

Cuidado, interseccionalidade e feminismo

Pascale Molinier

Tradução do francês de Naira Pinheiro dos Santos

Neste artigo tratarei dos efeitos subjetivos do racismo no contexto da pesquisa etnográfica. Para tal, lançarei mão de resultados de um recente trabalho de campo que, conquanto se encontrem presentes no meu livro *Le travail du care* (2013), ali aparecem de modo eufemizado. Ao fazer dessa discussão o interesse central deste artigo, espero criar também a oportunidade para explicar o que poderia significar o cuidado enquanto metodologia científica e o tipo de responsabilidade que isso implica.

O contexto da pesquisa

Esta pesquisa foi realizada dentro de um EHPAD¹ (instituição de longa permanência para pessoas idosas dependentes) da região parisiense, cuja estrutura é de tipo privado associativo². O projeto visava determinar as condições necessárias para o desenvolvimento de uma “cultura do cuidado” no estabelecimento em questão.

A pesquisa foi encomendada por um geriatra, Alain Smagghe, responsável pelo projeto “Agir pour le care” do grupo Humanis, cuja vocação é apoiar, financiar e divulgar pesquisas sobre “cuidado” na França³. Smagghe considerava necessário que se pudesse formalizar – para a direção dos estabelecimentos – as condições que possibilitam o desenvolvimento de uma cultura do cuidado compartilhada em todos os níveis hierárquicos e funcionais. Ele supunha ter

1. Établissement d'Hébergement pour les Personnes Agées Dépendantes (N. T.).

2. Em 2012, o custo líquido médio de um residente num EHPAD (público) foi estabelecido em 2416 euros por mês, ou seja, 79,2 euros por dia. Quanto maior o nível de dependência do residente, mais aumenta o custo líquido médio diário de cuidado do paciente. Os estabelecimentos com capacidade entre setenta e 89 leitos apresentam os custos médios de cuidado mais baixos. O nível médio de dependência dos residentes de um EHPAD é mensurado pela noção de Gir Médio Ponderado (GMP). [O Gir, sigla para *Groupe iso ressources*, é calculado com base em dez variáveis tidas como indicativas do grau de autonomia física e psíquica de pessoas idosas (N.T.).] Quanto mais alto o GMP, mais dependentes são os residentes. No estabelecimento em questão (acima de noventa leitos), 72% dos residentes são considerados afetados pela doença de Alzhei-

mer, índice próximo da média nacional, e o custo médio é de cerca de 3 mil euros/mês. A taxa média de supervisão [número de profissionais de tempo integral por residente (N.T.)] desse estabelecimento é de 0,59. Ver <http://www.kpmg.com/FR/fr/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/Observatoire-des-EPHAD-2012.pdf>.

3. Ver <http://www.agirpourlecare.com/>.

4. Afora a já mencionada taxa de supervisão, é difícil contrá-los com exatidão, pois o efetivo era composto por funcionários fixos e temporários, bem como por uma parcela de auxiliares em formação. Era muito mais fácil para Martine, a única branca da equipe de cuidadores, declarar-se como tal.

5. A fidelização, no caso, é em relação à agência de empregos temporários. Atualmente estas procuram fidelizar seus melhores quadros e, em contrapartida, assegurar certa normalização do percurso do(a) trabalhador(a), o que, no entanto, não elimina o caráter precário do contrato temporário (N.T).

encontrado nesse EHPAD o lugar ideal para refletir concretamente sobre o assunto, graças a uma diretora que, ele imaginava, fosse aberta a esse tipo de abordagem. Falar de cultura é falar de compartilhamento e de cooperação: era isso que, segundo a diretora, não funcionava, mesmo que, em seu conjunto, os residentes estivessem sendo bem tratados e as cuidadoras estivessem atentas às suas necessidades. Não havia, dizia ela, coesão da equipe.

Na época em que a pesquisa foi realizada, a equipe de supervisores do estabelecimento era composta por dez mulheres brancas, enquanto a equipe de cuidadores e de hotelaria era formada por mulheres negras e magrebina⁴. Havia um enfermeiro temporário e duas enfermeiras (uma magrebina, titular, e uma negra, temporária fidelizada⁵, da qual desconheço a origem geográfica). Não tive qualquer tipo de relação com eles. Uma enfermeira magrebina, que havia exercido durante um período a função de supervisora, muito apreciada pela equipe, ocupou em seguida um cargo na área de higiene e segurança, antes de ser demitida, ainda durante a pesquisa, por motivos econômicos; uma auxiliar de enfermagem magrebina foi embora para obter seu diploma e um enfermeiro (médico magrebino exercendo a função de enfermeiro) também foi demitido por faltas graves (deixou de prestar assistência). Uma cuidadora foi demitida por conduta inapropriada (flerte com um residente). Ninguém nunca mencionou a sua origem e o seu nome não era magrebino.

Indiquei no livro a composição ao mesmo tempo generificada e racializada da equipe, destacando desde a introdução que *elas* (na verdade, a diretora) haviam nos recebido dizendo que as negras eram submissas e as árabes indóceis. Uma explicação racializada, quando a análise do trabalho logo mostrou que as cuidadoras originárias do Magrebe estavam no cargo havia cerca de quinze anos, que conheciam tanto a sua profissão quanto os seus direitos, enquanto as caribenhas ou as africanas subsaarianas estavam há menos tempo na França e na instituição. Se todas fossem brancas, quase poderíamos falar em “antigas” e “novas”. *Eles* nos haviam dito também que as cuidadoras eram recrutadas por “clãs”, entre irmãs, tias e primas, e que falavam entre elas o seu próprio idioma, organizando-se por afinidade linguística, de acordo com os andares. Um funcionamento “clânico” do qual nunca mais ouvimos falar depois. Em suma, a dimensão intercultural nos foi apresentada, com insistência e por várias vezes, como um elemento considerado problemático na situação; por conseguinte, fiquei atenta a isso desde o início. Por precaução, a fim de que nossa equipe fosse identificada menos facilmente como “branca”, a psicossocióloga que me acompanhava

no campo era turca e a estudante em estágio de mestrado junto às faxineiras era malgaxe.

