



Revista
de Psicologia

ISSN 2179-1740

A CORAGEM DE SER MÚSICO: PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO EM ORQUESTRAS SINFÔNICAS

*THE COURAGE TO BE A MUSICIAN: PLEASURE AND SUFFERING AT WORK IN
SYMPHONY ORCHESTRAS*

Eric Campos Alvarenga¹

Paulo de Tarso Ribeiro De Oliveira²

Maria Lúcia Chaves Lima³

Resumo

Este artigo analisa o que músicos de uma orquestra da região norte do Brasil dizem em relação ao seu trabalho, verificando possíveis aspectos produtores de prazer e sofrimento psíquico. Foram feitas entrevistas individuais e coletivas com nove músicos. Utilizou-se uma análise qualitativa com a técnica específica de pesquisa e intervenção da Psicodinâmica do Trabalho. Como resultado, percebeu-se que a atividade do músico tem grande impacto em seu corpo, fazendo de doenças como a tendinite, uma "parceira" de trabalho. A organização do trabalho pode ser percebida pela disposição dos músicos no palco. Quanto mais próximo o instrumentista está do maestro, maior seu poder de decisão sobre o trabalho. A estratégia mais utilizada para suportar o sofrimento é buscar entre si maneiras para diminuir os erros durante a performance. O trabalho destes músicos produz prazer por meio de seu grande poder de sublimação, no entanto, é fonte de sofrimento na medida em que possui uma organização rígida e precárias condições de trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental; trabalho; orquestra sinfônica; sofrimento psíquico; prazer.

Abstract

This paper analyzes what the musicians of an orchestra from north of Brazil say about their work, checking possible aspects that are producing pleasure and mental suffering. Nine musicians took part in this study. Here we use a qualitative methodological approach, using individual and group interviews as a method of access to the subjectivity of workers. It was noticed that the activity of the musician has a great impact on your body, causing diseases such as tendinitis. The organization of work can be perceived by the disposition of the musicians on stage. The closer the player is from the maestro, the greater is your power of decision on the job. The most widely used strategy to support suffering is to create ways to decrease the failures during the performances. The work of these musicians produces pleasure through your power of sublimation, however, is a source of suffering because it has a rigid organization and precarious conditions of work.

Keywords: Mental Health; Work; Symphony Orchestra; Psychic Suffering; Pleasure.

¹ Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará. Coordenador acadêmico do Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade (PMAQ) no Pará e coordenador do grupo Saúde na Amazônia. E-mail: ericsemk@gmail.com

² Mestrado e Doutorado em Saúde Pública pela Ensp). Professor Associado I da Universidade Federal do Pará. Membro da Abrasco-Associação Brasileira de Saúde Coletiva e Diretor da Rede Unida e do Conselho Editorial da Revista Saúde e Debate - CEBES. E-mail: pttarso@gmail.com

³ Doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade de São Paulo. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Instituto de Ciências da Educação da Universidade Federal do Pará. Coordena o grupo inquietAÇÕES: arte, saúde e educação. É integrante do Núcleo de Práticas Discursivas e Produção de Sentidos da PUC-SP, membro da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO) e do Fórum sobre Medicalização da Educação e da Sociedade. E-mail: marialuciacl@gmail.com

INTRODUÇÃO

As pesquisas brasileiras sobre saúde mental no trabalho, em sua grande maioria, voltam seus estudos para os profissionais da saúde (enfermeiros, técnicos de enfermagem, agentes comunitários, entre outros), o que deixa um espaço em aberto para outros campos a serem investigados. Dentre esses, trazemos para o escopo do presente artigo o conteúdo expresso por músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia – nome fictício, como será explicado na metodologia – de uma cidade do norte do país, em relação ao seu trabalho, verificando quais componentes são possíveis fatores de prazer e sofrimento psíquico.

A pesquisa foi realizada entre os anos de 2012 e 2013 e deu origem a uma dissertação de mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará.

A orquestra selecionada já possui mais de 20 anos de existência e foi escolhida por possuir um trabalho mais formal dentro do campo da música: os músicos possuem carteira assinada, salário e horário de trabalho estabelecidos, local de trabalho próprio, entre outras condições.

De maneira geral, entende-se o trabalho do músico enquanto um *hobby* que, como tantos outros partilhados na juventude, aos poucos vai cedendo lugar ao “trabalho sério”, quando do estabelecimento de uma carreira na vida adulta, o que levaria a música ser abandonada ou retomada apenas em momentos lúdicos. Além disso, é constante a noção da habilidade musical como uma questão do “dom”, genético ou divino, o que também reforça a ideia de que a música é um não trabalho e o músico um não trabalhador. Nesta dinâmica, a música é algo que não estaria de acordo com um mundo do trabalho repleto de situações dinâmicas de conflito e de prazer-sofrimento.

