto ao Administrador da Sede resolver tudo, há uma delegação de poder a este catador devido ao lugar que ele ocupa há mais de 5 anos. Este dito catador, em sua própria sugestão já se exime do processo, desconhecendo, talvez, o sentido de uma associação e de ser associado.

Questões do dia a dia na Associação começam a ser discutidas, como neste caso da pesagem do papelão molhado: *“Quando eu vejo que o papel está muito molhado, eu mesmo desconto. Eu costumo descontar. Às vezes dá 60Kg [eu peço para] descontar 10kg. Porque sempre que está molhado ele [o Administrador] desconta”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Observa-se que ao atuarem com base na prática buscam honestidade, mas não aplicam nenhum critério técnico. Agem pelo olhar do Administrador, pela prática dele. Pontua-se, assim, que ações individuais, como esta citada acima, não podem ser uma constante, pois isso prejudica todo o sentido da Associação que desejam (re)construir.

Diante da constante queixa acerca do equipamento de pesagem, os próprios catadores sugerem a compra de uma balança nova, mas explicitam *“O problema da balança é duas coisas: primeiro a balança nunca fica no mesmo lugar. A balança não pode ficar se mexendo, eu já falei. Segundo é o tal do catador folgado que já chega lá e já [coloca o material de qualquer jeito]. Eu já falei tem que fazer uma base pra balança”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Observa-se que a possibilidade da balança ser corrigida é fácil, mas é necessário que os catadores sejam instruídos sobre como colocar o material em cima dela assim como é necessário construir uma base para ela não ficar sendo deslocada. Os próprios catadores têm a solução!

Além da desconfiança com a balança, a pesagem do material é fonte também de estresse tanto para quem chega com o material como para quem pesa e faz as anotações. Uma sugestão é apresentada, mas nenhum catador se propõe a implantá-la, talvez por ser uma atividade de grande responsabilidade, uma vez que centraliza todo o controle financeiro da Associação e dos catadores: *“(...) e se a gente tivesse uma pessoa que quando a gente fosse chegando, já fosse já pesando o material da gente, que a gente quer sair, ir embora”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Esta questão dos controles financeiros foi sendo

discutida ao longo das sessões, algumas deliberações foram sendo implementadas, mas até o final da Clínica ainda não haviam encontrado uma alternativa.

O horário da pesagem é fonte de discussão. Os catadores não sabem que é necessário ter horário para pesar o seu material, uma vez que o Administrador nunca impôs este horário, mas reclama dos catadores que chegam no final da tarde. Surge, então, a seguinte ideia: *“Não é cinco horas, encerrou ali, bota uma placa bem grande ‘fulano quatro e meia’ quem não pesou, pesa amanhã, vem no horário, até o horário de quatro horas é horário livre para todo mundo vir pesar. Acho que essa é uma ideia”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Mas parece que encontrar soluções com dignidade é a especialidade desta população tão sofrida. Uma catadora relata que faz um bazar na casa dela nos finais de semana para vender os objetos que encontra nas ruas, catando, e, dessa forma, consegue aumentar sua pouca renda: *“Tem um bazar no sábado e domingo lá em casa, lá vende as coisas (...) garrafa térmica, sandália, roupa, tudo. E aí o pessoal não para mais de me procurar em casa. E digo olha a minha loja aí!”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Muitas discussões surgiram sobre a forma de pagamento; os problemas de “não pagamento”, na verdade, a demora e o pouco valor recebido – não pelo baixo valor do material, mas pela dificuldade de gestão da ASCAMPA. Mas também surgiram ideias: *“Isso é opinião, tá? Em vez de vocês ficar recebendo por mês, o que vocês faz aí, entendeu? Mas aí, você tem que organizar, recomeçar a Associação. Em vez de vender por mês, os catadores que vão lá, independente de ser e tal, tá. É... vamos supor, [cita o nome de uma catadora] vai lá, vende o material dela. Já recebe na hora. A porcentagem, em relação a porcentagem que ela falou, fica no caixa. No caixa, separado. Quando esse caixa aumentar um pouco, que dá pra ser um... como é que fala, um dinheiro sobrando, aí sim vocês começam a receber por mês. Daí, vocês não vão depender da venda do material, pra poder receber. Então, primeiro tem que fazer o caixa, pra depois pensar em fazer um mensal, tá? E cada material vendido, deixa um tanto no caixa. Ah, foi só, pegou R\$ 100,00. Então, vamos supor, mas ouve com atenção, R\$ 10,00 é pra Associação, põe lá, a mesma. Todo dia levando material, acabou. Quando der dois meses, vai ter um caixa. Aí pode pensar em fazer por mês, tá. Que aí, vai ter um caixa pra cobrir todos os catadores. Aí não vai ter essa confusão”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A partir desta, surgem outras ideias, como a de vender o material todo junto e não separadamente: só papel, só ferro, ou só alumínio. Porém, não são oferecidas formas de se negociar estas vendas “misturadas”, nem tampouco sugestões de parceria para a venda em conjunto com a Cooperativa. Se isso acontecesse talvez pudessem conseguir um preço

melhor ou, pelo menos, encher um caminhão em menos dias, e, dessa maneira, receber o valor antes de dois meses, como tem acontecido para a maioria dos catadores.

Com o espaço de discussão aberto, os catadores avançaram e fizeram uma reunião na sede da ASCAMPA (antes vista como impossível) e relatam: *“Então eu creio que foi um motivo assim, muito bom e que nós também tivemos esse momento para nós conversar. Cada um falou o que sentia e foi onde eu falei: ‘nessa reuniãozinha que a gente tem que falar o que está preso aqui dentro da gente, porque a gente se sente mal’. Quando você ofende e você as vezes volta a pensar, você se sente mal. Se você é ofendido, também, naquele momento também você ofende o outro sem querer, porque ninguém é 100%. O ser humano é ser humano”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Como havia um vácuo muito grande de reuniões e de muitas questões que haviam sido levantadas nas sessões, os catadores acabaram não vencendo a própria pauta estabelecida, mas puderam falar de alguns incômodos e pensar estratégias para avançar – sobretudo falar dos seus sentimentos sem medo: *“Nessas reuniões, nesses encontros que a gente tem que falar o que a gente está sentindo”*. *Se a gente é bem recebido, se a gente é maltratado, se a gente maltrata também e a aonde a gente vai procurar melhorar a situação”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

A ajuda mútua entre os catadores é citada com uma visão ampliada de como ajudar o próximo. Percebe-se que os catadores começam a construir laços de confiança: *“Então assim, é uma ajuda, porque a gente não ajuda os outros não é só por dinheiro, não é só pela cesta [básica], é com a informação, é com a palavra amiga, é com o abraço amigo, que a gente ajuda o outro. Porque eu tenho encontrado muito ajuda através disso. Através do conhecimento que a pessoa quer me ajudar. Eu me sinto aliviada, eu me sinto confortável”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

As discussões não terminam com o final da sessão, e ideias vão surgindo para a resolução das questões apontadas, tais como esta: *“Então eu acho que segunda feira a gente começa a conversar, eu vou ver se eu estudo algum jeito de auxiliar na parte da planilha, (...), não adianta nem querer falar pra mim que não vai pra [reunião] que é bobeira, hoje...”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Observa-se uma grande mudança neste grupo de catadores. Antes, tinham as ideias, mas esperavam pelos outros, agora estão se propondo a pensar tecnologias sociais para melhorar seu trabalho dentro da Associação. Isto é a mobilização subjetiva acontecendo.

No exercício das atividades diárias, o coletivo gestor começa a perceber que é muito trabalho para pouca gente. E assim, surgem novas ideias: *“Não é que abracei o mundo, não. É que tem fuçar em tudo pra saber como desenrolar as coisas, como pode se melhorar pra*

desenrolar. Acontece o seguinte: ali, hoje, está faltando uma, duas pessoas. Entendeu? Duas pessoas chaves. Por quê? É... Falta um ajudante de preneiro. (...) e um administrando geral, que é a organização das pets, organização de (...) aquele corredor, entendeu? Organizar, que quando... for prensar, já está separado” (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Observa-se que estão ainda entendendo o processo de trabalho na gestão da Associação.

E surgem outras necessidades, antes não percebidas: *“Eu já cheguei a essa conclusão, não adianta, sabe? Precisa de uma pessoa só pra ficar do lado do [prensador], ali na prensa. Que ele também ensina essa pessoa a ser preneiro”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Até este momento, o trabalho na prensa era exclusivo deste preneiro (também catador nos finais de semana), inclusive teve épocas em que ele recebia um valor mensal fixo para executar este serviço. Este catador detinha o saber nesta função, mas nunca se prontificou a ensinar aos demais para que se alternassem na prensa. Com esta demanda do coletivo gestor, observa-se mais uma mudança a ser enfrentada, entre o modo como a ASCAMPA era administrada e o modo como é agora.

Na última sessão, os catadores fazem sugestões de melhorias para o coletivo gestor, tais como: *“Recrutar novas pessoas. É... como é que chama? Capacitar.(...) tem muitos que querem entrar, mas ainda não sabe”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Outro ponto trazido à tona é que ainda não fizeram o levantamento para organizar os pagamentos dos catadores que atuam na Sede. Citam um exemplo de uma catadora que atua em outro espaço e que pediu para trabalhar na ASCAMPA (trabalhar e não se associar): *“Ela quer seiscentos. A dona de lá. Ela disse: ‘Eu ganho seiscentos reais, pra mim é muito ruim, eu separo pet, eu faço a parte geral da cozinha, limpo tudo, banheiro, tudo. Depois é que eu vou fazer, completar as minha diárias separando’. Ai, eu falei pra ela: o nosso trabalho é quase... é desse mesmo jeito. Só é diferença, que nós não tem salário. Nosso salário, é nós que faz. ‘Como?’ A produção que a gente faz, nós ainda estamos ainda (...) fazendo um estudo, fazendo uma análise ainda pra ver como é que a gente vai ficar, quem vai tocar, (...) quanto vai ficar pra um, pra outro”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Ressaltam que se definirem um salário para esta pessoa, ficam sem o deles, pois ainda não têm o controle financeiro da Associação. Visualizar novas possibilidades é o desafio do grupo.

Na discussão sobre esta forma de contratação de mais pessoas, a partir do exemplo dado acima, surge a seguinte manifestação: *“Eu li num artigo do Estatuto, que mostra o que é ser associado, o que você tem que fazer, qual é o seu dever. (...) Então para mim colocar uma pessoa aqui, não tem que colocar aqui ela como funcionário, não, ela é associado. Então ela tem que entrar nos moldes da Associação”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun

2012). É importante observar que para legitimar a Associação, resgata-se o documento, o prescrito, o Estatuto – desconhecido de muitos, mas que parece está sendo retomado pelo coletivo gestor. Fato observado como importante para resgatar o objetivo da Associação e as relações de trabalho que nela se estabelecem, em que o foco é no coletivo e não no indivíduo, no lucro pessoal, tal como vivido nas demais organizações capitalistas. Esta transição ainda é uma construção para os catadores reconhecerem a ASCAMPA como uma organização de produção associada, coletivista e não um ferro-velho, uma empresa.

7.3 Espaço de Discussão

As falas iniciais dos catadores remetem a serem poucos e desunidos. Através das discussões, começam a perceber que: *“O grupo é pouco, mas aquele que está com a gente é porque, está se interessando em alguma coisa. (...) seis [catadores] que nós viemos hoje e nós vamos aproveitar esse espaço. Conversar, ver o que tem de bom para nós aí. E aprender mais. Pode passar para outro (...)”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Os catadores assumem que têm dificuldades: *“Eu sou ruim pra falar assim em público. (...) quando entrei na reciclagem eu não sabia de nada. Quando eu ouvi falar na Associação, eu não sabia nem por onde começar. Cooperativa, do mesmo jeito, eu não sabia. E vim caminhando de lá pra cá, devagarzinho, participando da reunião, não participei de todas porque não dá mesmo”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

A participar nas atividades inerentes à Associação, tais como reuniões e até a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, é bem aceita entre os catadores, que buscam valorizar estes espaços: *“(...) aqui é tipo uma reunião, a gente junta um grupo. É importante a gente trocar uma ideia. A gente discutir o que ta faltando, o que precisa, o que a gente deve fazer no nosso trabalho”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Percebe-se que, a partir desta sessão, o objetivo da Clínica fica mais claro: qual seja, falar sobre o sofrimento deles no trabalho, porém, que não são as clínicas-pesquisadoras que irão fazer isso por eles: *“Mas você já está fazendo, dando uma oportunidade da gente expressar o que a gente está sentindo, já é um grande passo. (...) A gente chegou a um acordo de desabafar dizer o que é que sente. Tá vendo o que está faltando, tá vendo que por causa disso ou daquilo outro, não está dando certo. (...) Para a gente se orientar para a gente se organizar. Abrir a mente, como é que a gente vai fazer, como é que a gente vai chegar a onde a gente quer”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Percebe-se que a demanda vai sendo esclarecida e que eles começam a perceber a importância do coletivo e da ação coletiva na Associação.

Em alguns momentos, valorizam a presença dos demais catadores e o espaço de discussão como um momento para desestressar: *“Porque é bom, é gostoso! A gente estressa, eu vejo todo mundo reclamando no serviço, então nesse momento que você está aqui, você está descansando e está aprendendo mais também, vendo os amigos e os colegas”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012), assim como demandam por mais discussões coletivas entre os catadores: *“Eu sempre tenho este sonho da gente esta junto e conseguir um galpão para gente trabalhar todo mundo junto lá. Tirar pelos menos um final de semana para a gente se reunir dentro do nosso galpão para a gente conversar, vê o que está certo e o que não está”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Também discutem a necessidade de participação dos demais catadores na Associação, para que o debate seja ampliado e o poder não fique nas mãos de apenas alguns: *“(...) a gente tem que se unir mais pra debater nosso trabalho junto, pra coisa funcionar direto. (...) [a gente] Chama pra vim na reunião, não querem. Estão esperando o que? Ficar prontinho pra (...). Chamo pro encontro não vou, não posso ir como vai aprender se ele não vai”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

A falta de regras para a pesagem gera muitas discussões. Após sugestões de imposição de horários para fechar a Sede da Associação, ocorre uma discussão de cunho pessoal, individual: *“Dona de casa, que é mãe, que é pai, que tem filho, que aí depende muito. Não pode escolher o dia e nem a hora, porque se escolher o dia e a hora, acontece alguma coisa que você tem que resolver e parar? Aí a gente fica parado, né?”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Como estão em processo de discussão das regras de trabalho, surgem argumentos pessoais, como este trazido acima, mas há também preocupação com o processo de trabalho na Sede: *“(...) o peso está lá, não custa nada para quem está pesando, “deu tanto” estão anotando ali, para falar para a gente. Mas não, as coisas lá é totalmente escondido. (...) eu tenho direito saber, o peso, o preço, quanto que passou, eu tenho certeza de que eu tenho direito. Isso não acontece. E quando [o comprador] está pesando sempre eu fico lá, mas eu vejo como é que é”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Esta situação de insatisfação com a forma como a ASCAMPA é gerenciada é comum a todos, que começam a pedir transparência no processo de compra e venda: *“Não custava nada, olha deu tanto, tanto, tanto em peso, tanto em dinheiro, (...) tal dia, tal dia. Então assim, tem muita coisa que precisa melhorar, muita coisa”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Pontuam também a esperança de conseguir mudar a organização do trabalho coletivamente: *“A minha vontade é, de um dia todo mundo melhorar, todo mundo participar*

das coisas como é que pode ser. A gente encontrar uma solução, por onde a gente começa para melhorar a situação lá” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A 7ª Sessão foi a primeira realizada sem a presença do Administrador. Ele chegou no início, mas somente para justificar sua ausência, devido a um possível carregamento de caminhão, ou seja, uma venda de materiais recicláveis. Porém, é nesta ausência que os catadores ampliam suas discussões sobre as insatisfações com a Administração: *“A pessoa chegar que ele fica reclamando, porque se não tem um atraso reclama, se tem um atraso reclama, nós não vive sem as outras pessoas não”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Lembram-se da importância de o Administrador escutar o que estão falando, reclamando: *“Ele tem que chegar na hora desse ponto e estar aqui também. [outro catador responde] Também ele não ia adivinhar que ia chegar hoje, que ia ser a hora dele ser ouvido outra vez. [outro catador comenta] É isso também, mas ele vai ter que ter uma hora para ele está aqui, que é para ele ouvir”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A definição de associação e de associado vai ocupando espaço nas discussões. Tecem críticas sobre a falta de participação, de envolvimento, de coletivo e, sobretudo, quanto a participação do associado ser somente no papel: *“O pessoal tem que por na cabeça que a Associação é todo mundo presente, mas está todo mundo ausente. Então como é que você pode cobrar uma coisa a uma pessoa, se você não está lá presente? Todos têm que estar junto. Chama-se associação, o nome está bem claro, associado, ó, é grudado [mostra com as mãos, colocando uma junto da outra] é a mesma coisa, um dia que quiser cooperativa, é cooperando um com outro, estar cooperativa, o nome diz tudo. Mas a... a Associação não funciona porque vocês não são associados. Vocês só são associados no escrito, na assinatura. Eu não sou associado, acho que pelo que eu [vejo], eu estou mais presente que vocês, porque, lógico, eu moro lá então eu me torno mais associado que vocês, porque eu estou presente”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

As condições precárias em que vivem, devido aos poucos ganhos, é citada pelos catadores. *“Eu e [cita o nome de outra catadora], nem todo mês nós tira duzentos reais. E daquela dinheiro a gente tem que fazer milagre. Daquele dinheiro, se eu disser para vocês, eu não tenho vergonha dizer, mas depois que estou lá dentro do galpão, participando dessas reuniões, que eu sempre participei mesmo (...) Mas se eu disser para você, com licença da palavra, se eu já comprei, uma calcinha para mim, com o dinheiro de eu pegar lata, eu estou mentindo. Você acredita nisso? Eu estou mentindo. Eu agradeço a Deus e o pessoal que me ajuda. Em roupa, calçado, (...) na rua”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Neste contexto da 7ª Sessão, começam a surgir as primeiras ideias para as deliberações, mas ainda com certo cuidado sobre o trabalho das mulheres num lugar onde só atuam homens. Permeia o pensamento de alguns catadores que a Sede não é lugar para as mulheres, embora elas já tenham demonstrado que a ocupação da catação é a mesma para homens ou mulheres: *“Mas indo pra frente, nós vamos juntar homens e mulheres, que vai ajudar a organizar. Não é assim, a [cita o nome de uma catadora] e o [cita o nome de outro catador] ficar lá, a [Presidente], [cita nome de outra catadora] ficar lá sozinha. Nós vamos depois tentar organizar gente, nós não pode estar pensando desse jeito não: essas mulher não vão [dar conta]”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Nas discussões sobre o que não está certo na ASCAMPA, citam a taxa de manutenção da Associação. Ficou acordado num passado distante que cada catador deixaria uma porcentagem do valor a ser recebido, para custear as despesas operacionais da Sede; porém, atualmente isso parece não acontecer: *“Eu acho que a pior coisa que aconteceu da nossa Associação, foi o negócio de não pagar porcentagem. (...) já pegando na mania de chegar e pagar o material na hora [forma de agir dos atravessadores], hoje o pessoal, ninguém quer participar, que deixar a porcentagem lá dentro”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Isso evidencia que se o recurso não vem de forma legal, via desconto de porcentagem por material entregue na Associação para venda, ele está vindo de outro lugar. Os catadores relatam o que sabem, mas não entendem, portanto questionam: *“Então, assim, se vende por R\$ 0,20 [para o pessoa que vai transportar para outro estado em grande quantidade], aquele que vai receber na hora, paga R\$ 0,05, o máximo dez. Então, dez estão lá dentro, ficou R\$ 0,10 lá dentro. Então, pra onde é que está indo esse dinheiro? Quê que está acontecendo? Alguma coisa está acontecendo? E quem está dentro da Base é principal saber pra onde vai, o quê que está acontecendo, o quê que está fazendo com aquele dinheiro”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Relatam que há uma forma de funcionamento semelhante à do ferro-velho ou de atravessadores locais, que recebem o material, pagam no dia, porém por um valor bem inferior ao que vai ser vendido. Há uma exploração do catador dentro da própria Associação, pois a venda em grande quantidade é feita num valor bem acima do que é pago àquele que fornece o material, ou seja, o catador propriamente dito. Há também uma alienação do catador que não quer pagar a porcentagem da ASCAMPA e acaba não recebendo pelo valor real do produto que recolheu. Acredita-se que a falta de escolarização dos catadores assim como a cultura do trabalho de submissão com os proprietários de ferro-velho os faz achar que esta ação é normal. Mas quando um catador fala deste problema, outros acabam concordando

com a falta de transparência entre o valor recebido pelo comprador e o valor pago ao catador: *“Porque se é Associação, se é tudo centavo, se o material, ele [o Administrador] paga dez e fica dez lá. Então, esse dez tem um caminho pra ele ir, entendeu? Então dez, aquele dez que ficar na Associação, ele [o Administrador] tem, tinha a obrigação de saber qual é o motivo que aquele dinheiro não está aparecendo. Eu penso assim, não é”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Estas falas reverberam entre os outros, que antes calados, agora começam a se manifestar sobre o que não entendem, mas que percebem como errado: *“Eu nem sei desse lance de porcentagem, eu ouço falar, entendeu? Eu acho que sempre tem coisa, tem tudo isso aqui, que o meu está mais barato, entendeu? Eu vejo, entendeu? Aí eu fico quieto, eu não sei como é que funciona esse negócio de porcentagem”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Enquanto este catador afirma não poder “nem cogitar” falar deste assunto, embora perceba que não está certo, outro catador rebate, explicitando a sua situação: *“Posso cogitar sim, aí ela falou de saber de preço, eu sei que está desorganizado, é... por exemplo, a minha latinha eu vendo pra ele [Administrador da Sede da ASCAMPA] a R\$ 1,70. Aí ele vende pro [comprador/atravessador] a R\$1,90. Eu tenho proposta na minha latinha até 2,80. Quer dizer, não a latinha pura, porque tem alumínio puro, alumínio não sei do que, alumínio...”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Após a formação do coletivo gestor, os catadores começam a prestar mais atenção nos valores praticados e na forma da gestão, e criticam: *“Eu vou falar aqui. Ó, [o Administrador] vende o ferro a R\$0,25 [o quilo], ele passa às vezes pra nós a R\$0,18 ou a R\$0,20. Quando passa a R\$0,20, fica R\$ 0,05 de cada quilo lá dentro [da Associação]. Desses R\$0,20 que ele passa, tem um desconto de 15%. Então, nós não estamos recebendo. O papelão, ele estava vendendo de R\$0,20, está vendendo a R\$0,15 pra ela e tirando desconto de 10%. Pra mim, ele fez a R\$0,18, mas tirou 15%, o papelão. O ferro, não. O ferro vende de R\$0,25, ele pagou pra mim ou foi a 20 ou foi a R\$0,18”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Observam também que o comprador externo paga valores diferenciados para a ASCAMPA, em comparação aos sucatores e ferros-velhos vizinhos: *“Ele [o Administrador] fala que o [comprador externo] nunca paga pra ele o preço que paga pros outros, que o nosso comprador é o [cita o nome do comprador externo]”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Outra negociação que entra em discussão e é também motivo de desconfiança do Administrador, é a do papel branco: *“O papel branco, do jeito que está vendendo lá, está R\$0,25, que o [comprador externo] está comprando. Porque, sem pensar é R\$0,35, que ele*

compra. Nós não estamos vendendo, a Associação não está vendendo prensado. Ele está vendendo só ensacado, ou na caixa... que está vendendo a R\$0,25. [O Administrador] fala pra nós, catador, que está vendendo a R\$0,18” (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Além da falta de transparência quanto à venda dos materiais para o comprador externo demonstrada nestes parágrafos anteriores, vale um destaque para a confusão que os catadores estão vivenciando nesta construção do coletivo gestor. Na época desta fala estavam há 21 dias atuando coletivamente na Sede, mas a negociação entre catadores e comprador externo ainda estava sendo feita pelo Administrador, embora observada pelo coletivo gestor, que se confunde – ora fala “nós”, ora “Associação” e em outras ocasiões “ele” – referindo-se à centralização dessa ação no Administrador, e deixando transparecer nas entrelinhas o descontentamento com sua forma de gestão. Pontuam também a desagregação de valor ao material vendido, fato de não prensarem o papel branco os faz perder R\$0,10 em cada quilo.

No espaço de discussão, há uma chamada para a ação coletiva nesta 7ª Sessão, no sentido de repensarem os rumos da ASCAMPA: *“Por enquanto, eu faço igual ao menino: não existe essa Associação. Eu estou nessa aí. (...) e já repetimos umas quinhentas vezes. Eu sou da opinião, o seguinte: tem que reunir a diretoria... Não tem Associação, Associação só está no papel. (...) Os representantes da Associação e refazer essa Associação. E dividir tarefa”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). O sentimento de refazer, de discutir o que se quer, sobretudo para que consigam ganhar mais toma conta do coletivo. Porém um detalhe deixa de ser mencionado, tudo isto está sendo dito na ausência do Administrador da Sede. Como iriam fazer diante do poder deste catador?

A preocupação se volta mais para esta reorganização, sobretudo dada à intenção de mudança para a nova Sede, no terreno concedido pela Prefeitura: *“Porque, se quiser passar pro outro [galpão], tem que primeiro organizar aqui. E quando organizar aqui, lá já começa organizado. Se passar do jeito que está aqui...vichi”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Os catadores começam a se dar conta que estão criticando, dando sugestões, mas que falta mais atitude se querem a mudança. Ao serem questionados sobre isto, assumem: *“É muitos têm medo mesmo, têm medo de falar. (...) Eu tenho medo. Quando chega lá, é diferente”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). O medo é de falar o que pensam diretamente para o Administrador, e isso é, possivelmente, fruto das relações que já se estabeleceram, há relatos de repreensão sobre reclamações feitas. Estas questões também podem ser atreladas ao desconhecimento do Estatuto ou da forma de trabalho em organizações coletivistas de produção associada. Esta fala a seguir mostra o sentimento de inferioridade do catador numa organização que é coletiva, ou seja, onde, em tese, isso não

deveria acontecer: *“Eu tenho medo. Por quê? Posso, se eu meter o pau na [presidente], na [articuladora do movimento] ou no [Administrador], fazer uma suposição, porque as três, os três mais fortes, eles põe eu na rua”* (Transcrição da 7ª sessão, 14 abr 2012).

Uma questão importante que também ressurgiu nesta 7ª Sessão é o reconhecimento sobre a ampliação da participação da presidente nas sessões. Na Reunião Convite, antes mesmo do início da Clínica, ela recebeu a demanda de falar mais, de participar mais da ASCAMPA, e acaba sendo uma grande porta voz das insatisfações gerais dos catadores. Muitos se reconhecem a partir da fala dela: *“A caladinha já está falando demais. (...) não falava nada, está conversando demais. Hoje ela... se soltou, mas quanto tempo ela tem calado aí?”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Vale destacar que esta catadora, geralmente, termina as suas afirmações com a frase: *“você acredita?”*, como se ela precisasse do respaldo de alguém para o que pensa. Acredita-se que esta manifestação, e talvez o seu silêncio e falta de atitude de presidente seja resultante de nunca ter sido ouvida ou nunca ter tido um espaço para falar o que pensa. O sentimento de inferioridade perpassa alguns catadores devido a sua história de vida de exclusão. Esta catadora, hoje presidente da Associação, era agricultora, morava na roça e tendo casado veio para a cidade ser dona de casa e buscar meios alternativos para a sobrevivência. Seu pouco estudo pode lhe trazer esta insegurança, mas o conhecimento adquirido na vivência como catadora é reconhecido pelos colegas catadores e este empoderamento é fundamental para uma nova gestão da ASCAMPA, que está em processo de construção.

A presidente percebe a sua evolução ao longo das sessões e coloca a sua experiência a serviço dos demais, pois, para ela, assim como ela conseguiu mudar os demais também podem: *“Muitos que me conheceram desde daquela reunião, eu não abria a boca para falar nada. Eu tinha medo mesmo de conversar. Até a hora que eu tinha que me apresentar, eu não sabia como... e isso foi anos e anos, onze anos participando de reunião. Eles me cobravam ‘Ah, mas a [cita seu nome] não conversa, [cita seu nome] não fala nada’. E eu sabe, calada, sem saber o que falava e aí eu falei para com a pessoa, ‘pode deixar, vai chegar o dia e a hora certa de falar’. Então assim, eu sei que eu não aprendi muita coisa como eu deveria aprender, mas eu (...) eu aprendi, estou aprendendo e espero aprender cada vez mais”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Apesar de todas as críticas sobre a forma de gestão da ASCAMPA, a preocupação com o Administrador se faz presente, inclusive reconhecendo o valor do seu trabalho, mas sem deixar de pontuar o que precisa melhorar: *“Como que a gente vai melhorar. O [Administrador] está lá, ele tem as falhas dele, todo mundo sabe, mas jamais eu vou querer*

tirar o [Administrador]. *Nós não temos direito de tirar o [Administrador], por que: primeiro, admiro muito o [Administrador], admiro muito. Sempre eu falo, admiro muito o [Administrador], porque ele sabe trabalhar. Ele é trabalhador, ele não tem medo do bicho, ele reage. Só que está faltando uma coisa: saber administrar, saber conversar, saber receber as pessoas e saber declarar o quê que está acontecendo lá dentro*” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Sobre “tirar” ou “deixar” o Administrador da Sede, há contradições entre os catadores. Enquanto um grupo acha que ele deve ser mantido na Sede, há outros que são mais pontuais, sem pessoalizar, analisam a gestão em si: *“Olha aqui, botou o [o Administrador] lá dentro, não é? Não está funcionando, tira ele, põe outro. Se o outro não estiver funcionando do jeito que é pra ser, tira dele, arrume outro. E assim vai tocando. Mas, larga só um do lado de dentro, direto. E ele fica lá dentro igual a dono, ele que manda. Essa aqui que é presidente, essa aqui que corre atrás de tudo*” (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Com a discussão acerca da gestão da ASCAMPA, começam a perceber que talvez só mudar não resolva a situação, é necessário estar mais próximo do Administrador, é necessário unir a gestão da Sede com a da Diretoria, afinal todos fazem parte da mesma entidade: *“Não adianta mudar, simplesmente mudar. Se não instruir a próxima pessoa ou o próprio que vai ficar, fica na mesma. Ou pior. Se não instruir ou mesmo [dar um] curso de administração, de, de como [administrar uma Associação ou Cooperativa]”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Na 8ª Sessão, começam a pensar alternativas para os problemas apontados relativos à gestão da ASCAMPA: *“É, tem que ter umas três [pessoas] ali... Tesoureiro, ele fica no caixa ali e aí, por exemplo, o pesador pesa, anota no papel: é dez reais”*. Com isto procuram um novo lugar para o Administrador, afirmando que, atualmente, este *“não tem condição de ser tesoureiro”*, e, assim, na sua ausência, buscam um nome para o que acham que ele poderia fazer, um sugere *“Recebedor do produto”*, outro não sabe nominar, mas cita o exemplo do *“mestre de obras (...) ele devia comandar o pessoal trabalhando”*. Esta alternativa pareceu contraditória, pois já haviam relatado que ele não consegue administrar sua equipe. No entanto, atribuíram boa parte da responsabilidade pela desorganização aos jovens recém contratados pelo Administrador. Percebe-se também o desconhecimento sobre o funcionamento de uma Associação, onde não é necessário um comandante, uma ordem hierarquizada, como eles estão demandando: *“Você vai fazer isso, ó sicrano, você vai fazer aquilo...”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Quanto à função denominada por eles de tesoureiro, descrevem: *“Tesoureiro ele tinha que estar sentado, só mexendo com dinheiro. Nota, sabendo o que entra, o que sai”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Ao falarem sobre as funções e pessoas necessárias para implementar as melhorias administrativo-financeiras da Sede da ASCAMPA, acabam percebendo que assim como o Administrador não sabe fazer, eles também não sabem: *“porque ela [a presidente] vai se perder, porque ela também não tem prática, como [a articuladora do Movimento] não tem prática. Como ela não tem prática [aponta para outra catadora], como ela não tem prática [aponta para outra catadora], como eu não tenho prática. [É necessário] colocar regras pra ver o quê que está acontecendo”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

E, então, tocam em um assunto delicadíssimo, pagamentos de valores diferenciados para o mesmo produto: *“Quanto você ganha com papelão? Quinze centavos. Tá. É... pra mim, é sete. Tá? por isso que eu não pego papelão. Tá? É... veja bem... Tudo da mesma Associação! Você vê muita falha na administração”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Diante disso, retomam o assunto da porcentagem para cobrir os custos da Sede: *“eu sou a favor do seguinte: equiparar o preço de todo mundo, não colocar porcentagem em ninguém, aí na hora que... tá, deu cem, tantos por cento por caixa da Associação”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Discutem esta ideia, sobretudo a forma de divulgá-la para que todos os catadores compreendam. *“Uma letra escrita bem grande, tem muitos que não enxergam...(..) Muitos não sabem ler. Bem grande, (...),deu tanto, isso assim, tal. Todo dia ter aqueles recadinhos”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Abre-se, assim, outra discussão – a importância da comunicação entre os catadores e a transparência em suas ações e decisões. Mas aí surgem as preocupações, tais como: *“E esse quadro vai sair da onde?”*, para as quais se obtêm respostas desanimadoras, como a falta de dinheiro novamente. Porém, também surgem ideias práticas e viáveis: *“Não, porque assim, nós tem... Pode ser até uma tábua, se pra escrever (...) uma tábua...”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). É importante observar o início do movimento da mobilização subjetiva, pois diante dos impedimentos, como por exemplo, alguns não saberem ler o conteúdo destas placas, sugerem: *“Mas aí o amigo que tá do lado lê pra ele”*. Vão retomando esta forma de comunicação ao longo das sessões: *“Falar nisso, tem que fazer um quadro lá, na Associação, das reuniões que tem, daqui, dali, dali e dali, pra tipo assim: toda vez que tem uma reunião, tem que ficar ligando pra fulano, pra sicrano, catador vai... muito catador vai lá e não é avisado”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

A falta de comunicação persiste e é percebida pelos catadores na nova gestão: *“Então o que acontece lá é uma falta de comunicação entre nós geral, a gente não está sabendo se comunicar, de passar para o outro [catador], que por exemplo, tem muita gente que pensa: ‘ah, vendeu a vinte, então tem que pagar a vinte’. Não, não pode, você entendeu?”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Percebe-se que há desconhecimento sobre o funcionamento burocrático de uma associação, pois se a gestão for clara, com a contabilidade atualizada, com entradas e saídas de recursos estabelecidas, todos os catadores poderão entender.