Por que falar das suas origens ou cor da pele?

Quando da recepção do livro, fiquei surpresa com o fato de as pessoas me reprovarem por ter explicitado as origens e/ou a cor da pele das cuidadoras. Não me refiro somente à direção e à supervisão do estabelecimento, que, entre outras queixas que relatarei depois, me acusaram de “miserabilismo”⁶. Numa linha afinal bem próxima dessa, uma jovem mulher negra, filósofa, acusou-me, por ocasião de um curso de doutorado, de perpetuar a visão de que as mulheres negras são sujeitadas aos trabalhos sujos do cuidado. Seria sempre essa mesma imagem que veicularíamos delas. Meu realismo sociológico representava para ela um problema moral e político, como se, ao citar o real, eu o reiterasse. Isso posto, o seu questionamento me levou a refletir: por que efetivamente dizer que elas eram negras? Ou magrebina? O que isso mudava do ponto de vista do trabalho do cuidado?

Alguns colegas me fizeram a crítica, quase oposta, de não ter levado em conta as características das culturas magrebina em relação aos idosos, nas quais estes seriam mais acalentados e respeitados do que “entre nós”. Não quis forçar essa linha de interpretação porque queria evitar o risco de “eticizar” o cuidado, de essencializá-lo numa suposta natureza-cultura das mulheres árabes. Porém, tendo em vista a importância que darei àquilo *que dizem* as cuidadoras, é fato que elas falam sobre isso; sempre de uma perspectiva de confronto com o Ocidente. As cuidadoras magrebina que valorizam esse aspecto da sua cultura o fazem em comparação com a cultura francesa: “felizmente vocês, os franceses, vocês têm a nós para nos ocuparmos dos seus velhos!”. “Entre nós as pessoas idosas são respeitadas.” Para mim essas observações são indícios que atestam, antes de tudo, a tensão racializada que reina no estabelecimento, e serei muito reticente em creditá-las à “boa qualidade do cuidado magrebino”. Isso posto, devo reconhecer que fiquei realmente surpresa com a qualidade da atenção prestada aos idosos, tal qual o expressaram as cuidadoras, num contexto em que elas mesmas não eram bem cuidadas. Não se diz geralmente que o modo como as cuidadoras tratam os doentes espelha a forma como elas são tratadas? Essa qualidade da atenção foi confirmada pelas observações da estudante de mestrado. Elementos culturais são importantes para conseguir “dar

6. Em virtude de eu ter retratado uma hoteleira negra, que não somente se ocupa dos residentes no estabelecimento, mas também cuida em casa de um parente idoso. Modifiquei alguns dados para proteger a identidade da pessoa, mas a informação do duplo encargo no trabalho de cuidado é verdadeira.

conta” e fazer um bom trabalho nesse contexto? Não o posso afirmar nem negar, ainda que, como veremos mais adiante, eu tire outras conclusões.

A metodologia

Como se sabe, há sempre uma decalagem entre o trabalho real e o prescrito pela hierarquia (cf. Molinier, 2006). Assim, para que se tenha acesso às dimensões coletivas, sociais, técnicas, éticas, como também defensivas, mobilizadas pelo trabalho é preciso atuar com pequenos grupos homogêneos, no interior dos quais é possível contar e compartilhar o que se vive e se experimenta na realização do trabalho real. Toda palavra sobre o trabalho real é transgressora e não pode exprimir-se livremente a não ser na ausência da hierarquia.

Além da estudante de mestrado, que realizou o trabalho de observação junto às faxineiras, havíamos designado dois grupos de trabalho, um com toda a equipe dirigente, exceto a diretora (pelas razões evocadas anteriormente), outro com as cuidadoras mais ou menos designadas como voluntárias⁷. Não sabíamos muito bem o que fazer com a diretora dentro desse procedimento de pesquisa. Havíamos combinado de realizar uma discussão com ela sobre a evolução do campo no fim de junho, antes das férias, na metade da pesquisa. As coisas se passaram muito mal nesse balanço. Desde dezembro (ou seja, dois meses após o início do nosso trabalho), a diretora havia posto em prática métodos bem clássicos de gestão de pessoas, porém brutais: envio de cartas de advertência em domicílio, sanções imediatas, demissões, ou seja, uma gestão enérgica no plano disciplinar que criava um sentimento de angústia e perseguição, pouco propício à confiança necessária para estabelecer uma “cultura do cuidado”.

Os motivos dessas diferentes sanções nem sempre eram bem compreendidos ou aceitos pelas equipes. Algumas demissões foram até mesmo objeto de debate pelos supervisores, dentre as quais aquela por “flerte”, considerada precipitada. Algumas cuidadoras diziam: “estão fazendo a caça aos árabes!”. Voltarei a isso adiante. Além do mais, o elevador para carrinhos de transporte de refeições, roupas e dejetos estava quebrado havia cinco semanas. Por ocasião do balanço intermediário, destaquei que se inserir na perspectiva do cuidado não consiste *somente em cuidar dos residentes, mas também daqueles e daquelas que se ocupam deles*. Nessa perspectiva, o bem-estar de uns não pode repousar sobre a servidão de outros. Constatou-se que teríamos dificuldade em atingir os objetivos, na medida em que tanto as cartas e as demissões,

7. Verificou-se ser impossível trabalhar em grupo com os enfermeiros e enfermeiras devido à grande precariedade da equipe: havia uma única enfermeira ocupando o posto de trabalho, todas as outras eram temporárias.

cuja pertinência não discutíramos, quanto as condições de realização do trabalho, decorrentes da duração inusitada da pane do elevador, entravam em contradição com a perspectiva ética do cuidado e colocavam em questão o próprio objetivo da pesquisa-ação.

