

CLEIDI M. C. P. DE ALBUQUERQUE

TECENDO REDES SOCIAIS : A ARTICULAÇÃO DE
INSTITUIÇÕES SOCIAIS NUMA LOCALIDADE
PESQUEIRA DE SANTA CATARINA

Dissertação de Mestrado
apresentada ao Programa
de Pós - Graduação em
Ciências Sociais da
Universidade Federal de
Santa Catarina, sob a
orientação do prof.
Dr. Dennis Werner.

Florianópolis, 1983.

TECENDO REDES SOCIAIS: A ARTICULAÇÃO DE INSTITUIÇÕES
SOCIAIS NUMA LOCALIDADE PESQUEIRA DE SANTA CATARINA

CLEIDI MARILIA CAIVANO PEDROSO DE ALBUQUERQUE

Esta dissertação foi julgada
adequada para obtenção do
título de Mestre e aprovada
em sua forma final pela
seguinte Banca Examinadora:

PROFESSOR DOUTOR DENNIS WERNER (Presidente)
PROFESSORA DOUTORA MARIA DE LOURDES SOUZA
PROFESSOR DOUTOR SILVIO COELHO DOS SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
FLORIANÓPOLIS 1983

Í N D I C E

	Pág.
APRESENTAÇÃO	vi
AGRADECIMENTOS	xii
RESUMO	xiii
ABSTRACT	xv
PARTE I - A PESQUISA	01
CAPÍTULO 1 - O TEMA DESTA PESQUISA	02
CAPÍTULO 2 - A PESQUISA DE CAMPO	28
CAPÍTULO 3 - A ÁREA DA PESQUISA, HISTÓRIA E ESTÓRIAS	39
PARTE II - AS INSTITUIÇÕES LOCAIS	53
CAPÍTULO 4 - AS INSTITUIÇÕES DE TAINHAS	54
CAPÍTULO 5 - A CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS	80
CAPÍTULO 6 - A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA VIDA LOCAL	107
PARTE III - AS RELAÇÕES SOCIAIS	137
CAPÍTULO 7 - TRABALHO E LAZER	138
CAPÍTULO 8 - RELAÇÕES SOCIAIS INFORMAIS	173

CAPÍTULO 9 - A ARTICULAÇÃO COM A VIDA URBANA ...	215
CAPÍTULO 10 - A ARTICULAÇÃO DOS MORADORES DE TAI- NHAS COM AS INSTITUIÇÕES LOCAIS ...	240
CAPÍTULO 11 - CONCLUSÕES	284
BIBLIOGRAFIA	302
ANEXOS	308
Anexo A:DADOS SOBRE OS FUNCIONÁRIOS	309
1. Questionário Aplicado	310
2. Livro de Códigos	311
3. Dados Brutos	317
4. Diário de Campo	318
Anexo B:DADOS SOBRE OS MORADORES ENTREVISTADOS	319
1. Questionário Aplicado	320
2. Livro de Códigos	332
3. Dados Brutos	339
4. Diário de Campo	349
Anexo C:DADOS SOBRE AS PESSOAS CITADAS	350
1. Livro de Códigos	351
2. Dados Brutos	356

Í N D I C E D E Q U A D R O S

	Pág.
4.1 - ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS	73
4.2 - DISTRIBUIÇÃO DAS ESCOLAS MUNICIPAIS	76
4.3 - FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO .	78
5.1 - AVANÇO NA CARREIRA	86
5.2 - GRAU DE INSTRUÇÃO, SEGURANÇA NO TRABALHO E TIPO DE CONTRATO	87
5.3 - FORMA DE INGRESSO NO CARGO E LOCAL DE NASCIMENTO DE FUNCIONÁRIOS ESTATUTÁRIOS	91
5.4 - DIFICULDADES NA CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS	95
6.1 - PERGUNTAS PARA MEDIR A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	113
6.2 - MATRIZ DE CORRELAÇÕES ENTRE AS PERGUNTAS	117
6.3 - ESCALA DE PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA VIDA LOCAL	118
6.4 - CORRELAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS DOS FUNCIONÁRIOS	120
6.5 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME O LOCAL DE RESIDÊNCIA	127

6.6 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME SEGURANÇA NO TRABALHO E O LOCAL DE NASCIMENTO	129
6.7 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME TEMPO DE SERVIÇO E SEGURANÇA NO TRABALHO	130
7.1 - PESCADORES, RENDEIRAS E TECEDORES DE REDES	142
8.1 - TIPOS DE PESSOAS CITADAS CONFORME A SOLICITAÇÃO PARA A VIDA DIÁRIA	181
8.2 - VIZINHOS E PARENTES CITADOS PELOS ENTREVISTADOS ...	182
8.3 - RELAÇÕES ENTRE OS ENTREVISTADOS E OS CITADOS	196
8.4 - LOCAL DE NASCIMENTO DOS DONOS DE COMÉRCIO DE TAI-NHAS CITADOS	208
9.1 - TIPOS DE PESSOAS CITADAS CONFORME A SOLICITAÇÃO PARA A VIDA PÚBLICA	217
9.2 - CABOS ELEITORAIS CITADOS CONFORME O LOCAL DE NASCIMENTO E O LOCAL DE RESIDÊNCIA	221
9.3 - PROFISSÃO DOS CABOS ELEITORAIS CITADOS	222
9.4 - RELAÇÕES ENTRE OS ENTREVISTADOS E OS CITADOS PARA PROBLEMAS DA VIDA PÚBLICA	237
10.1 - OPINIÕES SOBRE A QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	251
10.2 - PARTICIPAÇÃO DOS CLIENTES NAS PROMOÇÕES DAS INSTITUIÇÕES E CONTATOS COM OS FUNCIONÁRIOS	257

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA 3.1 - MAPA FICTÍCIO DE TAINHAS	52
FIGURA 6.1 - INFLUÊNCIAS NA PARTICIPAÇÃO	132

ÍNDICE DE FOTOGRAFIAS

O TRABALHO COMEÇA NA INFÂNCIA E NÃO TERMINA NA VELHICE .	156
MORADIA TÍPICA E RENDEIRA	157
ARREDORES DE MORADIAS	158
A PASSAGEM DO "SANTO"	171 e 172

A P R E S E N T A Ç Ã O

Quando resolvi estudar Antropologia no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais na Universidade Federal de Santa Catarina, tinha já algumas idéias a respeito de temas que gostaria de desenvolver. Desde minha adolescência interessava-me por "problemas sociais" que tanto tocaram a minha geração. Por outro lado, por outras inclinações pessoais, fiz minha graduação em Belas Artes quando tentava desenvolver temas sociais nos meus trabalhos. Lia pouco a respeito de temas sociais já que a bibliografia a qual eu tinha acesso na época não trazia muitos temas e argumentos a meu alcance. A literatura era muito abstrata ou enfatizava uma lógica mais da área da economia do que das relações sociais.

Entre 1972 e 1973 trabalhei como professora no interior do Espírito Santo, num programa de "escolas-família" desenvolvido por uma entidade religiosa. Foi a primeira vez que entrei em contato direto com pessoas do meio rural e com questões particulares desta área. Todas as minhas "boas intenções" a respeito de "ajudar" esses alunos do interior não correspondiam à minha capacidade profissional. Juntava-se a isso a dificuldade que senti na época em adaptar-me a uma vida totalmente diferente da qual eu até então havia experimentado. Eu não sabia ser "um entre os outros" e passei a ter muitas dificuldades

profissionais. Refugiando-me na distância social, tentando superar preconceitos, mas gerando até conflitos com outras pessoas, eu passei a acreditar que só o conhecimento mais profundo a respeito da cultura do interior poderia dar-me as condições de desempenhar um trabalho eficiente. Descobri que tanto os alunos como os colegas de trabalho pensavam e agiam muito diferente daquilo que eu acreditava ser "o certo". Repudiava a maioria das iniciativas dos meus colegas e envolvia as ações dos pais dos alunos e deles próprios numa aura de pureza e nobreza. Era uma posição, agora vejo, muito paternalista, e cômoda para mim, claro. Descobri que as pessoas do interior tinham princípios e que seus trabalhos permitiam uma vida simples mas em muitos aspectos mais saudável e digna do que a vida de classe média que eu conhecia bem. Por isso, eu me sentia impotente e perguntava qual era o meu direito e dos funcionários dessa instituição onde eu trabalhava, de modificar a vida daqueles plantadores de bananas, criadores de gado e católicos fervorosos que eu conheci no interior do Espírito Santo.

Deixei esse emprego pensando em estudar Antropologia porque achava, pelo pouco que conhecia dessa matéria na época, que na bibliografia desta ciência eu iria encontrar todas as respostas para as minhas dúvidas e dificuldades. Procurava assim um catálogo de definições onde eu poderia encontrar a descrição completa e as receitas prontas para eu poder colocar em prática minhas "boas intenções".

Só comecei a estudar Antropologia, na UFSC, em 1976, após três anos de estudos na Alemanha. Novos temas, novas amizades, nova área de interesses, e, principalmente, a decepção

de não encontrar todas as respostas que eu queria de maneira imediata, modificaram muitas de minhas antigas posições. Aprendi a separar um pouco aquele idealismo nefasto da validade do trabalho acadêmico. Mas principalmente meus professores convenceram-me da necessidade de disciplina pessoal para a vida intelectual, senão para o sucesso, principalmente como parâmetro de seriedade.

Durante o curso de mestrado tive a oportunidade de participar de uma pesquisa-diagnóstico a respeito das condições sócio-econômicas de artesãos da região litorânea do estado de Santa Catarina. Este projeto permitiu-me não só experimentar as limitações profissionais dos cientistas sociais mas também possibilitou-me conhecer um pouco das dificuldades e valores de cesteiros, ceramistas e rendeiras. Nesta época pensei em escrever minha dissertação de mestrado a respeito da organização da produção da renda de bilro.

Mas quando chegou a "minha terrível hora" de definir o tema da dissertação, parece que as experiências anteriores no meio rural pesaram mais, mesmo que de maneira inconsciente. Durante o curso de Antropologia eu conheci alguns prófisionais da área de saúde e de educação que executavam programas de medicina comunitária e educação popular no litoral de Santa Catarina. Acompanhei de maneira indireta algumas dessas experiências. Conversei com o Professor Dennis Werner a respeito de algumas intenções que eu tinha a respeito de uma pesquisa de avaliação de instituições públicas com objetivos sociais, principalmente da área de saúde e educação. Ele enten-

deu-me rapidamente, apoiando meus objetivos de contribuir através de uma pesquisa para o melhor desempenho de programas sociais.

Com sua eficiência profissional e seu bom humor, o Professor Dennis montou imediatamente toda a infra-estrutura para que a pesquisa tivesse os melhores resultados possíveis. Acompanhou-me em todas as fases deste trabalho desde a montagem do projeto, colocando-me nas mãos bibliografias sobre o tema, ajudando a fazer as análises estatísticas em seu computador e, principalmente, lendo com muita paciência todas as páginas que eu escrevi, comentando e sugerindo novas colocações. Contudo, as falhas deste trabalho, para as quais peço a compreensão dos leitores, devem-se exclusivamente às minhas limitações pessoais.

Como aluna do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFSC, a escolha da área de pesquisa, localizando-a no litoral de Santa Catarina, é decorrente da orientação do próprio curso de mestrado que procura incentivar pesquisas regionais. Por outro lado, meu trabalho não é só resultado destes propósitos como faz parte de um projeto intelectual de professores e alunos da área de Ciências Sociais. Há mais de uma década investindo em pesquisa e na educação de profissionais, esse grupo de pessoas tem contribuído para o avanço do conhecimento sobre a realidade de Santa Catarina. Assim, esta dissertação soma-se a esta tarefa não só acadêmica mas de cunho social que o Departamento de Ciências Sociais, o Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e a UFSC vem desempenhando.

Durante a pesquisa de campo e análise dos dados comecei a ficar preocupada com alguns temas. Nem sempre o funcionamento das instituições e o comportamento de alguns moradores correspondiam a uma norma ideal. Pequenos segredos me foram confiados, grandes conflitos, públicos e notórios, envolvendo alguns funcionários, mereciam minha atenção. Mas como apresentá-los sem ferir suscetibilidades? A ética do pesquisador deve guiar-se por uma posição de pelo menos não prejudicar os entrevistados, já que é tão difícil ajudá-los. Por outro lado, a palavra escrita sempre tem mais peso na vida pública. As fofocas não passam para a história e, justamente por não merecerem o status do registro escrito, dissipam-se com o vento e o tempo. A distância geográfica tem sido um dos meios mais eficientes para neutralizar o impacto de certos aspectos da pesquisa antropológica. Dela não pude me valer já que minha vida pessoal e profissional coincidem quase totalmente com a área que escolhi para a pesquisa. Além disso, pesquisar instituições públicas implica, às vezes, em penetrar em estruturas burocráticas com respaldo jurídico ou político. Assim eu tive que optar entre desfigurar alguns dados ou recorrer a outros artifícios para poder escrever este trabalho. Escolhi a segunda alternativa, mudando o nome da localidade onde realizei a pesquisa para um nome fictício. Batizei-a de "TAINHAS" em homenagem ao peixe mais valorizado pelos próprios moradores locais. Ao redor do ciclo biológico deste peixe organizou-se uma estrutura social, política e econômica. Fundamenta o ciclo não só biológico, mas histórico e social da maioria das localidades pesqueiras do litoral de Santa Catarina. Gostaria, porém, de deixar bem claro

que somente o nome do local é fictício. Tentei afastar o máximo possível a imaginação para ser o mais fiel possível à realidade que conheci durante a pesquisa. Esta não é uma obra de ficção; as semelhanças com a realidade não são coincidências.

A G R A D E C I M E N T O S

Ao Professor Dennis Werner, orientador desta dissertação, pelo seu apoio eficiente e, principalmente, pelo seu bom humor.

A todos os Professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFSC, que me ensinaram a separar o voluntarismo de um trabalho sério, mas ainda idealista.

Ao CNPq, CAPES e Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFSC que me apoiaram financeiramente durante o curso e a dissertação de mestrado.

Aos meus colegas e amigos pela paciência com que me ouviram nos momentos de euforia e desânimo.

Aos entrevistados, pela sua hospitalidade e pela oportunidade que me deram de preencher estruturas teóricas com novas idéias e esperanças.

Aos que me ajudaram a terminar essa dissertação: Paulo e Alberto na correção, Albertina e Ivone na datilografia.

Aos meus companheiros, Carlos, Marcos e Alberto, pelo carinho.

R E S U M O

Programas institucionais tem fracassado muitas vezes por não serem adequados às necessidades dos clientes. Identificar estas especificidades é importante para soluções práticas, e contribui para ampliar os conhecimentos sobre mudanças sociais em sociedades complexas.

Este trabalho tenta identificar as relações entre instituições e clientes numa localidade pesqueira de Santa Catarina. Para isso foram entrevistados todos os funcionários que trabalhavam nas instituições locais e moradores escolhidos aleatoriamente.

Algumas instituições locais, como a Escola e o Posto de Saúde, tem objetivos sociais explícitos. Existem, ainda, na localidade uma Capatazia de Pesca, que serve para associar os pescadores e uma Estação Experimental de Pesquisas.