Sugerem também que o preço seja diferenciado para quem não é Associado, assim, todos precisarão se decidir e participar da ASCAMPA como um todo, ou só vender material para a Associação. Buscam com isso evitar que o catador venda seu material diretamente para os atravessadores, como é o que tem acontecido com as latas de alumínio. Exemplificam uma situação: um catador sozinho diz ter guardado para venda R\$ 2.000,00 em alumínio, ao passo que *“De alumínio, o que o [Administrador] vende, o valor que ele vende, estou sendo sincero, não chega no mês a R\$ 500,00”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Afirmam que este valor que a ASCAMPA vende em alumínio é estimado, pois o Administrador nunca fala quanto que vendeu em latinhas, por exemplo, mas eles sabem que ele faz esta venda e que *“não vai pro bolso do [Administrador] ele gasta ali dentro”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012).

Junta-se estas informações com a desordem financeira do Administrador, e percebe-se que ele não tem o controle dos recursos que entram e saem da Associação, provocando todo um mal estar no relacionamento entre os catadores. *“Pra você ter uma ideia, ele nem sabe quanto ele ganha. Tem dia que ele está ganhando dez centavos no quilo da latinha. (...) as únicas latinhas que vai pra lá, as únicas latinhas que vai pra lá é minha, nem do [prensador] vai. Eu pego de vinte a trinta quilos por semana”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Confirma-se, portanto, que todos os catadores vendem materiais, sobretudo latinhas de alumínio, para os atravessadores locais a fim de garantirem seu sustento semanal, pois recebem na hora, mesmo que abaixo do valor de mercado. E, assim, apontamos mais uma vez: reforçando a relação de servidão da categoria. O valor do alumínio é R\$ 2,10 o quilo, e sendo um dos produtos mais valorizados e cobiçados pelos catadores, é necessário haver segurança para seu armazenamento, coisa que a Sede da ASCAMPA não tem.

No espaço de discussão do qual o Administrador participa, justifica-se das críticas recebidas, algumas vezes se vitimizando. Mas os catadores não voltam atrás, repetem o que haviam dito nas sessões anteriores sobre o que percebem de errado na administração da

Associação e apresentam alternativas a que chegaram, frutos de uma reunião realizada após a última sessão da Clínica Psicodinâmica da Cooperação: *“Depois, nós ficamos todo mundo junto aqui, procurando o quê que nós ia... fazer, pra poder ajudar lá. E foi aonde surgiu essa ideia, da gente fazer esse café da manhã lá, na quinta-feira, e resolver como que a gente poderia ajudar. E teve três solução, pra você lá, que a gente surgiu aqui, das coisas que você gosta de fazer: atendente lá, pesar, cozinhar, que é as três coisas que a gente sabe que você faz muito lá. Mas lá, você ajuda a limpar, ajuda na prensa, ajuda carregando, ajuda em tudo. Então, foi aonde a gente chegou aquele ponto de dizer que da onde você está cansado, você não recebe o catador direito, o catador já vai cansado, já vai... agoniado, não se leva problema de casa. E quando chega lá, que vai pesar, aí você já está cansado também e fala coisa que a gente não quer ouvir, aí o negócio explode”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Evidencia-se assim, a mobilização do coletivo de catadores acontecendo.

Na 9ª Sessão, comentam que na reunião de quinta feira, realizada na Sede, deliberam por um grupo de catadores que se prontificou a ser voluntário por um mês, para ajudar a organizar a Sede da ASCAMPA: *“Só três voluntários. Entendeu? Mas, vamos lá. Vamos encarar. Segunda, tá... decidido, acabou, fim de papo. Entendeu? Tá. Vai ser uma ajuda”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Sentindo-se desafiados pelo Administrador, acabam repetindo o tom de autoridade dele bem como sua falta de clareza acerca da utilização dos recursos financeiros – não falam de onde virá o dinheiro para manter a equipe atuando na administração da Sede. Percebe-se que ainda não está claro para este coletivo voluntário de catadores questões cruciais da organização do trabalho de uma associação. Pois, não são discutidos aspectos tais como: Se serão voluntários por um mês, como irão se alimentar, pagar as contas neste período? Afinal, eles não estão indo doar algo, estão trabalhando para a Associação; mas não se evidencia ainda esta percepção.

A repetição de comportamentos do antigo administrador aparece na forma de imposição das decisões que estão amadurecendo: *“Olha, associados hoje, é o grupo que está lá dentro. Não é o que está fora não. Quando está fora e quiser mamar em cima, vai ter que entrar na rédea senão dança”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Como trabalhavam sem regras e normas há muito tempo, começam a discutir, no coletivo gestor, regras de trabalho e de convivência que surgem como solução para os incômodos vivenciados por eles. Porém, permanece a dificuldade de ampliar esta discussão para os demais catadores.

A hegemonia do Administrador vai se desconfigurando conforme o coletivo gestor começa a se apropriar da gestão da ASCAMPA. Tentam, assim, entender a difícil questão da gestão financeira, que envolve a compra e venda dos materiais recicláveis. A seguir, um

diálogo que demonstra o interesse da presidente em aprender sobre essas práticas, pedindo maiores explicações para o Administrador, inclusive atribuindo-lhe o papel de professor:

Administrador - *“Pra você entender... [presidente] tem coisa que não é... pra gente entender, pra gente entender... Ninguém está falando da coleta.”*

Presidente – *“Por isso que eu estou dentro, pra mim aprender. Pra gente entender... Você vai ser meu professor.”*

Administrador – *“Escuta. A senhora não está entendendo ainda, não.”*

Presidente – *“Por isso que eu estou nessa batalha. Espera aí, vamos ver, pra gente entender, a gente tem que aprender a calcular todas as despesas. Não adianta... (...). Eu vi, mas nunca entrei nesse meio de... da parte financeira, nunca entrei, não. Mas eu já vi (...) tem a folhinha, tudo que o [Administrador] vende pro [comprador externo], está o valor e tal”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Dessa forma, vão conseguindo vencer o medo e explicar diretamente para o Administrador o que não está funcionando e, como reflexo, propõem alternativas: *“Eu já vi [o controle de compra e venda]. Então, por exemplo, a senhora já viu? [o catador dirige-se a uma catadora] A senhora já viu? [o catador dirige-se a outra catadora]. Não, ele nunca me mostrou. Aí que está a falha, já está aí a falha. Nunca me mostrou. Isso é uma falha. Então, tem que... [o Administrador dizer]: ‘Não vem cá, vamos sentar aqui, [Presidente], vê... ‘Ó [Administrador], deixa eu dar uma olhadinha como é que está, como é que funciona esse negócio aqui’. Isso daí é uma falha de ambas as partes. E outra: nós temos que aprender, nós temos, nós... nós... já cansei de falar, nós temos que aprender a ver as despesas”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Observar a superação do medo a partir da mobilização dos catadores é emocionante. Pois passam a ter a noção de que o espaço de discussão é promotor da superação de medos e fonte de coragem para os novos desafios. A seguir, uma fala que faz uma espécie de avaliação espontânea da Clínica Psicodinâmica da Cooperação: *“Através dessas conversas, através de cada semana, você também que está aqui ao nosso lado, que fez nós enxergar a realidade, acabar aquele medo de falar, que a gente tinha medo, mesmo. A gente tinha medo de falar e ofender alguém. E, esse medo da gente atrapalhou muito a gente. Muito, muito, muito, muito mesmo. Porque a gente ficava preso por dentro, sem saber falar, com medo de falar e alguém se ofender e ser ofendido também e resultava tanto a gente ofendendo, como... saindo ofendido também. E esse medo está acabando. Através do medo acabar, a gente está conversando mais melhor, está se, está se entendendo melhor, está chegando, assim, aquela realidade que a gente quer pra todo mundo”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Um catador, participante das sessões e reuniões, mas sempre muito calado, ao ser indagado sobre o que tem percebido de mudanças na Sede após a implantação do coletivo gestor, pontua: *“Pra mim... De uns tempos pra cá, modificou o respeito”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Esta fala reflete o sentimento de vários catadores, que além da exclusão sentida ao longo da vida como catadores, também eram maltratados pelos próprios colegas. Então, mudar a forma de tratamento com o catador que chega na Associação para pesar seu material, anotar e receber, é fundamental para que os laços de cooperação se fortaleçam.

Outra questão percebida pelos catadores como mudanças após a implantação do coletivo gestor foi: *“O atendimento, na hora que a gente chega com o material. Mudou muita... coisa. Não foi muito, mas mudou. Estava uma bagunça danada. Você chegava lá, pronto, ficava uma hora, duas horas esperando... a vontade de, às vezes, pesar... com aquela falta de respeito. Agora está... devagarinho... está chegando no eixo”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

Na última sessão, a fala do Administrador da Sede foi comovente, ao terminar, se emocionou e todos aplaudiram: *“Geral. Eu gostei bastante... fiquei muito orgulhoso desse trabalho que eles fizeram. (aplausos)(...) emocionante. (...) mas eu acho que valeu a pena”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Apresentou-se um Administrador aberto, sem as justificativas anteriormente apresentadas para se defender, e reconhecedor do trabalho do coletivo gestor, apesar das desavenças e pendências administrativo-financeiras que ainda persistem.

Os catadores se manifestaram de maneira diferente nesta última sessão. Há muita felicidade entre os participantes e também entre nós clínicas-pesquisadoras pelo fato de termos acompanhado a mobilização subjetiva do grupo e, sobretudo, pela última sessão estar acontecendo na Sede da ASCAMPA, algo que era visto como impossível alguns meses atrás. Assim, a concordância com as falas é manifestada com aplausos, mesmo quando não é elogio e sim sugestão de melhoria: *“O que tem de melhorar é vir mais gente pra dentro, pra gente adiantar, avançar mais o trabalho. (...) E nós, ainda somos poucos, pra demanda que a gente tem”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

A ampliação do número de pessoas para atuar na Sede, sobretudo para atuar na separação do material que vem da coleta seletiva experimental da Prefeitura de Palmas, gera opiniões contrárias. Alguns acham que daria para contratar seis catadores para este trabalho, que a própria coleta pagaria o pessoal, mas outros têm esta opinião: *“Pra aumentar mais pessoas, primeiro a gente tem que organizar o grupo que está aqui. Isso aí não adianta,*

querer por mais pessoas agora, que só vai atrapalhar. Aí tem que seguir uma direção. (...) Na parte financeira, não dá” (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

O horário de trabalho na sede ainda é uma questão com a qual os catadores estão se adaptando, pois vêm de uma experiência em que não havia horário controlado, cada um fazia o seu horário de trabalho, independente dos demais. Atuando na Sede, há um compromisso de horas diárias com o coletivo, mas nem todos estão conseguindo cumprir, sobretudo algumas mulheres que têm demandas do lar e também as reuniões externas de representação da ASCAMPA – esta uma atividade ainda não reconhecida como merecedora de remuneração: *“A única que cumpre horário, tem que falar a verdade, todo mundo sabe que isso é a [cita o apelido de uma catadora]. Não que elas não querem cumprir horário, elas tem as obrigações delas, tem reuniões... essas coisas atrapalham demais. Esses dias, teve duas filmagens aqui, atrapalhou nosso andamento de serviço. (...) mas ela [refere-se a presidente] melhorou, hoje ela chega no... na, no período de nove horas, já mudou muito isso daí. A [articuladora] é de chegar cedo, só quando ela tem os compromissos dela, com esse negócio de reunião, essas coisas, atrapalhou isso. Eu, eu tenho certeza que as três, atualmente, se as três conseguirem, as três fazerem o horário [dariam conta da coleta seletiva da Prefeitura]”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Esta sugestão foi discutida como “impossível”, pois estas demandas externas sempre acontecerão.

7.4 Cooperação

Os laços de confiança entre os catadores da ASCAMPA se apresentaram, no início das sessões, muito frágeis. A solidariedade, por sua vez, esteve presente em algumas ações. Buscar estratégias para promover a cooperação foi fundamental para a mobilização subjetiva deste grupo. Um processo contínuo, que, ao que parece, não terminou com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

A falta de participação dos catadores no real do trabalho é diferente do prescrito. Muitos associados não participam da ASCAMPA, nem de atividades promovidas pela Associação nem entregando seus produtos para venda, embora haja no grupo esta percepção: *“Eu penso o seguinte eu acho que é associado é, então ele tem que está presente, se ele não está presente ele não é associado, acabou”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

As queixas sobre a falta de catadores ou desconfiança entre eles são recorrentes nas sessões: *“A gente luta para gente não cair. Tem hora que o grupo está bem pouquinho, igual, ao que você está vendo hoje, aqui né. Tem tempo que a associação está bem pouquinho,*

porque o pessoal se espalha e aí vai viver um para um lado, outro para outro, que não acredita, que não confia no nosso trabalho” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). “[Tem] *pessoas que nunca aparecem na associação, só aparece na época de fim de ano que tem cesta básica”* (Transcrição da 6ª sessão, 31 mar 2012).

Há reclamações de alguns catadores quanto a colegas de trabalho que ora fazem parte da Associação ora não. Ficam esperando para ver onde conseguem melhor preço ou melhor visibilidade, mas não ajudam na construção do processo da ASCAMPA: “(...) *um catador que tá querendo vender particular, o prefeito diz que tem hora que nós não é social e tem hora que é; tem hora que é da Associação e tem hora que não é; ele tá ali e não decidiu ainda, tá esperando a melhoria pra pular pra dentro”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Discutem a definição de união, algo que estão buscando alcançar: “*É o povo se chegar (...) compartilhar (...)*” (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Porém, vivenciam uma realidade em que muitos catadores atuam individualmente, não somente na atividade de catação, mas também na venda dos materiais para atravessadores locais e na falta de implicação com as questões administrativo-financeiras da Associação: “*Cada dia que passa o material está aumentando e o catador também. Porque assim, mesmo que tenha a Associação, mesmo que tenha a Cooperativa, mesmo a gente esteja unido, mas sempre vai ter aquele catador individual, sempre vai ter o sucateiro. Então aí é aonde falta a união. Porque eu vendia pro atravessador, hoje eu sou da associação, hoje eu já não vendo pro atravessador. Porque eu estou na associação, eu vou vender na associação porque é a minha obrigação é a minha parte, porque eu quero ver a associação crescer”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012). Percebe-se que existe a possibilidade de venda somente para a ASCAMPA, porém, lidar com as adversidades – que se referem aos catadores individuais e aos atravessadores – ainda é tarefa difícil para os catadores, mas que precisa ser superada, pois estes são personagens que sempre existirão.

Ao longo das sessões, os catadores chamam a atenção dos colegas para a necessidade de união e respeito às diferenças entre eles: “*O que está faltando é isso, enquanto não tiver união, não tem progresso, não tem! (...) o principal é isso, é você aceitar o seu companheiro como ele é. E ele que vai vendo os seus pontos e vamos... Não é fácil, porque trabalhar com o ser humano não é fácil, não é mesmo, é como diz, por em prática pra que o estresse não me leve à doença a consequência, porque isso aí a gente sabe de letra”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Os catadores começam a demonstrar a necessidade de ação coletiva, para não adoecerem – eis aqui um dos pilares da Psicodinâmica do Trabalho.

Ressaltam a importância de construir algo juntos, fazer a história e não só assisti-la ou pegá-la pronta. Afirmam a importância de trabalharem com quem quer, com quem acredita na Associação e não ficar esperando por quem não deseja participação: *“Ah porque só vou quando estiver no bem bom, porque eu só vou quando... Não! É ao contrário, você tem que ter uma história depois pra contar, eu fiz parte disso, quando eu comecei estava assim”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). E assim, chamam a atenção para o que entendem por coletivo, observando que nem sempre partem do mesmo ponto de vista: *“Está havendo um desentendimento, porque cada um (...) não entende o que é o coletivo”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Chamam atenção para as diferenças individuais e, sobretudo, para as acusações aos colegas, destacando a necessidade de cooperação: *“Ó, enquanto eu tenho um dedo acusando ele, tem quatro me condenando. Quem sou eu para chegar e dizer: ‘Ah, fulano é melhor do que eu?’ Jamais, ou ‘eu sou melhor do que fulano’. Se eu não puder ajudar, atrapalhar, eu te garanto que eu não vou. Eu vou fazer a minha maneira possível. Fulano, o que está precisando fazer? O que eu posso te ajudar aqui no momento?”*. (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

A falta de cooperação, sobretudo com a administração da Sede é entendida como falta de presença, de envolvimento com o que acontece nos processos de trabalho que envolvem a ASCAMPA como um todo: *“Vocês não estão presentes lá, para ver como é que é. (...) é fácil chegar e falar mal do cara [do Administrador], mas ali [trabalhando na Sede], ninguém quer ficar ali”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Chamam a atenção para a necessidade de construírem um coletivo partindo da compreensão das diferentes tarefas dentro e fora da Associação. Referem-se, para além das atividades de catação, às atividades administrativas, financeiras, políticas, técnicas (operar prensa e balança) e às negociações para venda de material a um bom preço: *“É claro que só um não dá. Tem que ser coletivo, tem que ser todo mundo. (...) Então, assim, todo mundo tem que entender o trabalho um do outro, todo mundo tem que entender a tarefa de um ou outro”* (Transcrição da 7ª sessão, 14 abr 2012).

Sobre a forma de participação mais ativa do coletivo, citam vários problemas com as reuniões já agendadas que não aconteceram. Inclusive, citam a questão da doação de cestas básicas, como um convite mais chamativo para garantir um *quorum* maior de catadores. Porém, isto já não é bem visto pelos catadores: *“Aí o [catador] disse: ‘Não usa mais isso, negócio de cesta básica. Vem, quem quer, vem. Quem quiser participar, não usa mais isso (...) de cesta básica, não’”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Mas com o espaço de discussão formado e as deliberações acontecendo, fazem uma reunião na Sede da ASCAMPA, mesmo sem o apoio do Administrador. Pontuam que há muito tempo estavam trabalhando individualmente, sem se preocupar com o coletivo: *“Esse tanto de tempo que nós trabalhamos juntos, assim espalhado mas sempre a gente está junto, né? foi o primeiro na nossa sede, porque assim, reunião assim para nós sentar e conversar? (...) de um certo tempo pra cá que todo mundo se espalhou e não está acontecendo mesmo”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Antes, reclamavam que não era possível fazer reuniões na Sede da ASCAMPA porque não tinham espaço, porque chegavam muitas pessoas para serem atendidas e acabavam atrapalhando o momento das discussões. Mas parece que começaram a superar estes obstáculos com esta primeira reunião que fizeram: *“Porque um chama, [Administrador] para aqui, [Administrador] para ali, [Administrador] pra lá... é muito. (...) Então não dava para sentar lá para poder a gente fazer essa reunião. E nessa quinta-feira agora, graças a Deus, deu. O pessoal chegou, mas a gente respeitou, o pessoal também respeitou o nosso momento lá. Que nós estávamos numa roda e arrumamos um cafezinho da manhã simples mesmo, mas foi assim, bom, todo mundo comeu, sobrou né?”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Começar a se enxergar como grupo, buscar a união, a cooperação entre os catadores parece ser o desejo de alguns: *“Então eu acredito assim, que é no grupo que a gente tem que discutir essas coisa, é no grupo que a gente tem que procurar a nossa opção para a gente melhorar e melhorar o próximo”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Assim se forma o coletivo gestor, comunicado nesta sessão: *“A partir de agora, não vai ser mais só [Administrador] e [prensador]. Vai ser [cita os nomes: administrador, prensador, articuladora do movimento, presidente e um morador da Sede]. Então, cabe a nós começar...”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

O coletivo gestor vai discutindo e definindo o que compreendem por grupo, por associação: *“Quando nós propomos um prazo de um mês é para a gente se unir ao grupo e fazer a Associação. Isso para mim é associação, entendeu, é se unir ao grupo, tá? E varrer... é... organizar a Associação”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Aos poucos esta percepção de grupo, de coletivo começa a ser construída, atrelada à clareza na forma de administrar: *“Por isso que tem que ter a transparência, e ter esse espírito. Opa! Isso é um grupo”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012).

E nesta nova configuração, buscam valorizar o trabalho de cada um, inclusive do Administrador que também ocupa a função de cozinheiro, como o grupo havia decidido: *“Os*

únicos dias que atrasou a comida, um dia que atrasou a comida, não sei se vocês notaram, foi o dia que o [Administrador] teve que sair. (...) isso já é uma melhora, porque antigamente o almoço não tinha horário” (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

A questão das retiradas, do ganho dos catadores é algo que entra em discussão no coletivo gestor, inclusive especificando uma forma para que todos recebam igualmente, independente da tarefa executada. *“Mas a nossa luta é para quando nós crescermos, quando estiver organizado, todo mundo ganhar igual”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Este assunto entra em pauta várias vezes, pois eles vão experimentando, através dos seus fazeres, as formas de obter tais retiradas da Associação. Esclarece-se que retiradas é o termo utilizado em empreendimentos coletivistas de produção associada para a divisão das sobras, de acordo com as decisões do grupo. Em organizações coletivistas, não se trabalha com a lógica do capital, do lucro sobre o trabalho do sujeito. Porém, entre os catadores, esta visão ainda está limitada aos moldes da soberania capitalista.

Os catadores que compõem o coletivo gestor começam a perceber pequenos detalhes de colaboração que podem aumentar tanto a produção quanto os laços entre os catadores: *“Eu pisei na bola com o [prensador]. É porque eu não tenho experiência para isso. Porque quando ele abria o fardo, eu voava. Eu ia pegar papelão, ia bater papo (...) Todos os fardos que ele fez comigo e aí depois que eu fui descobrir, porque o [prensador] falou assim para mim : ‘Passa a fita para mim, vamos ter que dar a volta’. Aí que eu me liguei que realmente ele dá uma volta [na prensa aumentando o tempo de trabalho para fazer o fardo]”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Pontuam, assim, que os catadores desconhecem o processo completo do trabalho dentro da Sede, evidenciado na fala acima.

O senso de coletividade vai ocupando espaço nas sessões. A cooperação, a solidariedade e a responsabilidade passam a ser valorizadas entre os catadores: *“Entre porque causa de fulano que me incentivou. E assim, é um ajudando o outro, a gente passando a informação para o outro, como que é, como que funciona, por onde a gente começa, por onde a gente vai melhorar. (...) É a convivência de união, a convivência de família lá dentro. Eu acredito que nós temos tudo para dar certo a minha esperança é essa, nós temos tudo para dar certo no nosso trabalho. Em tudo, para a gente ganhar melhor, para a gente saber assim, conversar, aprender mesmo, assim antes de você chegar, apresentar a Associação, não apresentar eu, porque eu é um só. Associação é o grupo. Se eu for para uma reunião eu vou apresentar aquele grupo”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012, grifos nossos).

Os catadores citam exemplos da forma de trabalho das empresas de reciclagem vizinhas da ASCAMPA. Estas pagam as pessoas para trabalhar na separação do material, mensalmente, porém sem envolvimento com a empresa. Refletem que as pessoas, individualmente, produzem pouco, menos que eles na Associação, porque não há espírito de coletividade. Estão nestas empresas para ganhar, independentemente da quantidade de material que separam: *“Com um galpão grande daquele o peão... duvido que ele faz dez fardo por dia. O [prensador da ASCAMPA] faz dez fardos tendo material, ele faz dez fardos até... de manhazinha até meio dia. É isso que eu estou dizendo que é o espírito de Associação, não é como a empresa que eles fazem a parte deles e eles ganham o custo dele. (...) O espírito da Associação para mim, foi o que vocês fizeram ontem para a limpeza ali, que vocês viram a bagunça que estava ali? Aí todo mundo aí trabalhou de um jeito trabalhou. Todo mundo botou a mão. Até o [cita o nome do jovem auxiliar] carregou... Porque isso aí é o espírito da coisa”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

7.5 Reconhecimento

Neste caminho para a mobilização subjetiva, as retribuições morais e simbólicas foram fundamentais para o coletivo de catadores. Inicialmente comparam-se a catadores de outras cidades, onde há maior valorização desta ocupação: *“Tem algumas cidades que o catador tem respeito, não é todas, tem muitas cidades que o catador tem respeito, só aqui que não tem, você vem trabalhando certinho e os caras chegam agredindo não quer ouvir a gente, será que só a razão é a deles?”* (Transcrição da 2ª Sessão, 25 fev 2012).

Ter uma ocupação reconhecida pela sociedade é o desejo dos catadores e eles se motivam vendo experiências de catadores de outras regiões do País, sobretudo quando conhecem catadores que conseguem extrair do lixo um futuro diferente para seus filhos: *“Porque a reciclagem hoje em dia, não é um dos piores trabalhos, não. É um trabalho, muito desenvolvido, como eu já fui em vários lugares aí. Tem filho de catador se formando em advogado, tem filho de catador é... se formando médico. Tem muito filho de catador, catador velho, ele não quer mais chegar a esse ponto, mas pelo o que ele puder fazer pelo filho dele, ele cata lixo e bota na posição que ele quer. Catador nenhum, quer que o filho dele, as vezes não quer nem que seja catador, mas dá o melhor do lixo”* (Transcrição da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Ao olharem para as suas histórias pessoais, sentem orgulho pela escolha da ocupação: *“A reciclagem pra mim eu me orgulho muito eu acho que, eu me sinto bem na reciclagem*

porque antes eu era um cozinheiro de forno e fogão, confeitiro, trabalhei 30 anos pros outros e hoje eu sou patrão de mim mesmo, eu me orgulho do trabalho que eu faço” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Há catadores que têm Ensino Médio completo e optaram pela atividade: *“Eu tenho segundo grau, mas eu optei por esse trabalho, porque desde os dez anos eu trabalhava como doméstica, então a gente não pode ficar o tempo todo no lugar só, diretamente tem de mudar de setor. Então eu me sinto privilegiada”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Observa-se que, ao valorizarem a ocupação, os catadores notam que é um trabalho que envolve sofrimento, sobretudo pelas condições precárias de trabalho. Porém, exigem respeito a eles como seres humanos, como agentes ambientais, como trabalhadores que, apesar de viverem do que os outros não precisam mais, sabem o que estão fazendo e acreditam nas possibilidades de mudança, sobretudo, de que a sociedade os reconheça: *“A gente já vive um trabalho muito sofrido e as pessoas não respeita, acha que [a gente] não entende de nada”* (Transcrição da 7ª sessão, 14 abr 2012).

Com as discussões instauradas, muitas críticas foram dirigidas ao Administrador da Sede – que é também reconhecido pelos pares, embora ele mesmo não perceba e reclame da falta de reconhecimento dos colegas. O que se percebe é que os catadores valorizam o que o Administrador faz, mas também exigem mudanças na forma como ele administra, uma vez que perceberam muitas coisas em desacordo com a vontade da maioria: *“Ele [o Administrador] gosta de trabalhar. Só que tem uma coisa dentro da Associação: a administração não está certa, pois a gente vê que não está certa, não está clara. Sempre reclamo da balança e eu sou o tipo daquela pessoa assim: se eu ver que está errado, eu corrijo na hora”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Há um reconhecimento do trabalho de escuta clínica das pesquisadoras: *“A gente agradece o espaço porque, é [às vezes] aos trancos e barrancos, mas agradece porque esse espaço aqui nós temos...”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Mas há, sobretudo, o reconhecimento dos avanços que o grupo está conquistando e da importância da união e da presença no grupo: *“Já que você [refere-se à presidente] começou, desde o princípio, até no final, não faltou, tem que vir nas duas últimas reuniões, tem que estar. O [Administrador] também já estava fazendo falta, aqui”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

O coletivo gestor reconhece o trabalho da presidente e os avanços que ela realizou ao longo das sessões: *“Até a [presidente], eu dou os parabéns para ela”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

A última sessão tem um tom de avaliação das mudanças vivenciadas pelos catadores, permeada pelo reconhecimento do trabalho feito e de mudanças que ainda precisam ser discutidas: “Na verdade, na vinda do pessoal (...) assim, adiantou bastante, melhorou bastante, parte de limpeza, parte de... modo geral. E outra coisa, que se não... se não tivesse vindo, acho que aqui estava superlotado, que a coleta aumentou. (...) tudo melhorou: pesagem, negócio de pesagem, atendimento, tudo melhorou, sabe? Até um homem [refere-se ao jovem auxiliar] que estava meio nó cego ainda, mas (...) vai se consertar” (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

Na última sessão, dia 09 de junho de 2012, os catadores entregaram alguns presentes de materiais recicláveis para a clínica-pesquisadora e para a estagiária, juntamente com este bilhete (retirou-se os nomes dos 12 catadores que assinaram o documento):

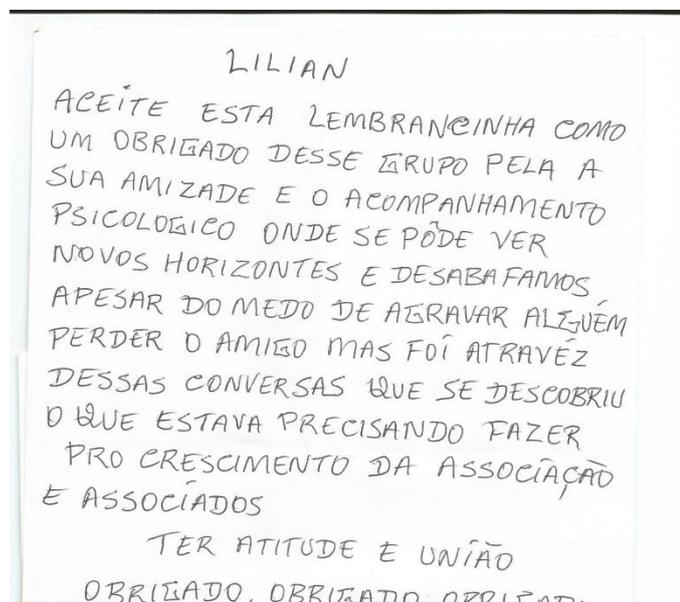


Figura 32. Bilhete entregue pelos catadores no encerramento das sessões de Clínica Psicodinâmica da Cooperação, dia 09 de junho de 2012

Fonte: Catadores da ASCAMPA

Observa-se, assim, que a Clínica atingiu seu papel, mobilizar os catadores para a ação do coletivo.