Eu não havia imaginado que a diretora se sentiria tão atacada. Pega desprevenida em flagrante indiferença à sobrecarga de trabalho exigida pela situação, ela se espantava quando lhe falavam disso. Achava que a pane ocorrera havia apenas quinze dias e que exagerávamos o seu impacto sobre a fadiga das cuidadoras. Existia tal distância entre a minha percepção do drama vivido pela falta do elevador e o problema de custo do seguro e o que isso representava para a diretora, que nos indispusemos fortemente e o diálogo de surdos teve sequência em trocas de e-mails, os dela enviados em horários tardios.

Pudemos constatar, desde o início, o baixo nível de adesão da diretora ao nosso projeto. Ela acumulava os projetos sem nenhuma coerência de conjunto; ela nos mantinha por horas em seu escritório sem nos apresentar a ninguém ou nos permitir visitar o estabelecimento; ela esquecera também de convocar o pessoal para a nossa primeira sessão de trabalho. Todos esses indícios de ambivalência deveriam ter nos dissuadido de intervir. Mas foi no momento do balanço intermediário que *realmente* compreendi que não conseguiríamos chegar a um acordo sobre o que significava uma “cultura do cuidado”.

Tratar todos os enunciados como dizeres

Vou me apoiar, a seguir, em recursos conceituais convergentes tomados, de um lado, da filosofia da linguagem e, de outro, do trabalho etnográfico de Jeanne Favret-Saada sobre a feitiçaria no *bocage*⁸, no qual a autora procura compreender um fato social complexo que não se desvela senão no âmbito das relações particulares, com os vizinhos, na continuidade da vida ordinária e somente a partir do momento em que o etnólogo entra “na forma de vida” dos enfeitiçados. Em seu diário de campo, publicado com José Contreras em *Corps pour corps*, ela descreve que particularmente a psicóloga, uma certa senhora Davoine, não parava de repetir que os camponeses são ignorantes, selvagens, mal-educados, que eles não sabem falar (cf. Favret-Saada, 1981, p. 33). Em minha pesquisa encontramos uma posição de superioridade semelhante, expressa na maneira compassiva e condescendente pela qual a equipe dirigente, particularmente a psicóloga, trata as cuidadoras, meninas com grandes problemas que vêm “confidenciar” casos problemáticos ou que são manipuladoras.

8. Trata-se de pequenos bosques ou pradarias arborizadas, presentes principalmente na região oeste da França (N. T.).

Favret-Saada escreve: “vou tratar todos os enunciados sobre a feitiçaria como *dizeres*, recusando-me a relacioná-los com qualquer realidade empírica (a uma prática real, a uma crença realmente assumida), suspendendo todo julgamento da realidade”. Descobri essa citação *a posteriori*, mas foi exatamente esse o método que adotei em relação a duas expressões utilizadas pelas cuidadoras. A primeira é central no livro, trata-se do “amor pelas pessoas idosas” [“l’amour de personnes âgées”], evocada de modo recorrente pelas cuidadoras, tanto aqui como em outros lugares. Já mencionei a segunda, que é local: “a caça aos árabes” [“la chasse aux arabes”].

“O amor pelas pessoas idosas”

Não afirmo que as cuidadoras amam os doentes, nem que seja preciso “amar os doentes” para realizar “um bom trabalho de cuidado”. Frequentemente insisti em dizer que o cuidado é, em primeiro lugar, um trabalho, que depois gera afetos bastante ambíguos ou ambivalentes (cf. Molinier, 2010, pp. 105-120). Não sou eu que digo “o que conta é o amor pelas pessoas idosas”, mas afirmo que elas o dizem. Não presumo afetos que estão contidos na experiência real das cuidadoras: contento-me em afirmar que elas dizem “amar seus doentes”. O que isso significa para elas? “Os humanos ‘se colocam em acordo na linguagem que eles utilizam. Não é uma concordância nas opiniões, mas na forma de viver” (Laugier, 2008).

Se levarmos essa citação a sério, então poderemos aceder à “forma de viver” das cuidadoras, uma experiência confusa, contraditória, instável, ambivalente, mas na qual “o amor” é um “desenho no tapete”, para retomar a imagem que dá título ao romance de Henry James (*O desenho no tapete*). O “amor” volta regularmente e se destaca sobre um pano de fundo mais indefinido. Mas, para entrar no mundo das cuidadoras, é preciso renunciar ao que seria um sentido literal da palavra “amor” e se ater à compreensão daquilo que ela quer dizer *nesse* contexto. Proceder em relação a essa palavra quase como se fosse de uma língua estrangeira. Essa abordagem radicalmente contextualista fornece a chave de uma ética científica: o que conta é o que elas dizem.

“A caça aos árabes”

Quem diz, em quais circunstâncias, com quais finalidades? No meu livro, não retomei a frase “estão caçando os árabes!” para não prejudicar as

interessadas, que teriam sido reconhecidas muito facilmente, mas ela é uma das razões pelas quais eu não podia *não* falar das suas origens.

“A caça aos árabes” não é uma crença ou uma ideia que poderíamos qualificar de “verdadeira” ou “falsa”; mas é o que elas dizem. E “não se diz nunca mais ou menos, *mas exatamente o que se diz*” (Benoist, 2007). “A caça aos árabes” é *exatamente o que elas dizem*.

