

# ***Caderno de Método e Procedimentos***

## **Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas**

### **Autores:**

**Jussara Brito – FIOCRUZ**

**Milton Athayde – UERJ**

**Mary Yale Neves – UFF**

**Edil Ferreira da Silva – UFPB e UEPB**

**Hélder Pordeus Muniz – UFF**

**2ª Edição**

Ficha catalográfica

C122      Caderno de método e procedimentos: programa de  
             formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas/  
             Jussara Brito et al. - Rio de Janeiro:  
             ENSP/FIOCRUZ, 2011  
             55 p.: il

Livro eletrônico

Acesso:[www.ensp.fiocruz.br/trabalhoescolavida](http://www.ensp.fiocruz.br/trabalhoescolavida)

1. Trabalho 2. Escolas Públicas 3. Saúde I.  
Brito, Jussara II. Athayde, Milton III. Neves,  
Mary Yale.

CDU: 371.7

# SUMÁRIO

1. O que é o “Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas”?.....	4
2. Como este Programa de Formação está organizado?.....	16
3. Que método e procedimentos serão utilizados na primeira fase do Programa de Formação (Curso)?.....	20
4. Que método e procedimentos serão utilizados na 2ª fase do Programa de Formação (Alternâncias)?.....	34
4.1- Primeiro momento: exercícios de estudo de campo	
4.2- Segundo momento: <i>encontros da Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP)</i>	
5. Como organizar os outros ciclos de formação? Como se dá a “multiplicação”?.....	42
6. Quais os materiais, documentos e procedimentos necessários para organizar um “ciclo” de formação?.....	46
7. Quais os resultados esperados com o desenvolvimento deste Programa de Formação?.....	50
8. Quais os desdobramentos possíveis deste Programa de Formação?.....	53
BIBLIOGRAFIA BÁSICA.....	54

## **1. O que é o “Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas”?**

A criação do “Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas” está ligada a uma história onde foi ficando claro que a questão da saúde dos(as) trabalhadores(as) de escolas públicas não se compreende nem se resolve somente com *uma* pesquisa, por melhor que ela seja. Parece-nos, também, necessária uma sistemática de pesquisas, debates contínuos e ações cotidianas nos locais de trabalho.

No caso do Estado do Rio de Janeiro, o alerta sobre a importância da questão saúde-trabalho foi dado pelos(as) chamados(as) “funcionários(as)”, em particular por merendeiras e serventes. Perceberam e colocaram em debate com os(as) colegas trabalhadores(as) de escola o fato de que cada dia mais aumentava o trabalho, ao mesmo tempo que diminuía a quantidade de gente para proceder-lhe: além de não haver contratações, vários(as) colegas estavam ficando doentes, não conseguindo mais trabalhar normalmente, sendo colocados(as) em licença médica ou “readaptação”. Esse grito de alerta despertou o Sindicato Estadual de Profissionais da Educação do Rio de Janeiro – SEPE-RJ – para a relação saúde-trabalho.

Na verdade, à medida que o trabalho e a saúde são experiências humanas decisivas – meios que o ser humano pode utilizar para

viver melhor –, de que adianta limitar a discussão e a luta a “mais *empregos* e melhores *salários*?” Levado pela história da formação social brasileira e pela conjuntura atual a investir toda sua energia à tais questões, o movimento sindical brasileiro não tem sabido lidar com as questões relativas a saúde-trabalho. Muitas vezes se entende que a luta dos(as) trabalhadores(as) pela vida teria etapas evolutivas: primeiro emprego, depois salário; em seguida seria possível preocupar-se com a saúde, só então cabendo focar o combate no campo das relações saúde-trabalho. Corremos o risco de que a vida se perca neste caminho, nestas etapas, ou seja: como deixar a relação saúde-trabalho para o final, se a luta pela vida depende prioritariamente da saúde?

A sociedade brasileira, os governos, o movimento dos(as) trabalhadores(as) e o movimento sindical no Brasil não conseguiram até hoje colocar a afirmação da vida e a luta pela saúde a partir dos locais de trabalho como prioridade. A luta pela vida em sua grandeza está por ser posta em pauta. O grito de alerta que registramos acima e o Programa de Pesquisas e de Formação que daí redundou representam mais uma tentativa nesta direção.

Em João Pessoa, capital da Paraíba, uma pesquisa realizada por membros da equipe da coordenação deste Programa mostrou que os(as) professores(as) têm sido capazes de perceber, interpretar e reagir ao que está fazendo mal à saúde no trabalho. Nem sempre o fazem de modo consciente, mas isto não é um problema. Bem ou

mal, eles “se viram” o que é o principal; muitas vezes percebem, interpretam e reagem mal: aí pode estar um problema. A pesquisa citada revelou que os(as) professores(as) buscam formas para se defender da nocividade que o trabalho na escola pode estar gerando. Algumas vezes, por exemplo, “faltam para não faltar”, uma estratégia para faltar em um dia menos complicado para o funcionamento da escola, de modo que faltem em um determinado dia, para não terem que faltar muitos dias, adoecidos(as). Não querendo deixar de cumprir seu papel de educadores(as), cuidam para evitar que um mal-estar repetido leve a “cair doente”, daí ficando muitos dias fora da escola.

Durante os últimos anos, encontramos outros grupos interessados na problemática que envolve o trabalho na escola em sua relação com a saúde. Por exemplo, no final da década de 1990, tivemos a parceria de uma equipe de profissionais da Saúde, vinculada à administração de um governo municipal: Betim, cidade em que se encontra a Fiat, na grande Belo Horizonte, capital de Minas Gerais. Encontramos também um grupo que, há bastante tempo – a partir da Universidade –, pesquisa e dá assessoria ao movimento dos(as) trabalhadores(as) de escolas, em Vitória, capital do Espírito Santo. Este é um pessoal que conheceu belos e tristes períodos de administração da educação naquele Estado. Em ambos os exemplos, trata-se de grupos de profissionais dos serviços da Saúde ou da Universidade. Estes perceberam o quanto a

participação dos(as) trabalhadores(as) é decisiva para compreender e transformar os ambientes e as situações de trabalho.

Fortalecidos por saber da existência destes grupos, buscamos ampliar o intercâmbio interinstitucional e interestadual, realizando oficinas para discutir as diferentes experiências, as pesquisas realizadas e seus resultados, para conhecer os acertos e as dificuldades encontradas, para compreender os ambientes e situações de trabalho nas escolas e para intervir no quadro de nocividade à saúde aí presente. Com isso, foi possível perceber as várias faces das relações que se estabelecem entre saúde e trabalho em escolas (o quanto a questão de gênero atravessa tais relações) e os inúmeros desafios existentes, para que a escola pública se torne um ambiente de trabalho em que haja produtividade e qualidade, como também um espaço que promova saúde e prazer. Afinal é inaceitável que a escola tenha-se transformado em uma fonte “natural” de adoecimento para aqueles(as) que lá trabalham.

Doença, doença... Como veremos, a doença, em nosso entendimento, faz parte da vida, é um luxo da vida, o qual temos que assegurar em paralelo com a prevenção e bons equipamentos médico-sanitários, mas não se pode tornar o centro da vida (esgotando nossas energias), nem a sociedade, um punhado de farmácias e hospitais. Estamos convencidos de que é necessário construir um inventário dos mal-estares e das doenças dos(as)

trabalhadores(as) de escola e denunciar sua existência. Necessário, mas não suficiente, até porque o que se chama de “perfis de morbidade” se constitui em um quadro estatístico, global, mas dificilmente explica as diferenças e sua articulação com a dinâmica específica de cada escola, rede de ensino ou região. Existem investigações que buscaram construir um perfil de morbidade dessa população de trabalhadores(as). Tendo em vista dar visibilidade às formas de adoecimento dessa população, nós também temos analisado, em nosso Programa de Pesquisas, os dados oficiais sobre licenças médicas e a chamada “readaptação profissional”, dados coletados nos organismos responsáveis pelas atividades periciais do governo estadual do Rio de Janeiro e do município de João Pessoa(PB). Temos também dialogado, sistematicamente, com os estudos feitos em relação à realidade de Vitória(ES).

Essa linha de pesquisas acerca da morbidade é, para nós, imprescindível, mas, além de insuficiente, poderá conduzir a equívocos quando estes forem considerados sem a companhia de outros tipos de investigação. Pensamos que, mesmo fundamental, tal tipo de pesquisa, sendo isolado, pode tender ao “enquadramento” dos sintomas e queixas apresentadas, de acordo com uma determinada formulação médico-psicológica. Em outros termos: esse tipo de análise não contempla as situações de trabalho concretas nas escolas nem é sensível às experiências e atividades



daqueles(as) que vivem o “drama” cotidiano do trabalho e da saúde.

Percebemos, então, que o maior desafio está em conjugar diferentes tipos de pesquisa, colocar em diálogo crítico os conhecimentos e análises científicas com ações práticas concretas de mudança, como se espera da área da Saúde Pública. No que se refere à própria geração de conhecimentos, as oficinas que realizamos fortaleceram nossa convicção de que compreender-transformar as relações entre saúde e trabalho (na perspectiva do campo chamado *Saúde do Trabalhador*), exige *encontros*, seja entre diferentes tipos de profissionais especialistas em diferentes disciplinas científicas, seja entre profissionais dos serviços da saúde e pesquisadores, seja entre os(as) trabalhadores(as) que vivem os processos que estão sendo alvos dos serviços e investigações (como os(as) trabalhadores(as) de escola). Em outras palavras: faz-se necessário integrar um diálogo crítico e fértil com estas diferentes vozes, com os pontos de vista e conceitos de diferentes disciplinas e com a experiência daqueles(as) que vivem o trabalho na escola (os trabalhadores sabem de sua própria realidade, têm um conhecimento da situação que é próprio a quem nela trabalha, mesmo que muitas vezes não saibam que sabem). A partir do diálogo crítico que acontece nestes *encontros*, pode-se compreender-transformar os processos que levam ao sofrimento

patogênico e à doença, e então encontrar os caminhos para a promoção da saúde desses(as) trabalhadores(as).