A diáde prazer-sofrimento foi proposta pelo médico francês Christophe Dejours. Em suas pesquisas, este psiquiatra elaborou o que se tornaria a base da Psicodinâmica do Trabalho (PDT): O trabalho é prazer-sofrimento (Dejours, 2009a). Aporte teórico principal deste estudo, a PDT foi sendo disseminada no Brasil principalmente a partir do sucesso do livro “A Loucura do Trabalho”, lançado aqui em 1987.

A questão central que fundamenta a psicodinâmica do trabalho é saber como os trabalhadores conseguem sobreviver às agressões causadas pelo trabalho em seu funcionamento psíquico. Como fazem para manter-se sobrevivendo sem, contudo, enlouquecerem? O objetivo de Dejours, que inicialmente era estudar doenças mentais, passa a ser a “normalidade”, ou seja, o dia a dia dos trabalhadores em

suas tarefas resistindo às pressões destas (Dejours, 2009b).

O foco, que antes era a loucura, agora passa a ser o sofrimento, algo que faz parte do cotidiano dos que trabalham. Contudo, isto implica em uma série de mecanismos de regulação. Sofrer é, antes de tudo, um momento em que o sujeito luta para se manter saudável e não sucumbir ao adoecimento. Aqui aparece outro conceito fundamental que é o de organização do trabalho e estratégias defensivas (Dejours & Abdoucheli, 2009).

Frente a isso, como se configura a organização do trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica da Amazônia? Como eles se utilizam de estratégias defensivas para superar os sofrimentos provenientes das relações com os seus pares e com as exigências do trabalho? Há reconhecimento de suas atividades? De que forma?

METODOLOGIA

Para tentar responder estas perguntas, o presente trabalho se referencia de uma análise metodológica qualitativa. Para Denzin e Lincoln (2006), a palavra “qualitativa” implica uma ênfase sobre os processos e os significados que não são verificados ou medidos experimentalmente em termos de quantidade, volume, intensidade ou frequência.

Fizeram parte deste estudo nove músicos de uma orquestra sinfônica localizada em uma cidade da Amazônia brasileira. Todos os participantes foram músicos homens, entre 22 a 42 anos. São formados em instituições de ensino técnico e superior e estão há, no mínimo, 15 anos estudando e praticando seu instrumento.

Como uma via possível de construção, os procedimentos basearam-se nas técnicas de coleta e análise de dados da metodologia proposta por Mendes (2007). A autora, tendo em vista os princípios básicos da Psicodinâmica do Trabalho, montou variações e adaptações que já vêm sendo utilizadas desde 1994 em seu grupo de pesquisa.

A demanda não partiu dos trabalhadores, porém lhes foi oferecida e todos concordaram participar voluntariamente. Dada a resistência da administração da orquestra em participar da pesquisa e sua recusa em permitir que as entrevistas fossem realizadas nas dependências da instituição, não conseguimos entrevistar os trabalhadores que fazem parte da gerência (maestro e administradores). As entrevistas com os músicos ocorreram em outros locais de trabalho dos mesmos, sendo que foram realizadas duas entrevistas individuais e duas entrevistas coletivas com

três e quatro participantes diferentes em cada.

Como técnica de análise do material das entrevistas, utilizou-se a Análise de Núcleo de Sentido (ANS), proposta por Mendes (2007). A autora, baseando-se na análise de conteúdo de Bardin, constrói uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral ou escrita que consiste em um “desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (Mendes, 2007, p. 72).

Para tal, foram realizados alguns passos ordenados no sentido de definir critérios para a análise. Primeiro foi feita uma leitura geral das entrevistas, destacando e agrupando as falas que se mostravam dentro de núcleos de sentido. Um núcleo de sentido ia surgindo na medida em que determinado tema se repetia, fortalecendo-se de acordo com sua recorrência. As falas traziam tanto conteúdos latentes como manifestos. Estes primeiros podem ser entendidos, de forma geral, como o conjunto daquilo que a análise se pretende revelar e estão em oposição ao conteúdo manifesto, no sentido de que este esconde a “tradução integral e verídica da palavra do sonhante, adequada ao seu desejo” (Laplanche & Pontalis, 1986, p. 99). Levou-se em conta também, de acordo com a técnica, as redes de significados que emergem no conteúdo dos núcleos, por meio de aspectos particulares da linguagem tais como conjunções, paradoxos, metáforas, chistes, entre outras, que darão consistência ao núcleo de sentido, fazendo parte dele.