É preciso lembrar as observações decisivas de Austin sobre a verdade:

Muitos outros adjetivos pertencem à mesma classe de “verdadeiro” ou “falso”, isto é, eles se reportam às relações entre as palavras (enunciadas em referência a uma situação histórica) e o mundo e, no entanto, ninguém as descartaria como logicamente supérfluas. Nós dizemos, por exemplo, que uma afirmação é exagerada, vaga ou sucinta, uma descrição um tanto imprecisa, enganosa ou não muito boa, ou ainda um relatório muito geral ou muito conciso. Em tais casos é inútil querer absolutamente determinar, em termos simples, se uma afirmação é verdadeira ou falsa (Austin, [1950]* 1994, p. 575)

No caso, as cuidadoras dizem muitas outras coisas, mas se retenho como *mais* pertinente essa metáfora, se lhe atribuo mais sentido, é porque elas mesmas conferem a esse dizer um acréscimo expressivo, certo valor afetivo que, embora não seja obviamente tangível, permite compreender que esse *dizer* tem importância para elas. Que elas querem *me* dizer algo importante. Isso me leva a precisar o que retenho como pertinente numa pesquisa. Trata-se dos momentos em que ocorre *quer uma ruptura* (a pane do elevador), *quer um acordo* na linguagem. No caso, “a caça aos árabes” faz parte desses momentos de concordância *em que as pessoas se compreendem*, sem que esteja sempre claro no que se compreendem, sobre qual evidência compartilhada se construiu o acordo ou o encontro. No momento em que elas o disseram, “a caça aos árabes” pareceu-me uma *evidência* que não demandava precisão. Simplesmente porque soava *justa* ao meu ouvido.

Jogando com os sentidos da palavra “caça” (caçam-se animais, o homem caçado é tratado sem piedade), as cuidadoras demonstram que não querem ser ingênuas quanto ao mundo racista em que vivem. E me levam a fazer o mesmo. A tonalidade da voz diz com bom humor e energia algo como: “bom, vamos deixar de rodeios, hein”. A convicção que elas me levam a compartilhar – e que tem valor de conhecimento – não é a da “verdade” das demissões; nós jamais saberemos com certeza se elas estão relacionadas ou não com “a caça aos árabes”, e isso não é o mais importante. Com essa metáfora elas tornam o racismo

*A data entre colchetes refere-se à edição original da obra. Ela é indicada na primeira vez que a obra é citada. Nas demais, indica-se somente a edição utilizada pelo autor (N.E.).

presente para mim. É um conhecimento que tem valor de (re)conhecimento mútuo, nós nos entendemos, fazemos parte do mesmo mundo. Para mim foi um alívio que um jogo de linguagem viesse a dar consistência aos efeitos da prosódia racista e classista da chefia sobre a minha própria subjetividade. Eu não era, portanto, a única a *senti-lo*.

Diferentemente da chefia, *as cuidadoras vivem em um mundo onde o racismo se diz*. Um mundo onde ele é percebido como uma realidade ou como uma interpretação plausível das condutas ou das intenções de outrem. Essa plausibilidade – o racismo como hipótese realista – não é aceitável no mundo dos supervisores. Nesse mundo não se pode questionar os efeitos de um racismo latente que coloriria nossas práticas de dominantes; esse questionamento é percebido, recebido e devolvido como um insulto. O racismo comum, tal qual a homofobia ou o sexismo, na maior parte das vezes não pode ser provado ou se aloja em conotações pouco prováveis: “não foi isso que eu quis dizer!”. O racismo é menos um discurso do que uma *prosódia*, insidiosamente entrelaçado na entonação, na forma de soletrar, expresso numa pausa ou numa tonalidade dentro da frase, um subentendido que dá um tom de prazer a uma frase que diz sem dizê-lo: “também, esse tipo de gente...”.

As cuidadoras não sabiam que eu era “Pascale Molinier, a especialista em cuidado”, a equipe de supervisão e a direção, sim. Isso não os impediu de modo algum de emitir afirmações racistas ou condescendentes, pois eles não as entendiam como tal. O racismo ou o classismo não são necessariamente estratégias conscientes, o seu conteúdo com frequência apresenta-se como clichês ou como estereótipos integrantes de um imaginário social, o qual se impõe ao pensamento. Ou então, o racismo se exprime *pela negativa*, naquilo em que se age sem que se diga ou mesmo se pense, aquilo que é o próprio sentido da “indiferença dos privilegiados” em Joan Tronto ([1993] 2009). O que é uma metodologia que leva em conta a negatividade do racismo? É uma suspeita que pode ser formulada como uma questão. Essa suspeita só pode vir à mente de pessoas que pensam que o racismo existe e que é comum.

Por exemplo, eis uma suspeita que formulei em *Le travail du care* acerca da pane do elevador: o fato de as cuidadoras e o pessoal de hotelaria do estabelecimento serem frequentemente negros não teria contribuído para que a equipe dirigente minimizasse, na sua percepção, a *sobrecarga* de trabalho ocasionada pela pane? As negras não são mulheres vigorosas e fortes? Para não dizer animais de carga? Ninguém o diz, mas... as cuidadoras afirmam que “nós não somos escravas”, comentando a sua fadiga ou certos aspectos

repulsivos das tarefas a cumprir. Ao fazê-lo, elas obrigam que se pense no que não é pensado, ou seja, naquilo diante do que os privilegiados permanecem “indiferentes”: que elas não são escravas.

As árabes, por outro lado, eram consideradas explicitamente eternas ranzinzas e perfeitas manipuladoras, de acordo com a imagem colonial, aqui feminizada, da árabe rebelde e astuciosa. Nada decididas a se deixar manipular, elas falam do poder das “brancas” nos seguintes termos: “isso lhes subiu à cabeça!”, o que, nesse momento, *nos* faz rir. Essa frase assinala outro momento de concordância entre mim e elas. Um entendimento decisivo para a sequência da pesquisa-ação.

Ao publicar prematuramente o livro, logo após o término da pesquisa, rompi o acordo com a direção e saí prejudicada. As supervisoras acusam-me com virulência de tê-las considerado “racistas”. Eu apenas formulei suspeitas questionando o racismo latente, inclusive nos aspectos estruturais, que fazem com que as mulheres brancas governem as que não o são. Além disso, não mencionei “a caça aos árabes” nem as proposições racistas explícitas de certas supervisoras, até mesmo as esqueci. Contentei-me em evocar os clichês introdutórios sobre negras submissas e árabes indóceis emitidos pela diretora, sem a nomear.