7.6 Eixo III. Defesas

Este Eixo é composto, segundo Mendes e Araujo (2012), por cinco temas: sofrimento patogênico, estratégias de defesas individuais e coletivas, tipos de patologias e danos físicos e

psicossociais. Porém, neste estudo de Clínica Psicodinâmica da Cooperação com catadores, o sofrimento criativo se sobrepôs ao sofrimento patogênico, não encontrou-se, portanto, patologias ou danos físicos e psicossociais. Perceberam-se estratégias de defesas individuais e coletivas, que serão apresentadas a seguir.

Defesas de racionalização foram percebidas ao longo das sessões tanto por parte dos catadores quanto por parte desta clínica-pesquisadora. Os catadores apresentavam dificuldades para expressar sentimentos, verbalizar necessidades materiais, como a construção do galpão e a compra de um caminhão para coletar os materiais, itens muitas vezes em desacordo entre os próprios catadores. A clínica-pesquisadora, por sua vez, resistiu ao novo papel que se impunha, sair do lugar hierárquico de coordenadora de projeto, ocupação anterior, com forte conotação política de provocar a ação entre os catadores, para um lugar novo, que exigia escuta clínica e interpretações ao tempo do grupo e não da pesquisadora. Estas questões foram se ajustando ao longo das sessões, com auxílio das supervisões e da formação em Clínica.

Percebeu-se o medo como estratégia de defesa coletiva dos catadores para não participarem das atividades promovidas pela ASCAMPA: *“Mas tem quatro [pessoas] que tá lá na base [Sede da Associação] aí a gente chama pra vir, parece que tem medo de reunião, eu não sei como é que este tipo de gente...”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012). Usam esta defesa para justificar as ausências e a conseqüente não participação nas atividades coletivas: *“É porque eles são tímidos demais e tem vergonha (...). É a idade também, são jovens também”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Assim, o medo cede lugar a outra estratégia de defesa coletiva: a justificativa. Os catadores justificam suas ausências, ora pelo ora pela vergonha ora pela pouca idade dos jovens auxiliares da ASCAMPA ou até pelo desconhecimento: *“(...) Ele não conhece assim o que é uma reunião, não conhece que aquilo é importante”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Os catadores têm um posicionamento muito próximo sobre a não participação dos colegas: *“(...) Há tem gente que fala assim, a reunião não enche a minha barriga, não vai me dar isso, não vai me dar aquilo (...) o importante deles é catar, vender e botar o dinheiro no bolso, não é só isso que nós precisa, nós precisa de informação”* (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Esta relação com o dinheiro implica duas questões: uma, de fato, é a urgência, a necessidade, pois vivem numa situação limite, sobrevivendo dos recursos advindos quase que exclusivamente da catação dos materiais recicláveis. A outra é que o dinheiro é dado como

desculpa, outra estratégia de defesa coletiva para não se envolverem com as questões administrativo-financeiras da ASCAMPA, chegando ao ponto de participarem da Associação visando lucros individuais, o que demonstra uma visão distorcida deste tipo de organização coletivista de produção associada: “[nós éramos] 70 catador no começo que abriu a Associação e eu acho que ainda tem o registro velho, era um fogo de palha, mas sabe por quê? Porque o catador ouviu uma conversa que o governo ia investir não sei quantos milhões de reais pra catador, mas o catador pensava que era pegar cada um R\$ 10 mil (...). Mas eu sabia que o investimento era pra Associação” (Transcrição da 3ª Sessão, 03 de mar 2012).

Os catadores alegam falta de espaço físico para a ASCAMPA ser de fato uma Associação com gestão participativa. Julgam que trabalhar na Sede não proporciona uma boa renda se comparada à atividade individual de catação nas ruas. Percebe-se que esta defesa de justificativa é fruto do desconhecimento, do medo de enfrentar o Administrador e da falta de clareza na contabilidade: “É, mas assim, devido o espaço, o espaço não cabe nós. Nós também temos que está na circulação [catando nas ruas], também tem isso. (...) Além de nós... do espaço e também isso aqui ó [faz sinal de dinheiro com os dedos]. Porque cem reais não sustenta uma casa de quatro pessoas, não sustenta uma casa de três pessoas, não sustenta uma casa de cinco pessoas, seis pessoas” (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012).

Os catadores se negam a assumir tarefas que envolvem a maior responsabilidade dentro da ASCAMPA: pesagem, anotação, venda de materiais e pagamentos aos catadores. Inicialmente, não concordam com a forma como o Administrador realiza esta tarefa, e também discordam da atitude que o Administrador tomou ao contratar dois jovens para a pesagem e anotação: “O que tem lá é os jovens, porque outra pessoa não que ir pra lá. Então a gente tem que dar graças a Deus que os jovens vão pra lá ajudar o [Administrador]” (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Esta negação para executar a tarefa pode ser uma estratégia defensiva coletiva, pois o não assumir os exime de responsabilidade pelos riscos que a atividade impõe, mas pode ser também falta de conhecimento técnico, uma vez que não sabem ao certo como se faz estes controles administrativo-financeiros.

São quase inexistentes as manifestações de apoio para a tarefa, concordam que os jovens foram contratados precariamente para fazer este trabalho, e usam como estratégia defensiva a hostilidade a estes jovens, desqualificando suas atitudes e desacreditando no trabalho deles: “Muita gente reclama, do atendimento realmente lá. Principalmente por parte dos jovens que trabalham lá né? (...) os jovens tem o jeito dele lá (...) cheio de palhaçada, mas eu entendo. Minha mãe mesmo quando vai lá, quando ela chega, ela fica

mais cansada do que quando ela chega, ela já fica estressada e muito.(...) Eu segurei esse jovem lá e tem gente que acha ruim mesmo o problema do [...] é porque eles tem raiva dos jovens, eles tem raiva” (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Observa-se na fala do Administrador que ele reconhece que os jovens acabam sendo um problema, mas também denuncia que alguns catadores têm raiva deles. Esta relação de antipatia por parte dos catadores continua nas demais sessões: *“Jovens só quer lancha, eles não querem [trabalhar]”* (Transcrição da 8ª Sessão, 28 abr 2012). Comparam um jovem com o outro, mas sempre desqualificando-os: *“Aí, aquele outro entrou, aquele outro é mais bagunceiro, mais ignorante, ele é mais respondão. Quer dizer que o... ele dá a corda pro outro. O outro é mais... bestinha, não é. Mais irresponsável. (...) ele parece que tem, também, inveja da parte do outro. Aí ele também fuxicava. Aí atrapalha”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Observou-se que muitas das falhas atribuídas aos jovens são imputadas à sua pouca idade e que na maioria das vezes eles não os chamam pelo nome, somente de “jovens”: *“Mas ali muito parte da falta de cooperação é pela idade deles”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Identificou-se também uma superproteção do Administrador com relação aos jovens, mas uma relação confusa – ora de pai e filho ora de contratante e trabalhador. Talvez por contradições inerentes à própria contratação, pois ora são percebidos como voluntários ora recebem pelo que fazem. Esta falta de clareza, que permeia toda a gestão do Administrador, pode contribuir para a falta de responsabilidade e compromisso destes jovens auxiliares.

Diante de toda esta rejeição aos jovens, que fazem as tarefas que os catadores não querem fazer, continua a defesa de negação da responsabilidade e, assim, resta ao Administrador manter os jovens na atividade: *“Eu não dou conta de anotar, o [prensador] diz que não vai mais anotar, tem que botar uma pessoa pra anotar, não é”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Acredita-se que os ataques hostis aos jovens auxiliares pode ser também uma maneira mais fácil de atingir o próprio Administrador da Sede; afinal, ele foi o responsável pela decisão em contratar os jovens e lhes atribuir esta tarefa extremamente delicada, de pesagem e anotação. Há uma defesa de proteção dos catadores para evitar o confronto com o Administrador: *“Se ele estiver de cabeça quente ou estourada, eu nem chego perto. Porque ele está em tempo de explodir e ele vai soltar os cachorros”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Alguns catadores tentam evitar este confronto com a forma de agir do Administrador, justificando: *“Mas isso aí é coisa dele [Administrador] mesmo, ninguém dá jeito não”* (Transcrição da 7ª Sessão, 14 abr 2012). Racionalizam ao argumentar sobre o processo de gestão do Administrador.

Percebeu-se também como defesa coletiva no grupo de catadores a formação reativa⁹ em relação ao Administrador da Sede, pois manifestavam reconhecimento pelo trabalho dele ao mesmo tempo em que teciam críticas sobre sua forma de gestão. No entanto, sugeriam férias (algo inexistente no prescrito do Estatuto da Associação ou no real dos catadores) para ele descansar, quando, muito provavelmente, gostariam que ele sáísse da Associação, fato que se concretiza com a mudança de Sede e com a criação da Cooperativa em janeiro de 2013. Os catadores acabavam por simular uma relação de que “estava tudo bem” devido ao medo da rejeição ou das ofensas que o Administrador poderia lhes inferir. Mas acabam por superar esta defesa, demonstrando seus descontentamentos e exigindo mudanças na gestão.

Observou-se que ao tomar conhecimento, via catadores ou memorial, das críticas à sua forma de administrar, o Administrador usa como estratégia de defesa individual justificativas para as críticas. Ele tenta responder item por item do que foi criticado e do que ouviu via memorial na 9ª Sessão: *“Catador nenhum, ele bota alumínio misturado com ferro. Sabe, absolutamente, isso daí eu desconcordo. Essa parte que está me atingindo, que eu que fico lá. Isso aí é tipo dizendo que estou lesando o catador, roubando o catador. Isso aí não existe. Catador nenhum é, é jumento. O burro que ele seja, o alcoólico que ele seja, ele sabe o que é alumínio, ele sabe o que é cobre e sabe o que é ferro, sabe o que é qualquer outro material”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Observa-se, assim, que o Administrador parte do pressuposto de que todos já sabem suas próprias tarefas e não abre para dúvidas ou discussões, impondo o seu jeito. Afinal, havia sido testemunhada e relatada a pesagem de materiais misturados, se por descuido ou desconhecimento não se sabe, mas houve de fato.

Outra justificativa é sobre o arredondamento no peso ou valor dos materiais, o que ele não aceita e defende-se dizendo ser calúnia: *“É, isso daí também é, é... calúnia e mentira, porque a gente faz é completar, também. As vezes, dá o total de nove e noventa, nove e uns quebradinhos, nove e cinquenta, arredonda. Também é discorreto. Quem falou isso também, está caluniando”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

A vitimização também é pontuada como uma estratégia de defesa individual do Administrador, que ameaça, inclusive, sair da Associação, mesmo depois de 8 anos de luta, como ele próprio diz. Percebe-se que ele se coloca numa situação em que está sobrecarregado, o que é real; mas não pede ajuda, toma decisões solitárias e, assim, gera as críticas dos catadores que, até então, não tinham coragem para falar e só o fizeram na sua ausência, nas 7ª e 8ª Sessões: *“Eu fiquei muito desgostoso e estou desgostoso da Associação.*

⁹ Para maiores informações sobre Formação Reativa ver Laplanche e Pontalis (1992).

Até eu estou com vontade de meter carta e sair, por que... o que eu trabalho não é reconhecido, o que eu faço. Eu, eu trabalho igual um burro de carga, até dia de domingo, tem muita gente que vê, eu trabalho lá, fazendo limpeza, separando material por que... porque catador nenhum vai me ajudar a fazer o serviço. E eu fico fazendo serviços pro dos outros e ainda levo essas facadas por detrás. Quando eu soube do boato, eu fiquei muito desgostoso e estou, e estou desgostoso” (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Ao justificar a falta de transparência na administração da ASCAMPA, o Administrador não se atem às questões técnicas, de que não sabe ou de que precisa de alguém para realizar tal tarefa, e leva para o lado pessoal: *“Muita gente pensa que eu, que eu faço desvio e eu não faço, porque não dá pra fazer, porque se eu tivesse desvio, eu tinha um... eu não tinha os meus quitinetes, não estava arrebetado, estava era, era sobrado feito em cima deles. Está lá a prova que, que não existe esse (...), que muita gente fica pensando que acontece isso. Que eu já ouvi boato, nego dizer que eu estou engordando, ficando rico. (...) Enricando de que? De trabalho? De sofrimento?”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Diante de toda a questão da balança, o Administrador concorda com o problema técnico do equipamento, afirmando que é uma mola que sai do lugar, mas culpabiliza os catadores pela forma como a utilizam, não assumindo o problema em si, para, dessa forma, buscar soluções no coletivo: *“[o catador chega e] joga de uma vez. Não pode jogar de uma vez, jogar de uma vez, ela sobe. Que às vezes, é melindrosa demais... Qualquer coisinha, ela sai fora do lugar”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). E solicita correção no memorial da 8ª Sessão: *“Foi falado que os centavos é o suor do catador, mas tinha que ter falado: o quilo é o suor do catador”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

Outra estratégia de defesa do Administrador é negar o reconhecimento, alegando sobrecarga de trabalho e falsidade dos catadores. Evidencia-se que ele tem dificuldade para separar o que faz – ou seja, suas atitudes e gestão – criticadas pelos demais catadores, e o que os catadores admiram nele, conforme se observa neste trecho da Sessão:

Administrador - *“Tudo cai só em cima de mim. (...) sou aquilo, sou irresponsável. Eu digo: aqui eu estou preso por qualquer coisa, que eu não sei nem o que é que eu estou fazendo.*

Clínica-pesquisadora - *E os catadores reconhecem isso.*

Administrador - *Reconhece não, porque, se reconhecesse...*

Clínica-pesquisadora - *Reconheceram aqui. Falaram aqui, estão fazendo a reunião...*

Administrador - *E reconhecer é ajudar, não criticar. Uns aí servem da gente, quando é pra adiantar dinheiro, eu sou bom. Quando é pra dar as críticas, você dá por detrás. Porque*

tem uma família ali que na hora que tem que pensar, chega balançando a (...), o rabo. Eu sempre... Quando é na hora de descer o cacete, mete” (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012).

O Administrador adota uma posição de desafiador, descrente de que mudanças possam acontecer na Sede por iniciativa dos demais catadores. A clínica-pesquisadora pergunta: *“Mas esta reunião de quinta-feira, o senhor não achou que ela foi um movimento pra lhe ajudar? E pra ajudar a Associação como um todo? [ele responde:] Rapaz, eu vi de boca, mas agora, botar na prática, eu acho difícil. Eu falo a verdade”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). Este ceticismo acaba contagiando os demais que comentam em seguida: *“Eu não sei se vai funcionar, não”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). E, assim, usam a desconfiança como uma estratégia coletiva de defesa, pois, dessa forma, conseguem fazer o seu trabalho individualmente sem se importarem com as questões da Associação como um todo.

Porém, esta estratégia coletiva de defesa começa a ser substituída por outras, à medida que o coletivo gestor vai perdendo o medo, falando sobre os incômodos, repensando as práticas, e, sobretudo, não depositando num “outro” a organização do trabalho, como faziam nas primeiras Sessões: *“Então eu sento assim e falo: ‘gente quem vai fazer nós confiar e acreditar um no outro, somos nós mesmos’. Ninguém vai fazer pela gente não. Cada um de nós tem fazer a nossa parte e para o grupo confiar em mim eu tenho que fazer a minha parte. Então assim, cada um tem que zelar”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). O cuidar uns dos outros começa a ser uma nova tarefa do coletivo.

Após os catadores começarem a se mobilizar e irem atuar na gestão da Sede, o Administrador continua desacreditando e ironizando com certo cinismo: *“E estão chegando, estão chegando todos. E nisso eu presto atenção e muito. Eu digo ‘Ah, estão chegando tudo com carinho bem alegre!’ os traíra que fala da gente, que zoa, estão tudo chegando rindo. Aí eu digo: Aí, [prensador], estão tudo chegando”* (Transcrição da 9ª Sessão, 05 mai 2012). É dessa forma que o coletivo gestor é recepcionado na Sede. E, trocando pouca conversa, o coletivo gestor vai tomando conta da então “casa” do Administrador.

Com o coletivo gestor atuando na Sede, o Administrador continua a justificar as críticas que recebe: *“Isso foi um detalhe que a [presidente] falou aí. E vou dar a minha resposta e vou fazer a minha defesa. Primeiro de tudo, todo o material que entra é anotado, a material que vende é anotado, tá lá os comprovantes”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Esta sua postura de defesa impede que ele repense as situações de forma a buscar mudança. Os catadores tentam esclarecer o que já haviam dito, explicam sobre anotações

pequenas que não estão sendo feitas e, portanto, não controladas, tais como as vendas de produtos avulsos: barras de ferro ou cano, *pets*, dentre outros materiais que algumas pessoas compram na Associação para reaproveitamento. Citam exemplos também da falta de controle das compras para a cozinha, referem-se a alimentos para o café da manhã, almoço e lanche da tarde. Frente à insistência e argumentos dos catadores, o Administrador da Sede finalmente assume a falta de controle financeiro na ASCAMPA: *“Se for por isso, também a gente vai anotar...(...) Tudo que vende é anotado, o que recebe é anotado, só não tem controle assim, se [...] foi gastado tanto e pago tanto. Mas [...] só falta a assinatura, eu concordo com essa parte”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

O movimento do Administrador de se justificar muda e ele admite a importância dos controles diários, mensais e anuais. Mas volta a se justificar falando das dificuldades financeiras da Associação, dizendo, inclusive, que o seu trabalho na Sede é cobrir despesas: *“Porque para mim, quanto mais a gente fazer assim, a gente de dois em dois meses, sentar e mostrar as vendas do mês, é importante e a parte de ano não ter aquela correria e para acabar a desconfiança que fica em cima de mim, porque não é a toa, porque eu dou a minha vida por aquela Associação. (...) Porque se eu tivesse metendo a mão dentro da Associação, eu tinha uma moto nova, eu tinha um carro. (...) e também quem tiver pensando que na Associação sobra dinheiro, está enganado. É só botar na ponta da caneta (...) as despesas as vezes é muito mais, que precisa pedir dinheiro emprestado, para o cara que compra para cobrir uma coisa e outra. Esse é o meu trabalho lá”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Esta forma de gerenciar acaba por deixar a Associação refém do comprador. Como o comprador emprestou dinheiro para a Associação, na hora da compra vai impor o preço que lhe convier e não o que o produto, de fato, vale. Porém esta análise ainda não é feita pelos catadores.

Este mesmo comprador, quando vem negociar, geralmente paga refrigerantes para os catadores que estão na Sede, isto é percebido pelo coletivo gestor como um gasto desnecessário, pois acham que é o próprio Administrador que compra o refrigerante e sugerem a redução de gastos. Mas ele não aceita e justifica-se novamente: *“Não é defendendo ninguém, não, estou falando a verdade. Muitas vezes, quando o [comprador] está lá, pode ver que rola [refrigerante] coca”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Esta atitude do Administrador de não assumir os gastos extras, fora este do próprio comprador, dificulta o controle das despesas, a transparência e, conseqüentemente, a confiança entre os catadores.

Alguns catadores adotaram a estratégia de defesa individual do silêncio. Participavam da sessão, eram chamados a emitir sua opinião, mas abstinham-se de falar enquanto outros conseguiram romper esta barreira do silêncio.

Observa-se, ao longo das sessões, que o estresse se manifesta entre os próprios catadores; entre os catadores e o Administrador; entre o Administrador e os catadores; entre os catadores e os jovens, ou seja, o estresse permeia todas as relações interpessoais dos associados. Em alguns momentos chegam a nomear o estresse: *“Meu estresse é porque, às vezes, a gente briga lá por besteira”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Como estratégia de defesa coletiva, comparam sua atividade atual com as ocupadas anteriormente, e assim, preferem a catação de materiais recicláveis pela simplicidade da tarefa, sobretudo quando fazem somente a catação, sem se envolverem com as questões administrativo-financeiras da ASCAMPA: *“Eu não tenho estresse. Os outros não sabem, como antes eu falei na reunião, não sabem o que eu já fui. Eu sou um grande profissional, em muitas áreas construtivas, de construção [civil]. Todas as áreas de construção eu entendo, eu sei pegar e fazer. E gostei do trabalho [da catação], um trabalho simples, e eu não tenho estresse. Eu vou à hora que eu quero, eu volto a hora que eu quero. Mas eu não tenho estresse. (...) eu durmo, eu levanto a hora que eu quero, eu me deito a hora que eu quero, eu vou a hora que eu quero pra rua.”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Em outras situações, o estresse não é atribuído ao exercício do trabalho da catação, mas por questões de cunho pessoal: *“(...) o trabalho em si, não dá estresse. O que dá estresse é a falta de dinheiro por causa da vida pessoal de cada um. Essa é a minha opinião”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). Mas, para os catadores que atuam na Sede, as fontes de estresse são facilmente nominadas, além dos atritos nas relações interpessoais, é também fonte de estresse a execução de algumas atividades. Entre uma sessão e outra, os catadores tem dúvidas sobre o termo estresse e, então, um catador explica, através de situações de trabalho geradoras de estresse: *“Eu queria saber o que era estresse. Ele fica estressado e não sabe o que é o estresse. Aí derrubou a balança lá (...) e aí chegamos pra pesar, tem que anotar. Aí foi o que eu falei: isso aí é que é o estresse. Ele estava me perguntando o quê que era o estresse”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012). Outra estratégia defensiva encontrada pelos catadores que atuam na Sede é a brincadeira promotora de riso: *“Quando ele está estressado ali, ele faz uma palhaçada a gente dá risada”* (Transcrição da 6ª Sessão, 31 mar 2012).

Na Sede da Associação, tais brincadeiras promotoras do riso são muito comuns. Os maiores autores dos gracejos são os jovens auxiliares da Administração. Talvez, resida aí a

origem do aborrecimento e insatisfação dos catadores com a presença destes jovens na Sede. Porém, nem todos os catadores aceitam esta forma de relacionamento, com piadas e gracejos: “O [cita o nome de um catador], *ele é sistemático. Tem certas brincadeiras que ele aceita, mas aceita ‘certas’ brincadeiras. E o [jovem auxiliar] estava pegando meio pesado nas brincadeiras com ele. Entendeu? E... eu um dia, eu mesmo tive uma vez, desavença com [cita o nome do catador], fiz uma brincadeira com ele, mas eu não esperava que ele ia apelar, que ele ia ficar nervoso. Aí, fui corri, pedi desculpas, pelo amor de Deus. Foi ou não foi, [dirige-se ao catador]? Entendeu? Eu não ia quebrar jamais minha amizade, que eu tenho com ele. Entendeu? A minha amizade começou antes da ASCAMPA... com ele. Entendeu? Bem antes da ASCAMPA”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Observa-se que nem todos os “brincalhões da Sede” têm esta humildade de voltar atrás e pedir desculpas. E aí está a diferença entre a forma como os catadores e os jovens lidam com as brincadeiras.

A brincadeira é uma constante entre os catadores e, embora tenha sido mantida bem restrita durante as sessões, surgiu quando íamos desligar o gravador ao final da 11ª Sessão: “*Piadinha no final de trabalho. O [cita o nome do catador que é calado] eu acho que é pai da psicóloga [estagiária] ali, porque os dois não falam”* (Transcrição da 11ª Sessão, 02 jun 2012). Observa-se que esta pode ter sido uma forma encontrada de pedir a participação tanto do catador quanto da estagiaria ou de externar que o silêncio deles está causando algum incômodo.

Na última sessão, a forma encontrada pelo Administrador para iniciar sua fala após o memorial, foi através de uma brincadeira, chamando um dos catadores do coletivo gestor de travesti; mas, novamente usa a sua estratégia individual de defesa e justifica-se: “*É brincadeira, gente. Tem que ter brincadeira também numa reunião”* (Transcrição da 12ª Sessão, 09 jun 2012). Observa-se que a estratégia defensiva de brincar com as situações de sofrimento, pode ser uma forma encontrada para tornar a dura realidade, de pobreza, exclusão e solidão, mais leve.

Observou-se que a desconfiança com os outros, sejam eles catadores ou a comunidade em geral, também é uma estratégia defensiva. Sentem medo da ampliação do mercado de catação, sobretudo dos empresários quem têm condições financeiras para comprar maquinários de processamento do material, o que permite a venda mais rápida e por um preço melhor: “*(...) muitas vezes é uma pessoa que quer ajudar a gente mesmo, né? Que quer orientar a gente. Aí a gente tem que passar a informação. Só que tem uns que vem com má intenção, eles querem colher a informação pra eles. A informação é pra eles poder montar a*

cooperativa deles, a associação deles, né? E assim, a vida da gente é complicada” (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

O medo de perder espaço e a própria concorrência assustam os catadores da ASCAMPA. Eles percebem isto porque entre eles próprios há catadores que vendem seus produtos para os “concorrentes”, pelo fato de pagarem na hora um preço melhor do que a ASCAMPA. Após análise, chegaram à seguinte conclusão: *“Você vai entender uma coisa. Se ele [concorrente] está pagando R\$ 0,23 no ferro-velho, pro catador, tá? O comprador, que é o mesmo do [ASCAMPA], entendeu? Está pagando mais para ele...(…) Por quê? Por que, ninguém sabe. Eu sei por que. Porque aquilo que foi feito, falado na reunião passada, que o [cita o nome de um catador individual] falou. Os grandes, que derrubar a Associação. Vocês não perceberam isso ainda não? O [cita o nome de outra pessoa] está montando outro ferro-velho. E vai comprar pet, e vai comprar papelão. Então, o que acontece? Os grandes se unem, nós somos pequenos”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012). Os próprios catadores acabam percebendo que estão alimentando o “inimigo”: *“Porque é que eles estão comprando? Porque foi muita demanda de, de material pra ele, por isso que ele cresceu”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Os “empresários”, donos dos ferros-velhos da Região, agem de forma sedutora com os catadores, pois sabem que se aumentarem um ou dois centavos no preço do quilo do material e pagarem na hora, já ganham o material. Não há fidelização, nem com a ASCAMPA nem com os donos dos ferros-velhos. E para ampliar o número de catadores a serem explorados, os empresários do ramo pagam, inclusive, os pneus dos carrinhos que estragam. Assim, muitos catadores ainda permanecem na situação de servidão. A diferença está que os catadores que estão participando das discussões começam a perceber isso ao passo que os demais não: *“Eles jogam sujo e os catadores cai nisso”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

A desconfiança permeia as relações entre os catadores: *“Então aquilo dali, deixa a gente desconfiado, deixa a gente de orelha em pé”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012). *“Desconfiança de todos os lados”* (Transcrição da 10ª Sessão, 26 mai 2012).

Percebeu-se, também, a estratégia de defesa coletiva da negação no final das sessões. Ao anunciar-se o término da reunião, alguns catadores começavam a falar sobre o tema que estava em questão ou para terminar com palavras de otimismo, tais como: *“Nós estamos de parabéns porque ela deu essa ideia (...) É minha vontade também, porque eu fiz o segundo grau com tanto sacrifício (...) eu dependo do nosso grupo e o grupo também depende de mim”* (Transcrição da 5ª Sessão, 24 mar 2012).

Conclui-se, assim, este Capítulo de apresentação dos resultados da Análise da Psicodinâmica do Trabalho, através dos seus eixos e temas presentes nas sessões de clínica com os catadores. Na sequência, parte-se para o capítulo final dos resultados: a Etapa III, que corresponde à análise da mobilização do coletivo de trabalho dos catadores – na qual serão articulados os conteúdos da análise dos dispositivos clínicos e da Análise Psicodinâmica do Trabalho.

CAPÍTULO 8. RESULTADOS DA ETAPA III: ANÁLISE DA MOBILIZAÇÃO DO COLETIVO DE TRABALHO

*Recria tua vida, sempre, sempre.
Remove pedras,
planta roseiras e faz doces.
Recomeça!
Cora Coralina*

Este Capítulo finaliza os resultados da Análise Clínica do Trabalho. Tem por objetivo analisar as dimensões que mais colaboraram para a mobilização do coletivo da Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA). A sua construção é fruto da articulação dos dispositivos clínicos utilizados na condução da Clínica: análise da demanda, processos de elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico-pesquisador e supervisão com os resultados encontrados nos três eixos da Análise Psicodinâmica do Trabalho: organização do trabalho, mobilização subjetiva e defesas.

Os materiais utilizados para esta análise foram os Diários de Campo, os Memoriais, o Relatório Final, a transcrição do áudio da Reunião de Discussão do Relatório Final (feita um mês após a Clínica Psicodinâmica da Cooperação), a transcrição do áudio da Entrevista de Avaliação (realizada nove meses após o encerramento da Clínica), e algumas fotos comparativas feitas ao longo do trabalho com os catadores, com o “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

Opta-se por, inicialmente, apresentar um resumo de cada sessão a partir do conteúdo dos memoriais; na sequência, descreve-se o processo de mobilização dos catadores ao longo das sessões e, por fim, traz-se uma coletânea de fotos para visualização da mobilização do coletivo de catadores da ASCAMPA.

8.1 Resumo das Sessões

Na 1ª Sessão (4 fev 2012), os catadores relataram sua rotina de trabalho explicando que não há um horário fixo para catar, depende de fatores como clima, demanda específica de algum órgão que solicita a coleta, ou, ainda, de disponibilidade de tempo. Alguns possuem emprego fixo (vigilante; faxineira; vendedores de bolos, espetinhos, milho verde) ou precisam conciliar a catação com os cuidados domésticos e familiares. Fizeram as seguintes queixas: falta de local apropriado para armazenamento dos materiais; forma como a

fiscalização da vigilância sanitária/zoonoses contra focos de dengue faz a abordagem na Sede e nas casas dos catadores; falta de maquinários para transformar o material coletado e, assim, valorizar o preço do produto; baixo preço dos materiais; e falta de comunicação entre diretoria, associados e demais catadores individuais. Verificou-se que as ações dos catadores são individuais, mesmo fazendo parte de uma associação que deveria funcionar de forma coletiva, como um grupo, onde todos podem participar das decisões sobre o trabalho bem como sobre suas responsabilidades.

Na 2ª Sessão (25 fev 2012), o destaque nas falas foi a falta de união entre os catadores, o que acaba por denunciar desorganização dos catadores e da própria Associação para resolver as questões do dia a dia de trabalho. Enquanto clínica-pesquisadora manifestou-se sentimentos de aflição e agonia pelo fato de ouvir boas ideias para a solução dos problemas citados e angústia por não ter ninguém que se prontificasse a colocar em prática tais ideias. Afinal, os que poderiam fazer alguma coisa estavam ali na sessão: os próprios catadores, os protagonistas/personagens desta história. Nesta sessão, a clínica-pesquisadora manifestou o medo de os catadores ocuparem o terreno concedido pela Prefeitura de qualquer jeito, começando as atividades neste novo espaço de maneira desorganizada.

A 3ª Sessão (03 mar 2012) teve um memorial diferente: fez-se um pedido de desculpas pela quebra de compromisso na sessão anterior, quando as clínicas-pesquisadoras romperam o sigilo ao realizar a sessão de Clínica do Trabalho na presença de pessoas que não eram catadores. Diante da situação, percebeu-se que os objetivos do trabalho não estavam claro nem para as clínicas-pesquisadoras nem para os catadores.

Na 4ª Sessão (10 mar 2012), o memorial não foi lido, pois em supervisão, decidiu-se que a sessão seria iniciada solicitando aos catadores que *relembassem o que havia sido falado na última sessão*. Elencou-se como pontos de destaque para virem à tona durante a sessão: estresse no trabalho; gosto pelo trabalho, pelos objetos do lixo; e medo de perder o espaço.

A 5ª Sessão (24 mar 2012) ficou marcada pela dificuldade dos catadores de relembrem os conteúdos da sessão anterior, sem o memorial. Um catador trouxe a questão da pouca união entre a classe dos catadores. A clínica-pesquisadora aproveitou a fala para trazer a temática do estresse no trabalho. Eles não atribuíram estresse à prática da catação, pelo contrário, alguns relacionaram essa atividade a um momento de descontração, de extravasamento. Os motivos para não sentirem estresse, citados pelos catadores, foram novamente: a flexibilidade na rotina e nos horários, a facilidade da atividade (não é de difícil execução), e a possibilidade de movimentar-se e estar em contato com outras pessoas. Porém,

é neste contato interpessoal que o estresse se manifesta, como relata um catador: “*Todo mundo desconta estresse em todo mundo, os catadores descontam no [Administrador da Sede], assim como o [Administrador] também já descontou nos catadores*”. Há também outras fontes estressoras: desconfiança na balança que faz toda pesagem dos materiais para o Administrador efetuar os pagamentos e falta de cooperação, de diálogo e organização. Outro aspecto relevante foi a manifestação de insegurança por parte dos catadores, que têm medo de perder o espaço para “*as pessoas de fora*”, “*os grandes*”. Eles expressaram também sentimento de vulnerabilidade e impotência, já que esses “grandes” (empresários que atuam com a reciclagem e/ou indústrias de incineração), como eles mesmos dizem, “*têm poder, têm dinheiro, têm tudo*”.