Vale ressaltar que este estudo obteve aprovação por comitê de ética em pesquisa especializado, cujo número do processo é 09093112.9.0000.0018. Para resguardar a identidade dos participantes, criamos o nome Orquestra Sinfônica da Amazônia para fazer referência à instituição analisada.

Na próxima seção, descreveremos os recortes das entrevistas realizadas a partir do referencial teórico e da metodologia apresentados. Primeiro abordaremos as condições de trabalho em aspectos que englobam o salário, estrutura e equipamentos e o dia a dia do trabalho dos músicos por meio dos ensaios. Logo após, fazemos a descrição e análise de acordo com a ideia de Organização do Trabalho, pontuando aspectos da hierarquia, divisão de tarefas, relação com superiores e entre os pares, além das cobranças que vivenciam nesse contexto. Em seguida, abordamos os tópicos referentes ao reconhecimento, estratégias coletivas: resistências e defesas, bem como finalizamos falando sobre o prazer.

1) CONDIÇÕES DE TRABALHO DO

MÚSICO DE ORQUESTRA

Assim que conseguem fazer parte da Orquestra Sinfônica da Amazônia (OSA), os músicos se deparam com um salário menor se comparado com orquestras de outros Estados. Falar sobre esse assunto com eles mostrou-se algo bastante delicado. Fruto de muita insatisfação, o que vem sendo pago aos músicos da OSA não é o que julgam como ideal. Era visível que o assunto causava certo incômodo. Isto fica perceptível na fala do participante 1:

A gente se dedica a vida inteira, faz duas faculdades, faz especialização e a gente não é valorizado como a gente deveria ser valorizado. O salário que a gente ganha hoje deveria ser pelo menos o dobro pra gente ficar num patamar nacional (P1).

Muitos deles precisam de outras jornadas de trabalho para conseguir remuneração suficiente para se manter. Desta forma, sua dedicação à atividade já é prejudicada na medida em que tem a atenção recortada por outros empregos. Como precisam ter um tempo extra para estudo das obras, nem sempre conseguem cumprir com essa exigência. Alguns afirmam que precisam “fazer milagre” para sobreviver com o que recebem, passando até por situações nas quais o pagamento não fora feito de forma regular.

É um descontentamento que, apesar de ainda ser grande, surge no melhor momento financeiro da orquestra nos últimos 10 anos. Os músicos contam que, há uma década, o salário da fila (os que possuem o menor vencimento) era de R\$ 300,00. Devido a muitas reivindicações e até greves, conseguiu-se aumentar o ordenado para R\$ 600, e, atualmente, para R\$ 1.200 em uma carga horária de trabalho de três horas, quatro vezes por semana. Este é o menor salário da OSA. Acima dele está o salário do concertino (R\$ 1.600) e do chefe de naipe (R\$ 2.000). O *spalla* e o maestro possuem salários maiores, praticamente o dobro do valor que recebe o chefe de naipe.

Assim como o salário, a estrutura e os equipamentos oferecidos para os músicos não é satisfatória. Este foi outro assunto bastante delicado. Foi preciso ressaltar repetidamente aos entrevistados que o sigilo sobre suas identidades seria mantido. Alguns, como o participante 1, falaram em ter medo de abordá-lo: “Tô até com medo de falar isso porque cada um tem um ponto de vista, né?”.

“A estrutura da orquestra é muito precária ainda”, falou-me o participante 2. Quando chegam para um ensaio, os músicos vão logo se encaminhando para a

sala de ensaio, que fica exatamente embaixo do palco principal do teatro. É um espaço relativamente estreito para a grande quantidade de músicos que estarão presentes ali (entre 50 e 60 pessoas). Nem sempre o espaço está previamente arrumado para recebê-los e a pequena equipe de arrumadores parece não dar conta do trabalho em tempo hábil.

Nas apresentações ao público, existe a necessidade de arrumação do espaço de uma forma peculiar. Um exemplo disto é que alguns naipes, como sopro e percussão, precisam estar em uma espécie de plataforma. Estes músicos, ficando em um plano mais alto que o resto da orquestra, contribuem para que o som do conjunto seja mais coeso. Porém, pela estrutura um tanto precária, os músicos não podem contar sempre com estas condições favoráveis. Eles ensaiam em determinada disposição, mas tocam em outra quando vão se apresentar, o que impacta na qualidade da execução do instrumento e, conseqüentemente, do som resultante.