Tomei cuidado, portanto, até certo ponto, com aquilo que eu dizia. Essas precauções mostram que é difícil falar de racismo na França. Se consideramos esses dois “desenhos no tapete”, “o amor pelos doentes” e “a caça aos árabes”, vemos também que é difícil se ater ao que é dito pelos atores e atrizes do nosso campo. Sobretudo quando se trata, como é o caso aqui, de uma palavra não autorizada, por ser classista ou racializada. Levá-la em conta é desembainhar a espada, insultar o quadro dirigente. Na mesma direção das palavras da doutoranda negra, se isso não possibilita avançar muito, então para que serve?

Sentimento de injustiça ou regressão paranoide?

Até a publicação do livro, a questão das origens ou da cor de pele não estava no programa de discussão com a supervisão e com a diretora. Um dos desacordos entre nós repousava sobre a interpretação das reações das cuidadoras ao envio das cartas, às advertências por motivos disciplinares mais ou menos claros, às seguidas demissões. A questão era saber se tudo isso criava *objetivamente* um clima de perseguição. Em outras palavras, as cuidadoras tinham boas razões para temer que isso acontecesse? Além da

pane do elevador, elas tiveram que se sujeitar, no mês precedente, a mudanças bastante complicadas de horários, redundando em esforços suplementares e em ajustes na sua vida pessoal. Seria legítimo que elas sentissem como injustas as imposições disciplinares da diretora? Que considerassem esse fato uma recusa ao reconhecimento do seu trabalho? Ou, como insinuava a psicóloga, a “vivência de perseguição” fazia parte das reações normais do pessoal diante da chefia, não importava o que acontecesse ou o que a direção fizesse?

Havíamos mencionado no relatório uma expressão usada pelas cuidadoras em relação ao gato da diretora, que um dia circulava em nossa sala de reuniões. Uma cuidadora o chamou, com bom humor, de “gato microfone”. Havíamos resgatado essa expressão porque era significativa de uma perda de confiança. Em uma reunião que se seguiu à devolução do relatório, a psicóloga mostrou-se furiosa. “Enfim, senhora Molinier, você sabe muito bem...”. Ela queria dizer que a perseguição ao pessoal era uma criação fantasiosa corriqueira nas instituições, e ironizava dizendo “eu não vou, de modo algum, *acreditar* nisso”.

Pelas insinuações típicas dessa psicóloga clínica, opus-me à dimensão interpretativa da minha área de conhecimento e à maneira como ela pode ser usada para desqualificar a palavra do outro⁹. Mais ainda, definitivamente tomei aversão à busca de um “sentido oculto” (aqui a regressão paranoide). Isso me ajudou a perceber ainda melhor a radicalidade das proposições teóricas de Gilligan sobre a “voz diferente”:

Abordei o estudo da moralidade enquanto naturalista. Eu havia recebido uma formação em literatura e em música e tinha disposição para escutar. Como estudante licenciada em psicologia, *ouvia como as psicólogas falavam das pessoas e de suas vidas*. Quando comeci minha própria pesquisa, ouvi como as pessoas falavam delas mesmas e dos outros, as histórias que contavam sobre as suas próprias vidas. *Fiquei chocada com a disparidade entre a voz da teoria e as vozes ouvidas no campo*. A palavra “voz” foi uma escolha óbvia para poder restituir aquilo que eu ouvia. Ela evocava as seguintes questões: Quem fala e a quem? Em qual corpo? Contando quais histórias a respeito das relações? Em quais contextos sociais e culturais? (Gilligan, 2013, p. 36; grifos meus).

Uma metodologia do *caring*

Considerarei que seria pertinente falar das origens ou da cor da pele, não devido à *verdade* do racismo nesse estabelecimento, mas em razão da

9. Sua interpretação, que privilegia a causalidade interna sobre o contexto externo, evoca o “erro fundamental de atribuição”, bem estudado em psicologia social. Os indivíduos tendem a atribuir a causas *internas* os comportamentos *positivos* e a causas *externas* os comportamentos *negativos* dos membros do *endogrupo*. Em compensação, quando se trata de indivíduos do *exogrupo*, a lógica atributiva se inverte, seus comportamentos positivos são associados a causas externas e seus comportamentos *negativos* a causas *internas*.

“disparidade entre a voz da teoria e a daquelas pessoas”. Essa disparidade me soou particularmente desagradável na voz da psicóloga, devido à nossa proximidade disciplinar, e fica clara quando levamos a sério uma frase como aquela da “caça aos árabes”. Reconhecê-lo e fazer algo se impõe como uma responsabilidade. Do mesmo modo, assumi a responsabilidade pela constatação do uso repetido da expressão “nós não somos escravas” pelas haitianas ou pelas pessoas oriundas de antigas colônias francesas na África, e portanto descendentes de escravos.

A direção, é claro, rebate a ideia de ser racista: dizem que estou enganada e “devo ter ficado louca” (*dixit*)¹⁰. As cuidadoras também estão enganadas, mas não é culpa delas, de que são “perseguidas”. A desqualificação de suas palavras através de um “sentido oculto”, se elas viessem a sabê-lo, apenas confirmaria o seu sentimento de serem tratadas como árabes, ou seja, como não dignas de confiança. E se estivéssemos todos enganados e as intenções da diretora não fossem *realmente* racistas? Isso não teria importância. Entender que as cuidadoras vivem dentro de um mundo racista, e não as suas chefes, que são “brancas”, é por si só um dado. Não se pode constituir esse dizer – a caça aos árabes – como dado, senão sob a condição de renunciar a querer que ele diga uma coisa diferente do que diz.

Parece-me que este poderia ser o significado do “cuidado como método científico”: *prestar a maior atenção aos dizeres*, à ideia de que não se diz “jamais mais ou menos, *mas exatamente aquilo que se diz*”. Isso não significa “acreditar” naquilo que as pessoas dizem, mas também não “desautorizar” a sua palavra e reconhecer-lhe a precisão. O que seria o *des-cuidado* (*uncaring*): rejeitar os dizeres como inadequados, inapropriados ao seu contexto, considerar que as pessoas falam mal (ou seja, são “ignorantes”), que se enganam no seu uso comum das palavras, não buscar o acordo, não ser sensível à exatidão da sua expressão. Nesse sentido, *des-cuidado* (*uncaring*) significa não querer perder seus privilégios discursivos.