Fazendo parte de toda essa história, este “Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas” foi concebido como um meio para compreender–transformar as relações entre o trabalho na escola e a saúde–doença, baseado no diálogo–confrontação entre conhecimento científico e experiência dos(das) trabalhadores(as). A esse dispositivo de confrontação–cooperação entre saberes denominamos *Comunidade Ampliada de Pesquisa* (CAP).

Trata-se de um dispositivo de formação e pesquisa–intervenção *em rede*: um Programa de Formação articulado a um Programa de Pesquisas, uma formação voltada para a ação, tendo como meta lutar pela saúde e afirmar a vida, na perspectiva das relações sociais de gênero. Esperamos que a participação neste Programa colabore para aguçar o *olhar* e a *escuta* dos(as) trabalhadores(as) para os problemas da escola em sua relação com a saúde, como também os(as) ajude a descobrir as possibilidades de saída e de construção de um local de trabalho favorável à saúde.

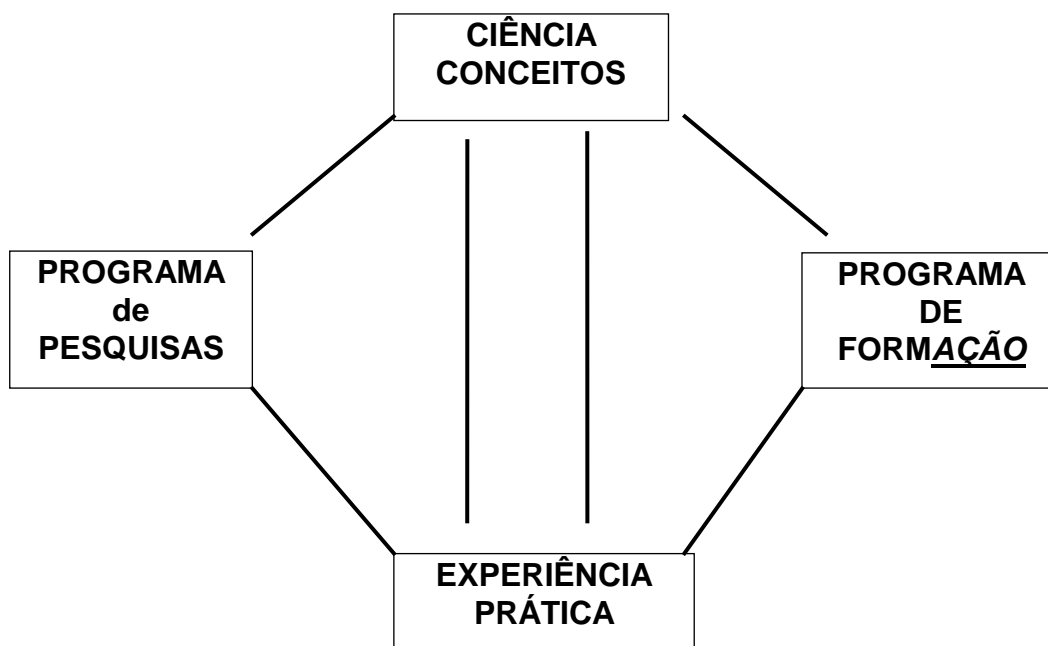


Fig. 1 - O dispositivo de formação e pesquisa-intervenção

Este Programa de Formação tem como proposta que a continuidade sistemática do processo de formação seja progressivamente coordenada pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) participantes; e por isso está organizado em *ciclos*. Os(as) trabalhadores(as) que participam de um determinado ciclo tornam-se “multiplicadores(as)”, ou seja, podem ser capazes de operar como “formadores(as)” de outros grupos de colegas, acompanhados(as) por membros da equipe de pesquisadores, em suas primeiras tentativas. Dessa forma, o raio de ação do Programa vai-se ampliando, reproduzindo-se, de forma adequada a cada realidade, a experiência do ciclo anterior para os(as) novos(as) participantes.

Tal tipo de Programa de Formação pode ter diferentes pontos de partida, múltiplos agentes para encaminhá-lo. Até aqui, o mais

freqüente é estarem em parceria sindicatos e centros de pesquisa. Entretanto, na proposta aqui apresentada, é decisivo que o Programa tenha vida no interior do movimento e do organismo que tenha estado como ponto de partida do processo, seja qual for o tipo de movimento ou de organismo. Por exemplo, se o ponto de partida foi o interesse do movimento dos(as) trabalhadores(as), explicitado através da forma-sindicato, é decisivo encaminhar o processo através da estrutura sindical, em suas diversas instâncias, aproveitando-se os seus núcleos já existentes, suas "bases", sem nunca se perder de vista cada trabalhador(a), cada escola em sua singularidade. Neste caso, o primeiro *ciclo* – o de formação de "multiplicadores(as)" – deve ter, sempre que for possível, em sua composição (adaptando-se esta sugestão a cada realidade específica em que o Programa esteja envolvido):

- a) membros da coordenação central do(s) sindicato(s) e trabalhadores(as)-sindicalistas, dirigentes nos diversos níveis e instâncias;
- b) igual número de mulheres e homens (eventualmente é pertinente que haja maioria de mulheres, respeitando-se a composição dos(as) trabalhadores[as] de escola);
- c) trabalhadores(as) dos diferentes segmentos (eventualmente é aceitável que a maioria seja de professores[as]);
- d) trabalhadores(as) das diversas regiões da cidade e/ou do Estado;

e) trabalhadores(as) das diversas tendências políticas presentes na direção do sindicato, resguardada a proporcionalidade da última eleição.

Quanto ao número de participantes que cada ciclo comporta, o principal fator a considerar são os *exercícios de estudo de campo*, pois eles exigem o acompanhamento da equipe de coordenação. Sugerimos então que tenham, preferencialmente, até vinte participantes.

Damos o nome de “multiplicadores(as)” aos(às) participantes deste primeiro ciclo. São eles(as) que passam a coordenar os ciclos seguintes (inicialmente acompanhados[as] pela equipe de pesquisadores profissionais), tendo como participantes aqueles(as) colegas que estão concretamente no dia a dia do trabalho nas escolas, aqueles que vivem diretamente os problemas relativos ao processo saúde–doença, e que se mostram interessados. Estes novos participantes – aqui denominados “multiplicadores(as) de base” – passam a coordenar outros *ciclos* (inicialmente acompanhados por “multiplicadores(as)” mais experientes), que terão como participantes outros(as) colegas interessados(as). No caso de se ter como parceiro privilegiado o sindicato, na medida que os dirigentes que participaram do primeiro *ciclo* – os “multiplicadores(as)” – não são eternos na direção, é preciso que em outros ciclos os(as) novos(as) dirigentes interessados estejam participando, já tendo então como coordenadores os(as)

“multiplicadores(as) de base”. Noutros termos: a hierarquia da vida sindical pode ser alterada neste âmbito, neste momento, com trabalhadores(as) de base coordenando um processo que tenha como participantes os(as) dirigentes. Enfim, neste circuito deve haver sempre dirigentes sindicais (ou agentes estratégicos pertinentes à experimentação específica que esteja acontecendo) alimentando o processo, seja como “multiplicadores(as)” coordenando ciclos do Programa, seja como participantes interessados(as) em sua própria formação.

A idéia subjacente ao processo de “multiplicação” é a de que as mudanças efetivas não acontecem (ou não se mantêm) de cima para baixo, efeito de normas externas, obra exclusiva dos especialistas, dos dirigentes ou de medidas governamentais. As transformações efetivas só existem como produção de lutas permanentes, se elas envolverem o maior número possível de trabalhadores(as), processando-se em cada escola – é claro – com a colaboração de especialistas, à medida que estes se façam necessários.

É nesse sentido que vamos usar muitas vezes a expressão *curso*, como o curso de um *rio* (*de janeiro, fevereiro e março, aquele abraço*, como dizia o poeta), em um movimento contínuo, um processo que leva a outros níveis e a outras paisagens. Assim, lembramos que os *ciclos* e *fases* desse Programa precisam ter continuidade para “se chegar a algum lugar”, para não “morrer ao

chegar na praia". Este *Caderno de Método e Procedimentos* pretende ser um instrumento de orientação para as *Comunidades Ampliadas de Pesquisa (CAPs)* que venham a se constituir com o objetivo de dar início a um novo *ciclo* de formação e pesquisa-intervenção dirigido aos(às) trabalhadores(as) de escola que estão buscando trabalhar com prazer e saúde, afirmando a potência da vida.