O dia a dia dos músicos da OSA é tomado pelos ensaios coletivos, feitos no teatro com toda a orquestra, e individuais, realizados por cada músico em suas casas. Este último mostra-se de vital importância pela forma como o trabalho do músico se organiza. Isto porque, durante os ensaios coletivos, faz-se a leitura das obras que serão executadas em apresentações para o público. Cada obra é disposta aos músicos com pelo menos uma semana de antecedência para que possam efetuar este estudo individual, ou seja, o trabalho deles não acontece somente dentro do espaço do teatro; ele também é realizado fora dali, em casa ou em um ambiente escolhido pelo profissional para se dedicar previamente à peça, como conta o participante 1:

É o emprego que você leva o trabalho pra casa e tem de se dedicar mais em casa do que no próprio trabalho. Aqui (em casa) que você vai corrigir todos os erros pra chegar lá, fazer o ensaio pra ter o entrosamento e conhecer a obra melhor (P1).

Esta atividade tem um impacto direto no corpo. Em sua condição de trabalho, os músicos precisam preparar-se fisicamente para o impacto que o instrumento causa. Este exercício prévio trabalhará determinadas partes do corpo dependendo do instrumento que se toca. Os músicos do naipe de sopros, por exemplo, precisam exercitar a musculatura da boca e a respiração. Já os do naipe de cordas cuidam mais dos dedos da mão, braço, pescoço e coluna.

Os músicos da OSA relatavam o quanto a tendinite é comum na sua profissão. “De doença mental não tem... Tem mesmo é muita coisa de tendinite”. Vale ressaltar novamente o fato de termos encontrado com o participante 2 na entrada do Teatro e vê-lo com um produto ortopédico no braço, protegendo-o do constrangimento físico causado pela prática no instrumento. Quando nos viu, disse ironicamente apontado para o braço lesionado: “Olha só! Saúde no trabalho!”.

O que se vê é que o trabalho dos músicos possui riscos para o corpo, que se não for preparado para este impacto (como pela prática de alongamento) pode ocasionar doenças e levar ao afastamento do trabalhador. A dor parece fazer parte do trabalho dos músicos de orquestra.

Aqui aparece o que Dejours e Gernet (2012) abordam como condição de trabalho. Para os autores, ela age diretamente no corpo. O trabalho do músico tem forte impacto sobre a estrutura corporal, o que já vem sendo largamente estudado por médicos, fisioterapeutas e fonoaudiólogos, perceptível pela extensa quantidade de trabalhos publicados no site da Biblioteca Virtual de Saúde, tais como Trelha et al. (2004), Costa (2007), Oliveira & Vezzà (2010), Souza & Borges (2010), Pichoneri (2011), entre outros.

2) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A organização do trabalho pode ser percebida já na arrumação das cadeiras em que cada músico senta. Há diversas maneiras de dispô-los no palco, dependendo do tipo de sonoridade específica que se quer buscar, seguindo tradições como a da orquestra barroca, da clássica, da romântica e de outros períodos da história das orquestras (Sampaio, 2001). A hierarquia fica bastante clara no desenho da sala de ensaio. O maestro tem o maior poder de decisão dentro da organização, seguido pelo primeiro violinista e os chefes de naipe. A lógica é a de que quanto mais sua cadeira é próxima do maestro, maior é sua posição dentro da escala hierárquica da orquestra, bem como maior é o seu salário. Este modo de organização de tradição secular acaba cerceando a autonomia dos músicos na medida em que eles não possuem tanta liberdade de negociação. Precisam acatar as decisões do maestro, bem como o seu modo de interpretação das obras.

As músicas, apesar de ser bastante detalhadas em suas partituras, abrem espaço para as mais diversas maneiras de tocá-las, ou seja, para o que cada um pode criar no real do trabalho, colocando ali um pouco de si. Aqui aparece o que Dejours (2012) entende pelo trabalhar, ou seja, o saber-fazer, o engajamento do

corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. Vê-se também o poder de sentir, de pensar e de inventar, entre outros. São as especificidades no trabalho de cada músico.

Porém, por conta da estrutura hierárquica de uma orquestra, a interpretação de cada peça irá passar pela aprovação do maestro. É ele quem dará a palavra final. Há uma autocracia na OSA e isto produz sofrimento em alguns dos músicos entrevistados, principalmente naqueles que sentam nas últimas cadeiras. Como há pouca possibilidade de adequar as normas da organização do trabalho a seus desejos e necessidades, o poder sublimatório da tarefa acaba sendo reduzido, o que produz acúmulo de tensão, sofrimento.