O que significa apegar-se a seus privilégios discursivos? Quando falei do “amor pelas pessoas idosas” numa jornada de formação, organizada por Saul Kartz, um experiente psicólogo com ótima reputação entre os trabalhadores sociais, ele me recolocou no meu lugar (de imbecil), deixando-me surpresa: “sim, é o discurso do povo, mas o povo não tem sempre razão”. “O amor é perigoso”, acrescentou um executivo da área de educação que participava da discussão. Ele queria dizer que o amor prepara a cama para o ódio, que ele se altera facilmente, que não é passível de “gestão”. Um auxiliar de enfermagem (um homem branco) procurou-me no fim do debate para

10. Palavra latina oriunda da expressão *magister dixit* (o mestre o disse), usada para indicar que quem o disse foi alguém com autoridade, com legitimidade, “mestre no assunto” (N. T.).

dizer que estava chocado com a maneira como o discurso do amor havia sido denegrado. “Onde se encontraria a energia para ocupar-se das pessoas se não houvesse esse amor?”, disse-me. Permanece o fato de que ele não se colocou publicamente.

O significado da palavra amor não é o mesmo para as cuidadoras e para o quadro dirigente. Para elas essa palavra designa aquilo que viabiliza o trabalho, que o torna possível. Quando lhes perguntei o que significa “trabalhar bem”, as cuidadoras me responderam: “é trabalhar com o seu coração”. Elas concordam quanto a fazer do “amor” ou do “coração” aquilo que conta. Tomar o partido do cuidado, fazer com que a “voz diferente” seja ouvida, significa, antes de tudo, não desqualificar ou descartar a palavra sobre “o amor”, mas também não dar como certo que as cuidadoras sabem exatamente o que querem dizer. Podemos afirmar, com Sandra Laugier (2008), que “não é fácil saber ‘aquilo que queremos dizer’, nem ‘querer dizer’ aquilo que dizemos” (“mean what we say”), e isso é um elemento essencial do pensamento da linguagem comum. Uma metodologia de *caring* poderia ser definida como aquela que leva a palavra a sério: será que compreendi aquilo que vocês querem dizer, será que vocês o disseram a mim de maneira que eu compreenda? Isso pressuporia contentar-se em *estar atento ao que as pessoas querem dizer*.

A regra do profissionalismo: uma impossibilidade

O que os dirigentes dizem sobre o amor? Por que o consideram perigoso? “O amor não é *professional*.” “Os cuidadores não deveriam apegar-se”, o que seria “falta de *professionalismo*”. Anne Witz (*apud* Boni, 2013) mostrou que a noção de *profissão* designava inicialmente negócios bem-sucedidos, realizados por atores masculinos de origem social elevada, e que tomava arbitrariamente como “casos paradigmáticos” alguns grupos (em detrimento de outros), sem situá-los histórica e socialmente (em relação a outros) no quadro da divisão do trabalho. Acredito poder afirmar que o paradigma da profissão não é o melhor para atingir o respeito ao trabalho do cuidado, nem para compreender seu *ethos*.

No mundo das cuidadoras, é comum “não amar” esta ou aquela pessoa, as relações humanas são governadas por afinidades, os indivíduos não são intercambiáveis. Ser “profissional” significaria ocupar-se de todo mundo da mesma maneira, com empatia e distância, o que estipula uma regra impossível de ser cumprida. Não se pode simplesmente agir dessa forma,

é absurdo diante daquilo que cada um sabe sobre relações. Também as cuidadoras vão ao encontro da regra “ser profissional”. Reformulada nos seus termos, a questão é mais a de saber como se ocupar de todo mundo quando é impossível amar a todos da mesma maneira. Isso implica deixar um lugar para as relações particularizadas, admitir a variedade de gostos e de afinidades, utilizar-se dela, eventualmente preocupar-se quando uma pessoa é negligenciada. Isso possibilita a abertura à cooperação. De onde transparece também que a regra “ser profissional” foi pensada como aplicável a um trabalhador isolado, negando-se a sua pertença a uma equipe que possui ligações e que detém competência relacional (essa competência não é individual).

Uma hipótese surgida ao final da pesquisa era de que a inflamabilidade das relações entre supervisores, isto é, sua grande agressividade expressa *sem reservas*, provinha em parte dessa “dificuldade na linguagem”, que “o amor” resolve para alguns, permitindo-lhes chegar a um acordo sobre a vivência no trabalho, mas não para outros, que julgam o afeto inapropriado ou deslocado, e não encontram meio de estar nesse lugar. A palavra a não se pronunciar. Tomar partido do cuidado então é levar a sério, do ponto de vista da moral, a ideia de uma “voz diferente”. A “voz diferente” é uma voz que é *sufocada*. Eis aí um dos pontos fortes da teoria de Gilligan. Essa voz é sufocada porque ela não diz o que se deve dizer do ponto de vista privilegiado. No caso, a voz das cuidadoras é considerada “não profissional”. Eu acrescentaria que se trata de uma voz que, quando tenta se fazer ouvir, se torna estridente, no sentido de que ela não encontra acordo, e por isso não encontra também o tom exato. A precisão lhe falta em virtude de sua não receptividade, porque essa voz não é levada a sério, é depreciada e não ouvida pelas pessoas que, do alto dos seus privilégios discursivos, estão persuadidas de possuir o saber esclarecido, raciocinam em termos de verdade, pensam que “o povo nem sempre tem razão” e ironizam dizendo que, de todo modo, não vamos acreditar em tudo o que o povo diz.