## **2. Como este Programa de Formação está organizado?**

Para alcançar seus objetivos, o Programa de Formação está organizado em *ciclos* (ciclos de formação de “multiplicadores(as)” e de “multiplicadores(as) de base”); cada um deles com duas *fases*. A partir da formação dos(as) primeiros(as) trabalhadores(as), que serão os(as) “fundadores(as)” desse processo, seguem-se outros ciclos. Nesse sentido, reiteramos que, no caso da via ser a sindical, é interessante iniciar esse Programa com a formação de trabalhadores(as) de escola que sejam sindicalistas ou líderes, pois seus(suas) participantes serão, em princípio, aqueles(as) que deverão passar a assumir cada vez mais as responsabilidades por tal processo (como “multiplicadores[as]”). A idéia é a de que os ciclos tenham uma reprodução contínua, uma multiplicação permanente, respeitando-se as características singulares de cada experimentação.



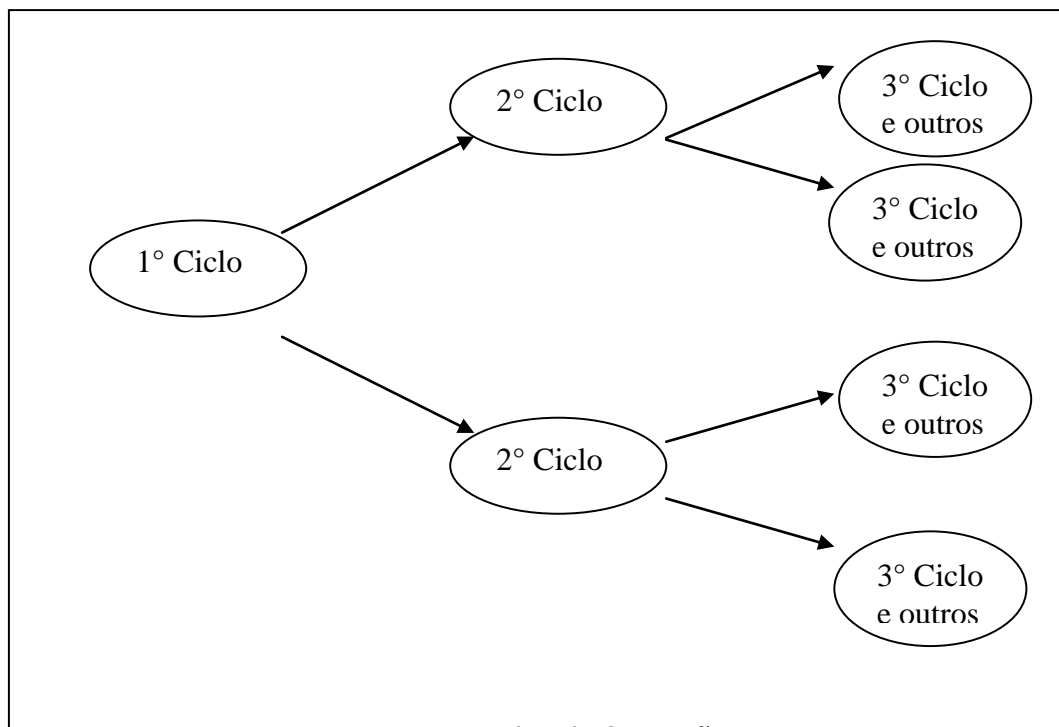


Fig. 2 - Ciclos de formação

Cada **ciclo** envolve as duas fases seguintes:

Fase 1 – **curso**;

Fase 2 – **alternâncias** entre:

- 1º momento: retorno dos(as) trabalhadores(as) às escolas para **exercícios de “estudo de campo”**;
- 2º momento: após cada exercício, **encontros** sistemáticos para discussão da experiência, dos achados e das possíveis mudanças já realizadas **com a comunidade ampliada de pesquisa** – CAP.

A esse movimento – de ida às escolas e retorno à CAP – denominamo-lo de *alternâncias*.

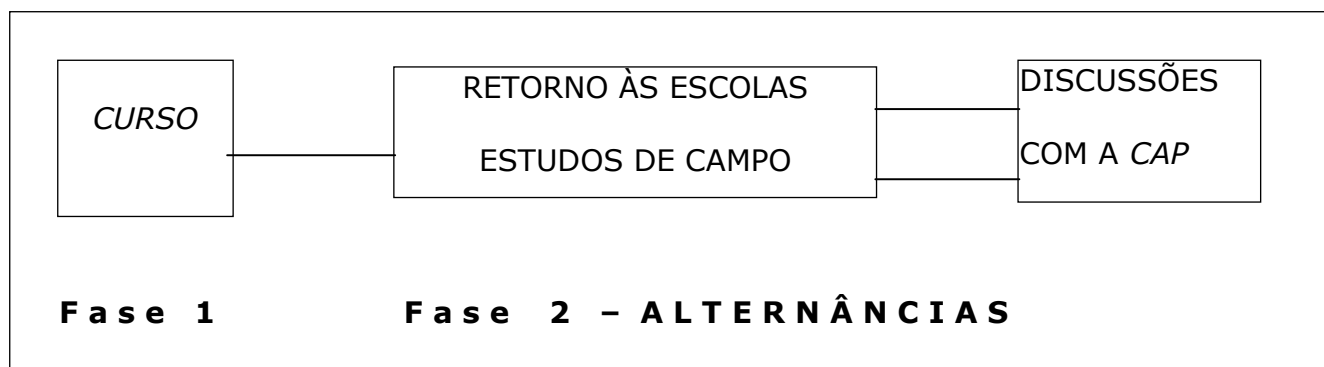


Fig. 3 - Fases previstas em cada ciclo de formação

Durante as duas *fases* de cada *ciclo* -

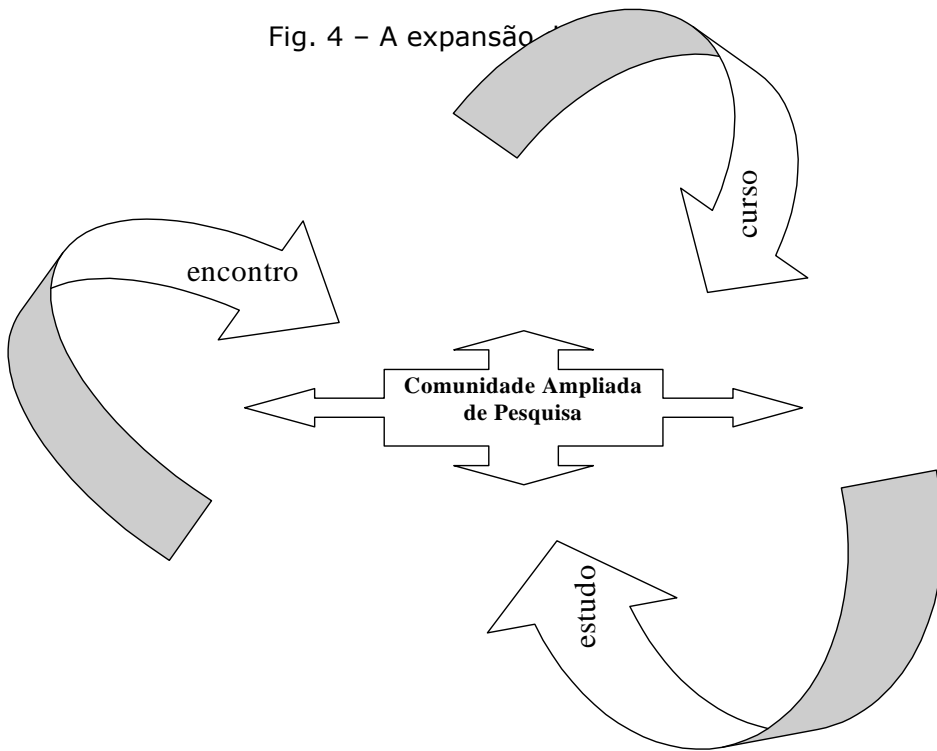
- nos cursos
- nas alternâncias (exercícios de estudo de campo e encontros de discussão das *CAPs*)

espera-se que:

1. sejam fortalecidas as alianças que possibilitam o diálogo-confronto entre o pólo das disciplinas científicas (dos pesquisadores profissionais) e o pólo da experiência prática (dos[as] trabalhadores[as]), gerando novas linhas de investigação e planos de intervenção
2. expansão e consolidação da *Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP)* em um sistema em rede envolvendo sempre novos(as) trabalhadores(as).



Fig. 4 - A expansão



### **3. Que método e procedimentos serão utilizados na primeira fase do Programa de Formação (Curso)?**

De acordo com nosso entendimento, o *curso* não pode ser algo estanque, pontual, limitando-se a um momento de transmissão de conhecimentos. Deve, ao contrário, ser o princípio de um processo contínuo de diálogo (este diálogo envolve o confronto crítico) entre os pólos dos conceitos (das disciplinas científicas) e o da experiência prática (dos[as] trabalhadores[as]).

Como início de um processo, o curso deve buscar o trabalho coletivo como ponto central não somente para a geração de conhecimentos, como também para outras formas de ação. Tal tipo de prática pode colaborar para desfazerem-se determinadas concepções – arraigadas em nossa cultura – de que existem aqueles que sabem mais e os que, por não deterem os conhecimentos socialmente valorizados, deveriam ser “conscientizados” e direcionados a cumprir o que já estaria prescrito. Cabe neste *curso* centrar forças no desenvolvimento das capacidades de escutar e olhar das pessoas (detecção e interpretação), de duvidar do olhar “natural”.