Dados qualitativos e quantitativos mostraram que a carreira dos funcionários depende de fatores formais e informais. Alguns cargos são preenchidos por meio de concurso, mas muitos são formalmente acessíveis através de contratos diretos. Estes contratos permitem o ingresso nos cargos através de relações pessoais com pessoas influentes, como cabos eleitorais. O avanço na carreira (medido por acesso a cargos de direção e uma maior segurança no trabalho) não parece depender de instrução formal ou tempo no serviço. Geralmente, são os funcioná

rios de origem local (que conseguiram os cargos através de cabos eleitorais) os que têm mais segurança no trabalho.

Usando uma escala de participação na vida local, a pesquisa mostrou que os funcionários com maior participação eram os nascidos no lugar e com muitos anos no serviço. Uma maior segurança no trabalho dispõem os funcionários a uma maior participação, independentemente de anos de serviço e local de nascimento.

O estudo quantitativo das redes sociais mostrou que os parentes são muito procurados para resolverem a maioria dos problemas dos moradores locais. Os cabos eleitorais são importantes para as pessoas conseguirem emprego, e os turistas servem como mediadores com a vida urbana e também como patrões. Os funcionários foram muito pouco procurados pelos moradores. Os dados mostraram que as pessoas mais jovens, mais ricas e mais instruídas foram mais procuradas pelos funcionários. A descrição de dois conflitos demonstra o funcionamento das redes informais na articulação do povo com as instituições.

A dissertação conclui com uma consideração sobre as implicações do conceito de comunidade para o funcionamento das instituições e algumas reflexões sobre problemas na articulação entre o povo e as instituições.

A B S T R A C T

Institutional programs often fail because they are inadequate to the needs of their clients. It is important to identify the causes of failures in order to solve practical problems and to contribute to our knowledge of social change in modern society.

This study attempts to identify the relations between institutions and their clients in a fishing village in Santa Catarina, Brazil. I interviewed all of the employees who worked in the local institutions and a random sample of the local residents.

Some local institutions, such as the school and health center, have specific social objectives. There is also a Fishing Overseer, who serves to unite the fishermen, and a Experimental Fishing Station.

Qualitative and Quantitative data showed that the careers of employees depend on formal and informal factors. Some jobs are filled through civil service exams, but others can be filled formally through direct contracts. These direct contracts permit people to acquire jobs through personal connections with influential people like cabos eleitorais (managers of political elections). Career advancement (measured by access to managing positions and by the acquisition of job security) does not seem to depend on formal education or time

on the job. Generally, it is employees born in the area (who acquired their jobs informally) who obtain greater job security.

Using a scale of community participation, the research shows that employees, with greater participation are those born in the area and with more time on the job. Independently of birthplace and time on the job, greater job security also encourages greater participation in the community.

A quantitative study of social networks showed that relatives are extremely sought after to resolve most of the local resident's problems. The cabos eleitorais are important to acquire jobs, and tourists serve as intermediaries for urban questions, and also as employers. Employees are little sought after by the local residents. The data show that employees most seek younger, wealthier and more educated people for informal contacts. A description of two conflicts in the institutions demonstrates the functioning of informal social networks in the articulation of the local population with the institutions.

The thesis concludes with a discussion of the implications inherent in the concept of "community" for the functioning of social institutions, and a reflection on the problems of articulating institutions with their clients.

P A R T E I
A P E S Q U I S A

O TEMA DESTA PESQUISA

Articular grupos sociais diferenciados dentro de uma macro-estrutura nacional ou estatal tem sido uma tarefa da prática política deste século. Por outro lado, certos estudos teóricos, a exemplo das diversas teorias do Estado na Ciência Política, têm permanecido ligados à descrição e análise das diversas macro-estruturas. Outros, a exemplo da maioria dos trabalhos clássicos de Antropologia, restringiram-se a analisar pequenas populações enquanto isolados sociais, diferentes entre si e autônomos com relação às macro-estruturas.

Se o século XX é testemunha do surgimento de novos Estados em todos os recantos do planeta, esta tendência que busca homogeneizar as diferentes macro-estruturas não corresponde à realidade. Nações ou Estados modernos não constituem agregados homogêneos de pessoas. Mesmo se considerarmos apenas os países mais desenvolvidos, o trabalho analítico deve considerar distinções tanto de classe quanto étnicas, sem esquecer o surgimento de movimentos que reivindicam os direitos fundamentais das minorias. A tais diferenças de classe e étni

cas, incluindo os diversos movimentos de libertação da mulher e de afirmação de minorias sexuais, somam-se, nos países periféricos, outros aspectos. Nestes países, formas diversas de produção, ideologia e tecnologia modernas convivem com modos de criação de riquezas e com práticas religiosas oriundas tanto da antiga cultura ocidental quanto de culturas não-ocidentais. Em certas nações tal processo chega a configurar verdadeiros caleidoscópios sociais.

As ciências humanas têm-se preocupado intensamente com essas variações e com as mudanças sociais. Alguns encaravam a transformação nas sociedades não ocidentais como indesejáveis. Em nome da "pureza" denunciavam a perigosa contaminação que os povos "exóticos" estavam sofrendo em contato com a civilização ocidental. Outros consideravam o contato como muito vantajoso. As formas "atrasadas" desviavam o caminho da verdadeira evolução que se cristalizava na sociedade urbana e industrial. O desenvolvimentismo e o progressismo conferiam aos grupos sociais não ocidentais um futuro de total destruição. Estes dois vieses - romantismo do exótico e progressismo -, condicionaram que os diferentes níveis da sociedade nacional empiricamente pluralista passassem a ser estudados de maneira dualista. Não levavam em conta as articulações dos níveis entre si. As regras macro sociais de âmbito estatal foram analisadas sem levar em conta a prática dessas leis, isto é, as maneiras como elas são efetivamente obedecidas, manipuladas, burladas por parte dos cidadãos. Ou então entendia-se a sociedade como um conjunto de "culturas" de tradição tribal ou camponesa, entidades praticamente isoladas das influências da Nação ou do Estado. Ou o provincianismo ou o genera -

lismo, eis alguns dos resultados nefastos dos vizes românticos ou desenvolvimentistas.

As experiências da segunda guerra mundial e do stalinismo forçaram a revisão tanto das teorias do desenvolvimento quanto do romantismo. A sociedade urbana industrial já não podia ser encarada como o ápice de uma evolução. A violência a nível internacional e local, bem como a destruição do planeta em consequência do avanço tecnológico não podiam mais ser encaradas como meros acidentes necessários ao progresso. Formas alternativas de produzir, de pensar e de organizar a sociedade passaram a preocupar não só os filósofos profissionais, mas também muitos cidadãos dos países mais industrializados. E foram também incorporadas pela produção científica naquela área do mundo.

Mas o que propor para os países da periferia, como o Brasil? Em primeiro lugar podemos deixar de lado nosso complexo de culpa de "atrasados". Não havendo mais modelo perfeito, torna-se inviável especificar parâmetros de superioridade total. Podemos optar por incorporar esse ou aquele aspecto dos países desenvolvidos, mas sem a euforia de estarmos assim importando o paraíso. Podemos encarar nossa própria identidade como contendo alguns elementos positivos, valorizando-os em vez de incentivar somente o desenvolvimentismo econômico. Infelizmente, o progresso material não traz automaticamente a justiça social. A necessidade de se respeitar as diferenças dos indivíduos ou dos grupos vem sendo cada vez mais reconhecida como a essência da democracia. Substituindo os adjetivos com sentido negativo como "atrasado", "exótico", "primitivo" pelo termo "diferente", estaremos dando um passo

adiante para uma proposta mais humanista do que a do desenvolvimento ou do preservacionismo romântico. Estaremos mais preocupados não mais em "modernizar o atrasado" ou "conservar o que resta da pureza". Começaremos a tratar os "outros" como semelhantes a "nós". Trataremos de conhecer a natureza das diferenças entre eles e nós, penetrar nos seus valores, limites e condições históricas que geraram as diferenças. Mais do que tudo isso conheceremos os limites de nossas próprias propostas de mudanças sociais para a implantação de uma sociedade de mais justa e democrática. Essas nunca serão viáveis senão passarem pelo crivo da troca de idéias e experiências entre a "elite" e o "povo".

Para a valorização efetiva das diferenças entre grupos sociais dentro de uma nação é necessário entendê-los mais detalhadamente. Precisamos não só examinar as especificidades internas de um grupo social, mas também as influências exteriores. Escolas, empresas, igrejas etc. podem localizar-se em qualquer canto de uma nação. Elas podem ou não trazer benefícios a seus alunos, empregados e fiéis, influenciando diretamente a vida de muitos membros do grupo. Leis que regulam a propriedade territorial, o uso do solo urbano, taxas de serviços públicos, etc., acabam influenciando mesmo de forma indireta a maioria dos cidadãos.

A Antropologia das Sociedades Complexas

Desde a década de 50 a antropologia tem-se interessa-

do em dar conta das diferenças entre grupos de sociedades complexas. Aos poucos a Antropologia das Sociedades Complexas vem interessando mais e mais antropólogos. A necessidade de explicar a articulação entre "culturas" dentro de uma totalidade maior (a Nação ou Estado) não estava ausente na antropologia clássica. Porém as "mudanças culturais" (como alguns definiam na articulação assimétrica e colonialista entre as localidades e os poderes centrais) foram descritas de maneira superficial e não receberam estudos sistemáticos. O processo de descolonização desencadeado após a segunda guerra mundial parece ter sido decisivo para essa reorientação dentro da antropologia. Julien Steward foi um dos primeiros antropólogos que propôs uma metodologia para a análise das sociedades tribais levando em conta a dimensão do nível nacional (STEWART, 1951). Este antropólogo esteve preocupado com as influências de entidades macro sociais, principalmente de nível nacional, sobre sociedades tribais. Para captar essas articulações Steward, em seu artigo clássico "Níveis Socioculturais de Integração: Um Conceito Operacional", criticou a transposição mecânica dos métodos de pesquisa de campo tradicionais da antropologia para a análise de sociedades complexas, como as nações modernas. Não só constatou a ineficiência operacional desta metodologia, mas propôs um novo conceito para analisar realidades empíricas de sociedades tribais das Américas, baseando-se neste instrumento. O conceito de "níveis de integração sociocultural" identificou a absorção ou não de influências externas por parte de grupos tribais específicos. Steward procurou criar conceitos que ultrapassariam as fronteiras tradicionais da antropologia clássica sem abandonar seu objeto tradicional, isto é, a aná-

lise das sociedades tribais. Aprofunda-se na análise da sociedade nacional, não como um fim, mas como um meio para explicar a sociedade tribal.

Este novo conceito de cultura ficou cada vez mais distanciado da idéia de isolamento, implícita nas formulações anteriores.

Esta teorização sobre a articulação entre níveis diferentes de cultura continuou sendo desenvolvida por antropólogos de diferentes correntes teóricas. O antropólogo simbolista CLIFFORD GEERTZ (1978), por exemplo, chamou a atenção para a articulação entre os símbolos manipulados de maneiras diferentes por um grupo étnico africano e por membros do governo colonial. A "descrição densa" das culturas passaria, segundo ele, pela identificação das diferenças de sentido que são atribuídas por diferentes grupos sociais em articulação.

Esta nova orientação metodológica na antropologia serviu não apenas para o estudo de sociedades "tribais" ou "tradicionais", mas também para a investigação de fenômenos em áreas urbanas. A preocupação dos antropólogos voltou-se inicialmente para a destribalização que causou acamponesamento ou proletarianização de membros de sociedades tribais. Em seguida, o interesse desses pesquisadores concentrou-se em problemas de migração rural-urbana, especialmente ligados à ocupação de espaços urbanos por grupos minoritários, marginalizados, como negros, índios, favelados, subempregados etc. Várias teorias e métodos de análise tem sido recentemente propostas para a investigação dessa nova área de interesse, isto é, os problemas de articulação de localidades com elementos exógenos à

sua estrutura básica. Na realidade, trabalhar com articulações deste tipo parece exigir numa revisão de conceitos tradicionais, uma perspectiva interdisciplinar de pesquisa e uma reflexão cuidadosa sobre assuntos velhos e novos. Para Anthony Leeds, por exemplo, o fundamento teórico da questão passa pelo aprofundamento do conceito de classe social.

Na sua discussão teórica este antropólogo questiona alguns princípios filosóficos do marxismo, como o idealismo e o reducionismo economicista, como noções que esterilizam as possibilidades de se fazer justiça à complexidade do social, principalmente se nos voltarmos para o estudo de formas sociais não-capitalistas. Procura descontaminar o conceito de classe destes reducionismos para buscar uma nova proposta que dê um conteúdo mais flexível à "classe social" no sentido do marxismo ortodoxo. Abordar articulações entre entidades sociais pode implicar em relacionar grupos de interesse de níveis diferentes ou do mesmo nível (LEEDS 1978:28). Leeds critica a metodologia dos antropólogos que mostrava-se inadequada para dar conta de totalidades complexas tais como, por exemplo, os Estados Unidos. Os estudos de comunidade desenvolveram-se paralelamente, mas sem que se dispusesse dos meios de relacioná-los e integrá-los. A implicação desta falha metodológica ultrapassava o campo estrito da teoria. Questões como resistência à mudança, por exemplo, de alta relevância prática, não foram esclarecidos com base em conceitos de "tribo" ou "comunidade". Através de uma conceituação de articulação entre localidades e totalidades nacionais ou Estados, pode-se entender as relações entre as fontes de poder legítimas da macro-sociedade e das localidades periféricas correspondentes.

A dinâmica desta estrutura complexa não se dá apenas no sentido vertical. Como diz LEEDS:

... que tipo de relações estruturais dinâmicas pode-se dizer que existem entre Plainville e Yankee City, ou Middletown, ou Elmtown, ou mesmo Hollywood? Onde está o locus de tais relações?... As condições ecológicas locais e os valores e opções culturais auto perpetuadores internos são os únicos parâmetros limitadores que governam a organização e as características dessas "comunidades", ou os parâmetros limitadores provêm de uma ordem mais abrangente, de fato, a ordem que inclui a localidade A - Plainville - e a localidade B - Yankee City - num único sistema?(LEEDS, 1978:28).

O que Leeds está enfatizando é a necessidade de se levar em conta os pontos em comum, entre as diferentes localidades, que são feitos pela integração nacional. Mas deve-se levar ainda em conta que existem relações informais, isto é, não institucionalizadas, que podem ligar cidades, vilas e localidades entre si. Por exemplo, localidades formadas com migrantes de um mesmo lugar de origem, podem influenciar casa - mentos entre pessoas que vivem geograficamente muito distantes, mas que são socialmente próximas; podem, além disso, influir no capital investido fora da localidade por interconhecimentos entre pessoas ou grupos de elite que se associam etc. As relações informais entre localidades podem portanto explicar casos específicos de arranjos sociais, políticos e econômicos que uma visão puramente macros social despreza por privilegiar tendências gerais.