A 6ª Sessão (31 mar 2012) foi iniciada novamente com o relato dos participantes sobre o que havia sido discutido no encontro anterior. Os catadores relembrou o tema “*estresse no ambiente de trabalho*”, relacionando-o ao acúmulo de problemas pessoais com os profissionais, mas também trouxeram novos elementos: um “*antiestresse*”, que seria um membro da Associação que, quando de bom-humor, consegue descontrair o ambiente fazendo piadas e brincadeiras com todos à sua volta. E outras fontes estressoras: o acúmulo e não cumprimento das tarefas diárias, a diferença nos ritmos de trabalho, a falta de cooperação e de pensamento coletivo (união). Implícito ficou a falta de comunicação e de diálogo bem como a forma de lidar com as fofocas e a dificuldade para resolverem os conflitos.

Na 7ª Sessão (14 abr 2012), os catadores falaram bastante das dificuldades que têm encontrado na Associação, principalmente sobre as regras de funcionamento e de convivência. Falaram sobre a necessidade de reuniões entre os catadores para decidirem os horários e regras da entrega/pesagem do material, pois alguns estão se sentindo discriminados e desanimados, uma vez que sempre que chegam à Sede, o Administrador está ocupado e tem dificuldade para atendê-los. Reconheceram a sobrecarga de trabalho do Administrador e a necessidade de falarem sobre os problemas da associação no coletivo. Pontuou-se que os catadores têm dificuldades para falar diretamente para o Administrador o que os incomoda, pois gostam dele, o respeitam, mas sabem que ele comete erros assim como todos os seres humanos. Falar é importante para que o próprio Administrador reflita e possa modificar algumas de suas atitudes, assim como cada catador também possa refletir e mudar sua forma de agir com os colegas associados.

A gestão financeira da ASCAMPA foi muito citada nesta sessão, pois tem gerado desconfiança que, por sua vez, tem afastado alguns catadores. Assim, sugeriu-se que os catadores que têm participado efetivamente da Associação (uma média de 10 catadores)

organizem esta questão, pois, assim, poderão atrair outros catadores e dar credibilidade à ASCAMPA e à futura Cooperativa que pretendem criar. Ainda nesta sessão, um catador deu a definição de associação/cooperativa: *“O pessoal tem que por na cabeça que a Associação, é todo mundo presente, mas está todo mundo ausente. Então como é que você pode cobrar uma coisa a uma pessoa, se você não está lá presente? Todos têm que estar junto. Chama-se associação, o nome está bem claro, associado, ó, é grudado é a mesma coisa um dia que quiser cooperativa, é cooperando um com outro, estar cooperativa, o nome diz tudo”*.

Na 8ª Sessão (28 abr 2012), além de exporem suas queixas sobre as problemáticas vivenciadas com a gestão da ASCAMPA, os catadores começaram a articular o que precisava ser feito. Assim, surgiram algumas ideias: reunião com café da manhã pelo Dia do Trabalhador na Sede da Associação, o que é muito importante e significativo, pois, até então, todas as atividades eram feitas na Sede de uma entidade parceira; e dar continuidade a estas reuniões, agendando um dia fixo para conversarem sobre as questões/problemas da Associação. Definiram como pauta: falar sobre os problemas de gestão da ASCAMPA e ver como irão fazer isto junto com o Administrador, uma vez que ele não estava presente na sessão; dividir as funções dentro da Associação de acordo com o “jeito” de cada um.

Na 9ª Sessão (05 de mai 2012), o marco foi o enfrentamento com o Administrador da Sede, uma vez que ele havia faltado nas duas sessões anteriores. As clínicas-pesquisadoras tomaram conhecimento de um coletivo gestor que havia sido criado pelos catadores para atuar na Sede, conjuntamente com o Administrador. Assim, refizeram normas de convivência e de trabalho.

Na 10ª Sessão (26 mai 2012), mais uma vez, foi pontuado o atraso para o início das sessões, desta vez, com elementos interpretativos sobre os motivos deste atraso. Porém, em forma de questionamento: *“Chegar no horário é respeitar os colegas, independente da atividade ou não? O que acham disto? É difícil chegar no horário? É complicado ouvir o memorial/texto lido no início da sessão e falar dele?”*.

Retomou-se a temática da construção das tarefas do coletivo gestor dentro da Sede. Pontuou-se a forma como a convivência tem avançado entre os catadores, eles começaram a falar mais sobre o que pensam em relação ao trabalho e sobre o comportamento dos colegas, deixando o medo de lado, pois, percebia-se que a amizade e o trabalho estavam muito misturados. Porém, faltam ajustes referentes às diferenças de ritmos e tempos de trabalho bem como toda a organização financeira da ASCAMPA.

Na 11ª Sessão (02 jun 2012), os catadores falaram de seus sentimentos em relação às mudanças já implantadas na Sede pelo coletivo gestor. Embora cansados, devido à

quantidade de trabalho, os catadores afirmaram que a principal mudança observada foi na organização para a pesagem e o respeito com o catador que chega à Sede. Assim como evidenciaram a coragem para falar o que veem de errado, sem medo de perder a amizade ou criar confusão.

Pontuou-se a coragem e o entusiasmo dando lugar ao medo de falar e de agir. Mas também se demarcou a necessidade de conversarem sobre o que vão fazer, como a tarefa vai ser feita, como irão tratar das desavenças/brigas e confusões. As clínicas-pesquisadoras falaram sobre a importância de reconhecerem tanto o trabalho do colega quanto do coletivo gestor.

A 12ª Sessão (09 jun 2012) foi a última e, assim, marcada pela emoção. Foi a primeira sessão que aconteceu na sede da ASCAMPA, por decisão dos catadores já na sessão anterior. Havia cadeiras para todos sentarem, mesa arrumada para o café e tudo muito limpo e organizado, num espaço novo, criado para ser uma espécie de escritório, recepção, área de convivência.

Houve o reconhecimento da equipe de trabalho, sobretudo das mudanças implantadas (o atendimento, a pesagem, a quantidade de material e a limpeza). Reconhecem os conflitos (atritos), mas estão confiantes no trabalho da equipe. No início da Clínica, eram três pessoas atuando na Sede, agora são sete. Há ainda discordâncias sobre o futuro, sobretudo nos aspectos relacionados a forma de pagamento aos catadores que atuam na Sede.

Relataram a necessidade de melhorarem os controles financeiros da Associação, torná-los mais transparentes; porém, há resistências quanto a quem irá ocupar esta função.

8.2 Descrição da mobilização subjetiva dos catadores

Após este resumo das sessões, descreve-se a construção da mobilização do coletivo de catadores da ASCAMPA, questão pontuada também pela mobilização da clínica-pesquisadora. Optou-se por dividir este processo de mobilização em cinco momentos, descritos a seguir.

Este primeiro momento corresponde às sessões iniciais, 1ª a 3ª Sessões. Neste início da Clínica, *“os catadores focavam a resolução dos seus problemas num ‘outro’: Prefeitura, Universidade, ONGs, Igreja, Deus”* (Relatório Final, 06 jul 2012). Percebia-se que a clínica-pesquisadora estava com dificuldade na condução das sessões: eram tantas coisas a serem feitas, organizadas, pensadas, articuladas, e os catadores ainda inertes, queixosos. A clínica-pesquisadora, inexperiente com a escuta clínica, estava numa situação de transição, deixando

o papel de coordenadora de projeto de extensão com os catadores para ocupar um lugar de escuta clínica do sofrimento destes trabalhadores. Ocupar este novo espaço e fazer esta escuta estava difícil: *“eu não estava sabendo como ouvi-los durante a sessão... muitas coisas só eram percebidas depois da sessão... a minha ansiedade não permitia ouvi-los”* (Memorial da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

Observa-se, assim, que a mobilização da clínica-pesquisadora começa antes da mobilização dos catadores, pois observando as dificuldades na condução destas primeiras sessões e percebendo a necessidade de mais supervisões, a clínica-pesquisadora age: *“Comecei a fazer um curso introdutório à obra de Freud, para estudar Psicanálise. Formei um coletivo de pesquisa aqui em Palmas (aluna formanda de Psicologia que me acompanhava em todas as sessões e uma psicóloga com leitura psicanalítica para fazer uma supervisão semanal). Além disto, mantivemos a supervisão mensal com a orientadora, e o envio dos diários de campo e memoriais semanalmente para análise, parecer, sugestões”* (Memorial da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

O segundo momento aconteceu da 4ª a 6ª Sessões, quando evidenciou-se o crescimento do grupo. Começaram a *“falar do sofrimento, dos medos, do estresse, sobre a divisão das tarefas e sobre as diferenças individuais”* (Relatório Final, 06 jul 2012). Mas também foi pontuado pelos incômodos da clínica-pesquisadora: *“Admito que o silêncio do grupo me causa incômodo... a sensação que eu tenho é de que não entenderam o que é para ser pensado, sentido, falado... lidar com a frustração, com o inacabado da atividade em Clínica me angustia, pois o meu senso prático e racional teima em sobressair”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012).

Observa-se que a formação da clínica pesquisadora e a supervisão perpassam todo o processo de mobilização do coletivo de catadores e também do coletivo de pesquisadores. Escutar o sofrimento implicou dividir as angústias deste processo com o coletivo de pesquisadores, sobretudo com a estagiária de psicologia, pois nunca haviam trabalhado juntas: *“Sinto que estamos ainda nos afinando... pois nunca havíamos trabalhado juntas. Ela com uma postura mais tranquila, calada, e com medo e eu mais afoita, falante e controladora. Combinamos de que precisaríamos, nesta sessão, nos superar... ela fazer mais intervenções e eu me calar mais, para viver o “não dito”, percebê-lo melhor”* (Diário de Campo da 4ª Sessão, 10 mar 2012). É também neste momento da Clínica que o Coletivo de clínicos-pesquisadores se instaura em Palmas e discute-se formas de como levar o grupo a fazer um enfrentamento com o Administrador da Sede.

O terceiro momento selecionado compreende da 7^a a 9^a Sessões e caracteriza-se como as sessões *“disparadoras dos grandes incômodos com a administração da Sede. Nestas sessões, houve enfrentamentos, começavam a vencer o medo de falar, porém havia muita desconfiança. Começaram a se reunir após a sessão da Clínica para discutir as questões que estavam surgindo na Clínica referente ao dia a dia na Sede”* (Memorial da 12^a Sessão, 09 jun 2012).

A 7^a e a 8^a Sessões não contaram com a presença do Administrador da Sede, o que acabou por provocar muitas falas importantes, sobretudo para que os catadores pudessem perceber que poderiam se organizar num coletivo, para além do Administrador. E assim, conseguem, começam, a fazer reuniões após as sessões de Clínica e também na Sede da Associação, culminando com a criação de um coletivo gestor que passa a entender e organizar os processos de trabalho dentro da ASCAMPA.

A 9^a Sessão, embora com poucos participantes, é a sessão em que acontece o enfrentamento com o Administrador da Sede: *“Esta 9^a Sessão foi bem difícil... difícil ver a passividade dos catadores diante da aparência de rude e triste do [Administrador]. Todos sofrem com isto... [O Administrador] por achar que está sendo apunhalado pelas costas e os demais por não terem a coragem de falar... mas eu ainda tenho a esperança que eles consigam agir, no dia a dia e ir consertando estas questões”* (Diário de Campo da 9^a Sessão, 05 mai 2012).

Percebe-se que a mobilização está acontecendo através decisão tomada pelos catadores de vencerem os medos e reafirmarem o que haviam dito nas duas sessões anteriores. As estratégias de defesa do Administrador, de vitimização e de justificação de todas as críticas recebidas, não afetam todos os catadores, alguns seguem decididos na reorganização coletiva da Associação, incluindo-o, apesar das dificuldades.

Assim, este momento configura-se pela passagem do grupo das discussões para as deliberações, embora com algumas ressalvas da clínica-pesquisadora naquele período.

O quarto momento compreendeu as 10^a e 11^a Sessões: *“Foram as sessões de deliberações. Formaram um coletivo de trabalho e começaram a colocar a ‘mão na massa’ na Sede da Associação. Antes eram 4 pessoas para atuar na Sede (1 administrador, 1 prensador e 2 jovens auxiliares), agora chegaram mais 4 integrantes catadores, formando um coletivo de 7 pessoas (houve desistência de um jovem). Criaram regras de convivência, regras para a realização das tarefas, dos horários e distribuição de atividades conforme o perfil”* (Relatório Final, 06 jul 2012).

Se nas sessões anteriores o enfrentamento tinha sido verbal, os conteúdos trazidos nestas duas sessões se caracterizam pelo conflito na gestão da ASCAMPA. O *velho* e o *novo* jeito de administrar. Um consolidado e que os catadores não aceitam mais e outro ainda confuso, em construção.

A inovação não perpassa somente as questões administrativas e de processos de trabalho, mas também da necessidade de lidar com mulheres ocupando o mesmo espaço, anteriormente eminentemente masculino. Configura-se um *“mal estar/incômodo com a presença das “mulheres” na Sede... ou seja, começaram a falar sobre a forma como a nova gestão está acontecendo... e com isto foram também refletindo”* (Diário de Campo, 10^a Sessão, 26 mai 2012).

Percebe-se que a comunicação entre os catadores ainda é truculenta, em vários momentos agressivas. Acaba-se por perceber que discutir regras, onde não havia nenhuma, está se tornando uma tarefa bem difícil para o coletivo do trabalho, sobretudo por ser a primeira experiência de tê-las e de habituar-se a regras de trabalho e convivência. Como houve pouca discussão sobre tais regras, os próprios catadores começam a negar tais normas e, assim, tentam atingir a catadora que escreveu o cartaz, afirmando que ela é mandona e que eles não irão aceitar este tipo de atitude.

Neste momento, os catadores têm dificuldades para perceber que eles podem criar as regras, experimentá-las, e fazer novas regras, como desejarem. Mas esta liberdade para administrar os inibe e acabam por repetir comportamentos do então Administrador, assim como ainda deixam com ele o controle dos pagamentos para os catadores, embora não concordem com a forma como ele faz.

Assumir os riscos e as responsabilidades ainda é uma tarefa difícil para o coletivo gestor, lembrando que este coletivo é formado por catadores que valorizavam justamente a liberdade da catação nas ruas, a construção dos seus horários e o fato de não terem patrão. Acredita-se que os catadores do coletivo gestor terão um tempo para esta adaptação que, talvez, não coincida com o final da Clínica.

O quinto e último momento desta análise é composto pela última sessão, a 12^a: *“Foi a primeira sessão na sede da ASCAMPA. Foi criado um espaço para tal. Uma espécie de escritório com sala de convivência. Fez-se uma avaliação positiva (e emocionada) das mudanças implantadas pelo grupo gestor bem como reconhecimento pelo trabalho de toda a equipe, com as seguintes melhorias percebidas pelos demais catadores: o atendimento ao catador, a paisagem (respeito ao catador), a quantidade de material (aumentou significativamente), a limpeza e organização da Sede, a qualidade dos almoços. Ainda estão*

discutindo: organização da contabilidade, formas de pagamento a equipe gestora, rodízios nas atividades da Sede, representação da ASCAMPA em reuniões externas, aumento da equipe de catadores na Sede, negociações de preço junto aos atravessadores (compradores)” (Relatório Final, 06 jul 2012).

A Clínica termina, mas a mobilização do coletivo de catadores continua, novas demandas surgem e não se sabe que rumos a organização do trabalho da ASCAMPA vai tomar. Este é o vir a ser da Clínica, no seu durante e no seu após.

A clínica-pesquisadora, por sua vez, tem *“satisfação em ver a teoria e o método dando certo... pois se propôs ao grupo a criação de um espaço de escuta do sofrimento, para transformar a organização do trabalho. E as mudanças são perceptíveis... embora fique a sensação de que a Clínica termina, mas o trabalho não... pois há muitas novas discussões e deliberações a serem feitas... e o ciclo continua...”* (Memorial da 12ª Sessão, 09 jun 2012).

Observou-se a mudança na forma de se verem e de serem o coletivo da Associação. No início, reclamavam que eram poucos, fracos, individualistas, ao final: *“É muito interessante [...] de se organizar porque a gente achava assim difícil, mas tudo tem solução basta ter o consenso que depende de cada um de nós, a união faz a força, a gente sozinho não consegue [...], nós temos que aprender a confiar um no outro [...] trabalho nós melhora a cada dia mais, então estamos de parabéns a gente esta de parabéns mesmo quando fala somos poucos, mais uns poucos que acreditem”* (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012). A confiança como base para a cooperação é percebida pelos catadores e, assim, reconhecida nesta Reunião, o que é muito importante para a continuidade da mobilização do coletivo.

Mas, na Reunião de Discussão do Relatório Final, ainda são pontuados elementos que precisam ser trabalhados pelo coletivo: *“Acho que falta empenho, ação, vontade de trabalhar, porque isso aqui não adianta tem que entrar aqui tem que trabalhar, aqui não é brincado não, tem muito serviço, é isso que eu penso”* (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012).

Resgatam a necessidade da confiança no grupo, algo ainda em construção. Percebe-se que os catadores vêm trabalhando há mais de 7 anos envoltos em desconfiança e individualismo, mudar esta relação é uma construção que os catadores estão tentando. Já perceberam que esta confiança, união, cooperação, solidariedade, depende deles: *“Quem tem de confiar um no outro é o grupo mesmo, não sou que vou fazer pro [preseiro] confiar em mim, e nenhum de nós, é cada um fazer o seu certo como é pra ser, corrigir o que está errado. (...) No outro dia que nós tivemos na reunião aqui que eu falei, nós estamos aqui é*

pra nós se unirem e trabalhar juntos, nós estamos aqui é pra corrigir um ao outro, onde ver que um está errado, onde ver que um está errado, o outro do grupo pode chegar naquela pessoa, não é feio. (...) estamos aqui pra ajudar um ao outro em toda a situação” (Transcrição da 1ª Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012).

O coletivo gestor, que começou voluntariamente (embora com certa desconfiança das clínicas-pesquisadoras sobre a fragilidade deste vínculo) deu muito certo, a ponto de este primeiro mês ser citado como o momento em que os catadores mais produziram, mais se organizaram. E com o passar do segundo mês, caíram na produção, nos horários de chegada e saída: *“No primeiro mês foi mesmo foi bacana saiu produção saiu e foi aquela coisa e eu comentando com eles aqui, gente primeiro que nós está voluntário estava melhor, nós estávamos mais dedicados e todo mundo vinha mais cedo...”* (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012).

Através da prática, o coletivo gestor começa a se dar conta das diferenças entre ser catador nas ruas e ser um catador que atua na Sede. As exigências da atividade são diferentes, a começar pelo controle dos horários e pelo senso de coletividade: *“Catador tem horário sim, pra sair pra catar ele sai tal hora, pra sair pra separar material dele ele faz tal hora, aqui nós não somos catadores quem está aqui dentro, aqui nós somos reciclador, nós que vamos dar fim pro produto final, e tem que ter um horário por que se não...”* (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012). Mesmo com a prática, ao explicar as diferenças entre os grupos os catadores que atuam na Sede se confundem, pois não são recicladores como afirmam, eles não transformam o material, eles o separam e vendem para alguém que irá reciclar. Um trabalho muito semelhante ao que os ferros-velhos e sucateiros fazem, a diferença está na organização do trabalho, que tende a ser coletivista, com catadores se apropriando de todo o processo produtivo e não individualista e mercantil, com relações de servidão. A ASCAMPA vive este processo de transição entre ser uma organização de produção coletivista de verdade e ter uma gestão ainda nos moldes mercantilistas de servidão.

Atuando na Sede o coletivo gestor aprende coisas que não sabia, como separação de papéis brancos, formas mais fáceis e ágeis de se tirar capas de cadernos ou livros etc. As práticas individuais vão se contrastando, e alguns ainda têm dificuldades para falar o que consideram ser certo. Mas, aos poucos, vão se colocando e vão aprendendo, uns com a experiência dos outros. Toda a inventividade da inteligência prática sendo vivenciada por pessoas que já tinham experiência na catação e separação de materiais, mas que sozinhos faziam de maneiras diferentes e, em alguns casos, até desnecessariamente: *“Eu vou mudar a minha atitude de separação só branco. (...) A gente pode trabalhar quanto que for fosse*

sempre tem uma novidade. (...) [um catador me falou] ‘isso daqui é PP’ eu lá sabia o que é PP, pra mim só tinha PAD” (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012).

Interessante perceber na Reunião de Discussão do Relatório Final que eles avançam com um olhar para o futuro, trazendo os problemas que têm vivenciado e refletindo sobre como poderão superá-los. A principal questão citada foi a forma de pagamento. Não há consenso entre os catadores se é melhor ganhar por produção ou por diária. Alguns, inclusive, não sabiam o que era ganhar por produção e outros explicam. Receber por produção seria ganhar pelo que conseguiu separar ao final do dia, seria fruto do seu trabalho individual. Ao passo que a diária inclui um pagamento fixo, independente do tipo de serviço realizado. Uma boa parte dos catadores acha que a diária paga pela Associação é muito baixa, inviável deixar de catar nas ruas para atuar na Sede da ASCAMPA. Assim, um dos catadores do coletivo gestor sugere fazer um teste para avaliar e, então, com base na prática discutir novamente: *“Primeiro lugar amanhã eu vou fazer um piloto eu vou na coleta eu vou coletar o dia inteiro como diária, eu vou coletar o dia inteiro. Tá, coletar como se eu estivesse catando na rua vou pesar pra ver se realmente compensa. Então, não adianta a gente falar em valores agora que isso é bobeira tem de ver se compensa por que eu tenho um certa agilidade uma certa prática”* (Transcrição da Reunião de Discussão do Relatório Final, 06 jul 2012). Os demais catadores concordam com esta experiência, embora pontuem que há ritmos muito diferentes de trabalho. Alguns catadores são mais ágeis que outros e na diária parece que estas diferenças se acentuam.

Assim, com a inteligência prática em ação, encerra-se a Reunião de Discussão do Relatório Final. Percebe-se que o confronto com a realidade do trabalho na gestão da ASCAMPA disparou elementos das subjetividades que ainda não haviam sido tratados ou que precisam da repetição para uma possível perlaboração. Ao fazerem isto, se engajam cada vez mais na organização do trabalho da ASCAMPA, a qual prescinde de ajustes conforme a mobilização vai acontecendo.

8.3 Reunião de Avaliação da Clínica Psicodinâmica da Cooperação

Este é o primeiro estudo que conta com esta avaliação, alguns meses após a realização da Clínica, tal como sugerem Mendes e Araujo (2012). A Reunião de Avaliação foi realizada no dia 05 de abril de 2013, nove meses após a discussão do Relatório Final, dia 06 de julho de 2012. Neste espaço de tempo, a clínica-pesquisadora fez algumas visitas à Sede, para

manter os vínculos, embora todos os encontros tenham sido informais. No período de setembro de 2012 a janeiro de 2013, a clínica-pesquisadora realizou seu estágio sanduíche na Bélgica, afastando-se da Associação. No retorno, em janeiro de 2013, levou um susto ao visitar a Sede da ASCAMPA, pois estava desocupada, com pouquíssimos materiais acumulados em volta. Então, apareceu um catador (do coletivo gestor), antigo morador daquela Sede, que a acolheu muito bem e avisou que estavam de mudança naqueles dias para o novo espaço da Associação, o tão sonhado terreno com muro, concedido pela Prefeitura de Palmas.

A clínica-pesquisadora dirigiu-se imediatamente ao novo local e foi igualmente muito bem recebida pelos catadores que lá estavam. Percebeu-se que a presidente da Associação havia tomado a frente de toda a organização, em conjunto com outros dois catadores do então coletivo gestor. Agregaram-se ao grupo outros catadores, alguns novos e outros já participantes da Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

A impressão neste dia foi de que o trabalho coletivo estava acontecendo, havia muitos materiais dispostos no local, algumas máquinas novas, mas ainda muita precariedade. Estavam sentados em locais inapropriados, embaixo de uma árvore, fazendo a separação dos materiais. Informaram-me que uma cozinha seria construída, assim como um banheiro.

Voltei outros dias e a cada visita, mudanças eram perceptíveis: uniformes novos, uma grande tenda para abrigá-los do sol e da chuva, uma casa improvisada para um dos catadores morar e cuidar da Sede. A cozinha estava construída, embora bem precariamente; o banheiro também improvisado com tapumes. Afirmavam usar o banheiro do supermercado vizinho à Associação. Numa destas visitas, agendou-se a Reunião de Avaliação, para que o grupo pudesse falar sobre as mudanças que foram acontecendo ao longo dos meses.

A Reunião aconteceu na nova Sede, começou pontualmente no horário determinado e estavam presentes neste início 8 catadores. Destes, 6 haviam participado da Clínica Psicodinâmica da Cooperação e 2 eram novos na ASCAMPA. Do coletivo gestor inicial, o prensador, o Administrador e o jovem auxiliar tinham deixado a Associação, os demais haviam permanecido.

Começam relatando as conquistas: *“O terreno, luvas, maquinário”*. Assim como fazem questão de frisar que não é uma vitória de nove meses, como havia sido pontuado, mas sim retomam a data de início das atividades do coletivo gestor na Sede da ASCAMPA: *“Tá fazendo um ano agora no dia 07 de maio. Completa um ano dessa nova vitória. Uma vitória de cinco anos atrás”*.

Um dos catadores demarca este momento do início do coletivo gestor com uma metáfora: *“Quando o grupo entrou. Quando os quatro cavaleiros do Apocalipse entrou...”*. Os Quatro Cavaleiros são personagens descritos na terceira visão profética do Apóstolo João no livro bíblico de Revelação ou Apocalipse. Os quatro cavaleiros do apocalipse são: Peste, Guerra, Fome e Morte. Interpreta-se que o uso da metáfora pode ter sido usado para designar todo sofrimento que passaram neste tempo, pois pontuam conquistas, como o fato de as mulheres terem entrado na gestão da ASCAMPA, embora ainda tenham um longo caminho pela frente: *“Que lá embaixo as mulheres não podiam entrar. Entendeu? As mulheres não tinham vez. Entendeu? Ai se formou esse grupo pra entrar. Não melhoramos muita coisa não. Estamos ainda de marcha ré”*.

O problema de relacionamento entre a antiga administração e as mulheres do coletivo gestor sempre foi tensa e parece que com o passar do tempo piorou: *“E as mulheres tinham que obedecer a ele, fazer o que ele queria. Dizia que nós estava brincando de administrar que a gente não ia aguentar três meses. Com três meses nós saía. Nós não saberia administrar”*. A forma de agir, desafiadora, do antigo Administrador da Sede continuou a permear as relações, ampliando o abismo nestas relações sócio-profissionais.

Enumeram as seguintes vitórias: *“1º Não temos mais aquele problema de furto, drogas... (...) É um ambiente de confiança. (...) A vitória maior e mais forte mesmo (...) foi tirar a pessoa que o povo lutava pra tirar e não conseguia. Entrava um não conseguia. Entrava outro não conseguia. A [articuladora do movimento] chegou a dizer para alguns que chegavam perto dela assim: ‘Quem? Ninguém tem coragem de ocupar o lugar dele’. Né? E hoje está aí uma realidade diferente do que a [articuladora do movimento] achava que ninguém era capaz de ocupar o lugar dele”*.

Ao que parece, terem conquistado o controle administrativo-financeiro da ASCAMPA os empoderou e não foi possível conciliar isso com a presença do antigo Administrador, ao qual eles se referem acima. Há um sentimento de libertação. Citam medos que não haviam manifestado ainda, como o medo de serem repreendidos pelos órgãos da polícia devido ao uso e possível armazenamento de drogas na Sede.

Fazem uso de outra metáfora para dizer o quanto estão ainda aprendendo neste ofício de gestores. Estão na atividade, sem o antigo Administrador, há 3 meses: *“Agora nós têm tudo na mão: faca, o queijo é só cortar, saber cortar, que ainda não estamos sabendo cortar”*.

Os motivos alegados para o rompimento com antigo Administrador foram: *“Ele não aceitava a nossa presença”*, a presença das mulheres, afirmou que *“ia matar as mulheres na*

unha, entendeu? Só que ele está morrendo na unha, tá". O antigo Administrador queria entrar na diretoria da cooperativa que estavam criando, porém o grupo não aceitou, uma vez que perceberam que ele estava emperrando todo o processo de transição do antigo espaço para este novo: *"Se ele da Ascampa, ele fez o que fez, o que ele tinha que fazer na cooperativa? Então ali já foi tirado. Agora, recentemente aqui em cima, ele foi também excluído devido que ele não assinou aos papéis, tá? Por causa dele que demorou muito, demorou tudo tá, que ele não queria assinar os papéis"*. Confirmam que a saída do antigo administrador foi protocolada em cartório. Com este detalhe, percebe-se que começam a se atentar para as normas da Associação, que antes não eram observadas.

Ao tomarem conhecimento da real situação financeira, os catadores perceberam que o aluguel do terreno que ocupavam estava atrasado há dez meses: *"Três mil e setecentos reais de aluguel sem pagar. É nós vamos pagar, nós estamos devendo"*. Mas, o Administrador hesitava em trabalhar conjuntamente com o coletivo gestor: *"Ele chegou batendo o pé, Professora, que não existe nenhum associado que vai saber administração melhor do que ele. Porque ele não deixava a água atrasar e nem o dinheiro atrasar"*.

O coletivo gestor assume a Associação, a criação de uma Cooperativa, e as dívidas. Citam que apareceram muitas contas para a Associação pagar, como também as máquinas que quebraram, tanto a balança, como a prensa: *"No dia que eu peguei o primeiro dinheiro de lá do caixa, daí o café não tinha para beber. Para fazer um cafezinho para a gente tomar. Água [e energia] atrasada, comida de jeito nenhum, só pão a gente comia. (...) quando nós estávamos no auge de mudar quebrou a prensa de novo, então, aí vai só acumulando"*.

Os catadores demonstram apropriação de um saber que antes era exclusivo de um catador que operava a prensa: *"lá embaixo todo mundo tinha medo da prensa, hoje até as mulheres, se quiser, operam a prensa. (...) Mas antes todo mundo tinha medo da prensa. A galera achava que a prensa é um bicho de sete cabeças"*.

Os catadores citam os equipamentos que ganharam, via editais da FUNASA e CATAFORTE, após sua chegada à nova Sede: *"Uma empilhadeira, uma esteira, três carrinhos de mão, (...) uma balança de mil quilos, a esteira, (...) uma tenda"*. Esta última recebeu de uma grande empresa de refrigerantes e da Prefeitura de Palmas. Citam também um caminhão que ainda irá chegar: *"Temos um caminhão, até o dia 18 ele já está aqui"*.

Falam da criação da COOPCAMPA, a cooperativa que estão criando. Sentem dificuldades para falar dos cargos, não lembram as funções, e misturam com os cargos da ASCAMPA, pois são as mesmas pessoas exercendo atividades diferentes na cooperativa. Assim como falam ter esquecido o significado de COOPCAMPA: *"eu não lembro mais não"*.

Nós não decoramos”. Como o processo ainda é muito novo, percebe-se que os catadores ainda não se apropriaram da nova cooperativa como um todo.

A intenção dos catadores é continuar com as duas organizações, a ASCAMPA e a COOPCAMPA: *“A cooperativa, agora, parece que muitos projetos vão ser encaminhados para a cooperativa, então a ASCAMPA não pode morrer”*.

A presidente de ambas as organizações é a mesma – que já atua como presidente na ASCAMPA há três anos, mas relata: *“É três anos, porque o primeiro foi dois anos, só que os dois anos eu não pude ficar lá dentro [da Sede], eu era assim de participava de reunião, de assinar papel, mas eu não tive essa oportunidade de ficar lá dentro. Nem sabia a realidade. Observa-se, assim o avanço desta catadora, que no último ano apropriou-se do seu lugar. Lembrando que era uma catadora que tinha medo de se expressar e foi demanda a participar mais desde a reunião para o convite da Clínica da Cooperação. Assim ela fez, agiu, ousou, superou-se, mobilizou-se. Usam uma metáfora para explicar este processo: “Ela era Itamar, agora ela é Lula”. Ela explica o seu empoderamento e afirma: “Eu tenho consciência do que eu estou fazendo”*.