A capacidade de escutar envolve uma abertura de cada um para o outro: deixar-se afetar pela realidade do outro, sem fazer julgamento à priori do que diz o outro. Ao contrário de querer

conscientizá-lo a partir de uma verdade, trata-se de colaborar para que a experiência do outro apareça e se desenvolva no diálogo.

Ampliar a escuta seria, antes de tudo, um uso que se pode fazer de si mesmo, uma reinterpretação das nossas próprias concepções e prejulgamentos, abrindo-se para o que os outros pensam e dizem.

Ampliar o olhar significaria recusar os antolhos que levam a ver como natural o que na verdade é sócio-histórico, produção humana. Envolveria estranhar as normas que antecedem a entrada no trabalho, as prescrições. Enfim, exigiria estar atento ao que efetivamente acontece nos meios e situações de trabalho.

O *curso*, como o início de um processo de diálogo crítico entre diferentes, deve ser compreendido como um processo que está sendo gerado desde os primeiros contatos: desde o momento em que se procura divulgar o Programa de Formação. É importante sensibilizar os(as) colegas para participarem, desde o momento em que se inscrevem e os contatos se tornam sistemáticos (como o envio das cartas, que serão mais bem apresentadas posteriormente). Tudo isto ocorre antes do curso, mesmo quando se dá a chegada e instalação dos participantes no local onde será realizado.

De acordo com a perspectiva teórico-metodológica aqui assumida, a equipe de pesquisadores profissionais selecionou temas que seriam os *geradores* (cf. Paulo Freire) da discussão e do

processo de formação, reunidos na forma de um *Caderno de textos* que foi preparado a partir do que foi pesquisado e experimentado em três Estados (Rio de Janeiro, Espírito Santo e Paraíba), constituindo-se um objeto de discussão dos participantes do curso. Este foi concebido de modo que os temas geradores são expostos a partir de perguntas, preservando a perspectiva dialógica deste Programa. No final de cada exposição, outras perguntas são formuladas para nortear as discussões entre os grupos. Os materiais teóricos e conceituais expostos no *Caderno de textos* foram redigidos com uma clareza que procura facilitar a compreensão pelas pessoas alheias à linguagem acadêmica, sem, no entanto, empobrecê-los. Os temas *geradores* encontrados no referido instrumento são os seguintes:

### **Texto 1 – As Comunidades Ampliadas de Pesquisa – CAPs**

Apresenta-se o legado histórico de luta do movimento dos trabalhadores italianos na constituição do que denominaram “Comunidades Científicas Ampliadas”, seu desenvolvimento na realidade francesa, questionando-se e afirmando-se a possibilidade de sua construção em nosso meio.

### **Texto 2 – Saúde, cadê você? Cadê você?**

Neste texto procura-se definir o que é saúde, entendida como a capacidade que têm os humanos de produzir novas normas (ser

*normativo*), muitas vezes reduzindo-se à luta pela manutenção da normalidade. Mas, discorrer sobre a saúde é também se reportar à doença, já que esta faz parte da vida. Mesmo entendida como uma norma inferior, trata-se ainda de uma norma de vida.

### **Texto 3 – *As relações de gênero e os mundos do trabalho***

Com o terceiro tema gerador procura-se mostrar que as relações sociais de classe e de gênero (relações sociais de sexo) geram desigualdades salariais e no acesso a alguns tipos de emprego e profissão. Essas relações criam formas específicas de divisão do trabalho; por isso, geram também características de trabalho diferentes para as mulheres e para os homens. Procura-se no texto desmistificar a naturalização do que seria a “missão feminina” na educação.

### **Texto 4 – *Trabalho na escola***

Nesta parte, procura-se discutir o tipo de condição e organização do trabalho que se encontra na escola pública no Rio de Janeiro e indagar como procedem os diversos segmentos de trabalhadores(as) para dar conta de sua atividade. Abordam-se ainda as formas de cooperação que se estabelecem (ou não) entre eles(as) e as regras elaboradas por merendeiras e docentes no curso da ação.

**Texto 5 – *Direção e gestão da escola e saúde/doença das trabalhadoras e trabalhadores de escola***

Dando continuidade, a partir deste tema gerador busca-se por um lado registrar que todo trabalho envolve gestão, pois ela não é absolutamente atividade exclusiva dos chamados “gestores” (ou gerentes, ou diretores). Por outro lado, procura-se entender as relações entre a saúde dos(as) trabalhadores(as) de escola e as políticas (no âmbito da rede de ensino) que estabelecem determinadas formas de gestão nos diversos órgãos e instâncias do sistema (secretarias, coordenações regionais de ensino, escolas etc.).

**Texto 6 – *Quando o trabalho na escola representa um risco para a saúde***

Neste texto procura-se apresentar os principais fatores, detectados pelas pesquisas, geradores de problemas para os(as) trabalhadores(as) de escola. Ele traz os principais sintomas e patologias referidas pelas merendeiras e serventes e as queixas referidas pelos(as) professores(as).

**Texto 7 – *Questionando a “readaptação” profissional***

Esta parte do caderno reporta-se à problemática da chamada “readaptação” profissional, que, no caso do Estado do Rio de Janeiro, ajudou a revelar o quadro de nocividade do trabalho na



escola. Relata-se como ocorre este fenômeno e revela-se o seu encaminhamento por parte dos organismos públicos responsáveis pelo assunto. Chama-se a atenção para o drama dos(as) trabalhadores(as) de escola em situação de "readaptação" profissional.

--- ~ ---

A abordagem que caracteriza o Programa de Formação está sendo denominada *dialógica*, tendo como ênfase a emergência das diferentes vozes que compõem qualquer diálogo e o debate-confronto que daí pode se seguir. A sistemática de trabalho escolhida para esta primeira fase, o *curso*, segue esse princípio geral. O encadeamento é o seguinte: exposição do tema gerador por pesquisadores e/ou companheiros que tenham domínio das informações científicas sobre o tema, seguida pela leitura de cada tema gerador no Caderno de textos. Este conjunto subsidia a discussão entre os(as) participantes nos subgrupos e no grupo. No trabalho de grupo, é importante estimular a participação de todos(as), respeitando-se os diferentes entendimentos. O método e os procedimentos têm como perspectiva a de ser uma oportunidade para exercitar a capacidade de incorporar o saber científico aos saberes práticos, as experiências dos(as) trabalhadores(as), colaborando com o debate para a socialização e desenvolvimento

destes saberes. Com tais princípios, a sistemática que propomos para ser adotada é a seguinte:

a) Inicia-se o trabalho com a **apresentação da proposta** geral e a proposta de funcionamento, seguida da apresentação dos **componentes da equipe e dos(as) participantes;**

b) Feitas as apresentações, segue-se uma **exposição de cada tema gerador**, por um pesquisador (e/ou de um[a] “multiplicador[a]” que já tem domínio adequado da abordagem científica da temática), para facilitar e expandir a compreensão do tema. Durante a exposição, para se ganhar tempo e facilitar a crítica, sugere-se não se abrir espaço para debates ou intervenção dos(as) participantes, pois, como será indicado, o debate terá o momento propício, na ausência do expositor. Concluída a exposição, deve-se destinar um tempo para esclarecimentos, junto àquele que procedeu à exposição;

c) Após cada tema exposto, a atividade seguinte é dedicada à **leitura, no Caderno de textos, sobre o tema gerador apresentado** (e assim para cada um dos temas). Sugere-se aos (às) participantes que a leitura seja feita individualmente ou em duplas, no período de trinta minutos. Não obstante a sugestão, a escolha do modo de leitura fica a cargo de cada um(a). A leitura se encerra com a indicação de algumas perguntas para reflexão de tudo quanto foi dito;

d) Com a compreensão satisfatória do assunto, a proposta é a de que o próximo momento seja dedicado à **discussão em grupos menores ("subgrupos")**, contando-se com uma hora para essa atividade. A composição de cada subgrupo deve ficar sob responsabilidade da equipe de coordenação, visando-se a garantir a heterogeneidade, mesclando-se o grupo com trabalhadores(as) de funções variadas, de vertentes políticas diferentes, de regiões diversas etc. Em cada uma das cinco sessões, esta composição deve ser diferente, mesmo seguindo-se a mesma lógica.

No sentido de colaborar para um debate com maior fluxo, cada subgrupo deve ter um coordenador e observadores, todos pertencentes à equipe, mas sem a presença de quem fez a exposição. É muito importante ter claro que a função do **coordenador** não é substituir o expositor, não lhe cabe "tirar dúvidas", nem emitir opiniões; espera-se que ele seja capaz de colaborar para fazer fluir a discussão, por exemplo, interferindo quando alguém centralizar a fala ou quando a discussão se polariza mais longamente.

Por outro lado, os **observadores** têm como tarefa precípua acompanhar e registrar os movimentos do "fazer grupo", inclusive o conteúdo do que se discute. Posteriormente, este material registrado torna-se um relatório de observação, objeto de discussão da equipe para o andamento do curso e para análises posteriores (junto com as fitas gravadas).