Dessa primeira aproximação com o tema das sociedades complexas podem ter tiradas algumas conclusões. Em primeiro lugar, a integração nacional ou estatal não pode ser des-

prezada no estudo de sociedades específicas sob pena da análise ficar distorcida. Segundo, uma abordagem entre os níveis de integração implica em muitos temas de estudo. Por exemplo:

a) identificar a estrutura e o funcionamento do grupo dirigente de um determinado país. Reconstruindo as histórias de vida, de grupos de parentes, de partidos, de ministérios etc, pode-se alcançar uma compreensão maior da elite política e econômica. Esse assunto, tão importante, fica a cargo, geralmente, da literatura e da ficção.

b) Numa localidade periférica pode-se identificar vínculos diretos ou indiretos da elite com os setores econômicos, políticos etc. Por outro lado pode-se notar formas sociais que desempenham papéis fundamentais em épocas históricas anteriores, tais como o compadrio, os grupos de parentesco etc., mas que não são básicas na sociedade moderna.

c) Nas cidades pode-se analisar as diferentes relações que as diferentes classes mantêm com o poder central. Se numa cidade menor é de se esperar mais clientelismo ou nepotismo, por exemplo, numa grande metrópole cosmopolita a obtenção de cargos, provavelmente, se baseia mais em critérios como competência profissional etc.

d) Pode-se enfocar as relações informais entre localidades próximas através de associações de investimentos, intercassamentos, participação nos mesmos cultos religiosos etc. Também devido a grande movimentos migratórios, pode-se buscar identificar ligações entre os emigrados e a estrutura informal de seu lugar de origem etc.

Estes estudos podem certamente dar origem a análise

ses comparativas que enriquecerão as possibilidades de uma compreensão da dinâmica e da estrutura de sociedades complexas.

É importante observar que, se a relevância do estudo das sociedades complexas não pode ser negado, os instrumentos teóricos e metodológicos para estas análises carecem ainda de maior sistematização. O trabalho do antropólogo nas sociedades complexas pode ser comparado ao do pintor, que, para criar, necessita fabricar suas tintas, seus pincéis, e suas próprias telas. Mas, compensando esta falta de um maior rigor teórico, esses estudos oferecem novas interpretações para questões sociais atuais. Resultados eleitorais inexplicáveis, explosões violentas de minorias étnicas, persistência de analfabetismo apesar da ampliação da rede escolar, desnutrição ou mortalidade infantil mesmo em regiões urbanas etc., podem ser analisadas de maneira talvez menos superficial se encaradas a partir de uma dinâmica complexa. Não só uma explicação baseada numa lei econômica inexorável que seleciona os mais modernos para sobreviverem, mas que leva em conta as diferenças sociais entre os grupos entre si e suas reações diferenciadas a influências do Estado mais ou menos homogêneas na sua origem.

O Projeto de Pesquisa

Na presente pesquisa escolhi uma abordagem pouco comum para um tema demasiado comum ou óbvio. Eu queria ava-

liar o papel de instituições sociais numa localidade periférica. Escolhi para isso uma área de pescadores onde busquei detectar alguns pontos de estrangulamento que entravam o aproveitamento, por parte dos clientes, dos benefícios que deveriam ser obtidos nessas instituições. Na verdade eu quis saber porquê alguns alunos não aprendem quase nada na escola local, e o quê explica o fato de muitas pessoas preferirem ou consultarem os médicos da cidade ou mesmo farmacêuticos, havendo um Posto de Saúde no local. Quis também descobrir quais os benefícios que uma associação de pescadores pode oferecer a seus associados.

A decisão de estudar uma escola pública e um Posto de Saúde parece pouco interessante na medida que podem ser facilmente definidas como instituições veiculadoras do poder governamental, com burocratas mais preocupados com a reprodução da instituição do que com o beneficiamento dos clientes. Instituições públicas parecem ser antiquadas e inoperantes por definição. Muitos jovens idealistas sonham com sua destruição para a implantação de uma sociedade mais justa. Não nego a necessidade de serem pensadas e experimentadas formas alternativas de educação, saúde, associativismo econômico, organização política etc. Porém é necessário conhecer mais de perto o funcionamento de instituições atuais para não se correr o risco de repetir os seus erros em experiências novas. Mais modestamente, pode-se pelo menos conseguir algumas melhorias nas estruturas atuais. Afinal, a maioria das experiências alternativas tem sido feitas até agora pela e para a elite. A maioria da população continua dependendo de instituições públicas para resolverem seus problemas mais cruciais.

Esta pesquisa teve como objetivo principal examinar a natureza e as formas de ligação entre instituições sociais que atuam numa localidade pesqueira do litoral de Santa Catarina e a população de moradores. Para tanto, busquei identificar alguns aspectos das instituições em termos de seu funcionamento, da carreira dos funcionários e de suas formas de participação na vida local. Para explicar como as instituições estavam sendo usadas e avaliadas pelos clientes locais, reconstituí alguns aspectos das redes de relações sociais desses moradores. Levei em conta grupos de parentes, vizinhos, amigos, e o papel de compadres, funcionários, turistas e donos de comércio no local para compreender a estrutura social local. Tentei identificar o papel de cada um dos grupos sociais lá presentes para explicar as diferentes soluções que davam a seus problemas. Essas dificuldades nem sempre são geradas apenas por influências locais. Isto é, o isolamento da localidade não é absoluto. Os moradores do local recebem solicitações que tem origem na cidade mais próxima da área. Para conseguirem emprego, comprarem certos artigos e usufruírem serviços especializados que lhes parecem importantes, dirigem-se à cidade, mas nem sempre pessoalmente ou diretamente. Certos benefícios são mais certos de serem conseguidos com um "empurrão" de alguma pessoa influente na instituição ou na política. As mediações entre os moradores dessa (e de outras localidades periféricas) com os centros também fazem parte da análise da articulação de instituições locais com seus clientes. A ligação dos funcionários com seus clientes pode ser avaliada também através das diferentes solicitações que estes fazem aos funcionários. Desta maneira pode-se explicar algumas das

falhas de instituições sociais, seja por dificuldades de seus funcionários ou por incompreensão dos clientes. Acreditava que ao saber algo a respeito podia propôr alternativas para chegar a um melhor atendimento dos clientes.

A análise empírica de localidades específicas leva necessariamente à identificação de complexas redes de relações sociais informais que articulam estas localidades com o meio exterior. A descrição das relações específicas entre indivíduos membros de uma localidade e as instituições nela sediadas, exige uma definição mais sistemática de alguns conceitos, especialmente de "localidade" e "instituição".

Localidade, segundo o antropólogo Anthony Leeds, é um conceito formulado conscientemente para ser o mais abrangente possível (LEEDS, 1978:32). Para captar as características empíricas de uma localidade pode-se identificar as redes de relações sociais que estruturam a dinâmica interna da localidade, assim como a articulação desta com outros níveis de integração social.

Tornar compreensível a articulação entre os moradores de uma determinada localidade e as instituições locais, exige portanto o exame do conceito de rede social.

Comunidade Versus Localidade

Como demonstra LEEDS (1978: 29), o conceito de comunidade esteve ligado a estudos estritamente centrados em mi-

cro realidades, sem considerar suas relações com as estruturas externas. Decorre dessa posição que a análise de uma localidade específica (conceituada de "comunidade") teria que ser estudada da mesma forma que uma nação ou estado. Assim, a parte (comunidade) seria vista como a síntese do todo (nação ou estado). LEEDS trata de demonstrar que esse pressuposto é totalmente enganoso. Em primeiro lugar, afirma que não há evidência empírica que fundamente tal posição. Tal abordagem demonstraria assim uma ignorância de avanços recentes em outras ciências sociais, que rejeitaram, em bases empíricas, a descrição de uma comunidade como analógica ao Estado ou Nação dentro dos quais está localizada.

O segundo argumento de LEEDS parte da constatação de que os estudos locais trazem especificidades e não generalidades. No caso de organizações sociais complexas como nações e estados modernos, cabe a poderes extra-locais unir a diversidade. Assim o todo mais abrangente é uma estrutura mais complexa do que supunham os antropólogos que utilizaram o conceito de comunidade naquele sentido.

Usar o conceito de comunidade sem cair nesta armadilha lógica implica portanto não só empreender uma revisão radical a nível teórico, mas também superar metodicamente esta tendência da antropologia, que permaneceu influente até os anos 60. Além disso, como discutirei de maneira mais sistemática nas Conclusões deste trabalho, o termo "comunidade" traz confusão não só a nível teórico. Está também notavelmente contaminada nos meios políticos oficiais, entre a oposição, dentro de alas progressistas e reacionárias da Igreja Católica

etc. Porisso preferi adotar, como LEEDS, o termo localidade em vez de comunidade:

O termo "localidade" ... refere-se, no contexto das distribuições geográficas humanas, aos loci de organização visivelmente distintos, caracterizados por coisas tais como um agregado de pessoas mais ou menos permanente ou um agregado de casas, geralmente incluindo e cercadas por espaços relativamente vazios, embora não necessariamente sem utilização. Consequentemente, o que normalmente denominamos grande cidade, aldeia ou também um ponto de mineração ou algo parecido são localidades. Sub-áreas visualmente distintas de uma cidade, nitidamente delimitadas como uma área invadida por posseiros, o conjunto de uma catedral e seus anexos também se enquadram nesta definição. (LEEDS, 1978: 32).

As localidades tem características que as aproximam ou diferenciam da noção de comunidade. Da mesma forma como foram entendidas as comunidades, as localidades podem ser consideradas como "pontos nodais de interação" ... os pontos de maior densidade e mais ampla variedade de categorias de comportamento de uma área" (p.32). O que diferencia do conceito de "localidade" do de "comunidade" decorre do que este último deveria conter "necessariamente um conjunto exaustivo de categorias de comportamento" sob pena de não poder ser definido como Comunidade. O conceito de localidade proposto é mais flexível, não sendo necessário a presença de todos os comportamentos sociais definidos de maneira lógica para que se possa identificar empiricamente uma localidade. A localidade tal como propõe LEEDS diferencia-se do conceito de comunidade como foi proposto e aplicado por outros antropólogos na medida em que, apesar de reconhecer a maior concentração de relações

sociais num determinado espaço, não elimina a possibilidade de existirem também categorias de comportamentos sociais que ser vem para relacionar indivíduos que pertencem a localidades e a níveis de integração diversos. Se isso não era negado pelo conceito de comunidade, foi pelo menos totalmente omitido. O conceito de localidade leva em conta a natureza dos comportamentos sobre os indivíduos numa área específica. Reconhece ex plicitamente que "as interações duradouras e cotidianas e as relações personalizadas... são as predominantes" (LEEDS, 1978: 32). Concede porém maior amplitude ao conceito, especificando que as relações sociais podem ser "de tipo impessoal e secundário" (Idem).

A definição de localidade proposta leva em conta não apenas os problemas de pesquisa a nível descritivo, mas exprime a existência de uma reflexão metodológica sobre o fun cionamento das sociedades complexas. Para a análise tanto de grupos urbanos, rurais ou tribais o conceito de localidade po de ser um instrumento metodológico mais útil do que de comuni dade. Consegue isso porque traz para dentro do próprio concei to as duas possibilidades - pessoais e impessoais - de rela ções sociais, conseguindo captar teoricamente aspectos que o conceito de comunidade não cobre. Na verdade, a busca de pure za, dualizando o rural e o urbano, encobre muitas das redes sociais que direta e indiretamente vem articulando as locali dades no âmbito de uma nação moderna.

Instituições Sociais

Estarei considerando como instituição, aquela organização social que inclui um conjunto de pessoas formado por aquelas que devem servir (funcionários) àqueles que tem o direito de serem servidos (clientes). Se esta relação pode ser identificada em quase todas as sociedades, mesmo entre aquelas que se encontram muito distantes da Europa Ocidental, os limites deste trabalho permitem incluir neste conceito de instituição aquelas organizações sociais que são "unidades sociais orientadas predominantemente para a consecução de metas específicas" (PARSONS, citado por ETZIONI, 1967:13). No presente trabalho ficarão portanto excluídas do conceito as formas de relações sociais que não impliquem numa interação entre funcionários e clientes. Restringindo ainda mais o sentido do conceito e ainda segundo ETZIONI, usarei "instituição" para referir-me a organizações com metas específicas que se regem por processos racionais, isto é, quando as relações sociais racionais são aquelas que geram "comportamentos padronizados, seguindo regulamentos e organizados" (ETZIONI, 1967: 13). Estes são papéis sociais típicos de organizações sociais modernos tais como, entre outras, fábricas, hospitais, escolas, repartições públicas, igrejas e partidos políticos. Temos um ou vários prédios, construídos ou não para os fins específicos de uma atividade social (p.ex. uma escola) ou econômica (p.ex. uma fábrica). As atividades das pessoas dentro deste espaço determinado sofrem condicionamentos extremamente formalizados: hierarquias são definidas incluindo a marca

ção do espaço que cada pessoa pode ocupar ou percorrer livremente. Além disso, todas as atividades devem convergir para a realização de objetivos comuns.

Outra característica do termo "instituição", tal como usarei neste trabalho, refere-se à natureza pública das organizações. Algumas instituições são criadas por iniciativa de órgãos públicos, isto é, por uma fonte legítima de poder, na maioria das vezes exterior à localidade. Essas organizações dependem, portanto de instâncias superiores para canalizar seus recursos financeiros e humanos. Uma consequência dessa situação pode ser identificada pela quase indiferença, com que muitos clientes e até funcionários reagem face à qualidade dos serviços gerados pelas instituições.

O presente estudo não visa entretanto alcançar todas as instituições públicas. Estaremos considerando exclusivamente instituições com objetivos sociais. Estas organizações tem uma história e características que precisam ser notadas.

O impulso filantrópico sempre caminhou lado a lado com a miséria mesmo nas mais avançadas civilizações. A caridade esteve no início da história ocidental a cargo de instituições religiosas. A revolução industrial parece ter conferido essas funções ao Estado leigo. No início da industrialização na Inglaterra e na Europa Ocidental os trabalhadores eram explorados até a exaustão de suas forças físicas. Esta tática mostrou-se improdutiva e até perigosa para o progresso econômico. A situação de exploração levou os trabalhadores a se organizarem, ameaçar a produção com greves e a ordem social

com propostas radicais. Algumas das reivindicações passaram a incorporar questões de bem estar público, no âmbito do aparelho do Estado. A ferro e fogo os trabalhadores conseguiram jornadas de trabalho de oito horas diárias, pensão para quando se aposentassem, férias anuais etc. A curto prazo essas garantias trabalhistas acalmaram os mais exaltados. Sem tocar na estrutura fundamental da economia, raiz da maioria daqueles problemas sociais, o desenvolvimento industrial apoiou-se na estrutura dos Estados modernos, principalmente na sua ordem jurídica. Esses foram levados a investir em certas áreas sociais tais como saúde e educação formal, criando redes de instituições públicas aptas a beneficiar teoricamente, todos os cidadãos. Os riscos de qualificar a mão de obra para a indústria e outras atividades urbanas modernas foram transferidos para o Estado. Essa entidade de poder legítimo passou assim a ser o principal investidor do âmbito social, bem como o árbitro capaz de regular os conflitos entre trabalhadores e patrões. Com algumas adaptações e particularidades, a maioria dos Estados do mundo regem-se por normas e investiram em instituições semelhantes. Essas instituições sociais obtiveram aparentemente sucesso na Europa e nos Estados Unidos. Mas os países do terceiro mundo ainda lutam contra o analfabetismo, a mortalidade infantil e a desnutrição, por exemplo.