Desse modo, a relação com os "superiores" é, como repetidas vezes eles diziam, "complicada"! Tanto a relação entre eles e seus superiores imediatos (chefes de naipe), quanto com o maestro ou a gerência. Há um sentimento de descontentamento quando veem seus modos de interpretar a obra sendo deixados de lado para dar lugar à maneira do chefe:

Quando tu tocas, tu pões aquilo de ti naquela peça ali. Por exemplo, ele vai tocar o concerto de fagote de Mozart. Vamos ter 6 fagotistas tocando o concerto diferente, colocando uma expressão diferente, então, qual a função do maestro? Ele pega todo mundo e diz "olha, vocês estão todos errados..." (Nesse momento, todos riem. É uma espécie de piada, mas que vai ao encontro do que eles pensam), "Sou eu! Eu quero a minha!" (O suposto pensar do maestro). O instrumento do maestro não é a batuta, como todos dizem, é a orquestra. A orquestra soa como o maestro quer e muitas das vezes a gente não concorda com o que o maestro quer. Então o que acontece, a gente fica resmungando "seu filho da..." (Novamente todos riem e, logo após, um deles comenta brincando sobre uma suposta vontade de jogar uma pedra no regente: "Se tivesse uma pedra assim, né?") (P3).

Canguilhem(2016) escreve que toda ser humano quer ser sujeito das normas que ele mesmo cria. Para o autor, as normas surgem em um contexto no qual se tenta mecanizar a pessoa e o tempo, ocorrendo, então, uma espécie de negligência sistemática do caráter rítmico da atividade de um ser vivo qualquer, ou seja, nesta tentativa de "tornar o ser humano uma máquina", são deixadas de lado suas idiossincrasias para se

buscar uma norma de rendimento baseada na medida de tempo mínima praticada por diferentes operários a cada parte de uma determinada tarefa. Se esta norma não tem qualquer significado concreto para o trabalhador, ele apresentará enorme dificuldade de se sentir parte dela.

O autor escreve que há várias racionalizações e normas. Isto acontece por conta da multiplicidade de valores que podem ser avaliados em uma organização. A relatividade deste normal mostra ter relação com esta incontável quantidade de valores. E será por meio destes que surgirão diversas realidades psíquicas, morais e sociais. Segundo Canguilhem (2016), podemos ver que durante o avanço do capitalismo na América do Norte, onde se existia mão de obra abundante, os resultados de cronometragem taylorista tornavam-se normas. E caso estas não fossem seguidas pelos operários, eles eram prontamente mandados embora, isto é, os valores do pensamento de Taylor tomavam forma em normas dentro do trabalho e, por conta disto, os "problemas" de aptidões individuais, do normal individual e do normal coletivo eram deixados de lado.

Na relação com a gerência, também há a prática de calar-se diante de algumas situações, mas este silêncio acaba surgindo mais como consequência de reclamações que não deram frutos. Eles, por várias vezes, reivindicam algo, mas quando percebem que não serão atendidos, calam-se. Alguns chegam a dizer que se sentem péssimos por ter de lidar com esta situação, como é o caso do participante 8:

A gente fala e "Ah, tudo bem... a gente vai ver...", aí demora anos pra resolver as coisas. A relação é muito difícil. Eu não me dou bem. Quando reclamo, nem sempre a gente é ouvido, quando eles reclamam, a gente tem que fazer. Quando marcam alguma coisa, a gente tem que ir. A gente praticamente não tem opção às vezes... Não é uma coisa amigável na maioria das vezes. É uma coisa... Regime mesmo. Eu me sinto péssimo, mas não posso fazer nada. Se tentar fazer, é capaz de te ameaçar, de te demitir. Já me trataram mal, de uma reclamaçãozinha virou um problemão (P8).

Percebe-se que há o medo de ser demitido por estar "reclamando demais". Quando o participante 8 diz que há um "regime", ele não é o único. Outros também comentam que as decisões tomadas pela gerência precisam ser seguidas por eles, mesmo que não concordem, mesmo que não queiram fazê-las. "Eles sempre arranjam uma forma da gente fazer. 'Ou tu

executas, ou tu vais embora!", comenta o participante 6, como se estivesse repetindo uma frase de algum integrante da equipe administrativa. Para usar as palavras do participante 3, há uma subordinação na relação gerência/orquestra. Sendo assim, eles acabam realizando as atividades a contragosto por medo de serem desligados.

Este contexto também produz sofrimento. Os músicos relatam que muitas vezes se sentem pressionados a trabalhar em condições pouco adequadas às suas necessidades. Ter de manter um nível de qualidade em sua performance, que já é aumentado por conta de certo perfeccionismo de cada instrumentista, frente as mais diversas restrições do real do trabalho, torna-se penoso.