A discussão que se desenrola em cada subgrupo pode ter como ponto de partida as perguntas sugeridas no final de cada texto do *Caderno*. A intenção das perguntas é a de funcionar como estímulo a fazer **pensar**, a partir do que tiver sido dito e lido, ou seja, a **duvidar e colocar em questão**. Como já foi sinalizado, a discussão deve ser realizada sem a presença do expositor, para não constranger o debate, nem surgirem críticas e divergências. Para o trabalho em subgrupo será definido um tempo de quarenta minutos. O debate que começar no subgrupo prosseguirá no próximo momento.

e) Por fim, volta-se para o **debate no grupo**, iniciando-se pela socialização das discussões que ocorreram nos subgrupos. Não se trata de (re)iniciar a discussão com a apresentação de um relatório do que foi debatido em cada subgrupo. O que estamos chamando “socialização” da discussão iniciada nos subgrupos deve servir para desenvolver uma nova discussão no grupo. A proposta continua sendo na linha em que cada um possa escutar o que pensam os(as) colegas que tiverem discutido nos subgrupos.

Com este processo, pode-se estimular o exercício do conviver em comunidade polifônica, apreendendo um outro modo de leitura da realidade a partir da ótica que envolve saúde, gênero e trabalho. Conviver aceitando o outro como alguém legítimo, autorizando-o em sua diferença, exercitando a possibilidade de que a experiência e o conhecimento compartilhados pode ser uma arma fecunda na

luta por uma nova ordem, no que tange ao tema da vida, da saúde. Enquanto sugerimos que, no debate dos subgrupos, o expositor esteja ausente, agora sugerimos que, ao debate do grupo, o expositor esteja presente para acompanhar a discussão, continuar os esclarecimentos, dirimir as possíveis dúvidas e mesmo discutir as questões, caso sejam solicitadas ou consideradas pertinentes.

Discutir as questões significa colaborar para a reflexão com base nos conceitos e resultados das pesquisas, em contraponto ao saber da prática, da experiência. A proposta do Programa de Formação é a de possibilitar que a experiência – concreta, singular, de cada trabalhador(a) – venha à tona para ele(a) e para todos(as), de modo que no diálogo e no debate coletivo, possa ocorrer o desenvolvimento dessa experiência.

Essa dinâmica deve ser repetida em cada um dos sete temas, o que idealmente representa reservar sete períodos de cerca de duas horas e meia do curso para essas atividades.

Diponibilizamos, como exemplo, dois modelos de distribuição do tempo, utilizados em cursos que já ocorreram (ver em “Outros Materiais”). No primeiro caso, consideramos a duração para o curso – cinco dias – e, no segundo, apenas três dias, o que exigiu a fusão de dois temas em algumas das sessões.

Para fechar esta primeira fase – o *curso* –, as três últimas sessões devem ser reservadas para a discussão e programação da

continuidade do Programa – o que implica na definição de quatro *focos* de atenção para os exercícios de estudo de campo.

Como chegar a esta definição dos *focos*? A partir do resultado das discussões realizadas nos subgrupos e no grupo (as quais serão gravadas ao longo do curso, acompanhadas e registradas pelos observadores), a equipe de coordenação deverá se reunir e analisar todo o material, procurando fazer uma síntese dos principais pontos que tiverem surgido nos debates. Essa análise deverá conduzir a uma proposta de focos para estudo nas escolas, a ser então apresentada aos participantes do curso e discutida, chegando-se a uma decisão.

Ao se chegar a este momento, é importante colocar em discussão a continuidade da participação no Programa de Formação. Para se introduzir a proposta de continuidade, é importante lembrar, antes de tudo, seus objetivos, sua relevância, assim como voltar a assinalar que ele só funciona com a participação sistemática. Refeito esse contrato, pode-se apresentar o método que será adotado na fase seguinte, denominado de *alternância*, e que envolverá os seguintes procedimentos:

- **Primeiro momento** – Centrados em um foco de estudo, os(as) trabalhadores, preferencialmente em duplas, deverão fazer *visitas de estudo* às escolas, explorando os elementos inerentes ao foco em questão, durante um período de cerca de um mês. É

papel da equipe esclarecer que esses estudos deverão ser compreendidos como **exercícios**: todos(as) estarão em condições de fazê-lo. O que se poderia chamar de erro faz parte da formação.

- **Segundo momento** – Cada dupla, de posse do material a que chegou em seu estudo, cada dupla deverá elaborar relatórios e finalmente participar de um encontro com a Comunidade Ampliada de Pesquisa (*CAP*) para apresentação e discussão dos materiais de seu exercício de estudo.

Esses procedimentos se repetirão para cada foco, e envolverão, em média, quatro encontros mensais.

Cabe lembrar que, se a proposta tiver sido de um modo geral compreendida, será necessário definir os focos de estudo com base nas propostas da equipe de coordenação, elegendo-se qual será o primeiro foco a ser pesquisado (a seqüência dos outros pode ser decidida em cada reunião com a *CAP*). Para a exposição dos focos propostos pela equipe será necessário preparar um material didático bastante claro, para ajudar no entendimento de suas características.

Para a escolha dos focos, propor-se-á uma atividade de debate, utilizando-se mais uma vez a dinâmica grupo-subgrupo, nesta seqüência:

**grupo** (apresentação do problema e esclarecimentos) → **subgrupo** (debate) → **grupo** (continuidade do debate e decisão)

Definidos os focos e o primeiro a ser estudado, ainda nessa mesma sessão utilizar-se-á a estratégia de discussão em subgrupos para melhor delinear o primeiro foco: o entendimento de cada um sobre este problema-foco, os elementos que ele envolve e suas interfaces, ou seja, indagar-se-á com que outros elementos ele estará conectado.

Ou seja, esperar-se-á que uma sessão seja suficiente para tratar dos seguintes pontos:

- a) lembrar a proposta geral do Programa e reafirmar a vontade de continuar participando;
- b) apresentar o método;
- c) escolher os focos e o primeiro a ser estudado;
- d) delinear o primeiro foco de estudo.

As duas sessões seguintes (se for necessário, isso poderá ser feito apenas em uma sessão) serão dedicadas à constituição das duplas, para realizarem os exercícios, e à definição das estratégias e procedimentos de estudo. Uma breve e simples exposição sobre técnicas de pesquisa (definição do problema, entrevistas,



observações, discussões em grupo, coleta de dados sobre número de trabalhadores[as] e número de licenciados[as] e readaptados[as], medições etc.) deverá anteceder as discussões em subgrupos formados com essa finalidade. Nossa proposta é que seja dada ênfase ao **ponto de vista da atividade** e ao **diálogo acerca da atividade**, uma vez que partimos do pressuposto de que as situações de trabalho são únicas(singulares) e que a experiência prática é fundamental para compreender as relações entre o trabalho e a saúde. Propomos que essa discussão seja orientada pelos seguintes tópicos:

### **ESTUDAR**

- a) O que estudar? Como diz o poeta, este é "o xis do problema";
- b) Como estudar? Com que estratégias, procedimentos e instrumentos;
- c) Com quem?
- d) Onde?

#### **4. Que método e procedimentos serão utilizados na segunda fase do Programa (*Alternâncias*)?**

##### **4.1. Primeiro momento: Exercícios de estudo de campo**

O primeiro momento da segunda fase do Programa consistirá em exercícios de estudo da relação saúde-trabalho, exercícios práticos, calcados nos focos de estudo previamente definidos, realizados em escolas escolhidas pelos(as) próprios(as) participantes, individualmente ou em dupla. Na perspectiva de funcionar como um **Sistema de Acompanhamento e Coleta de Informações**, após o curso os(as) trabalhadores(as) deverão voltar às escolas para realizar exercícios de estudo, tendo como orientação os elementos envolvidos em cada foco. As técnicas de estudo já terão sido introduzidas no final do *curso*, mas serão na prática redefinidas por cada um (ou dupla), obedecendo ao caráter de exeqüibilidade em cada realidade. Por outro lado, durante os exercícios, a equipe de coordenação, sempre que solicitada pelos(as) participantes, deverá discutir com eles(as) as dificuldades para realizar os exercícios, elaborar os relatórios, e preparar as apresentações.

Para fazerem o exercício de estudo de campo os(as) participantes, individualmente ou em dupla, deverão definir uma escola, normalmente a mesma em que já trabalham. Definir-se-á

um prazo – em torno de um mês – para o cumprimento do estudo. Este prazo ficará condicionado às circunstâncias da conjuntura (período do ano letivo, de mobilizações sindicais, greves, etc.). Este momento é crucial para o sucesso de todo o Programa de Formação. É nele que se começará a expandir a *Comunidade Ampliada de Pesquisa*, pela trama que se vai engendrando em cada escola, exatamente neste momento que os(as) trabalhadores(as) participantes do Programa se iniciam no processo de investigação. A disseminação dessa experiência de pesquisa nas escolas possibilitará o desenvolvimento de outras experiências, implicando outras pessoas. O compartilhamento do exercício de estudo entre o(a) trabalhador(a) participante da formação e seus(suas) colegas é o embrião de uma nova construção social, na qual as pessoas são chamadas a agir e não a ser apenas reprodutoras de normas exteriores. Para que a parceria entre os(as) trabalhadores(as) de cada escola se dê em outras bases, chamamos a atenção para o modo de entrada (de retorno após o curso) nas escolas o qual precisa que cada um(a) faça-o como se isto fosse a primeira vez – o que implica o exercício de humildade e o convívio com o desconforto de reconhecer que não sabe tudo o que acontece com os(as) colegas naquela escola. Vale assinalar, ainda, que o modo de entrada desses(as) trabalhadores(as) nas escolas implica levar em consideração o outro (os colegas), com toda a sua história de vida, não só os possíveis processos de adoecimento.