Se a história das nações desenvolvidas explica muitos dos fatores econômicos que impulsionaram a criação de instituições com finalidades sociais, resta ainda muito a ser feito para detalhar os fatores que explicariam a ineficiência da maioria das instituições sociais públicas no Brasil. Um dos fatores mais importantes consiste na escassez de

recursos financeiros destinados, no cálculo do orçamento nacional, regional ou local, a instituições de natureza social. Existe carência não só de instalações para essas atividades, mas também de recursos para atrair, qualificar e incentivar profissionais a escolherem a carreira de funcionários de instituições sociais. Como a política econômica privilegia o setor econômico, com os poucos orçamentos das instituições sociais os serviços oferecidos são de baixa qualidade. Deficiências em equipamento e funcionários despreparados e desestimulados pelos baixos salários e por uma sonolenta rotina, não podem garantir, é claro, um bom funcionamento. Mas mesmo evitadas pelos cidadãos mais ricos, as instituições sociais e públicas permanecem muitas vezes como o único recurso que a maioria da população brasileira encontra para melhorar sua vida. Profissionais de áreas diversas, políticos, intelectuais, órgãos da sociedade civil e organismos internacionais preocupados com essa situação tem proposto novas alternativas para melhorar as condições de vida da população mais carente através de descentralização de poder, de processos e tomada de decisão mediante maior participação dos cidadãos nas instituições. Por exemplo, os médicos descalços na Chima maoísta (ROSENTHAL & GEINER, 1982) e a proposta de Atenção Primária de Saúde da Organização Mundial de Saúde, órgão da ONU (OMS, 1978).

Analisar instituições sociais, portanto, pode resultar em vantagens práticas. Do ponto de vista teórico há também implicações positivas que decorrem desta análise. Nas sociedades complexas as instituições articulam níveis macro-sociais, como o Estado com micro-sociedades locais. Por um lado,

essas organizações podem ser encaradas como representantes dos poderes mais amplos. Ao atingirem grupos periféricos podem afirmar ou não esse poder central. As formas que as instituições são manipuladas, negadas ou aproveitadas pelos cidadãos podem expressar o vigor ou a fraqueza de certos aspectos do poder. Estas são questões de muita importância para a teoria e a prática política.

Para poder identificar essas variadas formas de articulação é necessário levar em conta o outro lado da relação. Isto é, a especificidade de cada localidade. Como propõe LEEDS (1978), cada localidade pode ter uma estrutura específica. A predominância de relações pessoais e de grupos sociais informais (um dos aspectos que podem ter o sentido da palavra "comunidade") representa uma clientela diferente de grupos de localidades urbanas e cosmopolitas. Para melhor atender seus clientes, é necessário que as instituições e seus funcionários sejam conscientes de algumas características da vida local onde trabalham. Uma das formas de detectar as características de grupos específicos é através de pesquisas que identificam redes sociais.

Redes Sociais

As ligações entre indivíduos, grupos sociais e instituições não se fazem de maneira automática e tampouco constituem relações caóticas. As pessoas já nascem num grupo social, onde encontram as referências tanto para suas vidas pre

sentes como, muitas vezes, para o futuro. Se isto é uma verdade quase "natural" para as sociedades humanas, há no entanto uma infinidade de arranjos entre as diferentes entidades sociais provenientes das particularidades dos indivíduos, dos grupos ou das instituições. Pontos semelhantes e discordantes entre categorias sociais são estímulos para pesquisas teóricas e deveriam ser refletidos por todos os profissionais da área social, sejam eles professores, médicos, enfermeiros, assistentes sociais, juizes, advogados, jornalistas etc.

Para reconstruir a organização social de uma localidade específica pode-se usar como meio a identificação de grupos formais e informais. O parentesco, grupos de idade, grupos cerimoniais etc., são relações sociais que a antropologia clássica descreveu e analisou sistematicamente. Grupos de vizinhos, compadres, padrinhos, afilhados, patrões e clientes foram objeto de estudo da antropologia das sociedades rurais. Por fim, cientistas políticos, sociólogos rurais e atualmente também antropólogos identificaram profissionais liberais e funcionários graduados como desempenhando papéis sociais privilegiados na mediação entre os membros de grupos sociais periféricos e os centros de poder das nações modernas (MENDRAS, 1978:127). Muitas das necessidades das pessoas desses grupos como no Brasil, são geradas pela expansão política, econômica ou administrativa do centro de decisão nacional. Os cidadãos desses grupos nem sempre estão preparados para atender a essas exigências e por isso podem ser prejudicados nos seus direitos. A mediação dos interesses dos cidadãos para serem atendidos pelos centros de decisão nem sempre é justa trazendo inclusive desvantagens. Essas relações de mediação são ge-

ralmente muito complexas na prática. No Brasil, um dos exemplos mais típicos dessa mediação é a figura do cabo eleitoral. Neste papel temos sintetizados os interesses da nação que, por dispersão geográfica e decisória, não alcança os cidadãos que vivem fora das grandes cidades. O cabo eleitoral tira vantagens da função de que se investe, conseguindo recursos financeiros para seus próprios empreendimentos e negócios, drenados dos cofres públicos em benefício de partidos e grupos econômicos particulares. O cidadão comum obrigado a votar, sem quase nenhuma noção de seus direitos e deveres, alheio aos bastidores das engrenagens administrativas e políticas, reconhece seus deveres civis dentro das fronteiras do município, quando não são dentro de sua própria localidade. Assim, temos um arranjo extremamente autoritário e elitista mas que vem funcionando de maneira admirável. Os protagonistas do arranjo sentem-se todos beneficiados. O eleitor troca seu voto por um emprego garantido pelo cabo eleitoral, que por sua vez consegue recursos financeiros, proteção fiscal para suas empresas em troca de fornecer votos para determinado partido político. O partido no governo beneficia-se do arranjo na medida em que compra sua legitimidade, fornecendo os recursos que vão sendo redistribuídos, indiretamente, pelos critérios pessoais dos cabos eleitorais.

Além das relações informais de natureza simétrica (parentesco, vizinhança, amizade, compadrio) ou assimétrica (como entre patrões e empregados, cabos eleitorais e eleitores de sua área), a expansão da vida urbana tem criado relações de natureza formal geralmente assimétrica. Este é o caso das relações entre os funcionários de instituições e os clientes

tes destas. Ser cliente torna-se muitas vezes condição fundamental para obter-se um recurso, seja curar uma doença, aprender a lei ou conseguir dinheiro para um negócio. O estudo das articulações entre diferentes grupos sociais informais ou formais, simétricos ou assimétricos, pode nos ajudar a identificar a estrutura social de uma localidade específica. As ligações entre esses diferentes grupos tem sido definidos por alguns antropólogos como redes sociais. Segundo Elizabeth Both, foi o antropólogo britânico John Barnes que tomou a iniciativa de usar pela primeira vez, de forma sistemática e não metafórica, o conceito de "rede" (BOTH, 1976:294). Both justifica a necessidade do conceito de rede social para uma pesquisa da seguinte forma:

... a idéia de rede é necessária porque o conceito familiar de grupo e de grupo corporativo da antropologia tradicional não era inteiramente adequado para os dados de campo com os quais eu estava lidando. As famílias pesquisadas não viviam em grupos. Elas "viviam" em redes, se é que podemos usar o termo "viviam em" para descrever a situação de estar em contato com um conjunto de pessoas e organizações, algumas das quais estavam em contato umas com as outras, outras não estavam. (BOTH, 1976:294).

A disposição de analisar uma localidade considerando-a em articulação com o nível macro social configurado em instituições públicas permitiu-me encontrar no conceito de redes sociais, o sentido mais adequado para formular uma definição que fundamentasse identificação da estrutura social da localidade pesquisada. Não há nenhuma aproximação conceitual mais adequada entre a realidade que pesquisei do que a afirmação de que as pessoas "estão em contato com um conjunto de pes-

soas e organizações". Isto é, não há comportamentos mecânicos que o isolamento de muitas localidades parece sugerir. A presença de relações sociais tradicionais e duradouras, a exemplo da relação de parentesco, tampouco dá conta da complexidade da estrutura de uma localidade, mesmo relativamente distante de centros urbanos. Às vezes o Estado alcança diretamente os lugares mais isolados através da instalação de escolas, por exemplo. Mas mesmo indiretamente as consequências de uma política econômica como a do Brasil da década de 60 alcançam lugares periféricos. O desenvolvimento do turismo no Brasil é fruto de investimentos na indústria automobilística que, por sua vez, pressionou o Estado para assumir os encargos de criação de uma rede rodoviária extensíssima. Regiões isoladas passaram assim à área de turismo nacional.

O conceito de "rede" tem sido usado em pesquisas antropológicas trazendo resultados muito positivos. SANJEK (1978), por exemplo, conseguiu identificar a importância das relações sociais baseadas em classe de renda em detrimento das ligações étnicas numa cidade de Ghana, onde pareciam ser estas últimas as relações fundamentais entre os moradores. Ele conseguiu este resultado através da reconstituição dos contatos sociais entre entrevistados escolhidos de maneira aleatória. Assim a localização de redes sociais permite alcançar aspectos da realidade que métodos tradicionais da antropologia não davam conta. As pesquisas que utilizam o método de redes sociais contribuem para aprofundar alguns aspectos de mudanças sociais (como a de SANJEK) ou da estrutura social (como a de BOTH). A migração campo-cidade em Ghana, por exemplo, condicionou grupos étnicos serem substituídos por relações entre

pe^{so}as da mesma faixa de renda monetária. Identificar esses aspectos fornece bases mais seguras para políticas institucionais ou partidárias. Além de significar um avanço no conhecimento a respeito das sociedades complexas.

A PESQUISA DE CAMPO

Deixei claras minhas preocupações mais gerais a respeito do tema e do projeto desta pesquisa no capítulo anterior. Agora me restringirei a descrever o processo que segui para realizar a pesquisa.

O projeto de pesquisa levantava algumas hipóteses relativas às prováveis origens das dificuldades que os clientes de instituições sentiam com relação aos benefícios destas. Outras pesquisas (MORAN, 1975 e DOS SANTOS, 1975) mostraram que fatores como distância geográfica, diferenças étnicas, nível de educação formal etc, podiam aumentar as dificuldades dos clientes. Quais destas influências estariam atuando na relação dos clientes e instituições em Tainhas?

Para responder esta questão julguei importante conhecer não só as opiniões e características dos clientes como também dos funcionários das instituições. Na verdade, as dificuldades das instituições em atender melhor seus clientes resultam não só dos problemas sentidos pelos clientes mas também das boas ou más condições de trabalho dos funcionários. Conhe-

cendo os dois lados da questão eu acreditava ter mais condições de avaliar a atuação das instituições. Para conseguir esses dados elaborei questionários para obter informações sobre as instituições em geral, sobre os funcionários e sobre os moradores.

A coleta dos dados desta pesquisa foi realizada em duas etapas. Durante os meses de outubro e novembro de 1982 entrevistei todos os funcionários de instituições públicas. Os moradores sorteados foram entrevistados nos meses de abril e maio de 1983. No intervalo entre as duas fases analisei e interpretei os dados a respeito dos funcionários e escrevi a primeira versão (seguida da segunda e, às vezes, da terceira...) dos capítulos sobre a primeira parte deste trabalho

Pesquisa com Funcionários

As entrevistas com os funcionários foram feitas durante os seus horários livres nas instituições. O que mais me impressionou na escola, que é a instituição com mais funcionários, foi a grande heterogeneidade de pessoas que trabalham juntas. A escola é também um lugar de sons e cheiros os mais díspares. A animação dos jogadores de vôlei, as movimentações dos alunos do quadro até a classe, a hora da merenda escolar anunciada pelo cheiro de comida fervendo, desinfetante de banheiros, Hino Nacional e declamações de poesia, canções e silêncios tumultuados exalando das crianças em prova, sob o olhar a-

tento dos professores, faziam parte do clima das entrevistas.

Nas instituições realizei a coleta de dados em dois níveis. No primeiro pedi aos funcionários com cargos de chefia informações gerais sobre o funcionamento da instituição, formas de contato da instituição com os moradores da localidade, problemas das instituições etc. O questionário que apliquei a todos os funcionários está dividido em duas partes. Na primeira pedi dados pessoais e alguns aspectos sobre a carreira dos funcionários. Na outra, através de uma série de perguntas, tentei captar as formas de entrosamento destes funcionários com os habitantes de Tainhas. Tanto o roteiro que serviu de base para as informações gerais sobre as instituições quanto o questionário aplicado aos funcionários constam em anexo no fim deste trabalho.

A maioria dos funcionários atendeu-me muito bem. Alguns responderam às perguntas de maneira muito reticente. Outros interessaram-se pela pesquisa e demonstraram preocupações pessoais e profissionais a respeito do seu desempenho como funcionário. Alguns entrevistados, principalmente funcionários da escola, deixaram transparecer também certa revolta com certas normas institucionais. Preocupavam-se também com a insegurança de seus empregos, já que alguns trabalham com contratos semestrais, sujeitos à avaliação dos funcionários superiores. Porém, alguns funcionários estatutários mostravam-se muito satisfeitos com seus cargos. Quanto à participação dos funcionários na vida local, encontrei também muita variação. Desde a total integração aos valores e comportamentos dos moradores, por serem funcionários de origem local, até pessoas que se mostravam

muito afastadas da vida local, totalmente indiferente à sorte de seus clientes.

Alguns funcionários de instituições de Tainhas ajudaram-me de várias maneiras, para o melhor resultado da pesquisa de campo. Forneceram-me o mapa que serviu de base para o sorteio dos moradores a serem entrevistados, relataram-me suas experiências nas instituições além do que eu pedi, informaram-me a respeito de relações sociais locais, comentaram sobre assuntos que indiretamente serviram para enriquecer a pesquisa e ajudaram-me a compreender certas articulações entre as pessoas de Tainhas com funcionários locais e com a vida urbana. Além disso, alguns destes funcionários sugeriram-me certas modificações nos questionários que contribuíram para o sucesso da pesquisa de campo. Depois de ter terminado as entrevistas com os funcionários, procurei alguns deles para submetê-los a verdadeiros interrogatórios a respeito de certos aspectos praticamente incompreensíveis para mim sobre algumas pessoas entrevistadas. Sempre encontrei-os dispostos a esclarecer-me e a fornecer-me muito mais do que eu pedia. Esses funcionários, portanto, contribuíram diretamente para o sucesso da pesquisa e, além disso, passaram a interessar-se pelo seu resultado. Mas o que mais satisfação pessoal me proporcionou foi o fato dessas pessoas, assim como alguns moradores entrevistados, passarem a me considerar como amiga. Cada vez que os encontro recebo cumprimentos efusivos e sempre sobra um tempinho para uma conversa sobre o trabalho e sobre as novidades de Tainhas.

A Pesquisa sobre os Moradores de Tainhas

Depois de ter entrevistado todos os funcionários das instituições de Tainhas elaborei um questionário que tinha por objetivos principais identificar dados pessoais de moradores locais — sua avaliação sobre as instituições e o seu uso de relações pessoais para resolver dificuldades cotidianas.

Para escolher os entrevistados utilizei um mapa da localidade, que foi fornecido por uma das instituições locais. Após ter numerado todas as residências, usei uma série de números aleatórios para identificar as casas a serem procuradas. Nelas seriam entrevistadas todas as pessoas maiores de dezoito anos. Assim, tirei uma amostra aleatória e, portanto, representativa, dos moradores de Tainhas. Com a ajuda de dois funcionários de instituições, nascidos em Tainhas, consegui os nomes dos entrevistados sorteados. Destas residências sorteadas excluí as que pertenciam a "turistas", isto é, casas de veraneio. Os objetivos dessa pesquisa exigiam que as pessoas entrevistadas utilizassem diretamente as instituições locais, portanto a categoria turista não forneceria os dados que eu necessitava, já que são moradores sazonais.