Ainda falta discutirem mais as regras de funcionamento da COOPCAMPA, sobretudo o cumprimento de horários: *“Tem de ter horário, tem que ter, tem gente que não admite, não aceita, mas não pode ficar assim sem regra”* e as formas de pagamento: *“Porque a gente tem dificuldade em tudo, principalmente no pagamento, que é a onde a gente tá encontrando muita dificuldade”*. Mas começam a usar estratégias diferentes para algumas atividades antigas: *“Nós usamos um método de trabalho com alguma coisa tipo, quem tem muito material que é o caso dele, tá? Ele tem muito material e as pessoas que têm bastante material, a gente está tentando, com a pessoa, pra ajudar na prensa”*. Esta ideia foi dada pelo catador que mais traz papelão para a Associação vender (o que é importante, pois gera receita e pode aumentar as sobras), assim, parece que o catador deixou de somente depositar o material na Sede, ele está se implicando com as ações dentro da ASCAMPA/COOPCAMPA, eis o engajamento no trabalho coletivo acontecendo.

As diferenças individuais e a imposição do pensamento individual sobre os demais, com pouca discussão, ainda é uma das questões que os catadores precisam enfrentar: *“O meu sistema de serviço é esse. É pra ser esse, que assim o serviço vai!”*. Ao serem indagados sobre o espaço de discussão, sobre as reuniões do coletivo gestor, para conversarem sobre as questões que precisavam avaliar e decidir melhor, responderam que na Sede antiga: *“Quando estávamos em grupo de quatro. Todas as sextas-feiras nos reuníamos, conversávamos, discutíamos. Caçava ideias opiniões e tudo, mas hoje não acontece mais isso”*. Há

contradições sobre estas reuniões não estarem mais acontecendo, alguns alegam “esquecimento” outros dizem que não é isso e sim “*que aqui ninguém quer mais ideia nem opinião de ninguém*”. Mas há discordâncias também sobre esta opinião, justificam a mudança, o novo ritmo de trabalho que estão tentando impor e as próprias condições físicas da nova Sede que não estava permitindo: “*Eu não concordo não. Acho que é o tempo da gente querendo trabalhar mais e mais e tá faltando esse tempo pra reunião. Porque é isso que a gente tem que ter. Deixar o trabalho e se reunir sentar e conversar. Em primeiro lugar não tínhamos um local que era na chuva ali. Quando passamos pra cá foi debaixo de chuva. Só que agora nós temos esse local aqui e nós poderemos voltar ao mesmo sistema que nós adotamos lá embaixo. Toda sexta-feira depois das três nós sentar e discutir e ver qual é o melhor pro grupo. E associação todo mundo junto*”.

Esta falta de espaço de discussão retomou o velho problema da falta de pagamentos, ou da incerteza de como, quanto, e quando irão receber. Esta repetição é avaliada pelos catadores como a forma que escolheram para pagar os catadores. Na antiga Sede, haviam decidido pelo pagamento coletivo, dividido igualmente. Inclusive este foi tema da Reunião de Discussão do Relatório Final. Fizeram desta forma por três meses e funcionou bem. Os trabalhadores da sede ganhavam um salário mínimo, independente da quantidade de dias trabalhados ou do material separado: “*Os três primeiros meses deu ótimo isso. Funcionou bem. Pagou todo mundo e estava tudo ok. Só que foram três meses. De lá pra cá não funcionou mais. Porque não deu mesmo. Nós encontramos muita coleta acumulada e aí dessa coleta surgiu esse dinheiro que desse pra pagar um salário [R\$622,00] pra cada um*”.

Diante desta experiência e das diferenças de ritmo de trabalho, sobretudo das dificuldades para cumprir horário, discutem a possibilidade de os pagamentos serem por produção: “*Por exemplo: ‘O que eu coletar é meu’. Vou anotar e vou ganhar por aquilo que eu fiz*”. Uma prática individualista, que reflete um retrocesso num grupo que está em processo de formação e de agregação de novas pessoas.

Com estas questões que envolvem a forma de pagamento, a articuladora do Movimento Estadual dos Catadores, expõe sua opinião: “*Eu sempre fico desconfiada e perguntando né, como é que esse troço [a Associação] funciona por que até hoje a gente não entendeu como é que trabalha né? Você sabe que a gente primeiro tem que ser gerado, aprender a caminhar, aprender a falar, né?*”. Através desta metáfora ela tenta mostrar para o grupo a paciência com as etapas, que todos ainda estão aprendendo a fazer a organização administrativo-financeira da ASCAMPA, que estão há poucos meses no comando da Associação, o que implica novos saberes. Esta catadora cita um exemplo que partiu da sua

participação em um congresso de catadores, onde a maioria dos catadores das Associações e Cooperativas recebem através da porcentagem retirada da venda do material: *“Tinha que fazer tudo era por porcentagem por que se não a soma... Todo mundo desde catador, desde administrador tinha que ganhar por porcentagem...”*. Ao pesar seu material, cada catador deixaria uma porcentagem para gerir a Associação e, assim, pagar os salários dos que atuam dentro da Sede.

Esta forma de pagamentos por porcentagem era a forma que o antigo Administrador fazia na antiga Sede, embora não muito corretamente, já que descontava porcentagens diferentes entre os catadores. Ao que parece, os catadores não sabem o que é, ou como fazer um pagamento por porcentagem.

Outro problema percebido é que, com a mudança da gestão municipal, responsável pela coleta seletiva em algumas quadras da cidade, ela tem deixado de ser periódica, nem se sabe se o Projeto vai ter continuidade, uma vez que era experimental. Os catadores contavam com aquele material para o pagamento dos seus salários: *“É por que a coleta... aliás ela tá faltando até semana. Tem semana que não...”*. Esta mudança na quantidade de material implicou a falta de pagamento de mais de um mês para os catadores, alguns não recebem há três meses, outra repetição da gestão anterior: *“Ai agora assim tem que sentar todo mundo e fazer por porcentagem. Por que aí vai dar o dinheiro pra todo mundo no final do mês. Eu, como eu. Eu não aguento mais ser voluntária por que eu também preciso me manter”*.

Uma das catadoras novas na Associação, pede urgência com as decisões, sobretudo no que tange à divisão de tarefas e à forma de pagamento: *“Eu acho que a gente tem que, o mais rápido possível, é ver como é que nós vamos trabalhar, nós estamos aqui e nós estamos precisando, né? Fazer uma reunião, é ver quem vai pra tal lugar, quem faz tal, tem a função certinha, fulano você é pra isso, entendeu?”*.

A presidente, por sua vez, apresenta uma série de atividades que ela faz para gerenciar a Associação e que não tem forma de pagamento. Assim, uma catadora sugere que para este trabalho assim como para o prensador deveria ter um salário fixo: *“Será que não seria melhor ela ter um salário [pelo] que ela faz aqui dentro?”*. Amplia-se a discussão para o trabalho de articulação que uma das catadoras faz, ressaltando a importância do trabalho e, conseqüentemente, que os catadores pensem sobre como remunerá-la, pois: *“Ela vai buscar experiência pra ela e pro grupo”*.

O grupo demonstra muita confiança na gestão financeira que a presidente vem fazendo, embora ela não saiba direito como fazer, mas o grupo sabe e tenta ajudá-la: *“A parte da honestidade aqui ninguém nem julga (...). Ela é a ideal mesmo, passa fome, mas não tira o*

dinheiro do caixa”. Ressalta-se nesta atitude um grande crescimento no grupo, pois além de terem assumido esta gestão financeira, embora com muitos problemas de pagamentos, criaram um elo de confiança imprescindível para a cooperação. Percebe-se que a cooperação tem acontecido, pois mesmo sem salários, devido a todos os entraves que tiveram, continuam trabalhando e acreditando no coletivo.

Observa-se que, neste processo de mobilização, os catadores visualizam as dificuldades e experimentam novas regras, mas ainda não conseguiram uma forma de organização de trabalho que gere mais recursos para eles. Porém, não desacreditam e avançam no sentido de perceberem a necessidade de progredirem enquanto um grupo: *“Eu acredito assim, eu acredito que como cooperativa, como as regras são diferentes, com o caminhão, nós vamos ter mais recursos, porque tipo assim, que nem uma vez nós tava conversando, (...) que a gente está precisando é caminhar com as nossas próprias pernas, até hoje nós estamos caminhado com as pernas de Prefeitura, de Kolping, não! Caminhar com as nossas próprias pernas, sabe”*.

8.4 Visualização do “antes, durante e depois” da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA

A inserção deste tópico neste Capítulo aconteceu no decorrer da escrita da tese, após a realização da Clínica. Não houve um planejamento para elaborar os ângulos, nem tratamento profissional das fotos. São todas produções da autora, que por gostar de registros fotográficos, acabou montando um acervo. Assim, pensando em explicar melhor para os professores belgas quem era o público alvo da tese, começou-se a catalogar algumas fotos e percebeu-se a visualização da mobilização subjetiva dos catadores. Isso tornou visível, em alguns aspectos, a mudança na organização do trabalho.

Algumas fotos serão mostradas em três momentos, que correspondem exatamente ao “antes, o durante e o depois” da Clínica. Outras, mostram as inovações que foram sendo implementadas pelo coletivo gestor. A seleção das fotos partiu de elementos que foram significativos para o Coletivo de clínicos-pesquisadores compreender o real do trabalho dos catadores da ASCAMPA. Inicia-se com a demonstração da principal mudança, que é a própria Sede da ASCAMPA.



Figura 33. Sede da ASCAMPA em 25/05/2011

Fonte: Arquivo da autora



Figura 34. Sede da ASCAMPA em 09/06/2012

Fonte: Arquivo da autora



Figura 35. Nova Sede da ASCAMPA em 03/05/2013

Fonte: Arquivo da autora

A balança foi um equipamento símbolo para iniciar toda a discussão sobre os incômodos com a administração da Sede, sobretudo porque todos desconfiavam dela e, conseqüentemente, do administrador. Destas discussões, os catadores do coletivo gestor perceberam que precisavam (re)organizar toda a gestão administrativo-financeira da Associação.



Figura 36. Balança em 25/05/2011

Fonte: Arquivo da autora



Figura 37. Balança em 09/06/2012

Fonte: Arquivo da autora



Figura 38. Nova Balança em 03/05/2013

Fonte: Arquivo da autora

Em muitos momentos, os catadores descreditavam na possibilidade de acontecer algum tipo de reunião na Sede da ASCAMPA. Alegavam vários motivos: falta de tempo do então Administrador; que as pessoas não respeitavam o horário de reunião, uma vez que chegavam e atrapalhavam a todos; que a Sede antiga era numa área aberta; dentre outras dificuldades colocadas como impeditivas. De tal maneira que a Reunião Convite e quase todas as sessões de Clínica aconteceram num outro local, uma casa cedida pela Obra Kolping, um movimento social, popular e católico que apoia os catadores da ASCAMPA. Mas, com a

mobilização dos catadores, sobretudo após a criação do coletivo gestor, fez-se a última sessão de Clínica na Sede da ASCAMPA, assim como a Reunião de Discussão do Relatório Final. Destaca-se que a Reunião de Avaliação aconteceu na nova Sede.



Figura 39. Reunião do Projeto de Extensão em 11/12/2010
Fonte: Arquivo da autora



Figura 40. Espaço da 12ª Sessão de Clínica em 09/06/2012
Fonte: Arquivo da autora



Figura 41. Espaço na nova Sede para separação de materiais e reuniões, em 03/05/2013
Fonte: Arquivo da autora

Um espaço específico para a organização das pesagens, pagamentos dos catadores, recebimento dos compradores e visitantes não existia em 2011, foi criado pelo coletivo gestor em 2012 e em 2013 está, provisoriamente, junto à cozinha na nova Sede. Esta é uma representação simbólica da organização dos catadores ao longo da mobilização.



Figura 42. Espaço de convivência, entre a cozinha e a prensa em 25/05/2011
Fonte: Arquivo da autora



Figura 43. Espaço de convivência e escritório em 09/06/2012
Fonte: Arquivo da autora



Figura 44. Cozinha e recepção na nova Sede em 03/05/2013
Fonte: Arquivo da autora

A forma de comunicação ente os catadores sempre foi uma questão pontuada por eles como algo a ser implantado, pois não havia nenhuma forma de comunicação visual na antiga Administração. Muitas ideias de placas surgiram, embora alguns catadores não saibam ler. Algumas foram colocadas em prática pelo coletivo gestor, como estas:



Figura 45. Cartaz com regras de trabalho em 09/06/2012
 Fonte: Arquivo da autora

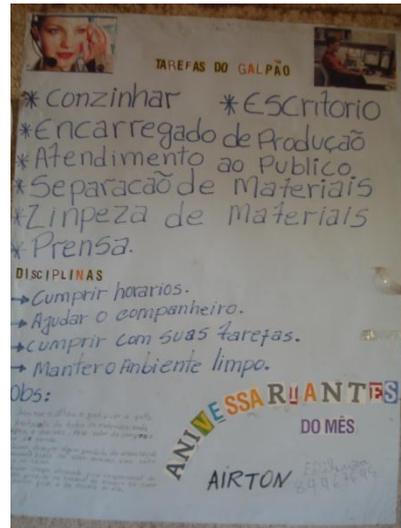


Figura 46. Cartaz com regras de convivência e de trabalho em 09/06/2012
 Fonte: Arquivo da autora

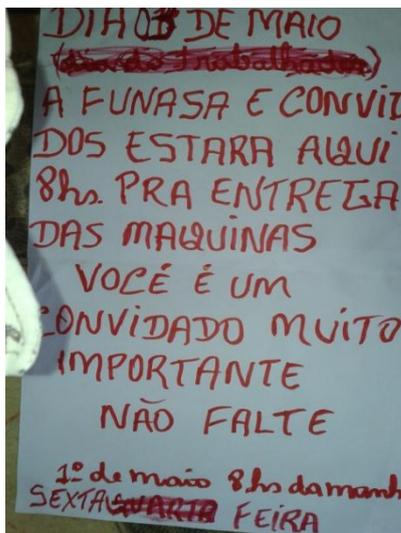


Figura 47. Cartaz-convite exposto na nova Sede em 03/05/2013
 Fonte: Arquivo da autora



Figura 48. Aviso exposto na nova Sede em 03/05/2013
 Fonte: Arquivo da autora

Destaca-se algumas inovações do coletivo gestor, mas ainda em processo de implantação, tais como: controle de frequência, controle de pesagens e pagamentos para catadores.

futuro. Faltam alguns conhecimentos técnicos sobre questões burocráticas que precisam ser adquiridos, algo que parcerias com ONGs ou com a própria Universidade podem propiciar.

Em destaque, fica o momento de progresso do grupo que não fala mais em falta de união ou de um outro para resolver por eles, e sim que precisa se organizar para receberem adequadamente por seu trabalho. Como o longo caminho da perlaboração ainda está sendo trilhado, identifica-se muitas repetições de comportamentos, seja pela resistência seja pelo modelo de trabalho vivido. Evidencia-se no grupo também transferência, confiança e cooperação, embora o coletivo gestor ainda tenha dificuldades para organizar espaços de discussão periódicos e não deixar acumular os problemas devido à sobrecarga de trabalho.

Na sequência, apresenta-se o Capítulo de discussão destes resultados da escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores da ASCAMPA bem como a mobilização do coletivo de trabalhadores ao se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado.

CAPÍTULO 9. O REAL E A GESTÃO COLETIVA DO TRABALHO DOS CATADORES EM DISCUSSÃO

*“Mobilizar as pessoas
em seu desejo de mudança
é uma das tarefas do clínico do trabalho.”*
Mendes e Araujo, 2012, p. 134

O objetivo deste Capítulo é fazer a discussão da tese, pois se partiu do pressuposto de que a escuta clínica do sofrimento no trabalho, por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação: *análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão*, permite mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado.

O real do trabalho dos catadores da Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA) passa por um processo de mudança ao longo das sessões. O que antes era individual passa a ser coletivo. A criação do coletivo gestor durante a realização da Clínica demarcou a passagem das discussões para as deliberações, uma etapa imprescindível para a mobilização subjetiva acontecer.

É importante observar que se trata de uma categoria profissional que nasce dos restos, daquilo que a população não quer mais, e que, portanto, rejeita, descarta, coloca no lixo. É desta “sobra” que os catadores sobrevivem. Esta sujeição da condição humana os tornava vulneráveis, pois viviam prescritamente como uma associação, mas no real a vivência era de servidão, pois não detinham os conhecimentos sobre todo o processo de trabalho e ocupavam-se somente da etapa da cadeia produtiva que recolhe o material nas ruas, de forma individual. Esta acomodação favorecia a servidão voluntária dos catadores, pois, mesmo não concordando com as práticas, silenciavam. Tal situação reflete o que Mendes (2008) pontuou: a sobrevivência, a segurança e o poder são dimensões da condição humana e acabam por fortalecer a sujeição dos trabalhadores, independente do tipo de organização que constituem.

A servidão ocorre quando o coletivo de trabalho é passivo, havendo uma banalização da exclusão. O trabalhador não se sente motivado em participar das decisões sobre o planejamento, o mal estar dos colegas, a imposição dos ritmos e horários. Os trabalhadores tem um sentimento de inação, falta um sentido de pertinência entre o labor e o desejo. A emancipação permite o indivíduo transitar no seu meio circundante, fazendo com que o trabalhador suporte as frustrações impostas, mobilize-se para manter sua individualidade e participe nos processos de mudança (Mendes & Araujo, 2012, p. 82).

Ainda num momento de servidão dos catadores, surge a demanda da diretoria da ASCAMPA, que pediu ajuda ao Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal do Tocantins – NESol/UF para formar uma cooperativa e, conseqüentemente, buscar maior união entre os catadores da região norte. Outra instituição se agregou a estas duas, o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília – LPCT/UnB, que tinha interesse em vivenciar a Clínica Psicodinâmica da Cooperação com uma organização de produção associada.

Observa-se que esta tríade foi importante para o processo de mobilização dos catadores, que se sentiram valorizados e reconhecidos ao longo do processo. São trabalhadores que vivem um histórico de exclusão, tal como pontuam Medeiros e Macedo (2006) e Carvalho (2008), onde a sociedade os rechaça e os colegas, por agirem individualmente, são muitas vezes concorrentes, mesmo fazendo parte de uma mesma associação. Como se verificou no decorrer das sessões, a concorrência é pela coleta de material nas ruas, quem chega primeiro leva.

Ressalta-se, assim, uma contradição, pois individualismo e concorrência não deveriam estar presentes em organizações de produção associada, onde os trabalhadores têm a posse coletiva dos meios de produção e a organização do trabalho é regulada pela prática do coletivo, que detém o poder de decisão; afinal, os trabalhadores se associam para a produção de bens e serviços a favor do coletivo (Tiriba, 2007; Tiriba & Fischer, s/d).

Bortoli (2009) também observou entre os catadores cooperativados de Cruz Alta-RS interesses individuais, pouca participação, oportunismos, práticas clientelistas e demanda por um “ente” que resolveria todos os problemas. Para o autor, é comum este movimento na categoria de catadores, pois não possuem uma história de participação em movimentos sociais e de clareza da subsunção do capital a que estão submetidos.

Destaca-se que a análise da demanda, permeada pelos desejos de três instituições: a ASCAMPA querendo a união dos catadores e a constituição de uma cooperativa, o NESol/UFT querendo continuar o trabalho com os catadores, e o LPCT/UnB querendo experienciar o método em Clínica Psicodinâmica da Cooperação, foi um diferencial deste estudo, embora o que se percebe nas vivências em Clínica Psicodinâmica do Trabalho é uma diversidade de demandas. Algumas são provenientes dos sindicatos, geralmente para trabalhadores já adoecidos, como é o caso dos estudos de Walter (2013) no Rio Grande do Sul e das experiências do LPCT/UnB com bancários e professores (Mendes e Araujo, 2012), ou devido ao aumento de queixas relacionadas à saúde, como foi o caso do Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul (Merlo, Dornelles, Bottega, &

Trentini, 2012). Há também demandas provocadas pelos Laboratórios a partir dos seus estudantes de pós-graduação, tal como fizeram Magnus (2009) no Rio Grande do Sul e Santos Júnior (2009) no Distrito Federal. Em menor número, há ainda as demandas que chegam aos Laboratórios, características dos estudos de A. da S. Ferreira (2013) no Distrito Federal e de Müller (2012) no interior do Rio Grande do Sul. E há também situações em que a demanda surge a partir da ligação entre o estudante da pós-graduação e o seu local de trabalho, tal como nos estudos de Medeiros (2012) no Distrito Federal e de Garcia (2011) no Amazonas. Enfim, “o que define a demanda é o desejo, que nunca será realizado, mas mobiliza o sujeito para a busca. Assim o coletivo se constitui a partir do desejo de falar sobre seu trabalho, seu sofrimento, seu adoecimento para sair desta condição” (Mendes & Araujo, 2012, p. 131).

Neste contexto, há que se destacar que a demanda não é só do coletivo que participa das sessões, é também do pesquisador e dos seus pares – o Coletivo de clínicos. A escuta sobre o sofrimento dos trabalhadores gera inquietações e pode reverberar num sofrimento do próprio clínico-pesquisador que, por sua vez, precisa ser ouvido na supervisão ou em análise pessoal. O mesmo se percebe com a mobilização subjetiva, ela não é somente do grupo participante da pesquisa, mas também do clínico-pesquisador e do seu coletivo. Afirma-se isto porque, na Clínica, o engajamento do clínico-pesquisador e do Coletivo de clínicos é imprescindível. Este olhar do outro, via supervisão, move o clínico-pesquisador a se desnudar, a ter percepções e sentimentos talvez ainda não experienciados, pois está lidando diretamente com o sofrimento de um coletivo de trabalhadores que também tentam se desvencilhar das defesas individuais que os estão impedindo de colocar a inteligência prática em ação e a mobilização acontecer coletivamente.

Como afirma Périlleux (2013, p. 85) “os clínicos lutam contra a injustiça e a opressão” e, nesta luta, acabam por vivenciar situações de sofrimento de ambos os lados, tanto das escutas que fazem como das situações que vivenciam. Para este autor, a vocação de crítica que a Clínica tem pode fazer com que a luta aconteça em diversas frentes de trabalho, mas há que se construir um coletivo para se organizar. Entretanto, ressalta, este coletivo não deve ser somente de pesquisadores

mas também um Coletivo de clínicos e mesmo um coletivo de equipes clínicas. Sua formação necessita de tempo, de confiança recíproca, da capacidade de solicitar o desejo, mais do que o gosto do poder, na ação contra as formas de opressão cotidianas (Périlleux, 2013, p. 86).

Neste estudo, os dispositivos da formação do clínico e a supervisão com o Coletivo de clínicos foram essenciais para a mobilização subjetiva dos catadores acontecer. É importante que se dirija este olhar para o grupo que conduz a Clínica, antes de olhar para o grupo que irá participar da Clínica, pois uma não mobilização, ou as dificuldades que se apresentarem, podem não ser somente dos trabalhadores, mas também do clínico-pesquisador. Por isso, o olhar clínico deste coletivo, via supervisão, é fundamental para a tomada de decisões ao longo das sessões.

A vivência dos dispositivos clínicos foi um ganho não somente para os catadores, mas também para o Coletivo de clínicos-pesquisadores, pois, possibilitou-se quebrar o isolamento e favorecer o reencontro das diferentes vozes, algumas vezes, consideradas inaudíveis. E este, conforme afirma Périlleux (2013), é um dos ganhos da Clínica numa perspectiva crítica.

Percebeu-se nesta Clínica com os catadores que a criação do espaço de discussão propiciou a quebra dos silêncios e do individualismo, favorecendo a mobilização de um coletivo gestor para implementar mudanças na organização do trabalho da ASCAMPA. Bortoli (2009) também criou espaços de discussão entre catadores, embora não em Clínica do Trabalho, e propiciou, ao longo de dois anos de projeto, o intercâmbio de experiências entre catadores do estado do Rio Grande do Sul. Tais movimentos para viabilizar a fala, a escuta, o encontro, a confiança e a discussão são imprescindíveis para a construção de um coletivo, na tentativa de mudar a lógica do individualismo.

No caso da Clínica Psicodinâmica da Cooperação, a escuta clínica do sofrimento é de base psicanalítica, e, por conseguinte, suas origens estão no

método clínico de investigação e intervenção. A escuta psicanalítica procura articular fragmentos de um discurso em cadeias livres associativas, cujo sentido é conquistado a posteriori, retornando ao discurso na forma de pontuações e interpretações. A construção de sentido dá-se pela palavra, pela compreensão dos processos inconscientes, que produzem as formações inconscientes – tais como sintomas, chistes, sonhos –, sendo o desejo considerado a força capaz de motivar o inconsciente (Martins & Mendes, 2012).

Assim, criar um espaço de discussão, no ambiente de trabalho, para que se dê vazão ao sofrimento vivenciado na organização do trabalho não é tarefa fácil. Em seu estudo, A. da S. Ferreira (2013) salienta que, embora o grupo de profissionais da odontologia tenha reuniões periódicas, não há espaço de discussão e deliberação no coletivo, prejudicando a cooperação e conseqüentemente a mobilização. J. B Ferreira *et al.* (2013) explicitam que na falta de um espaço de discussão para os impasses vinculados ao trabalhar, não há debate nem elaboração, restando somente o uso das defesas como estratégia para evitar o adoecimento.

Tal situação ocorreu entre as cuidadoras sociais de um abrigo, que acabaram por criar um distanciamento afetivo entre elas e o usuário (S. C. Lima, 2011). Medeiros (2012) observou que o grupo de pilotos de helicóptero já havia tentado criar um espaço para discussões sobre o relacionamento entre os trabalhadores, pois percebiam a necessidade de melhorarem a convivência no ambiente de trabalho; porém, sozinhos, não conseguiram. A intermediação de um clínico-pesquisador pode disparar este desejo de falar, de ouvir, de repensar novas práticas, de dá vida à inteligência prática e, por consequência, pode transformar sofrimento em prazer. Merlo *et al.* (2012) após investigação sobre os efeitos do trabalho à saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre, sugeriram a criação de um espaço de discussão que envolva os Trabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul, e ,assim, possam falar sobre o sofrimento vivenciado na organização do trabalho.

Observou-se que ter um espaço de discussão estabelecido entre os catadores trouxe grandes mudanças para a organização do trabalho da ASCAMPA e para a vida dos catadores. Houve oportunidades para repensarem práticas, visões, atitudes assim como puderam experienciar a sensação de serem escutados “por um outro que se posiciona de maneira aberta para realizar essa escuta, para interagir e discutir o que foi vivido pelo sujeito quando em contato com o trabalho” (Mendes e Araujo, 2012, p.129). A presença deste “outro” é fundamental na condução de um espaço de discussão, o que confirma a importância do espaço de discussão ser mediado por um sujeito com escuta clínica afinada a demanda do coletivo de trabalhadores. É neste espaço de discussão que as regras de trabalho e de convivência podem ser construídas e reconstruídas, é onde o reconhecimento pelo empenho do trabalhador acontece, é o *locus* no qual as opiniões podem ser formuladas (Rossi, 2008).

A fala dos catadores no coletivo provocou a ação, e isto decorreu do mal estar, do incômodo que a repetição trouxe ao longo das sessões. Essa resistência, por meio das interpretações do Coletivo de clínicos levadas a cada sessão, foi sendo elaborada e superada pelos trabalhadores num processo contínuo de perlaboração. Os catadores reconstruíram significados e começaram a reescrever a história da Associação a partir da criação do coletivo gestor. Assim, passaram a ter a concepção de que a capacidade e o poder de mudança estavam no seu coletivo de trabalho, na união das suas forças individuais.

No que tange à Análise da Psicodinâmica do Trabalho, percebeu-se que, inicialmente, o grupo de catadores não conhecia a totalidade das tarefas de uma Associação. Trabalhavam com base em seu conhecimento de vida. Os que atuavam na rua, catando, faziam isto individualmente, sem se implicar com as questões administrativas, financeiras e políticas da ASCAMPA. Neste grupo, havia muitos relatos de prazer com a atividade realizada nas ruas,

mas também de muito estresse ao chegarem à Sede para pesagem dos materiais e controles financeiros dos respectivos pagamentos. Quem atuava na Sede, agia como os donos dos ferros-velhos ou sucatoes, desprendidos dos valores da Economia Solidária e desconhecendo procedimentos próprios de uma associação. As regras eram pouco claras ou inexistentes. Havia uma gestão centralizadora, mas que reclamava da sobrecarga de trabalho. A forma de gestão da ASCAMPA era, portanto, desorganizada e não havia clareza nas finanças, o que gerava muito estresse entre o administrador e os catadores. O sofrimento era vivenciado no relacionamento entre estes dois grupos. Morrone e Mendes (2003) observaram vivências de sofrimento vinculadas às relações sócio-profissionais do coletivo de trabalho de feirantes. Fato semelhante foi observado com os catadores da ASCAMPA, sobretudo no que se refere ao individualismo, desunião, discussão das regras de trabalho e gestão financeira da Associação.

Houve um avanço no grupo de catadores, sobretudo no coletivo gestor, com o entendimento sobre a totalidade das tarefas, mas ainda é insuficiente. As dificuldades não são técnicas, pois aprenderam a usar a prensa, a balança e os demais equipamentos novos que receberam, e, independente de serem mulheres ou homens, todos fazem tudo, elas estão no desconhecimento sobre finanças e administração de um empreendimento coletivista de produção associada. E aqui entram as formas de discussão e implementação das novas regras na Associação/Cooperativa, atualmente mais claras, mas ainda sem a total adesão dos catadores, o que continua causando mal estar nas relações interpessoais.

Sufrimento no relacionamento sócio-profissional também foi percebido por Medeiros (2012) entre pilotos de helicóptero. Com a Clínica, estes trabalhadores entenderam os conflitos de relacionamento que advinham das características da organização do trabalho aéreo. S. C. da C. Lima (2011) percebeu sofrimento na relação entre as cuidadoras sociais e a equipe técnica do abrigo. Os sentimentos destas profissionais era de estarem sozinhas, de não se sentirem ouvidas e de frustração pela inexistência de um trabalho em equipe. Magnus (2009) encontrou sofrimento nos relacionamentos dos trabalhadores da saúde mental de um hospital psiquiátrico com pacientes, colegas e superiores. Infere-se que este sofrimento, a partir da relação com o outro, gera sentimentos de solidão, fruto das relações precárias com os pares, como se percebeu entre os catadores, que, além disso, sofrem com a recusa da sociedade a reconhecê-los como cidadãos, como agentes ambientais, como profissionais.

Observa-se, assim, que, independente da categoria profissional, os trabalhadores quando oportunizados a falar descrevem situações conflituosas com seus pares ou superiores e, conseqüentemente, falam do seu sofrimento. Dessa forma, “trabalhar passa, primeiro, pela

experiência afetiva do sofrimento, do pático. Não existe sofrimento sem um corpo para experimentá-lo” (Dejours 2004b, p. 29). Esta experiência do real e do inusitado que se dá pelo trabalhar é também se dar conta do fracasso, da impotência e da busca incessante pela verdade do não saber (J. B. Ferreira *et al.*, 2013; S. C. da C. Lima, 2012). Outras formas de sofrimento além do relacionamento são expostas pelos catadores, confirmando os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho de que as “relações estabelecidas na organização do trabalho produzem formas específicas de sofrimento e de funcionamento do coletivo de trabalho em suas diferentes dimensões” (J. B. Ferreira *et al.*, 2013, p. 106).

Os catadores contam com uma representatividade política nos movimentos sociais. Essa função era exercida por uma catadora, articuladora do Movimento Estadual dos Catadores e pela presidente da Associação. Porém nenhuma recebia por sua participação, o que demandava muitas reuniões e eventos que, por sua vez, as impediam de catar e, conseqüentemente, de obter renda, gerando insatisfação e sobrecarga dessas representantes do grupo. Pode-se retomar a própria problemática da divisão do trabalho entre os catadores bem como sua concepção de trabalho para atribuir ao exercício dessas funções um valor passível de remuneração. São questões simbólicas para o grupo, que tem apresentado dificuldades com elementos financeiros.

Os pagamentos eram (e continuam sendo) motivos de sofrimento. Além de serem valores baixos e calculados sem critérios claros, os catadores não tinham data para receber, o que levava a maioria a vender alguns materiais para os atravessadores, donos dos ferros-velhos, e sucatoes, vizinhos da ASCAMPA – um movimento também foi percebido nos estudos de Carvalho (2008) e Bortoli (2009). Trata-se, portanto, de uma atitude comum aos catadores, que, pressionados pela urgência da sobrevivência, não conseguem esperar pelas vendas dos materiais, e, mesmo sofrendo perdas no valor dos produtos, se obrigam a vender diariamente.