Gilligan (2013) distingue *a ética da justiça*, baseada em princípios abstratos, sobretudo masculina, da ética do cuidado, fundada nas inter-relações e na atenção ao particular, sobretudo feminina. No mundo do cuidado encontramos, do lado da chefia, integrada majoritariamente por mulheres, uma visão baseada em princípios éticos racionais (respeito pelas pessoas, pelo consentimento) e numa desconfiança em relação ao campo dos afetos. Estes são proibidos porque são considerados “não profissionais”, em detrimento da “boa distância terapêutica” ou das “boas práticas”. Aqueles não são outra coisa senão declinações no campo do cuidado das tecnologias

da engenharia, que rejeitam os afetos em nome do primado conferido a uma razão abstrata. Tudo o que se experimenta como afeto é, assim, alvo de uma proibição do dizer. As cuidadoras sempre desobedecem essa regra, independentemente do que seja dito a elas, e quando não se sentem bem, não é por terem perdido o acesso ao real, mas porque lhes é negada, com a mesma perseverança, a sua “forma de vida”.

Para a chefia, a linguagem dos afetos é proibida *tanto para os outros como para elas mesmas*, ao mesmo tempo que a experiência do cuidado não cessa de lhes solicitar que nomeiem os estados físicos e mentais tanto das supervisoras e das cuidadoras, quanto dos pacientes. Como falar do trabalho sem “explodir” se as palavras para dizê-lo são proibidas? Se o *real*, para retomar a expressão de Lacan, é aquilo contra o que nos chocamos, então basta estar em relação, mesmo que fugaz, com um demente para nos chocarmos. É difícil, mesmo buscando evitá-la ao máximo, não passar pela experiência da preocupação, do medo ou da compaixão quando se trabalha numa casa de repouso. As supervisoras também não estão fora do real, mas lhes faltam as palavras para dizê-lo; foi isso que chamei de “uma dificuldade na linguagem”. É por essa razão que a sua posição subjetiva é menos ancorada no real do que a das cuidadoras, e não é de forma alguma igualmente comparável àquela de um tecnocrata. Se elas são “estridentes”, de acordo com a expressão de Eleni Varikas¹¹, “explosivas”, segundo seus próprios termos, “histéricas”, na *vulgata* do senso comum, pode-se supor que é, em grande parte, devido a essa dificuldade específica das mulheres educadas. Por “educadas” quero dizer acostumadas a pensar segundo o modelo androcêntrico do engenheiro que fixa o sujeito da “profissão”, totalmente inadequado aqui. Esse modelo não deixa lugar à atenção particularizada, à experiência afetiva do cuidado, ou seja, a modos de sentir ou de pensar arbitrariamente ditos “femininos”, mas que correspondem, na realidade, aos modos de pensar requeridos pela experiência do cuidado. É por isso que o auxiliar de enfermagem que se dirigiu a mim em particular não “ama” menos “os doentes” do que as cuidadoras da pesquisa. Eis aí o que modera um pouco as explicações culturalistas (sem falar das explicações em termos de gênero) e favorece a centralidade do trabalho na construção de um *ethos* do cuidado. As supervisoras não são completamente desengajadas dessa experiência. Por exemplo, uma delas, quando lhe fiz a restituição da ocasião em que ela repreendeu uma cuidadora por haver dito “minha querida” a uma pessoa idosa, exclamou: “sim, e ao mesmo tempo eu a tomo em meus braços toda hora!”. Como bem mostrou esta pesquisa, o que torna suportável o trabalho com pessoas idosas dependentes é o fato

11. “A inadequação entre minhas percepções subjetivas e os instrumentos de que disponho para comunicá-las faz de uma parte significativa da minha experiência do mundo uma experiência indizível, portanto clandestina, que molda subterraneamente a minha relação com os outros, sem que se possa medir nessa relação subjetiva especificamente humana quem pode lhe atribuir uma perspectiva universal. Essa clandestinidade interior instala uma dúvida radical sobre a boa fundamentação das minhas percepções, uma dúvida que introduz nos gestos cotidianos uma tonalidade estridente ou percebida com tal” (Varikas, 2006, p. 5).

de inscrevê-lo num contexto de compartilhamento de proximidade, de intimidade e, diríamos, de calor humano.

O que é consensual no grupo das cuidadoras (o amor pelas pessoas idosas, trabalhar com o coração) não é autorizado pelas supervisoras. Mas podemos igualmente afirmar que elas não atribuem o mesmo nível de confiança à linguagem das “boas práticas” que um especialista em ética mais distante do campo ou do que um tecnocrata. É essa perda de confiança na linguagem autorizada, perda esporádica – sob o impulso da experiência do cuidado –, que introduz a estridência. Todavia, esta é a um só tempo recoberta e amplificada pelo prazer do exercício do poder. Como disse uma das cuidadoras: “isso lhes subiu à cabeça”.

Interseccionismo, cuidado e feminismo

Tenho consciência de que a minha proposição é pouco generosa em relação à equipe dirigente. O cuidado, visto sob a vertente do trabalho, tem por característica central revelar as relações de classe e de raça entre mulheres, e de modo mais amplo os conflitos entre visões morais e políticas diferentes entre elas, o que aniquila a ideia de qualquer solidariedade ou mesmo convivência no feminino. Essa explicitação da divisão entre as mulheres vai de encontro àquilo que parece ser o feminismo. A análise do trabalho de cuidado põe o feminismo em crise, o que é angustiante. Algo que estremece um fantasma sem dúvida fundador do feminismo, e talvez de certo modo indispensável a ele, a sororidade. Eu me pergunto se o fantasma da sororidade, mesmo que não seja mencionado ou não seja completamente consciente, não se reproduz em cada aventura feminista e se não é permanentemente contrariado pela realidade. Isso poderia levar a uma saída do feminismo ou a uma permanência nele sob uma forma mutilada, agastada ou simplesmente cética: o que quero dizer com “feminista”?

No que me diz respeito, quero assumir a responsabilidade de ter me posto em concordância com a voz diferente. Ou, talvez, não ter esmagado com o meu poder discursivo as mulheres subalternas, prontas a contrariar aquelas que as dominam, não apenas as supervisoras, irremediavelmente encolerizadas, mas também certas feministas que não querem renunciar ao modelo de promoção e de valor social propagado pela engenharia.