Após essa primeira identificação dos sorteados, teste o questionário e iniciei a pesquisa de campo. Realizei-a durante os meses de abril e maio de 1983. Neste período a maioria dos pescadores estava na localidade, porque é nesses meses que começa a safra da tainha, pescado de maior valor comercial

na região. A "época da tainha" estende-se até agosto. De agosto em diante muitos pescadores de Tainhas buscam empregos como pescadores em outras localidades do litoral, Santos e Rio Grande, tradicionalmente, e hoje em dia também em Itajaí. Desta maneira consegui encontrar com relativa facilidade os pescadores sorteados. Porém algumas vezes tive que procurar e esperar algum tempo por alguns que estavam pescando. Caso o tempo estivesse favorável, e houvesse cardumes na costa, eles saiam para pescar. Mesmo havendo combinado esperar-me para ser entrevistado, um dos pescadores sorteados estava embarcado em Itajaí e tive certa dificuldade de encontrá-lo em casa.

De uma maneira geral, tive uma boa receptividade por parte dos moradores de Tainhas. Apresentava-me como professora e estudante da universidade. O papel de professor é muito valorizado e com isso as pessoas me aceitavam melhor, imagino. Além disso anunciava que pagaria Cr\$ 500,00 para cada pessoa entrevistada, como uma forma de retribuir o tempo do entrevistado dispendido comigo. Somente num caso apareceu claramente o interesse pelo pagamento. Um homem queria adiar a entrevista, talvez para não responder nunca ao questionário. Informado pela esposa que já havia terminado a entrevista e já havia recebido o pagamento, chamou-me, já fora de sua casa, dizendo que, se não demorasse muito, poderia responder imediatamente. Não tive sucesso com três homens sorteados que, apesar da minha insistência e de seus familiares, recusaram-se definitivamente a serem entrevistados.

Algumas pessoas sorteadas ou que estavam na casa de

visita às vezes perguntavam mais detalhes sobre o porquê da pesquisa ou como eu havia escolhido os entrevistados. Eu então explicava os objetivos e os limites do trabalho e o sorteio aleatório.

Às vezes eu encontrava todas as pessoas sorteadas em casa e aproveitava para entrevistá-las todas no mesmo dia. Mas muitas vezes não encontrava ninguém porque todos haviam saído para ir "lá em baixo" (cidade). Num caso, uma mulher estava acompanhando o pai hospitalizado. Outras vezes conseguia entrevistar somente uma pessoa sorteada. Procurava com esta saber o horário em que poderia encontrar o marido ou filhos e combinava um dia para voltar. Isto ocorria depois das seis horas ou no domingo, como no caso de empregadas domésticas que permanecem toda a semana na casa dos patrões e regressam somente no fim de semana, sábado pela tarde, para casa.

As entrevistas duravam em média quarenta e cinco minutos. O questionário de dez páginas mostrou-se muito cansativo para o entrevistado e também para mim. Mas pelo tempo que permaneci junto com cada entrevistado, muitas vezes consegui um melhor relacionamento. Muitas questões que, no início das entrevistas, foram respondidas laconicamente, mereceram comentários paralelos e suscitaram avaliações mais detalhadas no fim da entrevista. Estes depoimentos pessoais foram anotados por mim durante as entrevistas. Além disso, após cada uma das visitas eu anotava observações tais como brigas entre crianças, filhos e pais, comentários de pessoas que estavam de visita. Alguns entrevistados, talvez por característica de personalidade,

foram extremamente loquazes e prestaram muitos depoimentos espontâneos. Outros restringiram-se ao mínimo pedido. Algumas perguntas sobre dados pessoais próprios ou de pessoas citadas suscitavam constrangimento para alguns entrevistados. Algumas pessoas parecem ter-me identificado com autoridades das quais têm certo receio, tais como funcionários da Prefeitura coletando informações sobre propriedades de terra, com o fim de cadastro para cobrança de impostos.

No fim de cada dia eu anotava num diário de campo os dados que achava importantes ou interessantes e ensaiava algumas interpretações. Essa sistemática mostrou-se muito proveitosa para as análises, para a redação deste trabalho. Consegui registrar informações que se tornariam perdidas se me baseasse somente no questionário. Em alguns casos, ajudaram a interpretação de fatos que a primeira vista pareciam sem nenhuma relação aparente.

A Análise dos Dados

Entre as duas etapas do trabalho de campo iniciei a análise dos dados interpretando as informações a respeito das instituições e seus funcionários. Algumas idéias iniciais que eu tinha a respeito do funcionamento das instituições mostraram-se falsas já desde o momento da pesquisa de campo, mas principalmente através da análise dos dados. Infelizmente a bibli

grafia sobre instituições e funcionários é pouco extensa. Em geral os temas são tratados de maneira muito abstrata, a bibliografia levanta questões muito amplas e abrange um universo, no mínimo, nacional. Quando manuseei documentos oficiais dessas instituições tampouco consegui muitos dados. Estes registros estão mais voltados para aspectos formais, deixando de lado os aspectos mais cotidianos, que para mim seriam os mais importantes. Desta maneira foi praticamente utilizando minhas experiências como ex-funcionária e as sugestões de meu orientador que montei não só os questionários como formulei as questões para a análise dos dados.

A primeira providência que tomei após a codificação das variáveis de todos os questionários foi a de cruzar variáveis. Para identificar a significância das correlações usei o teste de Pearson. O uso do "r de Pearson" para dados deste tipo tem sido muito debatido. A conclusão a que chegaram muitos pesquisadores é que o "r de Pearson" é preferível a outras formas de análise estatística, mesmo quando se trata de dados sem intervalo regular ou não distribuídos normalmente. Isto porque o "r de Pearson":

- 1) leva-nos a aperfeiçoar as nossas próprias medidas;
- 2) facilita comparações com outras pesquisas;
- 3) possibilita análises multivariadas e
- 4) é muito vigoroso (robust) como instrumento de análise estatística (KIM, 1975; BORGATTA e BOHRNSTEDT, 1972).

Sobre a comprovação da validade do uso do "r de Pearson" para análises de dados qualitativos, O'BRIEN (1979) e BOLLEN e BARB (1981) fizeram simulações de computador e constataram que o uso do "r de Pearson" é compatível com dados não intervalares e sem distribuição normal.

Relacionando variáveis consegui não só apoiar algumas idéias que a bibliografia que consultei apontava, como também descobri relações inesperadas e muito importantes. Por exemplo, a relação entre maior segurança no trabalho dos funcionários e a participação destes na vida da localidade alcançou uma alta correlação estatística. Este grau de significância era independente do tempo de serviço e tampouco se relacionava com o fato de ter nascido em Tainhas. Foi através da análise estatística que consegui identificar essa característica da participação dos funcionários desse local.

Uma correlação estatística é alta quando for mais próxima de 1 ou -1. Uma correlação perto de 1 significa que quanto maior for o valor de uma variável maior será o valor da outra e vice-versa. Uma correlação perto de -1 significa que quanto maior for o valor de uma das variáveis, menor será o valor da outra relacionada. Quanto mais perto de zero for a correlação menor será a relação das variáveis, isto é, o valor de uma variável é independente do valor da outra. Os níveis de confiança para as correlações obtidas através do teste do "r de Pearson" são simbolizadas através de uso de letras "x" após o número. Abaixo de uma tabela de correlações é geralmente indicado o valor de cada correlação significativa. Em geral isto corresponde aos seguintes valores:

$$xxx_p < .01$$

$$xx_p < .05$$

$$x_p < .10$$

É necessário salientar que o cálculo de grau de significância depende do tamanho da amostra.

Todas as análises estatísticas dos dados desta pesquisa foram feitos com auxílio de um micro-computador, o que representou uma economia considerável de tempo e uma maior confiabilidade dos resultados.

A ÁREA DA PESQUISA; HISTÓRIA E ESTÓRIAS

Freqüento a praia de "Tainhas" desde 1976. Cada ano que passou notei o aumento de banhistas e turistas brasileiros e dos países vizinhos. Sempre se vê pescadores perto dos bares ou na praia. Há muitos barcos de porte médio, redes secando ao sol e meninos do lugar circulando entre os turistas vendendo milho verde, picolé ou cerveja. Algumas vezes junto com minha família e amigos tenho feito refeições de frutos do mar em restaurantes na beira da praia de Tainhas. Além do movimento normal, neste ano de 1983 inaugurou-se um novo bar, filial de um do mesmo estilo da cidade, que transmite música em alto e bom som para toda a praia.

Várias pessoas minhas conhecidas trabalharam como voluntárias ou como funcionárias em Tainhas. Através delas fiquei conhecendo alguns programas sociais, principalmente na área de saúde, que foram ali experimentados. Quando tive que escolher uma área para fazer a pesquisa para a minha dissertação de mestrado, pensei em primeiro lugar numa localidade vizinha a Tainhas, onde resido. Mas resolvi trabalhar em

Tainhas pela motivação que recebi das pessoas que lá trabalharam. Pensei no que uma pesquisa poderia contribuir para a melhoria do funcionamento das instituições em benefício dos moradores de Tainhas. Decidi não pesquisar a localidade onde resido porque posso ser facilmente reconhecida por muitas pessoas. Isto poderia prejudicar a pesquisa e a minha vida particular. Já tive um atrito com um "mandão local". Sei que ele teria influência para boicotar as entrevistas caso não gostasse de algum tema. A observação participante funciona perfeitamente quando o pesquisador tem claras perspectivas de sair do "cenário do drama" quando terminado o trabalho. Mas conviver com os entrevistados após uma pesquisa na mesma área pode acarretar dificuldades.

Os dados informais e os registros que fiz sobre acontecimentos da área onde vivo poderiam servir para fazer comparações com os dados de Tainhas. A maior diferença que percebi relaciona-se com o ritmo de modernização de cada uma das localidades. A presença de "turistas moradores" data de há mais tempo na localidade onde resido do que em Tainhas. O lugar onde moro cada vez mais funciona como um bairro da capital de Florianópolis. Enquanto isso Tainhas, por ser mais longe da cidade, e por ter só recentemente acesso por via asfaltada, funciona mais como local de veraneio, embora alguns moradores "de fora" tenham passado a residir lá, permanentemente. Há muitas relações entre Tainhas e o lugar onde moro. A proximidade geográfica, a semelhança histórica e a origem étnica dos dois lugares facilitam casamentos entre pessoas das duas localidades. Alguns moradores de Tainhas são empregados pelos donos dos aparelhos de pesca originados da localida

de onde resido. Muitos entrevistados em Tainhas comentaram que têm parentes onde moro, conhecem a estória de vida de muitas pessoas da elite e são, muitos deles, fornecedores de pe_{sc}ado aos restaurantes e postos de comércio no meu lugar de re_{si}dência. Talvez pela própria geografia da área, a localização de Tainhas pode ser descrita (assim como de duas ou mais localidades da região) como dependente do lugar onde resido - ponto de passagem obrigatória para turistas, comerciantes, ônibus etc., para alcançar Tainhas. A esse "continuum" geográfico superpõem-se razões históricas e sociais. O povoamento de Tainhas é posterior ao da localidade onde moro e foi alcançada pelos veranistas e turistas também mais tarde. Outras localidades da área, antigamente prósperas produtoras de alimentos e pe_{sc}ado, passaram, como Tainhas, à periferia. Sua elite aliou a intermediação de pe_{sc}ado com a construção de restaurantes, com o comércio de peixe no centro de Florianópolis e, recentemente, com a construção de casas para aluguel. Em Tainhas mantêm-se os "aparelhos de pesca" de natureza artesanal. A subordinação de Tainhas tem correspondência no plano administrativo. Faz parte da jurisdição de uma "intendência" - termo correspondente à sub-prefeitura - cuja sede é situada na localidade onde resido.

Percorrendo de automóvel a região da localidade de Tainhas pode-se indagar porque localidades tão próximas não sejam consideradas uma só. Mas, se levarmos em conta a situação de uma localidade, que ainda só é acessível através de uma viagem de barco de trinta minutos, desde o ponto de ônibus mais próximo, ou por uma trilha percorrida pelas pessoas mais jovens, em não menos de duas horas, poderemos entender

as razões da diferenciação geográfica e social que os moradores da área fazem a respeito das diferentes localidades. Em outros locais, as estradas precárias não permitem uma marcha superior a 40 km horários. As estradas são muito recentes, quase todas da década de 60. As distâncias, por isso, ainda parecem longas. O ritmo da caminhada e dos barcos ainda permanece nas referências espaciais das pessoas adultas desta área.

Em visitas a estas localidades, turistas raramente conseguem observar como os nomes dos lugares são significativos para as pessoas da área. Alguns funcionários que vivem em Tainhas ou que trabalham há mais tempo na localidade, perceberam esta importância. Um funcionário que está há mais de cinco anos no cargo contou-me que existe rivalidades entre as pessoas que vivem perto do mar e as de outra área mais afastada, que tem inclusive uma denominação. Como disse aquele funcionário, o pessoal do Forte critica os que vivem próximos ao mar dizendo que não têm nada que fazer (são preguiçosos) "por isso vão muito na cidade e usam demais o Posto de Saúde". De acordo com o funcionário as casas do Forte não são tão juntas umas das outras, e as pessoas têm um padrão de vida melhor, são mais "refinadas", e usam os serviços do posto só mesmo quando necessitam. Uma outra funcionária nascida no Forte comentou a respeito da educação das crianças em Tainhas comparando a situação desta área com a da proximidade do mar. "Aqui em baixo (próximo do mar) as mães não ensinam os filhos (a trabalhar)", disse ela. "No meu canto (Forte) as mulheres trabalham no quintal, mandam os filhos capinar e plantar".

Algumas das casas sorteadas para a pesquisa locali-

zaram-se no Forte. Na ida para uma dessas casas encontrei um homem que estava colocando areia na trilha que leva às diversas residências. Perguntei a ele como era o nome do local por que imaginei que poderia ter outra denominação por estar em outra margem do rio. (O mapa, Figura 3.1., também fictício, servirá para melhor compreensão dessas descrições). Essa pessoa respondeu-me que o local tinha o nome de Forte. "Antigamente constava até do mapa, hoje faz parte de Tainhas, infelizmente", comentou ele. Perguntei porque ele tinha essa mágoa e ele disse que "as coisas de antigamente deveriam ser respeitadas". Além disso ele comentou que por ser incluído na mesma zona administrativa de Tainhas, o Forte não recebe os benefícios da Prefeitura. A trilha que ele estava consertando nunca merece qualquer tipo de conservação por parte dos trabalhadores municipais. Este jovem contou-me também que esse local já foi muito importante, servindo de porto para lanchas que transportavam a madeira que foi extraída até a década passada dos morros da região. Uma das vias de escoamento dessa madeira era feito por mar passando pelo Forte. Foi o pai deste rapaz quem contou-lhe sobre esse porto e também sobre a origem do nome desse local. Esse contava que há muito tempo atrás houve um forte no mesmo local e que na beira do rio atracavam pequenos navios de guerra. Por causa dessa fortaleza militar o local tomou este nome.

Uma pessoa que também é do local chamado Forte disse que o avô de seu avô contava que houve um forte nessa área. "Perto do forte atracavam navios de guerra", disse o entrevistado. Também afirmou que a esse edifício se deve o nome

do local. Não há ruínas aparentes na área. Uma pessoa informou-me que parte dos alicerces do velho forte foi usada para construção de uma casa.