Pode-se indagar: o que leva estes trabalhadores a continuarem nesta atividade? O próprio coletivo gestor ainda tem apresentado dificuldades com os pagamentos para si, uma vez que priorizam os pagamentos dos catadores, mas mesmo assim, persistem na jornada de trabalho. À primeira vista, parece impossível alguém se dedicar tanto a um trabalho para receber nada, quase nada, ou pouquíssimo, pois a maioria vive com menos de um salário mínimo mensal. Interpreta-se como uma dura realidade das populações pobres e excluídas, as quais, na falta de outras oportunidades, se veem diante desta chance de trabalho e reconhecimento, por pior ou menor que seja, ela existe e eles seguram-se a esta tábua de salvação.

Neste movimento de dependência dos atravessadores, incluem-se os catadores da ASCAMPA, inclusive o próprio Administrador da Associação, pois ao vender para o comprador externo, geralmente um grande atravessador que leva os materiais do Tocantins para os grandes centros do país onde há empresas de reciclagem, ele cria relações pouco favoráveis à Associação: por exemplo, pega dinheiro adiantado, o que permite que o comprador imponha seu próprio preço, com uma margem de negociação muito pequena. E, nesse círculo vicioso: catador, administrador da Associação, comprador, empresários, é claro que os catadores sempre perdem. Movimento semelhante foi percebido por Bortoli (2009) e por Ferraz, Gomes e Busato (2012), que constatar renda muito baixa dos catadores devido a esta exploração dos atravessadores diante de suas necessidades.

Esta relação dos catadores, associações ou cooperativas com os compradores externos (atravessadores) é conflituosa do norte a sul do País, pois é nesta relação de exploração da mais valia dos catadores que o capitalista obtém seu lucro e sustenta a cadeia produtiva da reciclagem (Sterchile & Batista, 2011). Estes autores observaram, em Santa Helena-PR, que, mesmo diante da marginalização dos catadores, o capital expropria o trabalhador de sua força de trabalho, a única coisa que possuem. Assim como os catadores da ASCAMPA, os de Santa Helena se encontram subjugados à lógica capitalista deste circuito vicioso, contribuindo para a reprodução da alienação dos trabalhadores. Esta alienação advinda da filosofia marxista, tal como a ausência de sublimação do campo teórico da psicanálise, “encontram-se aqui como conceitos correlatos, à medida que dão conta de uma insatisfação reinante no domínio do trabalho, que não permite ao homem desenvolver suas aptidões e, portanto, desenvolver-se enquanto ser humano” (Ferraz, 2013, p. 142).

Analisa-se também, que esta relação de dependência dos catadores e até do Administrador da Sede com os compradores externos, os atravessadores, ou pessoas a serviço dos donos dos meios de produção – os grandes empresários do ramo da reciclagem –, pode ser fruto da herança brasileira colonialista, com as organizações (não somente de catadores) reproduzindo as desigualdades sociais e econômicas, tal como pontuam Mendes e Araujo (2012) referindo-se aos trabalhadores classificados por cores de crachás em organizações públicas. Garcia (2011) percebeu entre os trabalhadores do Judiciário do Amazonas, que esta herança da colonização brasileira influencia na gestão e nas relações sócio-profissionais, pois os trabalhadores acreditam que as ordens ou estratégias de gestão devem ser ditadas pelos gestores, não podendo receber contribuições dos trabalhadores, como se estes não tivessem inteligência a ser colocada em ação.

Os catadores começaram a falar desta situação e de outros incômodos em relação à administração da Sede, que remete a formas de violência nas relações de trabalho vivenciadas por eles, pontuadas por Faria (2013): violência econômica, política e psicossocial. Percebeu-se violência econômica no poder instaurado ao Administrador que definia pagamentos, valores, datas, e percentuais de descontos. A violência política é verificada na dominação do Administrador sobre os demais catadores, inclusive sobre a própria Diretoria da Associação, que desconhecia os procedimentos de compra, venda e prestação de contas. E, por fim, a violência psicossocial, que se mostrava pelo medo dos catadores em expor suas insatisfações com a gestão. Assim, a violência é entendida como a

prática de ações voltadas para preservar interesses específicos através de instrumentos coercitivos explícitos ou sutis de qualquer natureza, em contraposição aos mais legítimos interesses e direitos coletivos, desqualificando a práxis democrática, crítica, reflexiva e instituindo, com a finalidade de perpetuar, fatos e situações intensas de força, desproporcionais à utilidade tolerável da aceitação da dominação como fruto das relações de poder, impondo, assim, um ambiente de não questionamento da realidade com o intuito de reproduzi-la (Faria, 2013, p. 124).

Diante desta condição e da oportunidade de falar no espaço de discussão, começaram a manifestar, inicialmente, uma idealização com o futuro, sobretudo porque sabiam que iriam receber a concessão de um terreno de 2 mil metros quadrados para a constituição de uma Cooperativa de catadores, sendo que viviam numa área aproximadamente cinco vezes menor. Este adiamento favorecia a inércia, pois achavam que ao mudar de estabelecimento, tudo mudaria. Com o caminhar das Sessões, esta idealização foi sendo substituída por algo real a partir das discussões e deliberações que eles foram fazendo. Este movimento do coletivo gestor entrar no mundo do trabalho da Associação os mobilizou a obterem a gratificação pulsional, da qual a restrição e o adiamento fazem parte do amar e trabalhar na sociedade atual (Mendes, 2008). O fato de o coletivo gestor ter mudado a forma de atuar, antes sozinhos e inertes e agora juntos e atuantes, também pode ser interpretado como um deslocamento da libido para esta solidariedade social, e, conseqüentemente, para acontecer a sublimação (Ferraz, 2013).

Em diversos momentos, os catadores da ASCAMPA relatam gostar da atividade da catação, de encontrar as pessoas nas ruas, da liberdade da ocupação. Catam materiais mesmo quando saem “arrumados” para ir a algum outro lugar. Situação diferente foi encontrada nos estudos de Santos e Silva (2011) com trabalhadores da coleta formal do lixo em Fortaleza-CE e da usina de triagem de materiais recicláveis. Segundo os autores, estes trabalhadores desenvolvem tais atividades movidos somente pela necessidade sobrevivência e sentem-se

desvalorizados e envergonhados socialmente por trabalharem com o lixo e materiais recicláveis. A diferença entre estes grupos de catadores de Palmas e de Fortaleza pode estar na utilização do trabalho como fonte libertadora da sua existência ou não; pois,

o trabalho pode ser estruturante da identidade do indivíduo, quando por meio dele o sujeito é valorizado e reconhecido, podendo também ser fonte de sofrimento patogênico, quando a atividade não é significativa para o sujeito, para a organização ou para a sociedade (Mendes e Araujo, 2012, p. 82).

Andrade (2008) percebeu esta diferença com catadores de uma Associação em Patos de Minas-MG, que antes atuavam em lixão: fazer parte de uma Associação oportunizou a construção de uma identidade coletiva de “catador de material reciclável”. Assumem, afirma a autora, uma função social na gestão municipal dos resíduos sólidos.

No caso dos catadores da ASCAMPA, além de gostarem da ocupação, sentem-se valorizados fazendo parte da Associação, sentem-se reconhecidos e parte de um grupo maior, o Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis. A contradição está em sua pouca participação política, administrativa e financeira na ASCAMPA; desconhecem, muitas vezes, o real sentido de uma Associação que preza pelos vínculos solidários, de cooperação, sem relações de exploração da força de trabalho, como vivenciavam até o enfrentamento com o Administrador da Sede.

Feitosa (2011) observou em um grupo de catadores associados que, apesar da situação de pobreza e precariedade da atividade, sentem-se fortalecidos pela união do grupo e pelo estilo de liderança engajada com as questões da comunidade de que fazem parte. A autora ressalta que esta união os diferencia positivamente dos outros grupos que atuam com coleta de materiais na cidade de Fortaleza-CE. Percebe-se, assim, que por pouca escolaridade que tenham e por maior dificuldade que possam apresentar devido ao ofício, a união e coesão do grupo, a confiança no líder, e o olhar deste para as questões do espaço onde vivem, para além da Associação ou Cooperativa, é fundamental, uma vez que os catadores são excluídos de afeto, atenção e seguridade social.

No caso da ASCAMPA, a postura do Administrador os distanciava das questões da Associação e, assim, o poder deste “pai” precisou morrer (Freud, 1914/1996). Mas até chegarem a este momento, tiveram medo, pois ele era o detentor de um saber que eles não tinham. No entanto, foi na sua ausência, nas 7^a e 8^a Sessões, que a coragem para falar emergiu e, assim, perceberam que o mal estar de um era também dos demais. Deliberam pela criação de um coletivo gestor e, juntos, começam a se apropriar da organização do trabalho,

pois é ela que “coloca em evidência e em risco essas dimensões da condição humana, patrocinando o jogo entre a servidão e a emancipação do sujeito” (Mendes, 2008, p. 13).

Neste movimento, o grupo vive as contradições entre o desejo e a realidade do trabalho. Gostariam que fosse de um jeito, mas acabam por repetir certos comportamentos, sobretudo a autoridade do grande pai, o administrador, e a forma de trabalho entre o individual e coletivo. Esta passagem do individual para o coletivo ainda está em processo de construção: na entrevista de avaliação, percebeu-se um retrocesso quando experimentaram formas de pagamento coletivas, mas ponderaram que não tem funcionado e, assim, estão tendendo a fazer os pagamentos “por produção”, conforme o trabalho individual de cada um – uma contradição com o senso coletivista da Cooperativa que estão construindo. Carvalho (2008) ressalta a necessidade de tempo para a incorporação de uma cultura participativa, pois “participação não é coisa que se experimenta uma ou duas vezes e se incorpora, ela é a própria práxis social” (Carvalho, 2008, p. 192).

O mesmo pode ser pontuado sobre a divisão do trabalho e os controles financeiros: as dificuldades ainda existem, mas de maneira diferente. Antes os catadores não queriam assumir esta tarefa de organização das pesagens, pagamentos e vendas de materiais, agora assumem esta tarefa, mas sentem-se sobrecarregados, pois o mesmo que faz a “contabilidade”, também prensa, limpa, e negocia. Observa-se que fazer o controle financeiro é um trabalho burocrático e sem liberdade, pois é um trabalho rígido, metucioso, onde há muita possibilidade de erro e, conseqüentemente, de causa de desavenças e desconfianças entre os catadores, que já vivem um histórico de serem enganados. Partindo do perfil dos catadores, da pouca escolarização e da falta de experiência com o trabalho formal, percebe-se que falta a eles conhecimentos técnicos, sobretudo no que tange à economia e à gestão contábil e financeira da atividade da catação em grupo, associativamente.

Em 15 de julho de 2013, haviam passado esta tarefa para a filha de uma catadora (a presidente) – uma jovem que cursa ensino médio – em visita à Sede da ASCAMPA. Assim, delegam a tarefa a outrem, que não a um catador ou a um profissional. Retrata-se, dessa forma, a repetição da precarização do trabalho e a condição de trabalho desta parcela da população que é cobrada por conhecimentos técnicos que não possui. Esta fragilidade contábil também foi pontuada por Azerêdo (2012), que construiu e fez adaptações de instrumentos contábeis a partir da realidade dos trabalhadores de associações e cooperativas. Trata-se, portanto, de uma área de trabalho nova no campo das ciências contábeis e não só para os catadores.

A precarização da ocupação de catador, mesmo que associado, é constatada também nos poucos rendimentos advindos da atividade, pois o cálculo feito pelos catadores de R\$20,00 por dia equivale a uma renda mensal de R\$ 400,00, trabalhando de segunda a sexta feira (o que nem sempre acontece), um valor menor que um salário mínimo, que é de R\$678,00 (ano Base 2013) com repouso semanal remunerado.

Sterchile e Batista (2011) observaram que os valores recebidos pelos catadores cooperativados em Santa Helena-PR é inferior aos dos catadores individuais. Dos vinculados à Cooperativa, descontam-se 11% para cobrir os gastos de administração e 20% para pagamento de previdência social (INSS). A renda mensal individual gira em torno de R\$300,00, mas é vinculada à produção do coletivo de cooperados, todos trabalham juntos. Sousa e Mendes (2006) não mencionam a forma de pagamento, mas afirmam que a organização dos catadores em cooperativa parece ter trazido poucos ganhos reais e simbólicos aos catadores do Distrito Federal participantes de seu estudo.

Assim, compreende-se que ser Associação ou Cooperativa implica riscos, pois existem cobranças legais particulares a uma e a outra. Os catadores da ASCAMPA estão ainda aprendendo a lidar com estas prescrições.

Percebe-se que a forma de trabalho que os catadores da ASCAMPA vêm construindo coletivamente, experimentando, avaliando e recomeçando é fruto de uma organização do trabalho saudável que oferece oportunidades para as negociações, existindo “margem de liberdade para o trabalhador ajustar a realidade do trabalho aos seus desejos e necessidades, as relações sócio profissionais são abertas, democráticas e justas, é possível o processo de reconhecimento, prazer e transformação do sofrimento” (Mendes, 2008, p.14).

Neste estudo com os catadores da ASCAMPA, assim como no de Morrone e Mendes (2003) com trabalhadores informais da feira dos importados do Distrito Federal, observou-se que os trabalhadores não vivenciam uma organização prescrita do trabalho, eles são autônomos, controlam o processo de trabalho criando e recriando regras e têm liberdade para mudar a organização do trabalho, tal como foi descrito no Capítulo 6. Este movimento diante do real, no caso dos catadores, os levou a buscar um prescrito após vivenciarem o real – com um diferencial em relação às organizações formais convencionais, eles têm a liberdade para criar e recriar as regras conforme as decisões do coletivo. Pelo que se tem percebido, estas decisões passaram por dois momentos: inicialmente, eram decisões unilaterais, do Administrador da Sede e agora o coletivo gestor experimenta, coloca em prática ideias surgidas no grupo a fim de avaliá-las e modificá-las quando necessário. Uma tarefa difícil, desgastante e com cuja incompletude o coletivo gestor ainda está aprendendo a lidar, é esta

falta de um trabalho perfeito, que angustia os catadores, mas que também os tem movido a buscar sua superação. Como afirma Carvalho (2008), o grupo perceber que pode pensar estratégias e avaliar ações é um crescimento, é uma grande mudança na vida daqueles que se ocupavam somente da catação individual nas ruas.

O trabalho na Clínica Psicodinâmica é este ato de trabalhar, representado pelo que os catadores vêm fazendo: discutindo regras de convivência, regras de trabalho, experimentando, avaliando, colocando a inteligência prática em ação. É o “engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações, é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (Dejours, 2004b, p. 28). Assim, o trabalho é constituinte do sujeito.

Neste contexto, a mobilização subjetiva discutida nesta prática Clínica se aproxima do conceito da retificação subjetiva – que se trata da apropriação de um lugar enquanto sujeito do desejo, se apropriando dos seus sintomas, implicando o sujeito com o desejo do outro, introduzindo-o na dimensão da falta, como cita Fernandes (s/d). Ao passo que a mobilização subjetiva refere-se ao desejo do coletivo de trabalhadores ser colocado em ação, no real do trabalho, agindo sobre a organização do trabalho, promovendo mudanças. Permeiam estes dois conceitos o “outro” como um lugar simbólico, de produção de discursos e de significantes, “onde a psicanálise situa, além do parceiro imaginário, aquilo que, anterior e exterior ao sujeito, não obstante o determina” (Chemama, 1995, p. 156).

Morrone e Mendes (2003) verificaram nos seus estudos com trabalhadores informais da feira dos importados do Distrito Federal uma condição semelhante a dos catadores da ASCAMPA. Observaram que a flexibilidade na organização do trabalho é potencializadora do prazer enquanto a precariedade das condições de trabalho é fonte de sofrimento. Este sofrimento, em ambas as categorias de trabalhadores, foi resignificado pelo reconhecimento que a atividade informal trouxe aos trabalhadores, pois o trabalho apresenta-se como uma alternativa para a sobrevivência (sua e de sua família) diante do desemprego. O trabalho de catadores como fonte de sobrevivência foi também pontuado por Sousa e Mendes (2006), sendo que no caso do catadores cooperativados do Distrito Federal, o trabalho não apontou sentido – é destituído de simbolização, de criação e de elaboração, eternizando a condição de alienação e anestesiamento desta parcela da população excluída historicamente.

Ao longo das sessões, percebeu-se entre os catadores da ASCAMPA um diferencial: organizaram um coletivo gestor, fortalecendo o grupo para enfrentar as fontes geradoras de sofrimento. Diante da pobreza, exclusão, desemprego de longa duração, a oportunidade de trabalho apresenta-se como possibilidade de ser alguém na sociedade, pois é a partir dos

ganhos advindos das atividades informais (seja como feirante ou catador) que o trabalhador resgata sua dignidade e consolida sua identidade. Sousa e Mendes (2006) perceberam entre os catadores do Distrito Federal que ter um trabalho é um dos principais fatores de estabilização psíquica e de manutenção da saúde.

Pode-se dizer, portanto, que o trabalho é central e exerce um papel muito importante na vida dos catadores da ASCAMPA. Pois, mesmo sendo pobres, sem emprego formal, vivendo de uma ocupação com relações trabalhistas frágeis (ou até inexistentes), não estão à deriva econômica, social ou moral, como afirmou Cattani (2000), estão reagindo com a força do coletivo para superar esta condição.

Porém, esta realidade não foi encontrada nos estudos de Santos e Silva (2011) com catadores de Fortaleza-CE, eles perceberam falta de identidade dos catadores com o trabalho de catação bem como uma autoculpabilização pela exclusão social que vivenciam.

Há um engajamento da personalidade dos catadores para responderem às tarefas advindas de uma Associação ou Cooperativa de materiais recicláveis (Dejours, 2004b). Eles sabem que as pressões advindas do mundo capitalista são imensas e, por isso, muitas vezes, sucumbem à forma de produção capitalista, vivendo a margem dos princípios da Economia Solidária: cooperação, autogestão, dimensão econômica e solidariedade.

Na gestão antiga da ASCAMPA, as regras eram frágeis e unilaterais. O Administrador partia do pressuposto que todos já sabiam das regras e, assim, não falavam delas. Durante a Clínica perceberam que as poucas regras que existiam não eram da concordância de todos e, assim, começaram a refazê-las. Este processo tem sido contínuo, pois até o momento da avaliação da Clínica ainda estavam discutindo como refazer algumas regras. Percebe-se que este fazer e refazer tem gerado certo desgaste nas relações entre os catadores que atuam no coletivo gestor, atualmente ampliado.

Observou-se alguns cartazes na Sede da ASCAMPA, afixados pelo coletivo gestor, com regras de convivência e de trabalho, nem todas discutidas amplamente, mas começavam assim, um movimento de comunicação entre os catadores dentro da Sede. Fato semelhante foi encontrado entre os catadores de Cruz Alta-RS, estes fizeram cartazes com as atividades e os respectivos nomes dos responsáveis por elas, assim, avaliavam o andamento e traçavam novas regras (Bortoli, 2009).

A comunicação aparece como essencial nesse processo e, acima de tudo, o espaço para que o uso da palavra ocorra de maneira saudável e proveitosa para todos. O trabalho é visto, sobretudo, como atividade social, com a necessidade do outro (Mendes & Duarte, 2013, p. 23).

O coletivo gestor da ASCAMPA percebeu que fazer um plano de negócios ou estabelecer os cargos dentro da nova cooperativa que estão constituindo depende exclusivamente da decisão deles e não de outras pessoas. Porém, apresentam dificuldades para separar os cargos ocupados na gestão da ASCAMPA e os novos cargos que irão ocupar na Cooperativa que está nascendo. O mesmo se observa com relação ao estatuto, o documento que rege a Associação. Há uma dificuldade com a prescrição e com a internalização das regras, pois

para trabalhar, as regras, os padrões e os valores precisam ser internalizados e fazer parte da vida mental do sujeito, para que, com essa internalização e as condições oferecidas pela organização do trabalho, oportunize-se a gratificação, e consequentemente, o prazer ou a ressignificação do sofrimento (Mendes, 2008, p. 17).

Esta autonomia para a realização das atividades diárias, permitindo flexibilidade nas decisões e processos de trabalho, sobretudo na construção das regras de convivência e de ofício, traz benefícios diretos para o trabalhador, pois tanto neste estudo com os catadores da ASCAMPA quanto nos estudos de Morrone e Mendes (2003) com trabalhadores informais, de Santos Junior (2009) com trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial e de Medeiros (2012) com pilotos, não foram identificadas patologias associadas ao trabalho. O sofrimento decorrente destas atividades foi constatado como criativo e não patológico.

Verificou-se com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores que há caminhos para o desenvolvimento de ações preventivas de resgate dos trabalhadores que ainda não adoeceram (Mendes & Araujo, 2012, p. 89). Mesmo sendo um trabalho de escuta coletiva, algumas mudanças individuais foram percebidas. A principal esteve nas ações da presidente da Associação, que ocupa esta função há três anos e, na época da realização da Clínica, estava na sua segunda gestão. Ocupava sua função de presidente somente no papel, não em suas ações. Porém, já na reunião convite da Clínica, o grupo a conclamou para falar e para participar mais; assim ela fez e foi se empoderando no decorrer das sessões. Por diversas vezes, ocupou o lugar de porta voz do grupo, assumindo que não estavam satisfeitos com a gestão da Sede da ASCAMPA, feita pelo então Administrador. Com a força do grupo, ela começou a mudar seu papel dentro da Associação – de catadora individual sem se implicar com as questões administrativo-financeiras da ASCAMPA ela passa a integrar o coletivo gestor –, apresenta dificuldades para cumprir os horários estipulados pelo grupo, mas se empenha em entender os processos de trabalho dentro da Associação. Assim, seis meses após

o encerramento da Clínica, ela assume por completo a gestão administrativo-financeira da Associação e é escolhida para ser a presidente da Cooperativa que estão criando.

Quando se sente reconhecido, o trabalhador se sente aceito, admirado e tem liberdade para expressar sua individualidade dentro das situações de trabalho, podendo de fato usufruir do trabalho como espaço pra (se) construir, para se expressar e não só produzir para sobreviver, alienando-se ao desejo de produção do sistema (Mendes & Duarte, 2013, p. 19).

Observa-se que a indignação da presidente e também dos seus colegas catadores, sobretudo dos componentes do coletivo gestor, se manifestou no espaço de discussão promovido pela Clínica. Esta mobilização para a ação vivida pelos catadores é essencialmente política, pois promoveu a “emancipação dos sujeitos e transformações coletivas no ambiente de trabalho” (Mendes & Araujo, 2012, p. 131).

Ao emanciparem-se, criarem e recriarem novas regras de trabalho, ainda apresentam muitas dificuldades, citadas tanto na Reunião de Discussão do Relatório Final quanto na entrevista de avaliação meses depois. Pelo fato de vivenciarem questões novas, problemas novos também se apresentam. Um deles é a questão da formatação de horário de trabalho. Alguns não querem horários fixos, estes se baseiam na liberdade dos catadores ao longo da experiência pessoal, outros, balizados pelo modelo formal das organizações, acham que é necessário ser semelhante a uma empresa: com horário de entrada, descanso e saída. Esta contradição também pode ser fruto das próprias experiências com outros catadores, como observado por Almeida *et al.* (2009) entre catadores de uma Associação de Governador Valadares-MG: a liberdade de horário para trabalhar é mais importante que as próprias condições insalubres em que atuam ou a inexistência de vínculos empregatícios formais.

Comparações com o modelo de uma organização capitalista são também observadas nas discussões dos catadores sobre a forma de pagamento ser coletiva (todos dividirem as sobras) ou individual (por produção individual) e sobre a dificuldade de remunerar os catadores que assumem atividades administrativas e políticas na ASCAMPA (caso do prensador, pesador, presidente, articuladora). Percebe-se uma tendência à repetição do modelo individualizante da gestão capitalista, que visa ao lucro, à concorrência e não ao bem estar dos trabalhadores.

Ressalta-se que esta relação entre horário de trabalho, normas, regras, ritmos, tempos e jornadas é algo que ainda está em processo de construção entre os catadores. Essa comparação com o modelo capitalista vigente é compreensível, pois é o modelo dominante em que todos têm vivências. No entanto, é importante não confundir a mobilização subjetiva

do grupo, promovida pela realização da Clínica, como algo para se enquadrar em algum modelo pré-existente, tal qual o modo capitalista de produção.

O fato de a força de trabalho ser composta por relações frágeis, sem contratos e com pagamentos incertos, favorece os empresários, que, não investindo neste grupo de trabalhadores, investem em máquinas para a reciclagem. Esta situação torna o “negócio” da catação de recicláveis lucrativa, mas somente para os empresários, os grandes investidores (Ferraz, Gomes & Busato, 2012; Sterchile & Batista, 2011).

Verifica-se o mesmo com a realização de cursos de capacitação sobre Associativismo e Cooperativismo ao longo da existência da ASCAMPA (7 anos), os catadores apresentam dificuldades para compreender o processo. Inclui-se aqui desconhecimento sobre a divisão do trabalho apresentada pela Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (2011) que, por sua vez, ocupa um lugar de prescrição. Os catadores apresentaram muitas resistências às prescrições, eles atuam pelo real; assim, apresentam ter mais facilidade com a visão tradicional do mundo capitalista, onde um manda e outros obedecem ou com a imposição de decisões individuais. Dessa forma, a prática da Clínica, incluindo a discussão do Relatório e a Entrevista de Avaliação, foi um momento para os catadores repensarem o modo de gestão vivenciado a fim de articularem um novo contexto organizacional, coletivamente e de forma engajada (Mendes & Araujo, 2012). Toda esta mudança ainda está sendo operada pelo grupo de catadores da ASCAMPA.

Neste processo de mobilização subjetiva, continuada, e em andamento, observou-se que as defesas coletivas foram desconstruídas ao longo da Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Com as defesas individuais o processo foi mais difícil, algumas delas permaneceram até o término da Clínica. Ambas são frutos do sofrimento no trabalho, minimizam-no, mas não o eliminam (Dejours, 2000).

As estratégias de defesa individuais são majoritariamente de um catador, o antigo Administrador da Sede, e talvez, pela impossibilidade de desconstrução, ele não tenha conseguido continuar no grupo após o coletivo gestor ter assumido toda a gestão administrativo-financeira da Associação. Confirma-se, assim, diante do olhar da avaliação da Clínica, que o então Administrador não suportou a perda do poder e o desvelamento dos problemas financeiros da sua gestão. A descrença do Administrador na contribuição do coletivo gestor para a Associação pode ter favorecido este movimento. Traesel (2007) afirma que a resistência hierárquica acaba sendo uma barreira na desconstrução das defesas. A desistência da luta contra a degradação da organização do trabalho expõe o trabalhador a riscos, como pontuou Barbarini (2001) entre trabalhadores de empresas que podem ser

demitidos em situações assim. No caso da Associação, o próprio coletivo gestor, fortalecido pelos demais catadores, recusa a participação do antigo Administrador na Diretoria da ASCAMPA e da cooperativa que estão criando. Ressalta-se que a participação de administradores/gestores/chefias em grupos para discutir o sofrimento no trabalho pode ser fortalecedora para o grupo, como percebido por Silva e Mendes (2012) na Clínica do Trabalho entre servidores de uma agência reguladora. A Tabela 5 contém as estratégias defensivas coletivas e individuais, encontradas entre os catadores da ASCAMPA, durante a realização da Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

Tabela 5:

Estratégias defensivas coletivas e individuais encontradas entre os catadores da ASCAMPA

Defesa Coletiva	Defesa Individual
Racionalização	Justificativas racionais diante das críticas
Medo de participar das atividades da ASCAMPA, da Clínica, de perder o espaço e da concorrência	Vitimização
Justificativas para a não participação	Culpabilização
Desculpas financeiras para a não participação	Negação do reconhecimento
Hostilidade com os jovens, possivelmente para atingir o Administrador	Descrédito com as implementações do Coletivo Gestor
Negação de responsabilidades administrativo-financeiras; Negação do término da sessão	Ironia
Proteção para evitar o confronto com o Administrador	Silêncio
Desconfiança com a gestão e entre os colegas catadores	
Brincadeiras entre os catadores que atuam na Sede	
Comparação entre ser catador e atuar na gestão da ASCAMPA	
Formação reativa com o Administrador	

Fonte: Elaborado pela autora (julho, 2013).

De modo geral, o que se observa é que as defesas coletivas foram substituídas ao longo das sessões e assim superadas, ao passo que as defesas individuais permaneceram até o final da prática clínica.

O enfrentamento da estratégia defensiva de negar o término da sessão, quando continuavam trazendo assuntos mesmo após o aviso do término, foi também uma das dificuldades da clínica-pesquisadora. Havia uma angústia em deixá-los no vazio, como se não pudessem suportar este sofrimento, além dos que já viviam. Esta questão foi pontuada em supervisão e também levada para o espaço de análise pessoal. Tal fato ilustra a afetação que a Clínica causa na vida do clínico-pesquisador assim como interliga os elementos da análise clínica do trabalho: os dispositivos, a psicodinâmica do trabalho e a mobilização do coletivo.

Dejours (2011a) observa que a escuta na Clínica Psicodinâmica do Trabalho só produz efeitos se envolver riscos ao clínico-pesquisador. Trata-se, portanto, de uma escuta arriscada devido o ineditismo da escuta daquele sofrimento. É neste espaço que acontece a relação do sujeito com o trabalho, seja ele trabalhador da organização em estudo ou o clínico-pesquisador, cada um a seu modo (Martins & Mendes, 2012).

Observa-se que as estratégias de defesa encontradas neste estudo possuem semelhanças e diferenças com as de outros estudos, confirmando-se, assim, que as estratégias defensivas podem variar conforme o tipo de trabalho e categoria profissional, mas todas buscam esconder o sofrimento para evitar o adoecimento, de forma inconsciente (Garcia, 2011). É importante não generalizar as estratégias defensivas, uma vez que elas são específicas de cada realidade de trabalho (S. C. da C. Lima, 2011).

A. da S. Ferreira (2013) fez um levantamento das estratégias defensivas encontradas em práticas de Clínica Psicodinâmica do Trabalho. Em seu estudo, a pesquisadora encontrou a banalização e a racionalização do sofrimento, anestesia e ambivalência com relação aos sentimentos, e silenciamento. “Os demais clínicos-pesquisadores encontraram as seguintes estratégias de defesa: autoaceleração, isolamento e cinismo (Gomes, Lima & Mendes, 2011); racionalização, negação, e compensação (Mendes, Alves & França, 2011); silêncio (Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012); individualismo e alienação (Silva & Mendes, 2012); racionalização, fofocas, ameaças aos chefes ou colegas de trabalho, e isolamento (Garcia, 2011) e; confiança, humor, negação, e projeção (Medeiros, 2012)” (A. da S. Ferreira, 2013, p. 48). Entre os catadores da ASCAMPA, algumas destas estratégias defensivas também foram encontradas, tais como, a racionalização, a negação e o silêncio. No caso da defesa coletiva nomeada de formação reativa, baseou-se em Laplanche e Pontalis (1992), para designar a atitude oposta a um desejo recalcado, tal como foi percebido entre os catadores nas relações ambíguas com o Administrador.

Bottega (2009) encontrou banalização, amortecimento e anestesia, ao passo que Magnus (2009) identificou afastamento, endurecimento e reclamação, e Baierle (2007) encontrou pensamento mágico, negação e brincadeiras entre os colegas. Observa-se que estas duas últimas, de forma semelhante, também foram encontradas entre os catadores da ASCAMPA. Destaca-se que rir das situações provocadoras de sofrimento, pode ser uma forma de tornar a realidade mais leve (Moura, 2013) e não é fato isolado na ASCAMPA, pois Andrade (2008) percebeu, também, a existência de brincadeiras e de bom humor entre os catadores de uma associação de Patos de Minas-MG.

Barbarini (2001) interpretou a coesão do grupo estudado como uma estratégia coletiva de defesa, uma vez que os trabalhadores uniram forças para lutar contra as adversidades no trabalho, resolvendo problemas e criando soluções conjuntas. Neste estudo com catadores, interpreta-se um movimento semelhante a este no coletivo gestor; porém, nomeia-se esta vivência de mobilização subjetiva. Mas concorda-se com a autora, uma vez que a desconstrução das estratégias coletivas de defesa ligadas à pouca participação dos catadores na Associação apresentadas anteriormente foram substituídas pela união, pela força de um coletivo que provocou transformações na organização do trabalho. Este talvez seja um dos avanços teórico-metodológicos que a obra de Mendes e Araujo (2012) trouxe para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Torna-se importante neste Capítulo de discussão dos resultados da tese, trazer alguns elementos do método em Clínica Psicodinâmica da Cooperação, uma vez que este foi o primeiro estudo em que seguiram todos os procedimentos descritos por Mendes e Araujo (2012). Considerando que este grupo de catadores vivenciou, via Clínica, a mobilização subjetiva destaca-se que não é a quantidade de sessões ou de horas de gravação das sessões que irá determinar este movimento e sim a supervisão semanal com a análise dos diários de campo, a discussão e a criação dos memoriais no coletivo, além da formação do clínico-pesquisador, que pode envolver estudos e análise pessoal, como ocorrido neste caso. Acredita-se que, assim, as interpretações discutidas no Coletivo de clínicos podem corroborar para o movimento da mobilização do grupo, via elaborações e perlaborações.