Sobre a relação entre os próprios músicos, apesar de percebermos que havia entre eles uma relação muito amistosa, perceptível pelas constantes brincadeiras que tiravam entre si durante as entrevistas coletivas realizadas para esta pesquisa, há dois momentos em que esta relação acaba gerando conflitos. Os dois têm a ver com o fato do trabalho não depender somente de si, mas também dos outros que estão ali trabalhando no grupo.

A organização de trabalho dos músicos da OSA faz com que dependam uns dos outros. Como a orquestra é um conjunto de mais de 50 instrumentistas e o resultado da atividade de cada um é o som que todos produzem, ou seja, a música, então cada um ali é importante. O público julga o grupo inteiro, mesmo quando o erro é cometido somente por um. Desta forma, há uma necessidade de que todos estejam empenhados no que estão fazendo. No entanto, no real do trabalho, alguns não estão tão envolvidos com a atividade quanto outros. Surge o conflito:

O problema é que a gente toca em grupo, a gente depende do outro. A gente nunca vai tocar sozinho numa orquestra. Se um estuda e outro não, o serviço não vai pra frente. Se um errar ali, vai atrapalhar o serviço, não tem jeito, todo mundo tem de estudar... (P8).

O trabalho é visto pelo público, né? Então o público vai entender que aquela equipe tá ruim. Se tem um, dois, três, ali naquela equipe, que tá tocando mal, vai sujar a música (P7).

O estudo prévio das obras é um dos pontos de conflito do não engajamento na atividade. Alguns músicos não o fazem, o que acarretará em erros na execução dos arranjos durante os ensaios. Quando isto acontece, o maestro interrompe o ensaio e chama a

atenção de certa equipe de instrumentistas. "Os violoncelos não estão acompanhando", dizia o maestro em um dos ensaios que assisti. Os músicos percebem isso como um "puxão de orelha". O naipe que está com problemas precisa, então, encontrar entre si um modo de corrigir a performance. Nessa negociação de como resolver as dificuldades aparece o que chamam de "estresse":

No meu naipe tem três pessoas tocando clarinete. Uma nunca escutou a obra. A gente combina "vamos escutar a obra", mas o cara não dá a mínima. Isso gera conflito. Tem de chegar num acordo ali para pensar mais ou menos igual... Agora tem gente que não se estressa, erra tudo e não dá a mínima! (Nesse momento ele dá uma risada irônica). Aí rola estresse, né? Eu sou um cara muito estressado, eu erro e fico puto comigo. Agora tem gente que erra e parece a coisa mais natural do mundo e não se liga, não tenta melhorar, isso acaba o quê? Isso gera um estresse maior em mim (P8).

Esse "estresse" sentido pelo músico pode ser analisado em questão de economia psíquica no trabalho. "A carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui" (Dejours & Abdoucheli, 2009, p. 28). O arranjo rígido da organização de trabalho do músico acaba produzindo situações nas quais as cargas psíquicas não encontram representação em aspectos da tarefa, cambando para um acúmulo no aparelho psíquico e, assim, gerando esta tensão sentida como desprazer.

3) ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIAS, RECONHECIMENTO E PRAZER NO TRABALHO

Uma das resistências, aqui pensadas como um enfrentamento das situações ou condições determinantes do sofrimento, é quando os músicos mostram à gerência da orquestra as suas insatisfações. Eles costumam fazer reclamações pontuais a respeito de salário e condições de trabalho às quais são submetidos no teatro ou mesmo em viagens para o interior do estado. "Quando a gente fala demais, a gente consegue pouco. Quando falamos de menos, a gente não consegue nada", comenta o participante 1. É um "falar" no sentido de tomar alguma atitude frente ao que não está indo bem no trabalho. É a maneira que encontram para conseguir mudar algo.

E quando as mudanças não aparecem mesmo reclamando, surge outra forma de resistência: a greve.

Já houve momentos em que os músicos se uniram e se recusaram a tocar nas condições que lhe foram apresentadas:

A gente fazia greve. A orquestra fazia greve... Houve muita luta. Todo mundo se uniu pra conseguir uma coisa. Não podia demitir a orquestra toda. Ou acabava com a orquestra ou atendia. Foi isso. Assim fomos conseguindo (P1).

E diante do descontentamento, quando parecem perceber que não há como mudar aquilo que o está produzindo, desenvolvem defesas. Estas que, segundo Seligmann-Silva (2011), são voltadas basicamente para evitar ou tornar suportável o sofrimento e, em geral, não propiciam transformações. Uma diz respeito ao que os músicos chamam de "humildade". Eles dizem que é preciso ser humilde para conseguir lidar com esse contexto no qual a palavra do seu chefe vale mais que a sua. Sendo assim, eles tentam aceitar isto da maneira que podem com o pensamento de que o grupo é mais importante do que a individualidade de cada músico:

Não tem como ser músico de orquestra sem ter humildade, porque tu vais ter de jogar aquilo que tu achas que é certo, pra se submeter a uma outra coisa por um bem maior, que é o que vai soar pro público. Se a orquestra não estiver harmonizada, não tô falando musicalmente, mas em sentimentos, em concordâncias, o público vai perceber (P3).