Parece que a localidade do Forte já teve seus dias de dinamismo econômico e animação que hoje em dia estão a cargo dos "turistas pescadores" que vem testar sua sorte ou se contentam em admirar os pescadores verdadeiros tarrafeando nas proximidades da ponte. Nos séculos da colonização a posição estratégica da área do Forte condicionou a construção de uma fortaleza no local. Nela provavelmente eram abrigados e abastecidos navios patrulheiros da costa catarinense. Neste século a extração da madeira da região teve na área um ponto de apoio para escoamento da produção. Com o término deste ciclo, o Forte perdeu sua importância a ponto de ser riscado do mapa.

Mas não desapareceu da memória das pessoas da região, seja como referência geográfica ou social. Qualquer pessoa de Tainhas ou de localidades da área reconhece o "continuum" entre o Forte e Tainhas. Identificam as pessoas como originárias do Forte e não indiscriminadamente como de Tainhas, como fazia eu e a maioria das pessoas que não nasceram na região.

Histórias e Estórias

A reconstituição da história da população do lito-

ral de Santa Catarina tem sido sistematizada desde os primeiros tempos por pessoas cultas e extremamente cuidadosas. Já na década de 60 iniciou-se um curso de História dentro da então Faculdade de Filosofia. Atualmente a Universidade Federal de Santa Catarina oferece não só um curso de graduação como de pós-graduação. Fruto deste trabalho contínuo já surgiram vários estudos que tentam explicar o caminho percorrido desde os primeiros habitantes pré-históricos até nossos dias.

Sabe-se que essa região foi efetivamente povoada pelos portugueses somente a partir do século XVIII quando para cá foram transferidos casais de açorianos. Estes dedicaram-se a produzir alimentos para os militares e suas famílias das áreas fortificadas, baluartes da expansão portuguesa para o rio da Prata.

Segundo CARDOSO & IANNI (1960), a sociedade que estruturou-se decorrente da população açoriana desembocou numa forma "pobre e plebéia". Os açorianos não tiveram o mesmo sucesso que os alemães ou mesmo os italianos que chegaram quase um século depois, também como migrantes, em Santa Catarina. OSVALDO CABRAL (1950) argumenta que motivos históricos e não étnicos explicam essa falta de êxito. O abandono em que foram deixados os colonos açorianos, sem apoio técnico e financeiro para suas plantações e o recrutamento sistemático de mão-de-obra para as fileiras do exército, entre outros fatores, condicionaram os colonos açorianos a não crescerem economicamente, determinando uma estrutura social pouco diferenciada, "plebéia", como dizem os autores acima citados.

Essa gente da "sociedade plebéia e pobre" não regis

trou sua história de seu ponto de vista, coisa que os alemães imigrantes fizeram. Por que nenhum dos açorianos preocupou-se em registrar a sua história ?

A maioria dos moradores de Tainhas tem uma visão mítica do seu passado. Porém as marcas da história e da pré-história não passam despercebidas de todos. Perguntei a uma vizinha minha se ela sabia da existência do edifício militar que existiu no Forte. Ela contou-me que sua mãe, nascida na mesma área onde resido, dizia que "houve uma grande enchente há muitos anos e que o mar havia depositado um forte e as "casqueiras" (sambaquis) pela região". Esta pessoa ficou sabendo há algum tempo atrás que tinham sido retirados alguns esqueletos de um sambaqui. Ela acreditava que eram os ossos dos mortos do forte que tinham ido parar ali (quase trinta quilômetros de distância e dez séculos de diferença...). Sobre a fortaleza militar, como já relatei anteriormente, as pessoas da área do Forte tem uma memória menos mítica que essa minha vizinha. A distância de alguns quilômetros entre os moradores do local onde resido e os de Tainhas já foi suficiente para relacionar uma catástrofe (uma enchente) e o misterioso (os movimentos do mar) com uma construção militar de dois séculos. Por outro lado, considerando-se que a pessoa que me prestou a informação conhece muitas pessoas da área de Tainhas, e é muito bem informada, esta sua explicação pode significar que assuntos relacionados ao passado não devem ser tratados com muita frequência entre os moradores da região.

Pode-se afirmar que a população de Tainhas é descendente dos açorianos ? Uma pesquisa nos registros de nascimen-

to nos cartórios da região poderia fornecer algumas informações sobre o assunto. A literatura sobre a história do litoral catarinense não registra migrações de outros grupos étnicos para essa região. A palavra "açoriano" não faz parte do vocabulário dos moradores de Tainhas. Porque a identidade étnica não se forjou neste grupo? Comparando-se essa situação com a dos descendentes de alemães e italianos, no mesmo estado de Santa Catarina, pode-se notar que um sucesso econômico trouxe à tona uma auto-valorização para estes grupos. Enquanto descender de alemães e italianos bem sucedidos dá "status", tal não acontece com a descendência da "fracassada" colonização açoriana.

Uma pessoa entrevistada, de cor negra, quando perguntei sobre sua origem étnica, declarou ser "catarina". Se conhece alguma coisa sobre a escravidão não comentou nada comigo. A posição dos negros que negam sua condição de ex-escravos, encobrendo sua origem com um adjetivo de sobre-identidade como "catarina", é resultado de uma situação semelhante a dos açorianos. Tanto os negros como os açorianos não tiveram sucesso econômico ou social. Na área rural, principalmente, não é nada confortável ser negro. Mas se os açorianos poderiam ter alcançado sucesso, já a condição dos grupos negros, como escravizados, tornava quase impossível até mesmo tentar esse caminho. Os quilombos no nordeste brasileiro demonstram essa esperança, mas a reação que despertaram nos meios governamentais destruíram sistematicamente as bases de uma organização étnica por muitos séculos. Aos açorianos não ameaçou, como aos negros, a violência legitimada do estatuto da escravidão. Os negros recusam seu passado para poderem conviver

com o presente; os açorianos fazem a mesma coisa apesar de terem motivos diferentes.

Mas se a história é negada ou não registrada, o "antigamente" faz parte do discurso de muitas pessoas. Esse passado pode ser muito próximo cronologicamente mas representa mudanças muito profundas que ocorreram em Tainhas e em várias localidades da área. Pessoas relativamente jovens contaram algumas vivências de suas infâncias que demonstram uma verdadeira transformação em alguns aspectos da vida em Tainhas. Algumas pessoas afirmaram que "antigamente havia muitas roças" na localidade. As terras cultivadas eram das montanhas entre o rio e o mar. A roça da família de uma entrevistada era na beira do mar. Lá plantavam feijão, abóbora, mandioca. Costumavam colocar palha seca dentro de buracos para preparar o plantio da mandioca. Mulheres, homens, casados, solteiros, velhos e crianças trabalhavam na roça. Uma outra entrevistada afirmou que empregou-se de doméstica na cidade porque detestava trabalhar na roça. Outro comentou que seus pais venderam as terras para "gente de fora, no tempo do barato" (há dez anos atrás). Perguntei o que essas pessoas faziam com as terras. Essa entrevistada disse que não fazem nada, "as terras estão cheias de mato, o pessoal de fora não se preocupa em plantar". Perguntei porque havia queimadas nos morros, já que isso era sinal de preparação de terra para o plantio. Ela disse que há gente de Tainhas que faz isso para "divertir-se". Ouvi essa mesma explicação numa localidade pesqueira a mais de 60 km de Tainhas. Lá me informaram que estava diminuindo o junco (matéria prima de esteiras) porque todos os anos algumas pessoas botam fogo na vegetação. Ninguém havia visto ou identificado

soas que faziam isto. Talvez as queimadas não sejam pro-
mas aconteçam por acidente já que quase sempre ocor-
épocas de seca. Mas as explicações semelhantes para o
fato em localidades tão distantes merece uma investiga-
is detalhada.

Da vida rural de "antigamente" em Tainhas parece
braram só algumas poucas cabeças de gado que um ou ou-
roprietário conserva em suas terras nos tão produtivos
da localidade. Para algumas pessoas "antigamente" re-
ta uma categoria negativa. Algumas jovens comentaram
sua pais não permitem que usem biquini ou frequentem a
de mar de Tainhas. Se quiserem tomar banho tem que ir
roupa de banho por baixo do que normalmente usam e ir
e ao rio. A praia de mar tem muitos turistas e podem
r as moças de Tainhas. Alguns dos pais não proibem que
has usem biquini mas insistem que elas não podem usá-
presença deles. "O pai é de antigamente", comentaram
ovens irmãs entrevistadas. Noutra situação esta palavra
teve o mesmo sentido. Muitas pessoas riam e pareciam
çadas em responder se usavam benzeduras. Muitas disse-
e "isso é coisa de antigamente". Pareciam envergonhar-
tas práticas também não só por ser antiquada mas pela
za "não cristã". Uma pessoa chegou a perguntar se eu
saber se ela frequentava "mesas espíritas". Neste caso
ado coincide com atitudes pouco válidas e "antigamente"
a significar ultrapassado, sem valor. Mas muitas pes-
referiram-se ao passado como forma de comparação identi-
o as mudanças que perceberam em Tainhas. A transforma-
is comentada é a facilidade de acesso que atualmente os

moradores de Tainhas tem com a cidade. Uma pessoa de 69 anos comentou que ia de barco até um pedaço do caminho, de lá caminhava durante mais de três horas para chegar a um ponto de ônibus, num bairro de Florianópolis. Ir até a cidade e voltar, para os moradores de Tainhas até a década de 60, significava uma viagem de pelo menos um dia inteiro.

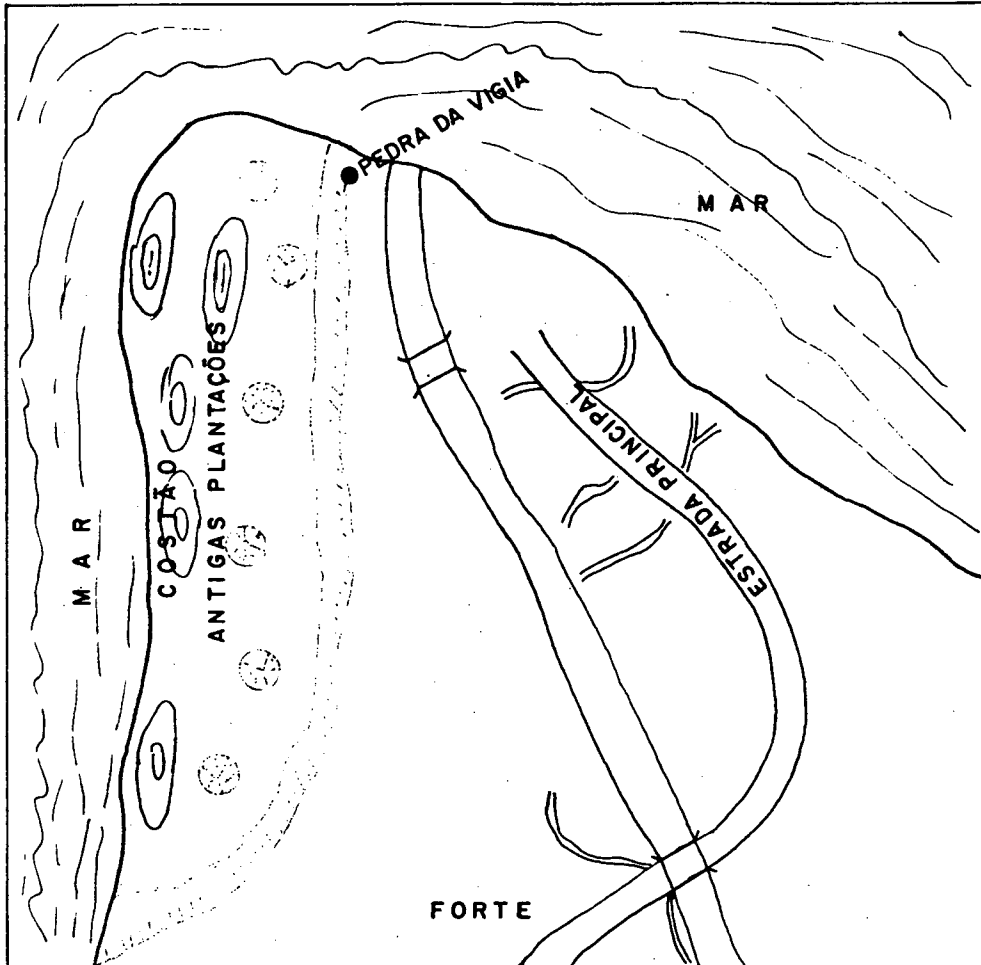
A escola mais próxima, para quem quisesse continuar estudando depois do quarto ano primário, estava num bairro distante. Nenhuma das pessoas entrevistadas frequentou essa escola. Porém, muitos moradores da localidade onde moro faziam a caminhada de mais de três horas diárias para estudar o ginásio. Até à construção das estradas facilitando o acesso a Tainhas, as instituições sociais funcionavam de maneira precária. Os professores tinham que morar no local durante toda a semana, o que significava mais sacrifício do que o normal para a difícil carreira do magistério. Os problemas de saúde, bem como de nascimento, eram praticamente resolvidos pelas próprias pessoas de Tainhas. Ervas medicinais e benzeduras são ainda hoje conhecidas por muitas pessoas, principalmente as mais velhas. Mau-olhado ou quebranti/quebranto, recém-nascidos vítimas de bruxas, arca-caída, torceduras ou luxações etc., são males que ainda são diagnosticados e curados pelas benzedoras locais ou outras famosas procuradas em lugares bem distantes do litoral de Santa Catarina.

Tainhas mudou. Um entrevistado de quase setenta anos deixou transparecer claramente esta opinião. "As coisas estão se desenvolvendo muito aqui em Tainhas. Lá em baixo (perto do mar) é igual a uma cidade como a Trindade" (bairro

de Florianópolis) , disse ele. Pude constatar pessoalmente as mudanças que se fazem sentir em Tainhas através da localização das casas sorteadas para a pesquisa. Das primeiras vinte casas escolhidas aleatoriamente, oito pertenciam a pessoas "de fora", isto é, de pessoas que residiam somente no verão em Tainhas. Já que a escolha foi baseada numa amostra aleatória, pode-se constatar que aproximadamente 40% das casas de Tainhas são de turistas. Isto caracteriza a localidade como área turística não só regional como estadual, atraindo veranistas não só de Santa Catarina mas dos estados próximos e até de países vizinhos.

Numa primeira impressão pensei que Tainhas pudesse ser considerada como "comunidade" típica. A importância do interconhecimento pessoal e do parentesco para os entrevistados surpreendia-me. Mas outros tipos de ligações sociais de natureza não-local, como entre funcionários e clientes, convivem com essas consideradas "tradicionais", e estão se tornando mais e mais importantes.

FIGURA 3.1
MAPA FICTÍCIO DE TAINHAS



NORTE

- PONTE
- RUAS
- RIO

PARTE II

AS INSTITUIÇÕES LOCAIS

AS INSTITUIÇÕES DE TAINHAS

Em Tainhas têm sede as seguintes instituições: uma Escola Básica, um Posto Médico-Odontológico, a Capatazia de Pesca e uma Estação Experimental de Aquicultura. Além dessas instituições é desenvolvido um trabalho de assistência social à população.

A Escola, o Posto de Saúde e a Assistência Social estão vinculados à Prefeitura Municipal de Florianópolis. A Capatazia subordina-se à colônia Z-11, que tem sede em Florianópolis. A Colônia de Pesca Z-11, por sua vez, está ligada à Federação Estadual das Colônias de Pesca. A Estação Experimental de Aquicultura é um órgão da Secretaria Estadual de Agricultura e Abastecimento.