O exercício de estudo de campo é mais um passo para que os(as) trabalhadores(as) possam atuar como parceiros(as) de investigação, na perspectiva da ampliação da “comunidade de pesquisa” sobre questões de saúde-trabalho, atentos para a questão de gênero. Se consideramos que os(as) trabalhadores(as) são capazes de produzir novas normas de trabalho e vida (“normatividade”), de produzir seu próprio meio, fazendo uso de si por si no trabalho, imprimindo sua marca singular à atividade, certamente neste agir se terá a oportunidade de desenvolver a capacidade de mobilizar-se e chegar a compreender parte do que acontece na escola, a “face oculta da lua”, aquela que escapa ao olhar do pesquisador profissional, sempre “estranho” a este meio.

Toda essa riqueza pode ser mobilizada pela participação no Programa de Formação, pela construção da Comunidade Ampliada de Pesquisa e a parceria neste espaço de debate. Esta pode ser incrementada por informações oriundas do patrimônio do saber científico e do debate sistemático com os(as) colegas de trabalho interessados. Nesta situação, os(as) trabalhadores(as) irão a campo para buscar compreender-transformar o que está acontecendo nas escolas. Partir-se-á da experiência – valorizando-a, sem contudo a ela se prender ou entendê-la como a verdade –, destacando sua dimensão coletiva, confrontando-a com o conhecimento científico.

Nas experimentações até aqui desenvolvidas no Estado do Rio de Janeiro e na cidade de João Pessoa(PB), tem sido variado o tipo

de estratégia usado pelos(as) participantes do Programa para fazer seu exercício de estudo de campo. Depende da escola, dos(as) colegas, da história, do momento. Algumas vezes, o ponto de partida foi a apresentação do Programa de Formação para a direção da escola, em busca de sua autorização para efetuar o estudo. A forma de realização desses estudos foi também bastante variada, desde registros e observações informais até ao uso de técnicas clássicas de entrevista, como um “instrumento semi-aberto”. Incluíram entrevistas com trabalhadores(as) dos vários segmentos da escola, observações das condições e da organização do trabalho da escola, conversas informais, fotografias e acompanhamento de reuniões da comunidade escolar. A forma e o conteúdo dos relatórios também foram diversos. Alguns(algumas) trabalhadores(as) com maior dificuldade para a escrita compensaram tais limitações conquistando, mais rapidamente na escola, aliados(as) com maior facilidade para esse tipo de atividade.

Algumas duplas utilizaram informações de nossa “caixa de ferramentas” de formação – o *Caderno de Textos* – na confecção de murais, divulgando frases significativas na escola, tentando sensibilizar colegas. Outras duplas tentaram buscar socializar com os(as) colegas o que tinha acontecido no curso. Uma dupla inventou um modo diferente para investigar, com sucesso, as “pressões” no trabalho. Com a ajuda de uma animadora cultural, a dupla construiu um mural e o colocou na sala dos(as) professores(as), para que

eles(as) escrevessem as formas de pressões adoecedoras que detectavam no seu ambiente de trabalho. Esse modo de “estar de olho” no que acontece no trabalho serviu também como forma de mobilizar a discussão entre os(as) colegas da escola sobre saúde-trabalho, em sua relação com as questões de gênero.

Os exercícios de estudo de campo realizados levaram a descobertas, mas provocaram também mudanças nos(as) trabalhadores(as) e no seu meio escolar. À medida que se foram apropriando das informações sobre seu trabalho em suas relações com os processos de saúde-doença, foram, neste mesmo movimento, provocando mudanças em sua própria atividade de trabalho, interferindo na dos(as) colegas, sempre que fosse possível. Tais mudanças, muitas vezes, não significavam uma transformação concreta da fonte de nocividade, que geralmente se mantinha. Entretanto, o mais importante destas pequenas tentativas de mudanças parciais era compreender que no ambiente de trabalho existem nocividades e que a alteração deste quadro exige ação direta e imediata, para se evitar o possível adoecimento e/ou interromper este processo.

#### **4.2. Segundo momento: Encontros da CAP**

A realização deste segundo momento está condicionada à conclusão dos exercícios de estudo de campo pelos(as) trabalhadores(as). Os encontros de debate com a Comunidade

Ampliada de Pesquisa são momentos para apresentação e discussão das descobertas feitas por cada dupla (ou individualmente). São verdadeiros “Encontros do Trabalho”. Cada *encontro* deverá ser planejado para ser realizado em dois turnos, em um dia que possibilite a participação de todos. Durante o encontro as duplas apresentarão, uma de cada vez, os seus relatos de pesquisa e em seguida serão debatidos os *achados* em cada escola. Para os relatos, será dada uma orientação quanto aos tópicos a serem apresentados:

- a) O início do exercício: a chegada na escola, a apresentação da proposta para os(as) colegas e a direção, a receptividade encontrada, as negociações e acordos feitos;
- b) A estratégia e método empregados: informações conseguidas e formas de obtê-las, formas de observação das atividades e situações de trabalho, formas de registro, de diálogos / entrevistas / discussões em grupo, instrumentos eventualmente criados para maior participação dos(as) colegas no estudo;
- c) Dificuldades encontradas, inclusive na elaboração do relatório e na apresentação.

Com o intuito de evitar perder a riqueza dos materiais apresentados, dever-se-á utilizar, com a anuência de todos, os recursos de gravação e de observação para registro das temáticas discutidas.

Após o conjunto das apresentações, a equipe de coordenação deverá fazer uma análise inicial de toda a discussão, considerando as contribuições dos dois pólos envolvidos (experiência prática e patrimônio científico).

Na seqüência de cada encontro, no segundo período, no horário da tarde, dever-se-á fazer a preparação do próximo exercício de estudo de campo. Definir-se-á, entre os focos selecionados, o próximo a ser estudado, para, em seguida, se discutirem os principais elementos aí contidos ou que daí podem aparecer, e que deverão ser levados em consideração pelos(as) trabalhadores(as) em seu próximo exercício. Para tanto se sugere a sistemática anteriormente empregada: discussão em subgrupos, retorno ao grupo para continuar o debate e definir os elementos a serem considerados naquele novo foco. No final, a equipe de coordenação do encontro organizará de modo mais sistemático e mais didático, os elementos pertinentes ao foco alvo. Neste período também se definirão os aspectos operacionais do encontro seguinte, como local, data, horário etc.

O encontro com a *Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP)* será um momento propício para os trabalhadores participantes colocarem suas dificuldades para realizar o exercício, mas será acima de tudo um momento de reflexão coletiva sobre os resultados dos diversos exercícios de estudo de campo e até mesmo de validação das análises efetuadas.



Entre um encontro e outro, a equipe de coordenação deverá ir trabalhando sobre o que tiver surgido no debate (analisando as fitas transcritas, os relatórios escritos) e desenvolvendo a análise. No próximo encontro com a *CAP*, tal análise será apresentada para o debate. Portanto, o procedimento de validação poderá ocorrer, em etapas, tanto em cada encontro destinado a discutir o foco estudado, quanto no próximo encontro.

Não pretendemos chegar a uma visão única, mas podemos procurar, gradativamente, ir validando uma análise, chegando a um consenso, mesmo provisório. É com ele que se pode passar posteriormente a realizar pequenas experimentações de mudança nas escolas. Quem sabe então os(as) trabalhadores(as) estarão mais fortes e esclarecidos(as) para encaminhar reivindicações de mudança junto às autoridades, seja de cada escola, seja para o conjunto do movimento, da rede de escolas?

## **5. Como organizar os outros *ciclos* de formação? Como se dá a “multiplicação”?**

O Programa prevê o estabelecimento de um dispositivo de formação–pesquisa–ação em rede, o qual deve estar sintonizado com a realidade, com o movimento de onde o Programa provém e onde ele emerge. Pode, por exemplo, se aproveitar da estrutura organizativa dos sindicatos, como vem ocorrendo no Rio de Janeiro. Nesse Estado, procurou-se utilizar as nucleações do sindicato, onde os “multiplicadores(as)” já têm sua base de atuação – as mesmas regiões onde realizaram seu exercício de estudo de campo anterior. Nesse caso, os(as) trabalhadores(as) que participaram do primeiro ciclo aproveitaram suas experiências de militância nestes locais, em particular os contatos efetuados durante os meses de estudo de campo, e foram convidando colegas para participar deste novo ciclo.

A experiência em João Pessoa indica outras possibilidades de desenvolver a proposta, pois nem todos os(as) participantes do primeiro ciclo eram sindicalistas; entretanto, isso não impediu que outros(as) trabalhadores(as) fossem mobilizados para participar da continuidade do Programa. Podemos perceber, então, que a atuação de “multiplicador(a)” já se inicia desde o período em que está em formação. É por esse motivo que caracterizamos este Programa como uma proposta de formação.