Orquestra como exemplo de grupo é justamente esse jogo de cintura, essa forma de aprender a ceder. Nessa hora tu vê, "Caramba! Nada a ver esse negócio!". Tu tens de te adequar a essa coisa, a soar como um grupo que tá encaixado, sincado mesmo. A grande sacada da orquestra é essa, desse monte de divergência, mas que, quando chega na hora, "não, moleque, é o jeito! Vamo! Com o mesmo sentimento!". Esse é que é o bacana no fim das contas (P5).

A "humildade" como defesa esconde um sofrimento. Há uma frustração narcísica na medida em que o músico precisa abdicar de seus modos de operação e aceitar realizar a tarefa do jeito que é apontado pelo chefe. Se cada trabalhador durante o seu trabalhar vai criando sua própria forma de lidar com as exigências da tarefa, investindo aspectos de sua identidade e, ao mesmo tempo, reconstruindo-a constantemente, há aqui uma frustração ao não se ver

naquilo que está sendo produzido. Mas "é o jeito", para a orquestra funcionar, é preciso certo abandono de si, é preciso "soar como um grupo", então, faz-se necessário "se adequar". Eles ressignificam a situação "por um bem maior". E não é fácil abrir mão do seu ponto de vista. "Ser humilde é difícil e tu tens que ceder muito, pois, se tu fores bater o pé, tu vais estar errado...", comenta o participante 6.

Outra arma, essa poderosíssima, contra o sofrimento do músico é a própria música. Ela, como aliada da sublimação, permite que o artista consiga manter-se dentro de uma normalidade sofrente em seu trabalho, trazendo-lhe forças através do prazer que sente ao tocar. Não somente isso, eles têm prazer ao ver os aplausos no final das apresentações, os olhos marejados de emoção do público. É um reconhecimento pela beleza e destreza de sua atividade. Também há prazer pelo fato de estar em uma profissão que escolheram "livremente", de assumir para si e para a sociedade que se quer trabalhar com algo que nem é visto como trabalho. É a coragem de ser músico quando a família, amigos e tantos outros dizem que você precisa escolher uma profissão "de verdade", e não esta, que parece "brincadeira".

Esta mesma coragem de uma "livre" escolha profissional dá a eles o privilégio de trabalhar com algo que, segundo Freud (1930/2010), oferece uma satisfação especial na medida em que "permite tornar utilizáveis, através da sublimação, inclinações existentes, impulsos contínuos ou constitucionalmente forçados" (p. 70). Ou seja, o sofrimento causado pela precariedade da sua atividade tem consideráveis possibilidades de ser transformado em prazer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De maneira geral, a atividade do músico tem um impacto direto em seu corpo, fazendo da tendinite uma "parceira" constante de trabalho. Essa dor também aparece em Oliveira e Vezzà (2010) quando escrevem sobre relatos de dor musculoesquelética na prática de músicos de orquestras da região do ABCD paulista. Está presente também em Trelha e colaboradores (2004) que produziram resultados semelhantes com músicos da Orquestra Sinfônica da Universidade Estadual de Londrina. Ou seja, a dor se mostra bastante presente no trabalho dos músicos de orquestra.

A organização do trabalho destes músicos é percebida pelo desenho da orquestra no palco. Quanto mais próximo do maestro, maior é o salário e o poder de decisão sobre o trabalho. Assim como em Costa (2005), percebeu-se relações

hierárquicas rígidas que possuem articulação com o processo de saúde-doença dos músicos.

A precariedade do trabalho destes músicos assusta, pois há poucos lugares onde podem trabalhar. Isto, na forma de ameaças de demissão, é utilizado pela gerência como maneira de fazer os músicos obedecerem a suas proposições. Este contexto também produz sofrimento. Cenário semelhante também é encontrado em Pichoneri (2007), que estudou músicos de orquestra tendo como eixo de análise a condição de trabalhador instável vivenciada por parte dos músicos de uma orquestra municipal da cidade de São Paulo. Descreve que a maioria dos profissionais da orquestra vivencia um crescente processo de precarização e flexibilização das relações de trabalho.