Muitas mulheres e/ou feministas criticam na perspectiva do cuidado o fato de dar valor àquilo que as mulheres emancipadas não querem mais e, principalmente, ao trabalho sujo. Não deixam de ironizar sobre isso, sobretudo-

do os economistas: “ah, mas como fazer para valorizar o trabalho sujo?” Ou como atribuir valor economicamente a um trabalho que não se vê (o *savoir faire* discreto)? Intimam-nos, “os especialistas do cuidado”, a fazer o esforço de encontrar os meios de “objetivá-lo”. Não é uma questão de objetivá-lo ou de valorizá-lo, mas de compartilhar de outro modo e de des-hierarquizá-lo.

Retomo, para concluir, a questão do significado de “nós não somos escravas”, uma frase pronunciada principalmente pelas faxineiras, “desgostosas” de ter que limpar os banheiros sujos não pelos doentes, “os pobres”, como elas dizem, mas pelos seus colegas. Falei da cor da pele ou de suas origens porque “o amor pelas pessoas idosas” e a “caça aos árabes” constituem desenhos de um só e mesmo tapete. O trabalho de cuidado apenas pode ser abordado como experiência real – e não como tipo ideal – a partir da escuta da “voz diferente”.

Gilligan distingue uma ética *feminina* do cuidado de uma ética *feminista* do cuidado. Se eu pensar nessa distinção à luz da minha pesquisa, uma ética feminina visaria satisfazer todo mundo e, principalmente, não atacar ninguém, acreditaria na possibilidade de aproximar a diretora e as cuidadoras e estaria pronta a empreender longos esforços para isso. Uma ética feminista, em compensação, tem consciência das rupturas e dos acordos. Ela não propõe uma conciliação, mas uma alternativa na qual não ganham todos. Ser feminista, nesse sentido, é não ceder. Nem quanto à linguagem e à ética das cuidadoras, nem quanto à injustiça das relações de exploração, que frequentemente as sufocam e as dissuadem, nem quanto à necessidade de reformular nossos esquemas de pensamento e de ação. A perspectiva do cuidado é indissociável de uma utopia política que coloca a divisão do trabalho no centro. Alguns e algumas devem aceitar o risco de perder privilégios.

Referências Bibliográficas

- AUSTIN, John Langshaw. (1994), “La vérité”. In: *Ecrits philosophiques*. 1ª edição 1950. Trad. fr. Lou Aubert e Anne- Lise Hacker. Paris, Seuil.
- BENOIST, Jocelyn.(2007), “Les métaphores sont des expressions comme les autres”. *Archives de Philosophie*, 4 (70): 559-578.
- BONI, I. (2013), *Le sexe de l'expert: régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*. Tese de doutorado em sociologia. Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociale (EHESS).
- FAVRET-SAADA, Jeanne & CONTRERAS, Josée. (1981), *Corps pour corps: enquête sur la sorcellerie dans le Bocage*. Paris, Témoins Gallimard.

- GILLIGAN, Carol. (2013), “Résister à l’injustice: une éthique féministe du care”. In: PAPERMAN, Patricia & MOLINIER, Pascale (orgs.). *Contre l’indifférence des privilégiés. À quoi sert le care?* Paris, Payot.
- LAUGIER, Sandra. (2008), “Règles, formes de vie et relativisme chez Wittgenstein”. *Noesis*, 14: 41-80. Disponível em <http://noesis.revues.org/1652>.
- MOLINIER, Pascale. (2006), *Les enjeux psychiques du travail: introduction à la psychodynamique du travail*. Paris, Petite Bibliothèque Payot. [Trad. bras.: *O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília, Paralelo 15, 2013.]
- . (2010), “Désirs singuliers et concernement collectif: le care au travail”. In: NUROCK, V. (org.). *Carol Gilligan et l’éthique du care*. Paris, PUF, pp. 105-120.
- . (2013), *Le travail du care*. Paris, La Dispute.
- TRONTO, Joan. (2009), *Un monde vulnérable: pour une politique du care*. 1^a edição 1993. Paris, La Découverte.
- VARIKAS, Eleni. (2006), *Penser le sexe et le genre*. Paris, PUF.
- WITZ, Anne. (1992), *Professions and patriarchy*. Nova York, Routledge.

Resumo

Cuidado, interseccionalidade e feminismo

Este artigo propõe uma análise retrospectiva de uma pesquisa etnográfica realizada num estabelecimento medicalizado para pessoas idosas. Trata-se de compreender quais as condições sociais e organizacionais favoráveis a uma cultura do cuidado. A pesquisa não permitiu a superação dos antagonismos em termos de raça entre a equipe de direção e de supervisão e a equipe das cuidadoras. Mas formalizou a oposição entre o “profissionalismo” concebido pela supervisão como sendo a “boa distância” e a ética do cuidado das auxiliares de enfermagem e cuidadoras expressa em termos de amor.

Palavras-chave: Trabalho do cuidado; Geriatria; Interseccionalidade; Racismo; Profissionalismo.

Abstract

Care, intersectionality and feminism

This article proposes a retrospective analysis of an ethnographic study conducted in a medical establishment for the elderly. Its aim is to understand which social and organizational conditions favour a culture of care. The research was unable to overcome the racial antagonisms between the management and supervision team and the team of carers. However it did formalize the opposition between the ‘professionalism’ conceived by the supervisors as maintaining a ‘good distance’ and the ethics of care of the nursing auxiliaries and carers expressed in terms of love.

Keywords: Work of care; Geriatrics; Intersectionality; Racism; Professionalism.

Texto recebido em 21/8/2013 e aprovado em 27/2/2014.

Pascale Molinier é professora de Psicologia Social na Universidade de Paris 13, Sorbonne, Paris Cité, diretora da equipe Unité Transversale de Recherche Psychogénèse et Psychopathologie. Cliniques, psychopathologie et psychanalyse (UTRPP). E-mail: pascalemolinier@gmail.com.