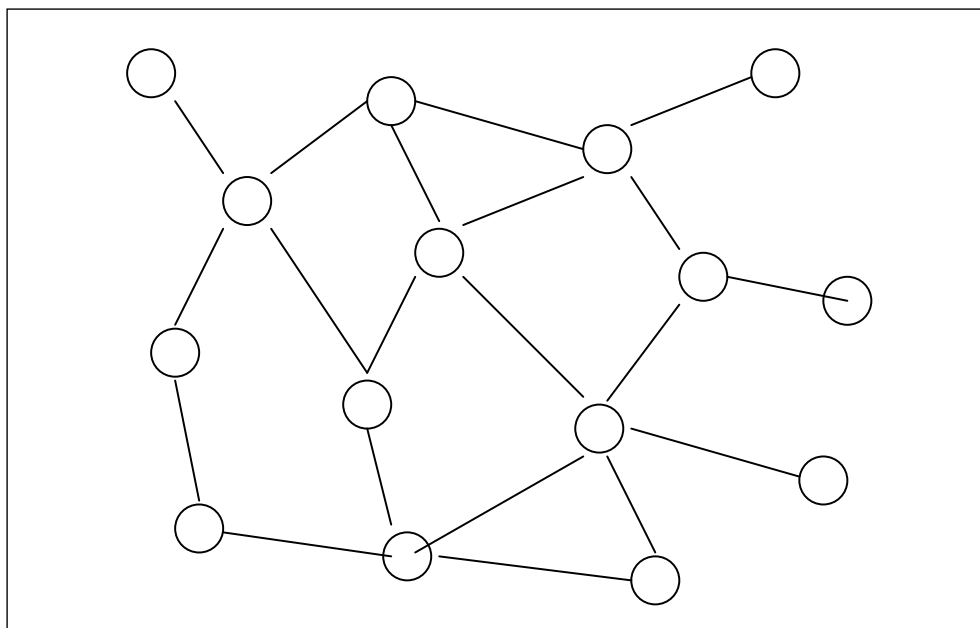


Fig. 5 – A multiplicação da formação (os nós da rede)

O projeto original pressupunha que no ciclo seguinte cada “multiplicador(a)” assumisse a responsabilidade pela respectiva condução da formação (nas fases que lhes são inerentes) de dez outros(as) colegas, os(as) futuros(as) “multiplicadores(as) de base”. Contudo, a prática demonstrou que esse processo de multiplicação pode acontecer de diferentes maneiras, dependendo de muitos fatores, cuja avaliação deverá partir dos(as) próprios(as) participantes. Assim, tanto no Estado do Rio de Janeiro quanto em João Pessoa, a opção foi organizar, coletivamente, a formação de novos grupos de trabalhadores(as), mas procurando-se juntar num mesmo grupo pessoas de regiões próximas. Desta maneira, iniciando-se a formação em cada curso organizado, todos os(as)

multiplicadores(as) contribuirão, independente de sua escola ou região de origem, especialmente assumindo a responsabilidade pela exposição dos temas (ao menos parcialmente) ou pelas funções de coordenador(a) ou observador(a) nos subgrupos constituídos durante a execução desta fase.

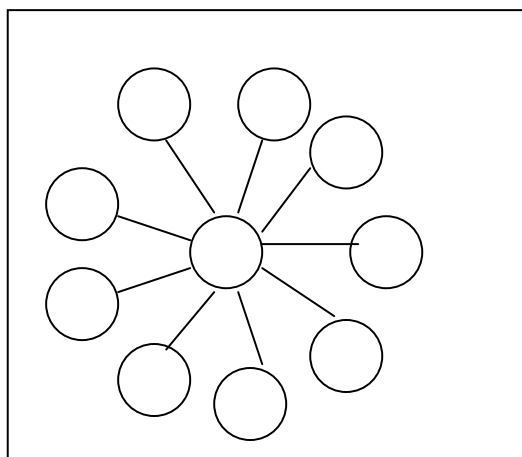


Fig. 6 – A organização de um novo ciclo

Nesse momento, toda a parte de organização operacional e de elaboração de programação também passará a ficar a cargo daqueles(as) trabalhadores(as) que estão à frente de cada *curso* (entendendo-se que a formação não se esgotará na primeira fase). Quanto ao material didático produzido, ele é disponibilizado, devendo ser distribuído para o conjunto de participantes. Como já frisamos, a equipe de pesquisadores ficará na supervisão e suporte dos “multiplicadores(as)”, que agora – durante o novo curso – desempenharão os papéis de organizadores(as) e expositores(as),

assim como de coordenadores e observadores(as) de subgrupos. Durante a fase seguinte, serão também os(as) responsáveis pelo acompanhamento dos exercícios de campo e pela coordenação dos encontros da *CAP*.

Cabe ainda salientar que *multiplicar*, na concepção deste Programa de Formação, não significa reproduzir exata e mecanicamente o mesmo modelo. Mesmo respeitando os procedimentos metodológicos que estão fundamentados teoricamente e que já foram testados, é interessante que os(as) “multiplicadores(as)” sejam capazes de re-criar e re-adaptar o método segundo as diferentes realidades.

## **6. Quais os materiais, documentos e procedimentos necessários para organizar um “ciclo” de formação?**

Para a divulgação do Programa, é interessante confeccionar um impresso de propaganda (*folder*), como o que adotamos (folder de apresentação – ver em “Outros Materiais”), ou outros instrumentos de comunicação. Entendemos que a formação está ocorrendo antes mesmo do início do curso; portanto o diálogo deve ser uma atividade permanente. Para isso elaboramos uma *Ficha de inscrição* (ver em “Outros Materiais”), que deverá ser preenchida pelos(as) trabalhadores(as) interessados(as) em participar do Programa, cujo conteúdo já envolve um conjunto de questões sobre saúde, trabalho e gênero. O preenchimento dela despertará os(as) trabalhadores(as) para uma reflexão sobre o problema e permitirá conhecer previamente algumas das dificuldades que vivem e algumas das lutas que já estão travando no campo da saúde-trabalho. As informações contidas no conjunto das fichas deverão ser analisadas já no início, pois com elas poder-se-á ter um “perfil” dos participantes e das escolas onde trabalham, constituindo-se em mais uma fonte de análise.

Ainda nesta perspectiva de *diálogo*, após a inscrição, o segundo contato deverá ser feito mediante uma *carta*, enviada a todos(as) os(as) participantes, contendo as linhas gerais do

Programa de Formação e lembrando a todos(as) o compromisso que estarão assumindo ao integrar essa proposta de trabalho coletivo. Essa carta, evidentemente, poderá ter formatos diversos, mas deverá ser clara nas regras do curso (pontualidade, assiduidade, etc.), conforme explicitamos no modelo já utilizado (ver em “Outros Materiais”).

É fundamental que, antes do início de cada *curso*, seja feito todo o planejamento, definindo-se, por exemplo, os expositores de cada tema, assim como os nomes dos(as) coordenadores(as) e observadores(as) do grupo e dos subgrupos. Deverá ser providenciada também a quantidade necessária de cadernos de textos e dos materiais de apoio adicionais (blocos, lápis e/ou canetas etc.). A escolha do local onde será realizado o curso tem uma grande importância, considerando-se que suas características devem ajudar a concentração desejada e dispor de espaços para as discussões em subgrupos. Será preciso verificar a possibilidade de utilizar outros materiais, como retroprojektor e *data-show*, avaliando-se a adequação do espaço (tamanho, luminosidade, pontos de luz etc.).

Outro item a ser planejado refere-se às refeições dos participantes (almoço, lanche, café), verificar se há cantinas ou outros locais de fornecimento. A questão do uso do telefone, em particular o do celular durante as atividades formais do *curso*, deverá ser objeto de discussão e acordo, pois em geral aí estará

uma armadilha, anulando todo o esforço de distanciamento das preocupações do dia a dia habitual.

Após o *curso*, iniciar-se-á os *exercícios de estudo de campo* e os *encontros* da *CAP*. Ainda visando garantir o diálogo e a continuidade do processo, é fundamental mantermos o contato com os participantes mediante correspondências – as *cartas* – a serem enviadas antes de cada *encontro*, lembrando o foco de estudo que será discutido, os avanços, as regras estabelecidas e a data. Modelos dessas cartas (ver em “Outros Materiais”), escritos para o primeiro grupo do Rio de Janeiro e de João Pessoa, podem ser exemplos para a elaboração de outras cartas mais adequadas a cada contexto. Para esses *encontros* é também fundamental a definição prévia dos coordenadores e observadores que ficarão responsáveis pelo registro das discussões e pela elaboração de relatórios.

Dispomos ainda de alguns slides que poderão ser apresentados nos momentos convenientes do *curso* ou dos encontros com a *CAP*. Elas visam à apresentação do Programa de Formação, à apresentação da fase de estudo de campo e dos encontros da *CAP*, assim como de alguns dos focos de estudo (ver em “Outros Materiais”) que têm sido eleitos de forma recorrente pelos(as) trabalhadores(as). Outro recurso existente é o vídeo “*Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*”, que poderá ser



utilizado em algum momento do Programa, sendo útil também para sua divulgação.

Observamos que, em algumas situações, há exigência por parte das instituições de pesquisa, por intermédio de seus comitês de ética, de que seja elaborado um “termo de consentimento” a ser assinado por todos(as) os(as) participantes do Programa, após tomarem conhecimento dos objetivos.

Finalmente, observamos que para o desenvolvimento desse Programa deverá ser previsto um montante de recursos financeiros para a aquisição de materiais didáticos e de consumo, bem como para despesas com transporte e alimentação dos(as) trabalhadores(as). Em alguns casos, serão necessários também recursos para despesas de hospedagem e aluguéis de sala.

## 7. Quais os resultados esperados com o desenvolvimento deste Programa de Formação?

O esquema abaixo é uma síntese da proposta do Programa de Formação, que agora retomamos para a apresentação de alguns de seus possíveis resultados, no que concerne tanto à produção de conhecimento, como às ações de promoção da saúde, a partir dos locais de trabalho.