A Escola

A Escola Básica possui uma instalação de 700m² de

área coberta situada num terreno próprio com área aproximada de 11.000m². Neste terreno há uma horta e uma quadra de esportes. O Posto Médico-Odontológico, seguindo um esquema comum a outras localidades do interior da Ilha de Santa Catarina, localiza-se dentro do terreno da escola. O prédio da escola consta de seis salas de aula, um gabinete para direção, uma sala de aula, uma cozinha com despensa e oito banheiros.

A escola é a instituição de Tainhas que possui o maior número de funcionários: uma diretora, uma secretária, uma auxiliar de ensino, quatro professores de educação física, sete professores de primeira à quarta série, dez professores bolsistas para as funções didáticas da quinta à oitava série, três merendeiras, um auxiliar de serviço e dois serventes, totalizando 30 pessoas. Os cargos de diretora e secretária são preenchidos por professores de nível universitário, concursados, que desempenham suas funções em caráter de "cargo de confiança" do Secretário Municipal de Educação, Saúde e Desenvolvimento Social. Os professores de primeira à quarta série são, na maioria, concursados, sendo alguns substitutos, com vínculo inseguro com a Prefeitura. Os professores bolsistas são alunos das universidades de Florianópolis, que são recrutados a cada semestre pela Prefeitura. Estes são pagos por hora de aula efetivamente ministrada. Os cargos de merendeira, servente e auxiliar de serviço são desempenhados por pessoas da própria localidade e são recrutados de maneira informal através do pedido destes a cabos eleitorais locais ou da área, para conseguirem emprego.

A escola funciona neste local desde sua inauguração a 6 de março de 1969, sendo prefeito então o Prof. Acácio Garibaldi São Thiago. Até aquele ano a instrução primária pública era ministrada em duas escolas isoladas — uma localizada no Forte e a outra próxima à praia. Antes da estrada, a comunicação de Tainhas com a cidade de Florianópolis era feita por barco ou por uma trilha que não admitia tráfego de veículos motorizados. Isto obrigava aos professores a residirem na localidade durante a semana, devido às dificuldades para o deslocamento diário. Em 1970 quando foi aberta uma via sem pavimentação começou a funcionar uma linha regular de ônibus. Até 1977 a escola oferecia somente as quatro primeiras séries do primeiro grau, sendo neste ano iniciadas as classes de quinta à oitava série através do recrutamento de professores bolsistas.

Além de cumprir com seu objetivo pedagógico a escola fornece merenda escolar. Esta vem sendo atualmente oferecida três vezes por dia. Há uma merenda "prévia", antes do início das aulas da manhã, e as outras duas são no recreio da manhã e da tarde. As verduras da merenda são cultivadas na horta da escola por um servente. O restante dos alimentos são fornecidos pelo setor de alimentação do Departamento de Educação da Secretaria Municipal de Educação, Saúde e Desenvolvimento Social. O trabalho do servente da horta é dirigido por um técnico da Associação de Crédito e Assistência Rural (ACARESC), órgão da Secretaria Estadual de Agricultura e Abastecimento. Este técnico orienta o plantio mas cabe ao servente a responsabilidade da manutenção da horta.

A escola mantém contato com a população através de visitas, reuniões e festas do calendário cívico ou cultural. As visitas são feitas aos pais dos alunos para "integrá-los à escola" segundo a diretora. Quando há algum problema com um aluno os pais são chamados à escola. São promovidas reuniões com pais e professores através da Associação de Pais e Professores (APP) para promoção de festas. Em 1982 foram realizadas, entre outras, festa junina, festa dos idosos (em colaboração com a assistência social que trabalha no local, comemorando o ano internacional do idoso) e festa do dia da criança.

Para a diretora e secretária da escola os problemas principais são de ordem material e pedagógica. Consideram necessário um muro e um portão. O terreno da escola tem um muro baixo de alvenaria na frente e dos lados e atrás é cercada com arame. Tanto a secretária quanto a diretora justificaram a necessidade de um muro e portão como condição para funcionamento de uma classe de jardim de infância. A escola localiza-se na rua geral e o trânsito para a praia de Tainhas é bastante intenso. Uma merendeira mencionou a ocorrência esporádica da escola ser encontrada de manhã suja por fezes, sendo o muro com portão uma garantia para melhor segurança. Além disso aparecem vidros quebrados e desaparecem verduras da horta. A diretora considera também necessário a construção de mais salas de aula, pois há turmas com 38 alunos e o espaço das salas é previsto para até 30 alunos. A Prefeitura não fornece capital de giro para a administração da escola, somente executa projetos. Por isso alguns equipamentos considerados necessários para o funcionamento da escola são comprados com a renda de venda de

alimentos e divertimentos por ocasião das festas promovidas na escola. Com dinheiro recolhido em festas a escola adquiriu um fogão para a futura classe de jardim de infância, uma geladeira e um toca-discos.

O principal problema pedagógico colocado refere-se aos professores bolsistas que atuam nas quatro séries mais adiantadas da escola. Estas permanecem em geral somente um semestre na escola, e alguns desistem no meio do período letivo. Segundo a diretora, estes professores "não têm manejo de classe", não "dedicam-se" ao trabalho. Como são estudantes universitários, a escola vê-se obrigada a fixar os horários de acordo com os bolsistas a fim destes não prejudicarem seus estudos. A falta de experiência didática, a falta de responsabilidade e a rotatividade dos bolsistas prejudicam o rendimento dos alunos da quinta à oitava série.

Um tipo especial de bolsistas preocupa a diretora: o "hippie". Alguns bolsistas que atuaram em semestres passados na escola achavam que o funcionamento da escola não estava certo. Procuravam dar aulas ao ar livre e não exigiam disciplina na aula; usavam vestimenta exótica (principalmente uma fita na testa) que era imitada pelos alunos. Isto não era do agrado da diretora e de alguns pais de alunos. Os "hippies" causaram inúmeros problemas para a administração da escola e atualmente está sendo feita uma seleção entre os candidatos a bolsistas, para não serem contratados professores com este comportamento.

Quanto aos problemas com os alunos a diretora e secretária entrevistadas identificaram, em primeiro lugar, as de

corrências da lei 5692. Na medida que esta lei proíbe a permanência de um aluno muito tempo numa mesma série, está incentivada a "promoção automática", que passa o aluno para séries mais adiantadas sem que ele domine o conteúdo das anteriores. Foi mencionada também a evasão escolar de filhos de pessoas de fora que passam a residir em Tainhas mas aí não se adaptam. Segundo as informantes, não há evasão de alunos filhos dos habitantes da localidade. Sobre a aprendizagem dos alunos os entrevistados reconhecem que há muitos problemas e situam as causas na subnutrição, doenças e falta de higiene.

O Posto de Saúde

O Posto Médico-Odontológico de Tainhas é um dos vinte e três postos que a Prefeitura Municipal de Florianópolis instituiu no município. Como já foi referido antes, localiza-se no terreno da escola. O posto funciona num prédio próprio, cuja planta destina-se à função específica da instituição. Consta de um prédio de 60m² com uma sala de ambulatório médico, um consultório dentário, uma sala de enfermagem, banheiro e sala de recepção. O gabinete dentário é equipado com equipamentos modernos. O posto funciona há quatorze anos em Tainhas, tendo sido o prédio reformado há dois.

Em Florianópolis os Postos de Saúde iniciaram a funcionar na década de cinquenta, tendo em seus quadros profissionais de nível universitário. Em 1963 esses cargos técnicos pas

saram a ser preenchidos por estudantes de medicina e odontologia em regime de estágio. Em 1977 a Prefeitura fez um convênio com o Instituto de Previdência Social (INPS). Este órgão exigiu a presença de médicos e dentistas profissionais nos postos. Neste mesmo ano assumiu o cargo de médico em Tainhas um profissional que passou a inovar a forma de atendimento no posto a partir da teoria de medicina comunitária. Iniciou o atendimento ambulatorial tratando de romper com a separação formal tradicional entre médico e paciente.

Paralelamente a essa rotina, realizou-se durante alguns meses uma pesquisa na localidade, recrutando alunos de várias áreas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) cujo objetivo era a organização de um fichário de todas as famílias da localidade. Ainda nessa época, por iniciativa do médico, foi criado um coral com as crianças da escola. Nesta época um estagiário estudante de odontologia organizou um grupo de jovens.

Após a pesquisa e seguindo a linha da medicina comunitária, foi realizado um curso de trabalhadores primários de saúde que visava a formação de pessoas da localidade na área de saúde. Estas pessoas passariam a fornecer atendimento básico sem necessidade de todos os pacientes dirigirem-se ao posto. O curso abrangeu três áreas: identificação e terapêutica de doenças da área (infecções respiratórias, verminose e infecções intestinais, que representam 90% das doenças), cuidados de enfermagem (aplicação de injeções, curativos, medição de temperatura e pressão, entre outros) e quiroprática (massagens para coluna). O curso iniciou com oito pessoas que foram escolhidas

entre as lideranças locais e de acordo com o local de residência. Este segundo critério visava a presença de trabalhos primários de saúde em locais que centralizassem o atendimento. O curso formou quatro pessoas que passaram a receber material do posto. Tinham a supervisão do médico através de fichas de controle e reuniões mensais. No ano de 1979 essas atividades atingiram sua meta, sendo então requerido a esse médico a elaboração de um plano de saúde para todos os postos da Prefeitura. O plano foi aprovado e esse médico foi indicado para trabalhar na sua implantação. Deixou seu cargo no Posto de Saúde de Tainhas.

O dentista e o médico, que ora trabalham no posto, participaram como estagiários dessas atividades e desenvolvem a mesma linha de medicina comunitária. No ano passado tiveram a iniciativa de promover um grupo de estudos com reuniões semanais na Prefeitura com funcionários médicos, dentistas e assistentes sociais. O Grupo de Educação Médico-Odontológica Continuada (GEMOC) visava à discussão de temas relativos a novos conhecimentos técnicos, problemas das comunidades e de funcionários. Esse grupo foi dissolvido pelo atual chefe da divisão de saúde. Sua entrada no cargo coincidiu com a demissão de dois médicos de postos de saúde e o deslocamento de outros para outros níveis de coordenação. Ao lado dessas modificações na política interna da instituição, tem havido escassez de material de enfermagem e de medicamentos.

No posto médico-odontológico de Tainhas trabalham quatro funcionários. Pela manhã das 8 às 11 horas há atendimento médico e odontológico e pela tarde, das 14 às 17 horas, são atendidas as pessoas que precisam de cuidados de enfermagem e

vacinação. Os cargos existentes no posto são: um médico, um odontólogo e duas atendentes. (Na maioria dos postos da prefeitura há somente uma atendente). A funcionária mais antiga é uma atendente que está nessa função há oito anos. O dentista e a outra atendente estão há cinco anos e o médico há quase quatro anos. Nenhum dos cargos foi preenchido através de concurso. As duas atendentes são naturais de Tainhas, uma delas foi convidada por um funcionário da Prefeitura para exercer o cargo. A outra conseguiu o emprego através do avô que era pessoa influente na localidade e mantinha ligações com pessoas da cidade. O médico e o dentista foram estagiários em Tainhas quando estudantes da UFSC, o que contribuiu para serem indicados para os cargos.

Quanto à formação profissional, as duas atendentes realizaram estágios em hospitais e frequentaram cursos de pequena duração promovidos pela Prefeitura antes de assumirem os cargos. O médico e o dentista concluíram seus cursos na UFSC, foram estagiários em postos de saúde e concluíram uma especialização a nível de pós-graduação de um ano em Saúde Pública, promovido em convênio pela UFSC e pela Secretaria de Saúde do Estado e Fundação Osvaldo Cruz.

O contato do posto de saúde com a população tem sido feito desde 1977 através do atendimento médico-odontológico para a população local e para os escolares, no posto e através de visitas domiciliares e cursos de Trabalhadores Primários de Saúde. O objetivo comum do médico e do dentista é, em primeiro lugar, desmistificar o papel de "doutores". Para isso não usam roupas brancas no atendimento, o médico senta-se ao lado

do paciente, são tratados pelo nome e o dentista não atende ninguém contra a vontade. Os dois procuram explicar todos os procedimentos profissionais "repassar o conhecimento para a população", nas palavras do médico, além de valorizar os conhecimentos sobre saúde e sobre artesanato dos habitantes locais. A assiduidade dos profissionais e a sua forma de relacionamento representam uma continuidade com o trabalho inovador iniciado em 1977. Segundo o médico "70% das pessoas procuram o posto sem qualquer doença física para conversar com o médico, seja como profissional seja como pessoa normal". O posto é um local de encontro social com os funcionários e com os outros pacientes. O maior problema no atendimento odontológico é o "medo do dentista" por parte de adultos e crianças. O atendimento odontológico é feito seguindo rigorosamente as técnicas necessárias, sendo por isso distribuídas poucas fichas por dia. Além de receberem trabalho bem feito, os pacientes não são forçados a serem tratados. Essa forma de trabalho tem tido bons resultados, segundo o dentista, na medida que crianças pré-escolares tem sido trazidas pelas mães, o que significa confiança na forma do atendimento.

As visitas domiciliares fazem parte do acompanhamento da terapêutica. Durante o primeiro semestre de 82 o médico e o dentista destinaram um dia de trabalho para visitar as famílias da localidade, já que houve um decréscimo da procura do ambulatório. Durante essas visitas o médico passou a catalogar de maneira informal as ervas usadas como medicamento e a fazer um levantamento das "trovas" dos cantadores locais. O objetivo desses levantamentos seria a valorização desses conhecimen-

tos perante a própria população local. Para isso deveria ser construído um herbário na escola e divulgadas as trovas para os alunos da escola. Atualmente essas visitas não tem sido realizadas por falta de apoio e até boicote por parte do órgão superior.

Em 1981, os funcionários do Posto de Saúde começaram a recrutar pessoas para um novo curso de Trabalhadores Primários de Saúde. Como os inscritos foram pessoas muito jovens, os médicos resolveram não realizá-lo. Estes cursos tem sido mal vistos pela Prefeitura, sendo que os cursos da Lagoa da Conceição desembocaram num movimento de reivindicação por mais horários de ônibus para aquela localidade, e motivou, entre outras causas, o afastamento do médico daquele posto no fim do ano.

O posto mantém uma articulação diária com a escola, favorecida pela proximidade, atendendo não só os alunos como funcionários e professores. Neste ano o dentista participou de algumas reuniões do Clube de Mães, promovido pela assistente social da Prefeitura. Algumas assistentes sociais da Prefeitura participaram do GEMOC, o que facilita o contato com o médico e o dentista. Nessa reunião o dentista respondeu a perguntas feitas pelas mulheres, enquanto costuravam. Tanto o médico como o dentista participam de todas as reuniões gerais da localidade como no caso das reuniões realizadas para reivindicação de um molhe. O médico fez um contato informal com técnicos do IPEP sugerindo a realização de cursos para esclarecimento de filhos de pescadores sobre suas atividades de pesquisa. Estes responderam que não tinham pessoal para tal atividade. Com a Capatazia nunca foi feito contato.