A relação entre músicos e maestro, em geral, é distante. Não há muita proximidade e o próprio regente evita como estratégia para realizar seu trabalho. Já a relação entre os pares músicos é bem afetuosa. Há muitos conflitos, principalmente pelo fato do trabalho de um depender da dedicação do outro. Sendo assim, quando esta dedicação não aparece, o prejuízo acaba recaindo em todos e produzindo sofrimento.

O que se percebe também, e que é visto em estudos de fora da Psicodinâmica que abordam o trabalhar com música (Costa, 2005; Pichoneri, 2007; Souza & Borges, 2010), é que o reconhecimento da categoria ainda não está tão consolidado entre as pessoas, o que causa sofrimento entre os músicos.

A estratégia mais utilizada para suportar o sofrimento é buscar entre si maneiras para diminuir os erros de execução. Conversar com o grupo nos intervalos e no final dos ensaios é uma alternativa. A "humildade" também se apresenta como estratégia para lidar com a autoridade hierárquica. Já as resistências presentes dizem respeito a organização de greves e a recusa de tocar diante de certas condições de trabalho.

Há uma lenda a respeito de um pássaro que uma vez na vida deixa o seu ninho para procurar um espinheiro. Quando o encontra, empala-se na ponta mais afiada e comprida que avista. Neste momento, sublimando a própria agonia, o pássaro executa o canto mais belo de todos os pássaros. Ao preço deste momento esplêndido, morre cantando. Esta lenda é contada por uma instrumentista nos extras do DVD de 12 anos da OSA como uma comparação ao trabalho dos músicos desta orquestra sinfônica. O trabalho do músico da OSA é como o deste pássaro. Ele, sabendo dos espinhos de sua profissão, assume o risco e enfrenta-o, em prol daquilo que tanto ama: a música.

A presente pesquisa, apesar de demonstrar algumas lacunas, como a não presença do maestro e dos membros da gerência entre os participantes,

contribui para os estudos em Psicodinâmica do Trabalho na medida em que traz análises de uma população pouco pesquisada: os músicos de orquestras sinfônicas.

Futuros estudos podem ser feitos com outros músicos da OSA, a fim de explorar mais as particularidades do trabalho nesta instituição, bem como também estudos com outras orquestras sinfônicas do país, a fim de comparar realidades entre regiões, ou mesmo, entre orquestras dos mais diferentes níveis de profissionalização, como a Orquestra Sinfônica de São Paulo, considerada a melhor entre as orquestras brasileiras.

Referências

- Canguilhem, G. (2016). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-Posições*, 12(2-3), 109-121. Recuperado de <http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposicao/article/view/8643999>
- Costa, C. P. (2007). Contribuições da ergonomia à saúde do músico: considerações sobre a dimensão física do fazer musical. *Revista Música Hodie*, 5(2), 53-63.
- Dejours, C. (2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman & L. Szelwar. (Orgs.). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia À Psicodinâmica do Trabalho*. (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dejours, C. (2009a). **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2009b). *Psicodinâmica do Trabalho*: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.
- Dejours C, Abdoucheli, E. (2009). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E Abdoucheli & C. Jayet. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho*: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. (pp. 119-145) São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Paris: Masson.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2006). A disciplina e a prática da pesquisa da pesquisa qualitativa. In N., Denzin & Y., Lincoln (Orgs.). *O Planejamento da Pesquisa*

Qualitativa: teorias e abordagens (pp. 15-41). Porto Alegre: Artmed Bookman.

Freud, S. (2010). *O mal-estar na cultura*. São Paulo: L&PM Pocket (Trabalho original publicado em 1930).

Laplanche, J. & Pontalis, J. (1986) *Vocabulário da psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.

Mendes, A. M (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Oliveira, C. F. C. & Vezzà, F. M. G. (2010). A saúde dos músicos: dor na prática profissional de músicos de orquestra no ABCD paulista. *Rev. bras. saúde ocup.*; 35(121): 33-40.

Pichoneri, D. F. M. (2011). Relações de trabalho em música: o contraponto da harmonia. *Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Estadual de Campinas*.

Sampaio, L. P. (2001). *A orquestra sinfônica: sua história e seus instrumentos*. Rio de Janeiro: Sextante.

Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Souza, S. & Borges, L.O. (2010) A profissão de músico conforme apresentada em jornais paraibanos. *Psicol. Soc.* 22(1): 157-168.

Trelha, C. S., de Carvalho, R. P., Franco, S. S., Nakaoski, T., Broza, T. P., de Lorena Fábio, T., & Abelha, T. Z. (2004). Arte e saúde: frequência de sintomas músculo-esqueléticos em músicos da orquestra sinfônica da Universidade Estadual de Londrina. *Semina: ciências biológicas e da saúde*, 25(1), 65-72.