### PROGRAMA DE FORMAÇÃO EM SAÚDE, GÊNERO E TRABALHO NAS ESCOLAS

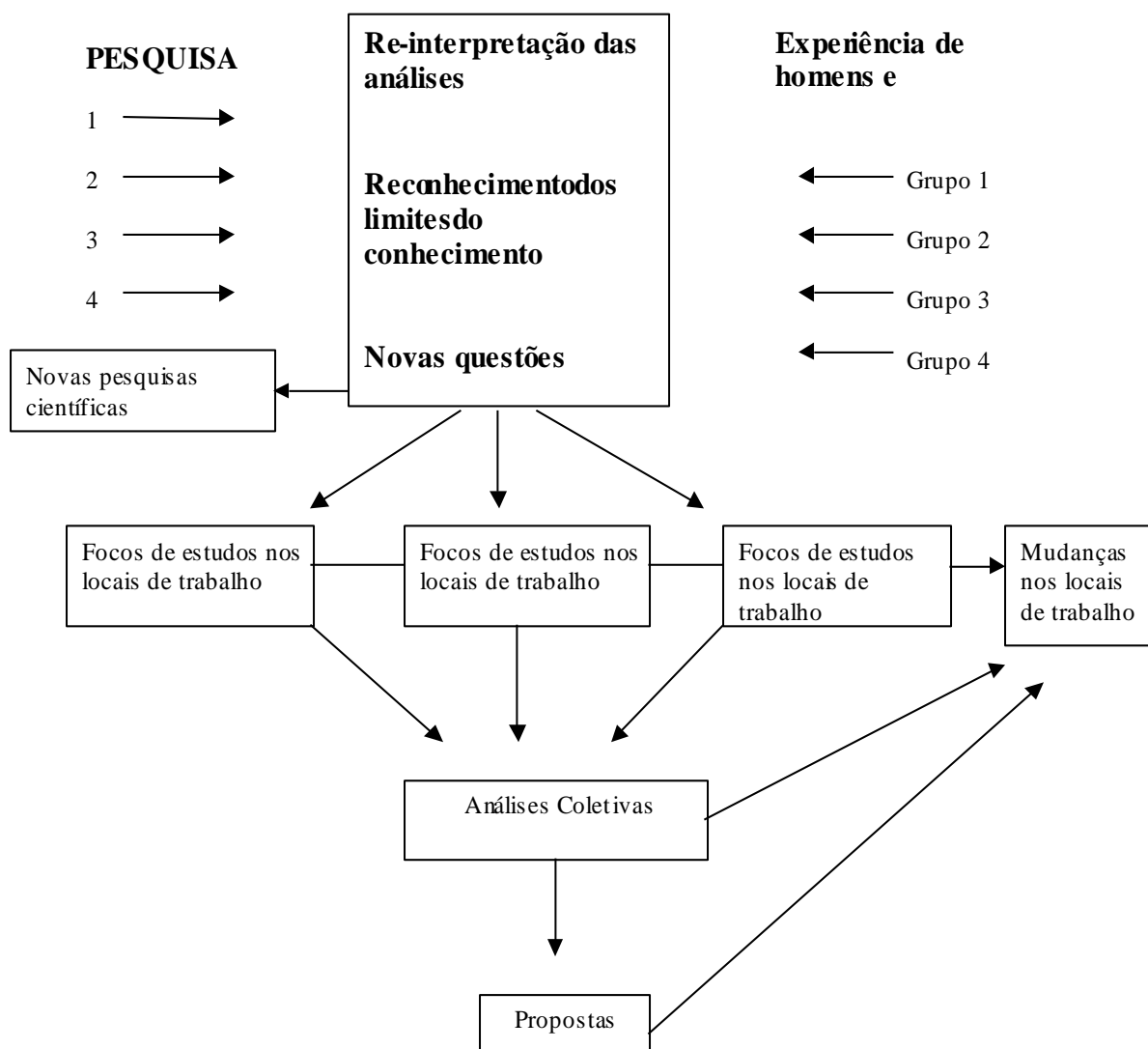


Fig. 7 – Síntese da proposta

Como vimos, os resultados das pesquisas já realizadas estão apresentados nos *Cadernos de Textos* (a serem distribuídos durante o *curso*, em momento adequado), os quais serão lidos pelos(as) trabalhadores(as) em formação. No grupo e subgrupos, os(as) trabalhadores(as) discutirão, confrontarão-se com as informações oriundas do saber científico, daí emergindo informações a partir de suas experiências (também elas em confronto). Deste modo, essas análises prévias serão re-interpretadas, os limites do conhecimento serão reconhecidos e novas pesquisas serão formuladas e desenvolvidas. O grupo definirá os focos de estudos no local de trabalho. Ao mesmo tempo, em paralelo, novas pesquisas científicas poderão ser desenvolvidas.

Nas reuniões da *Comunidade Ampliada de Pesquisa* serão feitas as análises coletivas de todo o material dos estudos. O processo de análise subsidiará os(as) trabalhadores(as) em possíveis mudanças nos seus próprios locais de trabalho. Todo o material gerado nas duas fases do Programa, em seus diversos ciclos, será compilado e seu conteúdo depois de analisado gerará conhecimento sistematizado que poderá transformar-se em propostas de ação, que poderão vir a ser utilizadas como subsídio e orientação segura

para intervir nos locais de trabalho e compor pontos de pauta de negociação.

Enfim, o desenvolvimento desse Programa poderá resultar em novas descobertas sobre as relações entre saúde e trabalho na escola, considerando-se a questão de gênero. Poderá também resultar em ações práticas na direção da promoção da saúde, a partir dos locais de trabalho.

A parceria daqueles(as) que trabalham nas escolas, incorporando a riqueza de sua experiência, representará algo incontornável, neste campo de investigação e intervenção, para o desenvolvimento científico e para a construção de alternativas de atenção à saúde e de mudanças no ambiente de trabalho, partindo-se da singularidade de cada contexto, de cada trabalhador(a) e seu coletivo. Por outro lado, são muitos os materiais gerados com o desenvolvimento das diversas fases do Programa, especialmente registros de debates e relatórios. Todos eles se constituirão fontes para vários estudos e para a formulação de propostas de ação.

## **8. Quais os desdobramentos possíveis deste Programa de Formação?**

Embora este Programa vise à multiplicação da formação, com um método determinado, observamos que outros modos de disseminação de saberes sobre a questão da saúde do trabalhador poderão ser desencadeados durante seu processo. Os(as) participantes poderão criar outros meios para fomentar o debate sobre o tema junto aos(às) colegas, à medida que modificarem seu olhar sobre a escola, o trabalho e a saúde – a vida. Além disso, as descobertas de cada um(a), em dupla ou em grupo, são materiais que poderão vir a alimentar um ***Observatório sobre as relações entre saúde, gênero e trabalho nas escolas***. Os relatórios produzidos poderão ser divulgados para outros(as) trabalhadores(as), fazendo uma rede funcionar. Por fim, as discussões que se processarem durante todo esse processo poderão ser elucidativas e prover os(as) trabalhadores(as) de novos fundamentos para a proposição de políticas públicas.

Esperamos que este Caderno de método e procedimentos possa ser útil em seu esforço de formação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- BARROS, Bete. *A transformação do cotidiano. Vias de formação do educador: a experiência da administração de Vitória*. Vitória: EDUFES, 1997.
- BRANDÃO, Carlos R. (org.). *A questão política da Educação Popular*. São Paulo: Brasiliense, 1980.
- BRITO, Jussara; ATHAYDE, Milton; NEVES, Mary Y. *Saúde e trabalho nas escolas*. Rio de Janeiro: CESTEH/ENSP/FIOCRUZ, 1998.
- BRITO, Jussara; ATHAYDE, Milton; NEVES, Mary Y.; BARROS, Maria Elisabeth B. *Trabalhar na escola? "Só inventando o prazer"*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/UFRJ-CUCA, 2001.
- BRITO, Jussara; ATHAYDE, Milton. Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Trabalho, Educação e Saúde*, 1 (2):239-265, 2003.
- BUSS, Paulo. Promoção da saúde e qualidade de vida. *Ciência e Saúde Coletiva*, 5(1): 163: 177, 2000.
- GRUPO NOVA. *Cadernos de Educação Popular*. Petrópolis: Vozes.
- FREIRE, Paulo. *Educação como prática de liberdade*. 14ª edição. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1983.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1997.
- GUÉRIN, François; LAVILLE, Antoine; DANIELLOU, François; DURAFFOURG, Jacques; KERGUELEN, A. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 2001.
- HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e gênero. In: *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo (Jerusalinsky, A. et al.)*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.
- NEVES, Mary Yale. *Trabalho Docente e Saúde Mental: a dor e a delícia de ser (tornar-se) professora*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Instituto de Psiquiatria, UFRJ, 1999.
- ODDONE, Ivar et al. *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec, 1986.
- PAIVA, Vanilda (org.). *Perspectivas e dilemas da educação popular*. Rio de Janeiro: Graal, 1985.
- SCHWARTZ, Yves. *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès Éditions, 2001.

SILVA, Edil F. *Trabalhadores/as de escola e construção de uma "Comunidade Ampliada de Pesquisa": A busca da promoção da saúde a partir dos locais de trabalho*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 2003.

SOUZA, Kátia Reis. *Saúde do Trabalhador e Práxis Educativa*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: NUTES, UFRJ, 2000.