A questão do tempo entre uma sessão e outra é também elemento de discussão. O Método prevê sessões semanais, como se observa na maioria das práticas (Medeiros, 2012; Garcia, 2011; Castro, 2010; Magnus, 2009; Bottega, 2009 e Baierle, 2007, dentre outros). Porém Traesel (2007) fez quinzenal e A. da S. Ferreira (2013) fez duas sessões por semana. No caso desta última autora, mesmo obtendo 16 horas de gravação, mais do que a Clínica realizada na ASCAMPA, que foi de 15h33, os trabalhadores não se mobilizaram subjetivamente. Assim, ressalta-se a importância de administrar o tempo da academia (para defesas de dissertações e teses) com o tempo dos trabalhadores, que precisam digerir os conteúdos manifestos e invisíveis, pontuados via memoriais e interpretações, para, quem sabe, perlaborarem e desmontarem as estratégias de defesa que os impedem de agir e modificar a organização do trabalho.

O retorno ao grupo, nove meses após o término da Clínica, para uma avaliação das vivências neste período, foi importante tanto para os catadores falarem e escutarem sobre seus avanços e percalços quanto para a clínica-pesquisadora compreender os desdobramentos

do pós-clínica, uma vez que ainda havia muitas questões em discussão pelo coletivo gestor recém-criado.

Esta avaliação foi a primeira experiência do LPCT/UnB. Sentia-se necessidade de fazê-la já que compôs o método descrito por Mendes e Araujo (2012), mas não se sabia muito bem como implementá-la. Assim, o cronograma foi construído de acordo com a agenda da clínica-pesquisadora em consonância com a agenda dos catadores. A intenção era fazê-la em janeiro de 2013, logo após o retorno da clínica-pesquisadora de seu estágio doutoral, mas os catadores estavam em fase de mudança de Sede e, assim, coletivamente, chegou-se a um consenso quanto à data. Por isso, foi nove meses após a Clínica, o que não representa um marco, ou um período de tempo a ser seguido. Mendes e Araujo (2012) sugerem que esta avaliação seja mensal ou trimestral, acredita-se que o tempo maior (nove meses) vivenciado neste estudo, foi importante para uma visão mais ampla das mudanças implementadas pelo coletivo gestor e, sobretudo, dos desafios e contradições que o grupo ainda enfrenta.

Observa-se que a quantidade de entrevistas coletivas para esta avaliação vai depender do vínculo que se estabeleceu com o grupo. Se foi uma relação somente para a pesquisa, talvez uma só avaliação seja suficiente, mas se o vínculo for ampliado, como neste caso, devido à relação da ASCAMPA com o NESol/UFT, através da clínica-pesquisadora, podem ser feitas avaliações periódicas, de acompanhamento e de criação de suportes em rede para os desafios que se apresentarem. O mais importante neste processo de pós-Clínica é que a avaliação aconteça num tempo que esteja bom para o clínico-pesquisador, mas, sobretudo para os trabalhadores, a razão de ser destes estudos.

Diante desta discussão, confirma-se o que Mendes e Araujo (2012) afirmaram sobre a realização de uma Clínica com trabalhadores associados. A criação do espaço público de discussão via Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores, deu visibilidade às tensões dos trabalhadores, antes silenciadas, e deu voz à inteligência prática, para que, cooperativamente, pudessem criar uma gestão participativa, viabilizando a mobilização de um coletivo para encontrar saídas diante da exclusão histórica vivenciada pelos catadores, e resistindo ao modelo de servidão da gestão do trabalho dominante na nossa sociedade.

A Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores da ASCAMPA também reforçou o que Mendes e Araujo (2012, p. 88) previam, “que o sofrimento não é patológico, mas um sinal de alerta que, se puder vir à tona, vencer a imobilidade e o medo de se frustrar, obriga o sujeito a sair da acomodação conveniente” (Mendes & Araujo, 2012).

Assim, mobilizada e com um sentimento de engajamento para a continuidade de ações com os catadores da ASCAMPA, a clínica-pesquisadora autora desta tese encerra–esta discussão. Na sequência, apresentam-se as considerações finais deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Coisa
“A gente pensa uma coisa,
acaba escrevendo outra
e o leitor entende uma terceira coisa...
e, enquanto se passa tudo isso,
a coisa propriamente dita
começa a desconfiar
que não foi propriamente dita”.
Mario Quintana.

Com o intuito de analisar os dispositivos da prática Clínica Psicodinâmica da Cooperação: análise da demanda, processos de elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão com os trabalhadores da Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas-TO (ASCAMPA), fez-se a escuta do sofrimento destes trabalhadores para saber quais efeitos poderiam surgir na gestão coletiva deste trabalho associativo e se a prática clínica produziria a mobilização coletiva dos catadores.

O pressuposto era de que a escuta clínica do sofrimento no trabalho, por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação, permitiriam mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho na ASCAMPA.

Neste contexto, os objetivos específicos apresentados referem-se à descrição dos dispositivos clínicos, à análise da psicodinâmica do trabalho dos catadores e ao relato da análise da mobilização do coletivo de trabalho. Diante destes objetivos, e com base no diálogo com os demais estudos sobre práticas clínicas em Psicodinâmica do Trabalho na contemporaneidade e nos diversos fazeres dos catadores de materiais recicláveis, discorre-se neste Capítulo final acerca as principais conclusões obtidas, as contribuições, limitações e recomendações para estudos futuros, sobretudo no que tange ao método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

A real demanda da Diretoria era o desejo de mudança, de construírem uma cooperativa diferente da Associação. E para tal, percebeu-se um deslocamento do desejo, fantasiando um futuro melhor através de uma nova sede ou da intervenção de um “outro” que não fosse o grupo de catadores. Mas acabaram percebendo, a partir das interpretações levadas para o espaço de discussão, que a mudança na organização do trabalho dependia da união e da decisão deste coletivo de catadores.

Aquela demanda inicial da Diretoria, de união entre os catadores, foi reorganizada ao longo das sessões, passando do movimento de discussão para deliberações, onde criaram um coletivo gestor que passou a implementar mudanças na organização do trabalho da ASCAMPA. Incluídos nesta ação estavam os novos processos de trabalho para a divisão de tarefas, regras, tempos, ritmos, exigências para a execução do trabalho, relações sócio-profissionais, dentre outros, partindo do real do trabalho para o prescrito. Algo inédito nos estudos em Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que o prescrito se apresenta primeiro, para daí surgir o real, a partir da inventividade dos trabalhadores. Talvez o tipo de organização tenha favorecido esta inversão, que é avaliada como muito positiva para a saúde mental dos catadores.

O espaço de discussão favoreceu a fala dos trabalhadores: externalizaram desejos, expressaram incômodos, sofrimento e angústias, acabaram por perlaborar após as constantes repetições e constantes resistências. Deste modo, são impulsionados pelo desejo da ação que modifica, que age, que faz diferente do que está posto.

Percebeu-se que a intermediação do outro, no caso o Coletivo de clínicos-pesquisadores, foi fundamental neste espaço de discussão. Não há como simplesmente criar um espaço de fala, sem que haja uma escuta qualificada e atenta sobre o sofrimento no trabalho. Foi através das interpretações que ocorreram ao longo das sessões que os catadores puderam reconstruir os significados, superando os silêncios e a inércia inicial.

O elo criado entre os catadores e a clínica-pesquisadora foi construído ao longo dos três anos que antecederam a prática clínica. Isto favoreceu os vínculos e, conseqüentemente, a transferência estabelecida no espaço público de discussão. Acolher falas e gestos assim como nomear os sentimentos, tanto dos clínicos quanto dos catadores, foram imprescindíveis para se quebrar a barreira hierárquica que ainda se estabelecia no início desta Clínica, pela diferença metodológica entre o projeto de extensão anteriormente executado e esta prática clínica. Falar dos sentimentos da clínica-pesquisadora em relação ao andamento da clínica foi importante para a identificação dos participantes, tal como Mendes e Araujo (2012) previam no dispositivo da construção dos laços.

A clínica-pesquisadora ampliava este elo ao discutir, nas supervisões com o Coletivo de clínicos, os conteúdos das sessões. Assim, as interpretações eram de um coletivo que lia as transcrições, ouvia (ou lia) os diários de campo, e interpretava o real do trabalho dos catadores. Acessar o invisível foi possível, não só pela observação clínica e interpretação realizada durante a sessão, mas também pelas discussões em supervisão, que eram levadas novamente à sessão subsequente via os memoriais. A importância deste movimento nesta

prática clínica fez nascer um novo dispositivo, a supervisão, devido à sua relevância tanto para a mobilização subjetiva da clínico-pesquisadora quanto como do coletivo de trabalhadores.

O processo de formação da clínica-pesquisadora foi permeado pelas dimensões, técnica, pessoal e coletiva. Na dimensão técnica, buscou-se tanto conhecimentos teóricos de base psicanalítica para a interpretação dos fenômenos observados na prática quanto metodológicos em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Na dimensão pessoal, fez-se uso do processo de análise com base psicanalítica. E, por fim, na dimensão coletiva, houve um desnudamento das fragilidades da clínica-pesquisadora para o Coletivo de clínicos. Assim, o espaço de supervisão foi uma extensão da formação da clínica-pesquisadora na medida em que saia a defesa de racionalização e entrava o sentimento, a dúvida, a angústia, a frustração, elementos inerentes à prática clínica.

Conclui-se que os dispositivos clínicos apresentados por Mendes e Araujo (2012) e vivenciados nesta Clínica com os catadores são elementos norteadores da escuta do sofrimento dos trabalhadores, e, conseqüentemente, são a base de sustentação para o método desta Clínica Psicodinâmica da Cooperação. E entende-se por esta Clínica a concretização da prevenção da saúde em espaços de trabalho, pois é através dela que poderão ser acessadas as formas de sofrimento, que, através da fala, da escuta, da observação clínica, da interpretação, e da transferência, possibilitarão a perlaboração e, conseqüentemente, a concretização da mobilização subjetiva via modificações na organização do trabalho, tal como foi percebida entre os catadores da ASCAMPA.

A organização do trabalho dos catadores vinculados à Associação comporta toda a liberdade que a envergadura de uma Associação possui, mas o coletivo gestor apresentou dificuldades com este real do trabalho e acabou por oscilar entre regras frágeis e imposições verticalizadas com a repetição de comportamentos do antigo Administrador. Verifica-se que a criação do coletivo gestor promoveu mudanças significativas na organização do trabalho da ASCAMPA: percebeu-se cooperação, mas também competição, articulações, alianças, e pactos. Esta transição do trabalhar para alguém de forma subserviente para o trabalhar em conjunto, colaborativamente, está em processo de construção ainda, tal qual a Cooperativa que estão criando. Esta vivência não é um caso isolado da ASCAMPA, Andrade (2008) pontuou fato semelhante com catadores de uma associação de Patos de Minas-MG, que estavam migrando da catação individual, em lixões, para a uma forma de trabalho associativo, o que exigiu mudanças significativas na organização do trabalho dos catadores, e que, conseqüentemente, leva um tempo para se solidificar.

Observou-se neste estudo com os catadores da ASCAMPA falta de experiência e consequente falta de empoderamento com o modelo de sociedade coletivista, como preconizam as organizações de produção associada. Há um desejo de coletividade que nasceu da falta dela, mas a ausência de autonomia, com a organização do trabalho como um todo, ao longo da vida de catadores, os deixa frustrados e sofrentes diante das situações conflituosas como a gestão financeira da Associação.

Deste modo, os catadores fazem o que conhecem e reproduzem o modelo da lógica capitalista do círculo vicioso, sendo expropriados de sua força de trabalho, a única coisa que possuem. Quebrar com esta lógica é também romper com a reprodução da alienação dos trabalhadores. Esta é uma tarefa que está em aberto e pode compor a agenda de atividade de extensão, no que tange a projetos de capacitação em cooperativismo com ênfase em gestão de empreendimentos associativos populares; e na administração financeira contábil, a ser feita com os catadores, empoderando-os deste saber hoje ausente e baseado em práticas de empresas capitalistas.

Este é um grande desafio considerando que as cooperativas populares tal como os catadores estão vivenciando ainda são informais em sua maioria e não fazem parte do sistema de representação do cooperativismo no País. Assim, ficam sozinhos, vivendo numa estrutura precária, negando o capitalismo, mas reproduzindo o seu modelo. Dessa forma, é necessário que o coletivo de grupos populares se una de forma a negar o sistema vigente e, então, vencer os obstáculos coletivamente. Mas no que se refere à gestão da ASCAMPA, observa-se que há uma identificação maior com os ferros-velhos ou sucatoes do que com a outra Cooperativa existente na cidade. Trata-se, portanto, de um longo caminho pela frente e, assim, a parceria com a Universidade é importante para fazer estes elos entre os saberes populares e os acadêmicos, favorecendo a emancipação dos sujeitos no seu local de trabalho, e integrando as dimensões econômica, social e política desta população historicamente excluída.

Como contribuição da Clínica Psicodinâmica da Cooperação com os catadores, pode-se pontuar a criação do coletivo gestor. Esta forma de trabalho participativa acaba sendo um arranjo organizacional que protege os trabalhadores. Este coletivo vem buscando formas de organizar os processos de trabalho, criando novas regras, sobretudo no que tange às finanças, devido ao histórico de limitação de fontes de renda. A pobreza e exclusão poderiam ter sido fonte de fracasso coletivo e foi fonte de mobilização, via Clínica.

Verificou-se a participação de um pequeno grupo nas tomadas de decisão e também nas formulações e implementações das decisões sobre os processos de trabalho. Houve reconhecimento e legitimidade dos outros catadores, que aderiram às mudanças na

ASCAMPA e à criação da COOPCAMPA. O Poder Público e os parceiros reconheceram e investiram na nova Sede da Associação/Cooperativa, doando uniformes, tenda e equipamentos, além da concessão do terreno com muro.

Houve engajamento dos catadores durante a Clínica e no pós-Clínica, como se observou na entrevista de avaliação. Mas, como já dito anteriormente, percebe-se falta de preparação para a vivência dos princípios cooperativistas: aberta adesão dos sócios (livre e voluntária); gestão e controle democrático dos sócios; participação econômica dos sócios na criação e controle do capital; autonomia e independência da organização; educação, treinamento e informação para os sócios; intercooperação entre as cooperativas; e, por fim, preocupação com a comunidade, onde o trabalho das cooperativas deve ser voltado para os interesses do local onde está inserida (Shmidt, 2006; Cançado e Gontijo, 2004; Schmidt e Perius, 2003).

Evento semelhante foi pontuado por Carvalho, Freitas e Vilas Boas (2013). Eles perceberam que os trabalhadores de uma cooperativa de coleta e reciclagem de lixo do sul de Minas Gerais seguem uma lógica distinta da economia solidária: os catadores querem estabilidade nas relações sociais. Estes autores pontuam que há uma busca por geração de renda entre os catadores, fruto da própria crise do trabalho, tornando-se secundário questionar os padrões capitalistas da organização do trabalho.

Destarte, a maior demonstração desta tese é a importância da Clínica como potencial político de organização coletiva. Há problemas, como em toda organização, seja ele capitalista ou de produção associada. A diferença está na forma de condução destas intempéries, sobretudo, falando sobre os incômodos, expondo os sentimentos de mal estar e, principalmente, sugerindo ideias, colocando em ação a inteligência prática cooperativamente, de modo que a mobilização subjetiva do grupo continue a acontecer.

Questiona-se por que os treinamentos e capacitações sobre associativismo e cooperativismo recebidos ao longo da existência da Associação pouco funcionaram com os catadores da ASCAMPA para incorporarem o discurso e a prática associativista/cooperativista. Esta e outras dificuldades dos catadores da ASCAMPA são elementos da subjetividade destes trabalhadores e partiram da realidade que se impôs – de uma construção subjetiva própria, em que se apropriaram do processo e construíram juntos uma nova forma de lidar com o problema.

Diante desta prática específica de Clínica Psicodinâmica da Cooperação, uma resposta para este questionamento talvez esteja na constituição de um espaço de discussão que acolha primeiramente a fala sobre o sofrimento no trabalho de forma científica e sistematizada,

como a que foi aqui realizada. Para que, a partir dos processos de elaboração e reelaboração, possam demonstrar o modo como os trabalhadores lidam com seus problemas de forma mais saudável, o que não corresponde a ser mais produtiva ou eficaz.

Verificou-se que os problemas da ASCAMPA, de comunicação, gestão, finanças, marketing, e relacionamento sócio-profissional são muito semelhantes aos problemas das demais organizações, sejam elas de produção associada, públicas ou privadas. O que reflete na possibilidade de expansão desta prática clínica para outros espaços de trabalho que tenham uma demanda real por mudança na organização do trabalho, a partir da organização do coletivo de trabalhadores, via escuta clínica do sofrimento.

A Clínica é a provisoriedade materializada. A tese está finalizada, mas nascem novos projetos para a ASCAMPA e COOPCAMPA. Pontua-se a necessidade de ampliação do conhecimento técnico dos catadores atividade da qual incubadoras tecnológicas de cooperativas populares podem se ocupar, apoiando a formação e a consolidação das organizações coletivistas. “Isso é feito através de um processo intenso de troca de conhecimentos práticos e teóricos e de uma construção compartilhada de novos conhecimentos, entre a incubadora e os grupos de trabalhadores associados” (Vechia *et al.* 2011, p. 115).

Os limites de práticas clínicas, como esta desenvolvida com os catadores, estão na disponibilidade do grupo de trabalhadores para exporem as suas fragilidades em relação ao campo profissional, falarem sobre seu sofrimento com confiança, pois é, a partir desta relação de transferência que pode haver algum tipo de deliberação que promova mudanças na organização do trabalho – a única forma de se buscar saúde e não doença no espaço de trabalho.

Para que o trabalho seja fonte de saúde mental é central a mobilização das condições políticas capazes de levá-lo a mobilização da inteligência prática, do espaço de discussão, da cooperação, do reconhecimento no trabalho, possibilitando o sofrimento criativo, o prazer e, conseqüentemente, a conquista da saúde (Mendes & Duarte, 2013, p. 20).

Como é um trabalho longo, de 3 a 6 meses em média, pode não ser viável para todos os tipos de organizações ou grupos, mas é importante que se criem espaços de escuta, mesmo que individuais, em um primeiro momento, para acolher as vozes sobre o sofrimento no trabalho.

A formação insuficiente do clínico e a falta de supervisão podem promover limitações na prática clínica, que pode se transformar numa escuta sem mobilização subjetiva,

comprometendo o próprio método e o grupo de trabalho. É importante que o clínico-pesquisador reconheça seus limites e possibilidades e, assim, contribua com este método que está aberto a sugestões e questionamentos (Mendes & Duarte, 2013; Ghizoni & Mendes, 2013).

Esta tese contribui com a construção deste método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho, fortalecendo a perspectiva brasileira que parte da realidade empírica, interpretada com o viés psicanalítico. Este processo confirma o deslizamento de pesquisador-clínico, conforme proposto pela metodologia da Psicodinâmica do Trabalho francesa, para a posição de clínico-pesquisador onde a pesquisa/ação torna-se uma prática indissociável e constituinte do processo de escuta. Esta ação vai além dos princípios da fala como ato do agir sobre a organização do trabalho, envolve a relação entre a subjetividade do clínico na escuta e a mobilização subjetiva do coletivo (Ghizoni & Mendes, 2013).

Quanto ao método aqui utilizado, acredita-se ser necessário maior investimento na descrição do perfil do clínico-pesquisador, esclarecendo as especificidades que requerem uma atuação em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Afinal, trabalha-se com o desejo do clínico de se expor diante do supervisor assim como de um desejo do supervisor de querer orientar, escutar. Há que ter transferência também nesta relação, fora do *setting* com os participantes da pesquisa (Ghizoni, Mendes & Corgozinho, 2013).

A forma de construção dos diários de campo e dos memoriais é um aspecto que necessita ser rediscutido para que se tenha mais elementos na hora de refletir sobre a escuta feita. É preciso deixar claro que não são documentos técnicos, previsíveis, mas pessoais, onde cabe descrever a emoção e os elementos causadores do sofrimento, de maneira que a mobilização subjetiva possa emergir no coletivo (Ghizoni, Mendes & Corgozinho, 2013). Percebeu-se durante a realização desta prática clínica com os catadores que seguir o método é imprescindível; pular etapas, como a escrita do diário de campo, pode comprometer a supervisão, pois é através deste olhar do clínico-pesquisador logo após a sessão que os sentimentos podem ser interpretados e analisados. Reforça-se, assim, com base nesta tese, que há necessidade de confecção sistematizada dos documentos: transcrição do áudio subsequente à sessão; diário de campo logo após a sessão e supervisão semanal para discussão dos eixos do memorial.

A supervisão, inclusive, foi um dispositivo percebido no transcurso desta tese; não estava prevista no método, mas confirmou-se sua importância atrelada à formação do clínico-pesquisador. A sugestão é de que a supervisão seja semanal e que dela participem não só o clínico-pesquisador responsável pela prática clínica, mas também estagiários, se for o caso,

pois assim, todos os envolvidos podem fazer as interpretações embasadas nas transcrições das sessões e nos diários de campo, sendo um documento com o real da sessão e o outro com os sentimentos dos clínicos.

Sugere-se maior discussão sobre a construção dos perfis dos participantes da Clínica. Neste estudo, não se fez nenhum tipo de ficha para catalogar os dados pessoais dos catadores nem tampouco para mapear a frequência nas sessões, mas sentiu-se falta dessas informações na hora de escrever o método e descrever os participantes do estudo, sobretudo os que haviam participado da Clínica. O método não prevê um delineamento sobre como fazer, se é necessário de fato, se é melhor que cada pesquisador crie sua base de dados, mas, sobretudo, como e quando coletar estas informações, pois, às vezes, o retorno ao grupo ou aos participantes pode ser delicado ou extremamente difícil. Com base neste estudo, sugere-se a criação de uma base de dados mínima: nome, idade, sexo, estado civil, número de filhos, tipo de moradia, distância do local de residência para o trabalho, tipo de vínculo com a organização, tempo de trabalho na organização (em meses, ou anos) e outros itens que o clínico-pesquisador julgar necessário ainda na fase de planejamento da pesquisa. Da mesma forma, sugere-se uma espécie de ficha para anotar o nome dos participantes por sessão, o que, ao final, fornecerá um mapa da participação do coletivo de trabalhadores e pode contribuir para a análise das defesas e mobilizações.

Nesta tese, optou-se por colocar após as falas dispostas ao longo dos Capítulos de resultados o número da sessão, diário de campo ou memorial seguido da data de realização, pois se acredita que dessa forma se possa acompanhar melhor o desenvolvimento do grupo no processo de construção da mobilização subjetiva. Sendo assim, sugere-se a inserção deste detalhe na revisão do método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho, pois se encontrou várias formas de sistematização das falas, o que pode dificultar o entendimento sobre o processo do grupo ao longo das sessões.

Por exemplo, A. da S. Ferreira (2013), Baierle (2007), Barbarini (2001), Bottega (2009), Castro (2010), Medeiros (2012), Muller (2012) e Santos Junior (2009) não utilizaram nenhum tipo de referência ao descreverem as falas dos participantes das práticas clínicas. Ao passo que Magnus (2009) e Magnus e Merlo (2012) fizeram uso das iniciais dos participantes antes da fala, Traesel (2007) colocou nomes entre parênteses após as falas, e Garcia (2011) colocou a palavra participante em maiúsculo, também após as falas. Rosas (2012), por sua vez, colocou o nome do participante e o número da sessão, P. A. M. Lima (2013) pôs a palavra professor ou professora seguida do tipo de classe que leciona, e S. C. Lima (2011)

optou por escrever “equipe técnica” para estes casos e nenhuma referência ao dispor as falas dos grupos trabalhados.

Outro item que vai para a agenda de pesquisa é a discussão sobre a entrevista coletiva de avaliação, sobretudo por ter sido este o primeiro estudo a utilizá-la. A partir desta prática, sugere-se que esta entrevista seja feita somente com as clínicas-pesquisadoras que fizeram a Clínica, para evitar desconforto com pessoas estranhas a este espaço. Fala-se isto pelo fato de ter sido sugerido, na descrição do método por Mendes e Araujo (2012), a participação do Coletivo de clínicos nesta reunião de avaliação. Sugere-se que o procedimento seja semelhante ao das sessões: fazer a escuta, gravar, transcrever, discutir com o Coletivo de clínicos e pontuar os elementos de destaque que irão compor o capítulo de análise clínica da mobilização do coletivo de trabalhadores.

Neste estudo, a entrevista de avaliação abriu espaço para fatos desconhecidos e inesperados, sobretudo a saída dos membros da Associação, que ocupavam importantes funções na antiga gestão (Administrador, Prensador e Jovem auxiliar). Isto abriu uma nova agenda de pesquisa: entrevistar estes catadores e ouvir a versão deles sobre os fatos, elementos para uma nova pesquisa e análise. Configura-se aqui a imprevisibilidade do pós-clínica a que Lima e Costa (2013) se referiam, onde as reverberações continuam tanto para o Coletivo de clínicos como para os catadores.

Sugere-se, assim, a implantação de uma assessoria da Universidade Federal do Tocantins (UFT), através da ITCP/NESol, como uma forma de apoio aos processos de planejamento e tomada de decisão da Associação e da Cooperativa, tal como Carvalho (2008) fez com catadores de uma Cooperativa de Assis (SP), em que a Assessoria da Universidade Estadual Paulista (UNESP) ocupava uma função pedagógica e orientadora nos planos de trabalho, buscando brechas para provocar a reflexão e, dessa forma, levar os catadores a ousarem, saírem da servidão voluntária e assumirem o protagonismo social, econômico e político da Cooperativa.

Ainda a título de agenda para futuras pesquisas, sugere-se na revisão do método em Clínica Psicodinâmica do Trabalho, com um destaque maior para a Análise Clínica do Trabalho, deixando claro que apesar de ser uma análise, ela traz em seu bojo os resultados da prática clínica. Nesta tese, os quatro capítulos de resultados são baseados nesta análise, para posterior discussão. Tal requer um aprofundamento maior nas bases da pesquisa qualitativa, pois a palavra “análise” pode incorrer em várias interpretações e gerar a compreensão de que seja uma discussão, quando, na verdade, ela é anterior a isso, é uma análise do material de pesquisa para compor os resultados do estudo. Ressalta-se também que no método estava

previsto somente o uso das transcrições para a Análise da Psicodinâmica do Trabalho e nesta tese utilizou-se também trechos dos diários de campo e memoriais, o que enriqueceu e ampliou o entendimento do conteúdo das sessões; assim, sugere-se esta inclusão na revisão do método.

Por fim, ao se fazer a escuta do sofrimento dos catadores da ASCAMPA, percebeu-se que houve uma transição de uma gestão individual para uma gestão coletiva, ainda em processo de estruturação e aprendizado, mas aberta a discussões coletivas, com reconhecimento dos desafios. A mobilização subjetiva que aconteceu no percurso da clínica continuou reverberando no coletivo de catadores. Este, após a constituição do coletivo gestor que, aos poucos, promoveu mudanças na organização do trabalho, se apropriando do real do trabalho e da gestão coletiva da ASCAMPA, foi o principal efeito desta prática clínica.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, P. P. (2003). Autogestão. In A. D. Cattani (Org.). *A outra economia*. (pp.20-26). Porto Alegre: Veraz editores.
- Almeida, J. R., Elias, C. T., Magalhães, M. A. & Vieira, A. J. D. (2009). Efeito da idade sobre a qualidade de vida e saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma associação em Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 14(6), 2169-2180.
- Alves, G. (2011). Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In A. L. Vizzaccaro-Amaral; D. P. Mota; G. Alves. (Orgs.). *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. (pp. 39-55). São Paulo: LTr.
- Andrade, M. C. (2008). O nascimento de uma associação de catadores de material reciclável: um estudo de caso. *Psicol. Am. Lat.*, México, 14.
- Antunes, R. (2000a). *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (7. ed. rev. ampl.). São Paulo: Cortez; Editora da Universidade Estadual de Campinas.
- Antunes, R. (2000b). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2010). Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In R. Antunes & M. A. M. Silva. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. (2 ed. pp.13-24). São Paulo: Expressão popular.
- Antunes, R. (2012). A nova morfologia do trabalho no Brasil: Reestruturação e precariedade. *Nueva Sociedad* (especial em português), ISSN: 0251-3552, 44-59.
- Antunes, R. & Silva, M. A. M. (Orgs.). (2010). Apresentação. In R. Antunes & M. A. M. Silva. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. (2 ed. pp 7-11). São Paulo: Expressão Popular.
- Aquino, I. F. de, Castilho Jr., A. B. de & Pires, T. S. de L. (2009). A organização em rede dos catadores de materiais recicláveis na cadeia produtiva reversa de pós-consumo da região da grande Florianópolis: uma alternativa de agregação de valor. *Gest. Prod.*, São Carlos, 16 (1), 15-24.
- Ata da Assembleia Geral de Fundação da ASCAMPA. (2005). Eleição e posse da diretoria. Registrado no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, Títulos, Documentos e Protestos. Palmas, TO.

- Azerêdo, R. F. (2012). *Contabilidade e economia solidária: uma contribuição à autogestão dos Empreendimentos Econômicos Solidários*. Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil, 100p.
- Baffi, S. M. O. (2008). *Qualidade de vida de participantes de Programas de Economia Solidária*. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Baierle, T. C. (2007). *Ser segurança em tempos de insegurança: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 204 p.
- Baierle, T. C. & Merlo, A. R. C. (2008). Trabalho, saúde mental e subjetividade em uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11 (1), 69-81.
- Banks, M. (2009). *Dados visuais para a pesquisa qualitativa*. (J. Fonseca trad.). (Coleção Pesquisa qualitativa coord. por Uwe Flick). Porto Alegre: Artmed.
- Barbour, R. (2009). *Grupos focais*. (Coleção Pesquisa qualitativa coord. por Uwe Flick, M. F. Duarte trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Barbarini, N. (2001). *Trabalho bancário e reestruturação produtiva: implicações no psiquismo dos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 186 p.
- Beck, F. L. (2010). *A dinâmica prazer-sofrimento psíquico dos trabalhadores da enfermagem de uma unidade de emergência de um hospital público*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 112 p.
- Besen, G. R. (2011). *Coleta seletiva com inclusão de catadores: construção participativa de indicadores e índices de sustentabilidade*. Tese de doutorado. Faculdade de Saúde Pública da USP. São Paulo, 274 p.
- Borges, C. A. M. (2004, setembro). Rede e inclusão social. *Congresso Brasileiro de Extensão Universitária*. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2. Recuperado em 02, maio, 2013, de <http://www.ufmg.br/congrent/Direitos/Direitos62.pdf>
- Bortoli, M. A. (2009). Catadores de materiais recicláveis: a construção de novos sujeitos políticos. *Rev. Katál. Florianópolis* . 12(1), 105-114.
- Bottega, C. G. (2009). *Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 201 p.

- Bottega, C. G. & Merlo, A. R. C. (2010). Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13 (2), 259-275.
- Brasil. (1971). *Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971*. Define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas. Retirado em: 09 novembro 2011 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm.
- Brasil. (2005). Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *Saúde mental e economia solidária: inclusão social pelo trabalho*. Série D Reuniões e Conferências. Brasília. Editora do Ministério da Saúde, 134 p.
- Brasil. (2010). *Lei nº 12.305/2010, de 02 de agosto de 2010*. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 2010. Retirado em: 14 outubro 2011 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm.
- Calderoni, S. (2003). Reciclagem no mundo e no Brasil. In P. Gonçalves, *A reciclagem integradora dos aspectos ambientais, sociais e econômicos* (pp. 27-31). Rio de Janeiro: DP&A: Fase.
- Cançado, A. C. (2005). Para a apreensão de um conceito de cooperativa popular. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Brasília, DF, Brasil, 29.
- Cançado, A. C. & Gontijo, M. C. H. (2004). Princípios Cooperativistas: origens, evolução e influência na legislação brasileira. In *Encontro de investigadores latino-americanos de cooperativismo*, São Leopoldo, Rio Grande do Sul, Brasil, 3.
- Cançado, A. C., Nascimento, I. Q. & Gonçalves, A. C. A. (2008). *Economia solidária, autogestão e inclusão social: os desafios e resultados das ações do IES em Camaçari e Nazaré, no estado da Bahia*. Salvador: Provisão. 150 p.
- Capellesso, J. F. B., Cançado, A. C. M. G. & Cançado, A. C. (2007). A construção coletiva de um empreendimento solidário: o caso da Associação de Catadores de Material Reciclável do Centro Norte de Palmas (ASCAMPA). In A. C. Cançado, J. R. Pereira & J. T. Silva Jr. (Orgs.), *Economia Solidária, Cooperativismo popular e autogestão: as experiências de Palmas-TO* (pp. 84-91). Palmas – TO: NESol: UFT.
- Carreiro, T. C. O. & Barros, V. A. de. (2011). Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In P. F. Bendassoli & L. A. Soboll (Orgs). *Clínicas do trabalho*. (pp. 208-226). São Paulo: Atlas.

- Carrion, R. M. (2007). Gestão social: especificidades e práticas em discussão. In J. G. Silva; A. Faria; M. Bianco; R. Behr & S. Petinelli-Souza (Orgs.), *Tecnologias de gestão: por uma abordagem multidisciplinar* (Vol. 2, pp 158-170). Vitória: EDUFES.
- Carrion, R. M. (2009). Competição e conflito em redes de economia solidária: análise do projeto de implantação da Central de Comercialização de Resíduos Sólidos de Porto Alegre (Brasil). *Cadernos EBAP*, 7 (4), 548-557.
- Carvalho, A. M. R. (2008). *Cooperativa de catadores de materiais recicláveis de Assis - COOCASSIS: espaço de trabalho e de sociabilidade e seus desdobramentos na consciência*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, SP. 310 p.
- Carvalho, V. D., Freitas, T. A. & Vilas Boas, E. M. (2013). Valores do trabalho em empreendimentos solidários: estudo de caso entre os membros de uma cooperativa de coleta e reciclagem de lixo. *Cadernos Gestão Social*, 4 (1), 135-150.
- Castro, N. T. de, Toledo, A. H. F. & Andery, A. M. N. (2010). Tramas do Cotidiano: A Psicodinâmica do Trabalho em um Conselho Tutelar. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, 30 (3), 662-675.
- Castro, T. C. M. (2010). *Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 142 p.
- Castro, T. da C. M & Merlo, A. R. C. (2011). Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. *Psico*, Porto Alegre, 42 (4), 474-480.
- Cattani, A. D. (2000). *Trabalho e autonomia*. (2 ed.). Petrópolis: Vozes. 195p.
- Chemama, R. (1995). *Dicionário de Psicanálise*. (F. F. Settineri, trad.) Porto Alegre: Artes Médicas.
- Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. (2011). Retirado em 17 outubro 2011, de: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/tabua/ResultadoConversaoFamilia.jsf>
- Companhia Melhoramentos da Capital – Comcap (2013). Retirado em 16 maio 2013, de: <http://www.pmf.sc.gov.br/entidades/comcap/>
- Cunha, A. M. S., Silva, A. C. & Borges, D. P. (2011). Incubação de um empreendimento de economia solidária: o trabalho na ASCAMPA – Associação de Catadores (as) de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO. In L. D. Ghizoni & A. C. Cançado (Orgs.), *Desenvolvimento, gestão e questão social: uma abordagem interdisciplinar* (pp. 37-69). Contagem, MG: Didática Editora do Brasil.
- Dagnino, R. S. (2004). *Um olhar geográfico sobre a questão dos materiais recicláveis em Porto Alegre: sistemas de fluxos e a (in)formalidade, da coleta à comercialização*.

Monografia de Graduação em Geografia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 133 p.

- Dal Magro, M. L. P & Coutinho, M. C.(2008). Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 13 (4), 703-711.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5 ed, ampliada, A. I. Paraguay & L. L. Ferreira Trads.) São Paulo: Cortez, Oboré.
- Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. (3. ed.) Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2004a). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman & L. Sznelwar. *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (pp. 105-126, F. Soudant, S. L. & L. I. Sznelwar trad.). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*. 14, (3), p. 027-034.
- Dejours, C. (2005). *O fator Humano*. (5ª ed. M. I. S. Betiol & M. J. Tonelli trad.). Rio de Janeiro: FGV (Obra original publicada em 1997).
- Dejours, C. (2008a). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In: S. Lancman & L. Sznelwar. *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (2ª edição ampliada, F. Soudant, S. L. & L. I. Sznelwar trad. pp. 107-128). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008b). Alienação e Clínica do Trabalho. In: S. Lancman & L. Sznelwar. *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (2ª edição ampliada, F. Soudant, S. Lancman e L. I. Sznelwar trads. pp. 255-286). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011a). *Addendum da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. In S. Lancman & L. Sznelwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznelwar trads., pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011b). Psicologia da Comunicação. Situação de trabalho e espaço público: a geração da energia com combustível nuclear. In S. Lancman & L. Sznelwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznelwar trads., pp. 341-379). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011c). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. Sznelwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do*

- Trabalho*. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznelwar trads. pp. 125-150). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho* (Tomo 1, F. Soudant trad.). Brasília: paralelo 15. 216 p.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (Tomo 2, F. Soudant trad.). Brasília: paralelo 15. 222 p.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (M. I. S. Betiol trad.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* (F. Soudant trad.). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Dessors, D. & Desrioux, F. (1993). Por um Trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 33(3), 98-104.
- Dejours, C. & Molinier, P. (2011). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. Sznelwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznelwar trads., pp. 151-166). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.
- Dias, A. R. (2002). *Condições de vida, trajetórias e modo de “estar” e “ser” catador: estudo de trabalhadores que exercem atividade de coleta e venda de materiais recicláveis na cidade de Curitiba (PR)*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 105 p.
- Diniz, A. da S. B & Goes, H. dos S. (2010). Espaço de escuta técnica qualificada: nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros* (pp. 451-467). Curitiba: Juruá.
- Estatuto da ASCAMPA. (2005). Registrado no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, Títulos, Documentos e Protestos. Palmas, TO.
- Facas, E. P. (2009). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do DF*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil, 116 p.
- Faria, F. H. (2009). *Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações*. São Paulo: Atlas, 395p.
- Faria, F. H. (2012). *As organizações coletivistas de produção associada e a autogestão social*. Recuperado em 08, maio, 2012, de <http://eppeo.org.br/?p637>

- Faria, F. H. (2013). Dissimulações discursivas, violência no trabalho e resistência coletiva. In A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. (Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, pp. 119-137). Curitiba: Juruá.
- Feitosa, L. de B. (2011). *Sentidos atribuídos às políticas públicas de inclusão dos catadores pelos atores envolvidos nas discussões dos resíduos sólidos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil, 151 p.
- Fernandes, F., Luft, C. P. & Guimarães, F. M. (2001). *Dicionário Brasileiro Globo*. 55 ed. São Paulo: Globo.
- Fernandes, M. C. B. (s/d). *Entre-vistas preliminares*. Retirado em 09 agosto 2013, de: <http://www.rubedo.psc.br/Artigos/entpreli.htm>
- Ferraz, F. (2013). Alienação e sublimação no trabalho. In A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. (Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, pp. 139-148). Curitiba: Juruá.
- Ferraz, D. L. S. & Cavedon, N. R. (2008). A exclusão e a inclusão social: depoimentos das praticantes da economia popular solidária. *Cadernos EBAPE*. Brasil, 6 (4), 1-18.
- Ferraz, L., Gomes, M. H. de A. & Busato, A. A. (2012). O catador de materiais recicláveis: um agente ambiental. *Cad. EBAPE BR*, opinião 5, Rio de Janeiro, 10 (3), 767-769.
- Ferreira, A. da S. (2013). *A Psicodinâmica do Trabalho de Profissionais de Odontologia do Centro Ambulatorial de um Hospital Universitário*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil, 106 p.
- Ferreira, J. B., Mendes, A. M., Lima, S. C da C., Facas, E. P. & Ghizoni, L. D. (2013). Entre a mobilização subjetiva e a subtração do desejo: estudos com base na psicodinâmica do trabalho. In A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. (Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, pp. 101-118). Curitiba: Juruá.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir LPA.
- Ferreira, M. C., Araujo, J. N. G., Mendes, A. M. & Almeida, C. P. (2011). Dominação e resistência no trabalho: concepção e modos de expressão. In M. C. Ferreira; J. N. G. Araujo; A. M. Mendes e C. P. Almeida (Orgs.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde*. (Coleção Academack, pp. 21-39). São Paulo: Presbiteriana Mackenzie.

- Filizola, C. L. A., Teixeira, I. M. C., Milioni, D. B. & Pavarini, S. C. I. (2011). Saúde mental e economia solidária: a família na inclusão pelo trabalho. *Revista Escola de Enfermagem, USP*, 45 (2), 418-425.
- Fischer, T. (2002). Poderes locais, desenvolvimento e gestão – uma introdução a uma agenda. In T. Fischer, (Org.), *Gestão do desenvolvimento e poderes locais: marcos teóricos e avaliação* (pp.12-32). Salvador: Casa da Qualidade.
- Freitas, L. G., Lima, S. C. C. & Antonio, C. A. (2010). Análise psicodinâmica do atendimento de vítimas de assédio moral no trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 123-138). São Paulo: Mackenzie.
- Freud, S. (1913/1914). *Totem e tabu e outros trabalhos*. Volume XIII. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Imago.
- Furtado, O. (2011). *Trabalho e Solidariedade*. (Coleção Construindo o compromisso social da psicologia). São Paulo: Cortez. 127 p.
- Furtado, O., Matsumoto, A. E., Lima, M. G. & Mello, F. C. C. (2009). Assessoria a empreendimentos de economia solidária: acompanhamento de cooperativas, associações e outros empreendimentos de natureza coletiva. In A. M. B. Bock & M. T. S. Cruz (Coords.). *O mundo do trabalho e o desafio da inclusão social: relato de uma experiência no centro de São Paulo*. (pp. 19-68). Santos, SP: Editora Brasileira.
- Galeazzi, I. (2006). Precarização do trabalho. In A. D. Cattani e L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (pp. 203-207). Porto Alegre: UFRGS.
- Garcia, W. I. (2011). *Análise Psicodinâmica do Trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação*. Manaus, AM. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil, 109 p.
- Garcia, W. I., Lima, P. A. M. & Moraes, R. D. de. (2013). Vivências de sofrimento no judiciário do Amazonas: o papel da organização do trabalho. In: A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.), *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 235-247). Curitiba, Juruá.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (P. Guareschi trad. pp 64-89). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Ghirardi, M. I. G. (2004). Trabalho e deficiência: as cooperativas como estratégia de inclusão social. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, 15 (2), 49-54.

- Ghizoni, L. (2013). Cooperação. In F de O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 99-102). Curitiba: Juruá.
- Ghizoni, L. D. & Cançado, A. C. (2011). Relatório final do projeto: “coleta seletiva: conexões para uma vida sustentável”. In L. D. Ghizoni & A. C. Cançado (Orgs.), *Desenvolvimento, gestão e questão social: uma abordagem interdisciplinar* (pp. 19-36). Contagem, MG: Didática Editora do Brasil.
- Ghizoni, L. D. & Mendes, A. M. (2013). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. Enviado a *Revista Contextos Clínicos* da UNISINOS-RS (em análise, 06 maio 2013).
- Ghizoni, L. D., Mendes, A. M. & Corgozinho, J. P. (2013). Uma proposta brasileira para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. In V. de L. D. C. Schlindwein (Org.). *no Prelo* pela Universidade Federal de Rondônia.
- Gomes, M. L. B. M, Lima, S. S. C. & Mendes, A. M. (2011). Experiência em clínica do trabalho com profissionais de T&D de uma organização pública. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11 (3), 841-855.
- Gonçalves, P. (2003). *A reciclagem integradora dos aspectos ambientais, sociais e econômicos*. Rio de Janeiro: DP&A: Fase.
- Harvey, D. (2000). *Condição pós-moderna*. (9. ed.). São Paulo: Loyola.
- Hellwig, B. C. & Carrion, R. M. (2007). A participação no processo decisório: um estudo na Economia Solidária. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, 14 (4), 1-14.
- Jesus, M. C. P., Santos, S. M. R., Abdalla, J. G. F., Jesus, P. B. R., Alves, M. J. M. & Teixeira, N. (2012). Avaliação da qualidade de vida de catadores de materiais recicláveis. *Revista Eletrônica Enfermagem*, 14(2), 277-285.
- Jesus, P. & Tiriba, L. (2009). Cooperação. In A. D. Cattani; J-L. Laville; L. I. Gaiger & P. Hespanha (Orgs.), *Dicionário internacional da Outra Economia*. (Série Políticas Sociais, pp. 80-85). São Paulo: Almedina.
- Laplanche, J. & Pontalis, J. B. (1992). *Vocabulário da Psicanálise*. (P. Tamen Trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Lancman, S., Ghirardi, M. G., Castro, E. D. de & Tuacek, T. A. (2009). Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 43 (4), 682-688.
- Lancman, S.; Sznalwar, L. I.; Uchida, S. & Tuacek, T. A. (2007). O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Interface – Comunicação, Saúde e Educação*, 11 (21), 79-92.

- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In P. F. Bendassoli & L. A. Soboll (Orgs). *Clínicas do trabalho*. (pp. 22-58). São Paulo: Atlas.
- Lima, C. F. (s/d). *Catadores de material reciclável em movimento: trajetória de uma identidade coletiva*. Retirado em 21 novembro 2011, de: www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/.../cristiano_franca_lima.pdf
- Lima, P. A. M. (2013). *Vivências de prazer-sofrimento de professores que atuam em educação inclusiva*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil, 76 p.
- Lima, S. C. da C. (2010). A fala em ação: experiência em psicodinâmica do trabalho no serviço público. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros* (pp. 365-379). Curitiba: Juruá.
- Lima, S. C. da C. (2011). *Coletivo de trabalho e reconhecimento: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil, 220 p.
- Lima, S. C. da C. (2012). O Trabalho do Cuidado: Uma Análise Psicodinâmica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, 12 (2), 203-215.
- Lima, S. C. da C. & Costa, M. F. (2013). Método em Psicodinâmica do Trabalho. In L. G. de Freitas (Org.). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 25-34). Curitiba: Juruá.
- Macêdo, K. B., Fleury, A. D., Bueno, M. & Pires, R. V. (2013). A constituição do espaço de discussão coletivo e suas vicissitudes: quatro estudos e uma reflexão. In A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 215-234). Curitiba: Juruá.
- Maciel, R. H., Matos, T. G. R., Borsoi, I. C. F., Mendes, A. B. C., Siebra, P. T. & Mota, C. A. (2011). Precariedade do trabalho e da vida de catadores de recicláveis em Fortaleza, CE. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*; Rio de Janeiro, 63, 71-82.
- Magnus, C. de N. (2009). *Sob o peso dos grilhões: um estudo sobre a Psicodinâmica do Trabalho em um hospital psiquiátrico público*. Porto Alegre, RS. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 275 p.
- Magnus, C. de N. & Merlo, A. R. C. (2012). A construção de saúde, entre o servir e a servidão: das relações entre servidores de um hospital psiquiátrico público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15 (2), 175-188.

- Martins, S. R. (2010). Intervenções em grupo na clínica do trabalho: uma experiência anunciada em sonho. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros* (pp. 347-363). Curitiba: Juruá.
- Martins, S. R., Bottega, C. G., Vasconcelos, A. C. L., Soboll, L. A. P., Moraes, R. D., Horst, A. C.; Facas, E. & Merlo, A.C. (2013). Construindo identidade: narrativas históricas da psicodinâmica do trabalho no cenário Brasileiro. In: A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.), *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 25-40). Curitiba, Juruá.
- Martins, S. R. & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, 12 (2), 171-184.
- Marx, K. (1998). *O Capital: crítica da economia política*. (16a Ed., R. Sant'Ana, Trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Obra original publicada em 1867).
- Mauro, B. G. da S. (2009). Tramas e tessituras na Economia Solidária: uma análise da influência das relações de pessoalidade na interinstitucionalidade da Economia Solidária. *Sociedade e Estado*, Brasília, 24 (2), 613-623.
- Medeiros, L. F. R. & Macêdo, K. B. (2006). Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência?. *Psicologia & Sociedade*; 18 (2), 62-71.
- Medeiros, S. N. (2012). *Clínica em Psicodinâmica do Trabalho com a Unidade de Operações Aéreas do DETRAN: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil, 168 p.
- Mendes, A. M. (1994). *Prazer e sofrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Distrito Federal, DF, Brasil, 82 p.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em A. M. Mendes. (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2008). Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Trabalho & Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. (pp. 13-25). Curitiba: Juruá. 184 p.
- Mendes, A. M., Alves, J. J. & França, A. M. L. D. (2011). Análise da psicodinâmica do trabalho de taquígrafos parlamentares brasileiros. *Revista Pessoas & Sintomas*, Braga, Portugal, 15, 8-17.

- Mendes, A. M., Araújo, L. K. R & Merlo, A. R. C. (2011). Prática Clínica em Psicodinâmica do Trabalho: experiências brasileiras. In P. F. Bendassoli & L. A. Soboll (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. (pp. 169-187). São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras*. Brasília, DF. Ex-Libris. 191 p.
- Mendes, A. M & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba, Juruá. 154 p.
- Mendes, A. M & Duarte, F. S. (2013). Notas sobre o percurso teórico da Psicodinâmica do Trabalho. In L. G. de Freitas (Org.). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 13-24). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Facas, E. P. (2010). Transgressão no trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento: estudo da inteligência prática. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo; C. F. Morrone & E. P. Facas. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros* (pp. 77-92). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., Lima, S. C. & Facas, E. P. (2007). Apresentação. In A. M. Mendes, S. C. Lima & E. P. Facas. (Orgs.), *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. (pp. 09-12). Brasília: Paralelo 15.
- Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). (2010). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros*. Curitiba, Juruá.
- Merlo, A. R. C.; Dornelles, R. A. N.; Bottega, C. G. & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, 15 (1), 101-113.
- Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2009, 12 (2), 141-156.
- Michaelis - *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa* (2007). Retirado em 07 maio 2012, de: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=coopera%E7%E3o>
- Molinier, P. (2008). A dimensão do cuidar no trabalho hospitalar: abordagem psicodinâmica do trabalho de enfermagem e dos serviços de manutenção. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 33 (118), 06-16.
- Morrone, C. F. & Mendes, A. M. (2003). A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. *rPOT*, 3 (2), 91-118.

- Moura, P. M. F. de (2013). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de atendimento ao público de servidores do judiciário no Amazonas*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil, 102 p.
- Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis - MNCR (2011). *História do MNCR*. Retirado em 04 novembro 2011, de: http://www.mncr.org.br/box_1/sua-historia
- MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. (2012). *O que é economia solidária*. Recuperado em 08, maio, 2012 de <http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/o-que-e-economia-solidaria.htm>
- Müller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho de policiais militares do pelotão de operações especiais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 113 p.
- OCB. Organização das Cooperativas Brasileiras. (2013). *Linha do tempo*. Recuperado em 30, abril, 2013 de <http://www.ocb.org.br>
- Oliveira, P. de S. & Singer, P. (2008). Economia solidária: Entrevista com Paul Singer. *Estudos Avançados*, 22 (62), 289-314.
- Pereira, M. C. G. & Teixeira, M. A. C. (2011). A inclusão de catadores em programas de coleta seletiva: da agenda local à nacional. *Cad. EBAPE. BR*, artigo 10, Rio de Janeiro, 9 (3), 896-913.
- Perez, K. V. (2012). *"Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali": clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 251 p.
- Périlleux, T. (2013). O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo; A. M. Mendes & R. D. de Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. (Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, R. A. de Sousa trad., pp. 73-92). Curitiba: Juruá.
- Pinho, D. B. (1966). *A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista*. 2. ed. São Paulo: Pioneira.
- Pochmann, M. (2006). Desempregados do Brasil. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria no Brasil*. (pp. 59-73). São Paulo: Boitempo.
- Portal Cleber Toledo (2011). *Raul lança coleta seletiva na Capital nesta quinta-feira com modelo piloto nas quadras 404 e 904 Sul*. Retirado em 14 outubro 2011 de: <http://www.portalcet.com.br/n/ebf3e436f64a4423a19c33046c9cf091/raul-lanca-coleta-seletiva-com-modelo-piloto-nas-q/>

- Porto, M. F. de S., Juncá, D. C. de M., Gonçalves, R. de S. & Filhote, M. I. de F. (2004). Lixo, trabalho e saúde: um estudo de caso com catadores em um aterro metropolitano no Rio de Janeiro, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 20(6), 1503-1514.
- Rede ITCPs. (2011). *Nossa História*. Retirado em 04 novembro 2011, de: <http://www.redeitcps.com.br/historia.php>
- Rosas, M. L. M. (2012). *Análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba/AM*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil, 145 p.
- Rossi, E. Z. (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: análise psicodinâmica*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 270 p.
- Rossi, E. Z. (2010). Análise clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros* (pp. 381-395). Curitiba: Juruá.
- Santos, A. M. M. & Deluiz, N. (2009). Economia popular e educação: percursos de uma cooperativa de reciclagem de lixo no Rio de Janeiro. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, 7 (2), 329-353.
- Santos, G. O & Silva, L. F. F. (2009). Há dignidade no trabalho com o lixo? Considerações sobre o olhar do trabalhador. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, Fortaleza, IX (2), 689-716.
- Santos, G. O. & Silva, L. F. F. (2011). Os significados do lixo para garis e catadores de Fortaleza (CE, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(8):3413-3419.
- Santos-Junior, A. V. (2009). *Prazer e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho em saúde mental em um centro de atenção psicossocial do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, DF, Brasil, 179p.
- Santos-Junior, A. V., Mendes, A. M. & Araujo, L. K. R. (2009). Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por LER/Dort. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 29 (3), 614-625.
- Schmidt, D. (2006). Cooperativa-cooperativismo. In A. D. Cattani e L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (pp. 71-73). Porto Alegre: UFRGS.
- Schmidt, D. & Perius, V. (2003). Cooperativismo e cooperativa. In A. D. Cattani (Org.). *A outra economia*. (pp. 63-72). Porto Alegre: Veraz Editores.

- Severo, R. G. (2008). *Catadores de materiais recicláveis da cidade de Pelotas: situações de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 128 p.
- Sícoli, J. L. (2007). *Potencialidades e limites da autogestão ao nível da organização do trabalho e suas repercussões à saúde dos trabalhadores: estudo etnográfico da Coopermape - Cooperativa de Reciclagem de Matéria-Prima de Embu*. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo. São Paulo, SP.
- Silva, A. C. L., Cançado, A. C. & Ghizoni, L. D. (2012, novembro). Cooperativismo e Economia Solidária: aproximação teórico conceitual. *Encuentro de Investigadores Latinoamericanos de la Alianza Cooperativa Internacional*, Santiago, Chile, VII.
- Silva, M. C. dos S. Q. & Mendes, A. M. (2012). Prática em clínica psicodinâmica do trabalho como estratégia de promoção da saúde. *Tempus - Actas de Saúde Coletiva*, Brasília, 6 (2), 195-207.
- Silva, P. J. & Brito, M. J. (2006). Práticas de Gestão de Resíduos da Construção Civil: Uma Análise da Inclusão Social de Carroceiros e Cidadãos Desempregados. *Gestão e Produção*. 13 (3), 545-556.
- Singer, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Ed. Perseu Abramo.
- Singer, P. (2003). Economia Solidária. In A. D. Cattani (Org.). *A outra economia*. (pp.116-125). Porto Alegre: Veraz editores.
- Singer, P. (2006). Depoimento: Sylvia Leser de Mello e a economia solidária. *Psicologia USP*, 17 (3), 45-47.
- Sousa, C. M. de & Mendes, A. M. (2006). Viver do lixo ou no lixo? A relação entre saúde e trabalho na ocupação de catadores de material reciclável cooperativos no Distrito Federal: Estudo exploratório. *rPOT*, 6 (2), 13-42.
- Sterchile, S. P. N. & Batista, A. (2011). O espaço da cooperativa “amigos do meio ambiente”: cooperativa de trabalho ou cooperfraude? *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, 105, 314-334.
- Sznelwar, L. & Uchida, S. (2004). Ser auxiliar de enfermagem: um olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Produção*, São Paulo, 14 (3), 87-98.
- Tavares, A. de O. (2013). O trabalho dos catadores da Associação Engenho do Lixo: entre a necessidade econômica e o discurso da consciência ambiental. *Cadernos Gestão Social*, 4 (1), 117-133.
- Tiriba, L. (2007). Educação popular e pedagogia(s) da produção associada. *Cad. Cedes*, Campinas, 27 (71), 85-98.
- Tiriba, L. & Fischer M. C. B. (s/d). *Produção associada e autogestão* [mimeo].

- Traesel, E. S. (2007). *A psicodinâmica do reconhecimento: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital do interior do Rio Grande do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 128 p.
- Traesel, E. S. & Merlo, A. R. C. (2009). A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem. *Psico PUCRS*, 40 (1), 102-109.
- Traesel, E. S. & Merlo, A. R. C. (2011). Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 36 (123), 40-55.
- Vechia R. D., Tillman R., Nunes, T. & Cruz, A. (2011). A Rede de ITCPS – passado, presente e alguns desafios para o futuro. *Diálogo*, Canoas, 18, 115-144.
- Velloso, M. P. (2005). Os catadores de lixo e o processo de emancipação social. *Ciências & Saúde Coletiva*, 10, 49-61.
- Velloso, M. P. (2010). Da produção do lixo à transformação do resto. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(4), 2229-2240.
- Vieira, S. de A. (2013). Césio-137, um drama recontado. *Estudos Avançados*, 27 (77), 217-234.
- Walter, L. I. (2013). *“A saúde por um fio”: submissão voluntária de afastados de frigoríficos de aves*. Abecer: Porto Alegre, 192 p.
- Zanin, M. & Gutierrez, R. F. (2009). *Economia solidária: tecnologias em reciclagem de resíduos para geração de trabalho e renda*. São Carlos: Claraluz.

ANEXO 1. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Eu, _____, declaro, por meio deste termo, que concordei em participar do trabalho intitulado “**A PRÁTICA DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO EM UMA ASSOCIAÇÃO DE CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS**” desenvolvido pela pesquisadora Liliam Deisy Ghizoni, Professora no Curso de Administração da UFT e aluna do Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações na UnB.

Fui informado(a) de que a pesquisa é coordenada por Liliam Deisy Ghizoni, a quem poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário por meio do telefone nº 8416 7025 ou e-mail ldghizoni@gmail.com.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro. Fui informado(a) dos objetivos do trabalho, que, em linhas gerais pressupõe analisar os dispositivos da prática clínica psicodinâmica da cooperação, num grupo de catadores de materiais recicláveis vinculados a ASCAMPA. Minha colaboração se fará por meio de participação em sessões de clínica do trabalho, a serem gravadas (em áudio) a partir da assinatura desta autorização. Os encontros serão realizados nas dependências da Kolping, em horário a ser acordado entre os participantes. Terão duração aproximada de uma hora e meia. Participarão do grupo somente catadores da ASCAMPA.

O acesso aos dados coletados será permitido a orientadora/supervisora deste estudo, professora Ana Magnólia Mendes, coordenadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília - UnB. Todo o material coletado ficará sob a responsabilidade da pesquisadora Liliam Deisy Ghizoni por cinco anos.

Fui também esclarecido(a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão em conformidade às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Fui ainda informado(a) de que posso me recusar a responder qualquer pergunta e de que posso me retirar desse trabalho a qualquer momento, sem prejuízo de qualquer natureza.

Estou ciente de que o resultado do trabalho poderá ser publicado em artigo científico ou outro meio científico de divulgação, preservando em sigilo o nome dos participantes.

O presente documento encontra-se redigido em duas vias com igual teor e forma, sendo uma via para o participante e outra para a pesquisadora.

Palmas, ____ de _____ de 2012.

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura da Pesquisadora: _____

Liliam Deisy Ghizoni


Prof. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes
Orientadora

ANEXO 2. PÔSTER COM RESULTADOS DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO PARA A REUNIÃO DE DISCUSSÃO COM OS CATADORES



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS



Núcleo de Estudos Sociais



Universidade de Brasília



Laboratório de Psicologia e Clínica do Trabalho

A PRÁTICA DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DA COOPERAÇÃO NA ASCAMPA

Lilliam Delsy Ghizoni (Psicóloga, Professora na UFT, Pesquisadora); **Gabriela Haefner** (Formanda em Psicologia, CEULP/ULBRA, Estagiária);
Ana Magnólia Mendes (Psicóloga, Professora UnB, Orientadora); **Juliana Corgozinho** (Psicóloga, Supervisora).

Objetivo:

Criação de um espaço de escuta do sofrimento, para transformar a organização do trabalho, discutindo a divisão de tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho na ASCAMPA.

Método:

Reunião inicial dia 29 de janeiro para convidar os catadores para a Clínica, que começou em 04 de fevereiro e terminou em 09 de junho de 2012. Aconteceram 12 encontros, sempre aos sábados pela manhã, na sede da Comunidade Kolping. Nos encontros participaram de 4 a 10 catadores. Atingindo um total de 18 catadores.

Resultado:

Da 1ª a 3ª sessão: os catadores focavam a resolução dos seus problemas num "outro": Prefeitura, Universidade, Ongs, Igreja, Deus. **Da 4ª a 6ª sessão:** houve momento de crescimento do grupo para falar do sofrimento, dos medos, do estresse, sobre a divisão das tarefas e sobre as diferenças individuais. **Da 7ª a 9ª sessão:** a 7ª sessão foi a disparadora dos grandes incômodos com a administração da Sede. Houve enfrentamentos, começavam a vencer o medo de falar, porém havia muita desconfiança. Começaram a se reunir após a Sessão de Clínica para discutir as questões que estavam surgindo na clínica referente ao dia a dia na sede. **A 10ª e a 11ª sessão:** Foram as sessões de deliberações. Formaram um coletivo de trabalho e começaram a colocar a "mão na massa" na sede da Associação. Antes eram 4 pessoas para atuar na sede (1 administrador, 1 prensador e 2 jovens auxiliares), agora chegaram mais 4 integrantes catadores, formando um coletivo de 7 pessoas (houve desistência de um jovem). Criaram regras de convivência, regras para a realização das tarefas, dos horários e distribuição de atividades conforme o perfil. **12ª sessão (última):** Foi a primeira sessão na sede da ASCAMPA. Foi criado um espaço para tal. Uma espécie de escritório com sala de convivência. Fez-se uma avaliação positiva (e emocionada) das mudanças implantadas pelo grupo gestor, bem como reconhecimento pelo trabalho de toda a equipe, com as seguintes melhorias percebidas pelos demais catadores: o atendimento ao catador, a pesagem (respeito ao catador), a quantidade de material (aumentou significativamente), a limpeza e organização da Sede, a qualidade dos almoços. Ainda estão discutindo: organização da contabilidade, formas de pagamento a equipe gestora, rodízios nas atividades da sede, representação da ASCAMPA em reuniões externas, aumento da equipe de catadores na Sede, negociações de preço junto aos atravessadores (compradores), dentre outros.



Local de reuniões em 11 de dezembro de 2010
Local de reuniões em 09 de junho de 2012
Visão geral da ASCAMPA em Maio de 2011
Visão geral da ASCAMPA em junho de 2012
Balança para pesagem dos materiais em Maio de 2011
Balança para pesagem dos materiais em junho de 2012
Espaço próximo a cozinha e a prensa em Maio de 2011
Espaço próximo a cozinha e a prensa em junho de 2012
Controle de horários de chegada
Reunião para escolha de membros da equipe gestora
Agenda de atividades individuais
Quadro com regras: horários, atividades, convivência
Pauta de reunião realizada pelo grupo gestor
Encerramento da Clínica da Cooperação 09 de junho de 2012

Contatos da Pesquisadora: **email:** ldghizoni@gmail.com e **fone:** (63) 8416 7025
Contatos da Associação de Catadores e Catadoras de Material Reciclável do Centro Norte de Palmas - ASCAMPA - End. Quadra 307 Norte, AV LO 10, lote 2 - Palmas TO
Fones: (63) 9218-0513 (Edileuza); (63) 8452-0864 (Bigode); (63) 3225 8344 (Terezinha)