Quanto aos problemas, as duas atendentes salientaram a "falta de material para enfermagem e remédios" durante todo o semestre. Uma delas, mais extrovertida que a outra, reclamou que há modificações no salário, com diminuições sem nenhuma explicação ou justificativa. Sobre a "comunidade" observou que as pessoas acham que os funcionários do posto devem estar sempre à disposição delas, mesmo fora do local e horário de trabalho, pois são pagos pelo governo para isso". As pessoas querem que sejam aplicadas injeções e feitos curativos em casa, mesmo podendo andar até o posto, "por comodismo". Além disso, estava revoltada com o farmacêutico "que se faz passar por médico, cobrando consultas na farmácia e mandando gente para o posto quando acha necessário exames de laboratório ou radiografias cujas requisições só os médicos credenciados podem fazer".

O médico e o dentista situam o maior problema para o trabalho na "pressão política". A nível local "o intendente bota médico na rua" e, mesmo que a população confie nos profissionais, acompanhem todos os fatos, não houve, em nenhum dos casos de demissões, organização da população no sentido de impedi-las. Do ponto de vista do órgão superior (divisão de saúde), o novo chefe acabou com o GEMOC e suspendeu os cursos de reciclagem de atendentes, planejado pela antiga coordenação. Assim os cursos de TPS, por exemplo, não recebem apoio institucional, ao contrário, são mal vistos, dada a linha de trabalho e a concepção de saúde como integrada em todos os níveis do indivíduo e da "comunidade". O salário é baixo mas apesar disso há quinze profissionais com cursos de pós-graduação que ainda trabalham nos postos, em nome dos ideais da medicina comunitária-

ria. O médico ressaltou que o curso de medicina e o de especialização não dão a formação necessária para o trabalho. O curso de especialização existe para institucionalizar uma situação de fato fornecendo diplomas para pessoas que geralmente já trabalham na área sem trazer "nada de novo" para a função.

Capatazia

A Capatazia localiza-se na margem do canal de Tainhas e durante 1982 e 1983 seu prédio encontrava-se em reformas. A capatazia está subordinada à Colônia Z-11 com sede no centro de Florianópolis. Ainda em Florianópolis, por ser a capital do estado, sedia-se a Federação das Colônias de Pesca, órgão de coordenação estadual, funcionando dentro do terreno da sede do IPEP.

A capatazia tem por objetivo associar os pescadores de Tainhas para defender seus interesses e autorizar o exercício da pescaria no local. O novo prédio terá instalações para o funcionamento de ambulatório médico e dentário para atender os associados.

Existe um único cargo nessa instituição: o de capataz. Este vem sendo desempenhado há seis anos por um pescador natural de Tainhas e residente em Tainhas. Quando foi eleito o presidente da Colônia, nessa época, este organizou uma reunião local com os associados da capatazia e, na sua presença, foi escolhido o atual capataz. O critério principal para a escolha

desta pessoa foi o fato de ele não ausentar-se da localidade para pescar em Santos e Rio Grande (ele é dono de comércio local). A função principal do capataz é a de cobrar mensalidades dos associados, registrando o recebimento em suas carteiras. Muitos pescadores de Tainhas vão efetuar esse pagamento na Colônia em Florianópolis. O capataz trata também de recuperar redes e instrumentos de pesca apreendidos pelos fiscais do IPEP.

As novas eleições para o cargo serão determinadas pela Colônia mas provavelmente serão junto com a de presidente da Z-11.

O contato dessa instituição com a população decorre da rotina do trabalho do capataz e dos eventuais incidentes entre pescadores ou entre estes e os fiscais, quando o capataz atua como mediador. Pela presença da estação experimental do IPEP em Tainhas, o capataz tem mais oportunidades de buscar informações com esse órgão fiscalizador, de maneira informal. O IPEP oferece esporadicamente cursos para os pescadores, inclusive para os de Tainhas. O capataz acha o cargo cansativo porque sempre há alguma questão para ser resolvida. Houve um conflito entre os pescadores de Tainhas e de uma localidade vizinha.

O IPEP colocou um balizamento nas proximidades da ponte do Forte, delimitando a área de pesca para os pescadores do outro local. Os pescadores de lá não concordaram e queriam acabar com essas balizas. O capataz concordou com as medidas do IPEP neste caso e também em outros casos. Por exemplo, a determinação de que tipos de rede devem ser usadas para cada área

de pesca: "Se não houver controle, não sobram peixes para os pescadores mais velhos que pescam com tarrafas fora dos barcos. Se alguns saem de barco atrás dos cardumes, não haverá peixes para os que não tem".

O capataz sente-se responsável pelos associados que é percebido em suas afirmações. Diz que "tem que ajudar os pescadores, porque não há união entre eles e quem consegue pescar bastante não interessa-se pelos que não conseguiram nada".

Estação Experimental de Aquicultura do Instituto de Pesquisa e Extensão da Pesca (IPEP)

O IPEP (antigo Serviço de Caça e Pesca) é uma unidade da Secretaria Estadual de Agricultura e Abastecimento de Santa Catarina. Suas funções abrangem: 1) a fiscalização da pesca de acordo com as normas da SUDEPE (Superintendência do Desenvolvimento da Pesca), órgão federal, sobre pescadores artesanais e empresas de pesca; 2) pesquisa sobre espécies de água doce e salgada em duas estações experimentais; 3) extensão da pesca através da ACARPESC (Associação de Crédito e Assistência da Pesca de Santa Catarina) e 4) a coordenação da Federação de Pescadores.

Em 1982 a Estação Experimental de Aquicultura do IPEP em Tainhas estava desenvolvendo duas pesquisas. A primei-

ra visava a proteção de tainhas em tanques. A outra visava a criação em tanques escavados no terreno de duas espécies de água doce: a tilápia nilótica e a carpa originária da China. Estas espécies foram escolhidas pela sua alta rentabilidade econômica e fácil adaptação. Futuramente serão desenvolvidas pesquisas dessas espécies para adaptação em água salgada assim como a adaptação de tainhas em água doce.

Esta estação localiza-se em dois prédios onde funcionam laboratórios, administração e alojamento no centro de um grande terreno. Há um projeto para expansão da estação com a construção de novas instalações para os laboratórios e a de um aquário público sob a responsabilidade da CITUR (Companhia Estadual de Turismo do Estado).

Na estação havia dois funcionários fixos, técnicos em agro-pecuária e estudantes de agronomia da UFSC, que residiam no local. Os outros técnicos trabalharam na Estação de acordo com as pesquisas em andamento. Estas técnicas dividiam seu horário de trabalho entre a Estação e atividades na sede, localizada no centro de Florianópolis. No setor de pesquisas do IPEP trabalhavam um engenheiro químico, uma bióloga, um veterinário e um oceanólogo. Naquela época não havia nenhum trabalhador braçal na unidade. O preenchimento desses cargos foi feito através de convites a pessoas que trabalhavam em outras unidades da Secretaria de Agricultura.

Com relação à população de Tainhas a EEA não mantinha nenhum contato sistemático. Era procurada por pessoas interessadas em povoar represas particulares, fornecendo também

peixes para as represas da CELESC (Centrais Elétricas de Santa Catarina). Mantinha contato informal e esporádico com a escola sendo visitada por turmas de alunos.

Técnicas de Contato dos Funcionários com a População

Visitas: Das três instituições com funções sociais (Posto de Saúde, Escola e Capatazia) somente duas (escola e posto) costumam visitar informalmente as famílias. Estas visitas têm o caráter de "integrar os pais na escola" segundo a diretora da escola. Para os dois profissionais da área de saúde, as visitas objetivam o "acompanhamento da terapêutica", o conhecimento de hábitos e técnicas de cura ou artísticas da população para serem devidamente catalogadas e divulgadas entre a população, visando sua valorização. O capataz não tem a preocupação de fazer visitas aos associados da Capatazia. A instituição de pesquisa (Estação Experimental de Aquicultura) não tem nenhuma forma de contato com a população, sendo visitada por turmas de alunos da escola por iniciativa dos professores.

Reuniões e festas: A escola promove a instituição de pais e professores (Associação de Pais e Professores). Esta funciona por iniciativa da direção e serve de apoio para as promoções de festas na escola, que visam primordialmente arrecadar fundos para compra de equipamentos não fornecidos pela prefeitura.

Cursos: O IPEP através de outra unidade diferente de estação experimental, promove esporadicamente cursos sobre pesca para os pescadores de Tainhas. A estação não participa formalmente, na medida que não dispõe em seus quadros recursos humanos e programas de cursos. O Posto de Saúde já realizou um curso de Trabalhadores Primários de Saúde, supervisionou sua atuação e atualmente tem um vínculo informal com essas pessoas treinadas.

Articulação entre as Instituições

Duas instituições e um programa estão vinculados a uma instituição e a um mesmo setor desta. O Posto de Saúde, a Escola e o Programa de Desenvolvimento Social pertencem a divisões da mesma Secretaria Municipal de Educação, Saúde e Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de Florianópolis. Os interesses e programas setoriais, todos com objetivo social, não são, contudo, coordenados numa orientação comum. Houve uma tentativa por parte da coordenação da área de saúde no ano passado para integrar essas áreas com a criação do Grupo de Educação Médico-Odontológica Continuada, que conseguiu a participação de algumas assistentes sociais da prefeitura, mas nenhuma professora. Esse grupo foi dissolvido com a mudança na coordenação. A prática de setorialização das áreas é portanto uma norma institucional e assim é assumida pelos agentes, principalmente pelos da área de educação. A prioridade é para a institui

ção e não para a população alvo do trabalho.

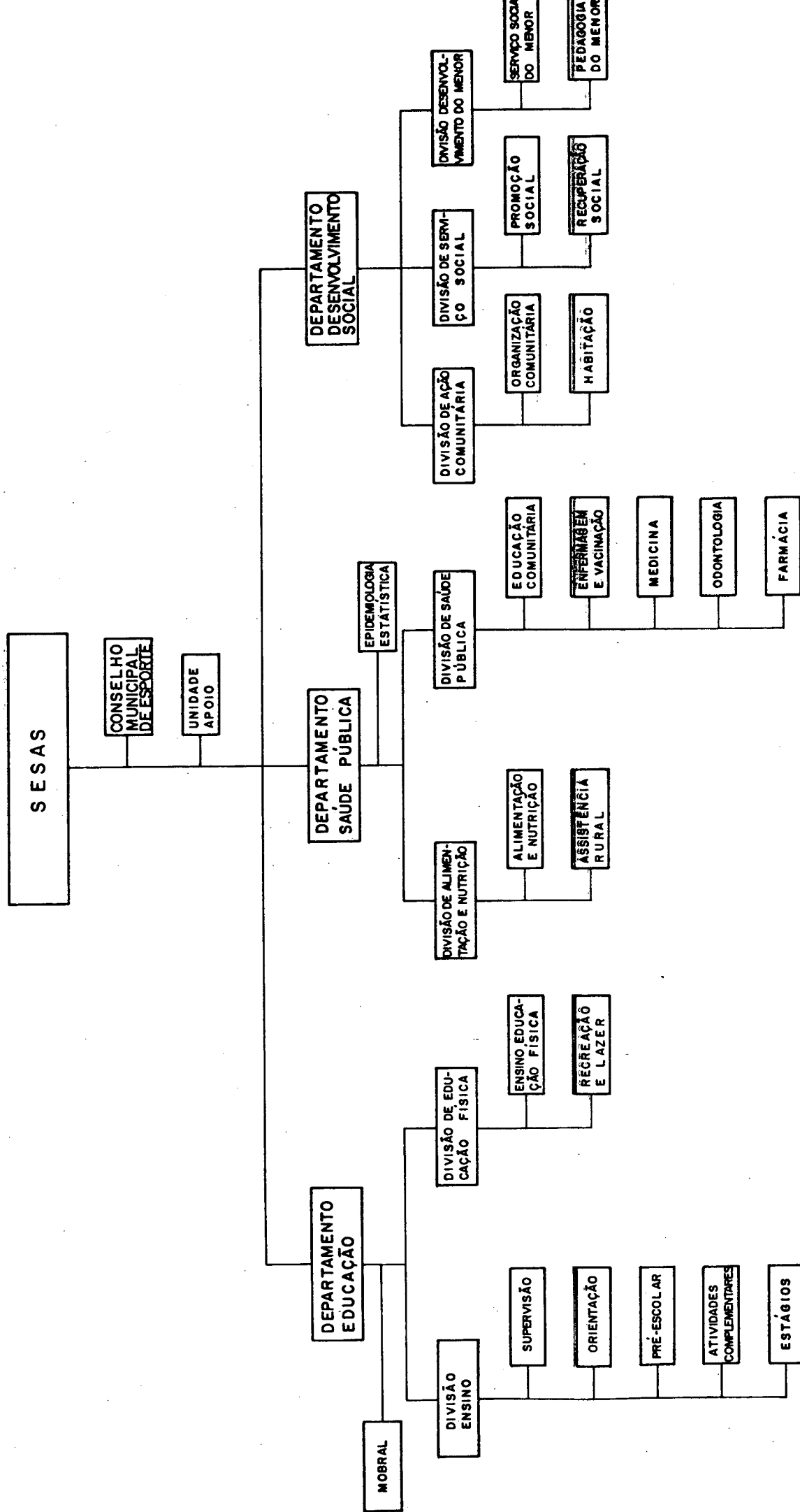
O Posto de Saúde tem contato diário com os alunos e professores da escola, pela sua proximidade e pela freqüência destes ao médico e ao dentista. Na época estava sendo desenvolvido um programa de Saúde Bucal (aplicação de fluor) para os alunos da escola sob a responsabilidade do dentista do Posto. A Escola é sempre procurada pelo Posto ou pelo Programa de Desenvolvimento Social, para a realização de programas de saúde e para festas dos grupos orientados pela assistente social. Neste último caso, foi na escola que realizou-se a festa do idoso com a participação do grupo de idosos promovido pela assistente social no mês de setembro de 1982. A escola reúne mais vezes a população que as outras duas instituições, através das festas e reuniões.

Os Níveis Superiores das Instituições

Salientarei algumas características dos órgãos superiores das instituições para que seja mais fácil compreender o que será exposto mais adiante.

As instituições da Prefeitura Municipal de Florianópolis que atuam em Tainhas fazem parte da Secretaria da Educação, Saúde e Desenvolvimento Social (SESAS). O Quadro 4.1 da página 73 representa o organograma da Secretaria.

ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO SAÚDE E DESENVOLVIMENTO SOCIAL DA PMF



Ao Departamento de Educação está afeta a gerência do ensino de primeiro grau, o atendimento ao pré-escolar, a coordenação das atividades do MOBRAF, no município e coordenação de Recreação e Lazer.

O Departamento de Saúde Pública coordena as ações da municipalidade da área da Saúde Pública, atuando principalmente nas zonas da periferia urbana e rural.

O Departamento de Desenvolvimento Social trata da política do desenvolvimento comunitário, atendimento ao menor carente e assistência geral.

(PLANO DE EDUCAÇÃO 1980-1983, p. 18)

O Departamento de Educação

Segundo o Plano de Educação 1980-1983 do Departamento de Educação da SESAS o trabalho da Prefeitura Municipal de Florianópolis, realizado em 1982, teve como meta prioritária a promoção social. Na área da educação essa diretriz seguir objetivos da política federal e estadual. Na primeira enfatizava a educação do meio rural e periferias urbanas, o desenvolvimento cultural, a modernização técnico-administrativa e do sistema de captação de recursos. A política estadual visava a valorização do magistério, a integração escola-comunidade e a expansão do ensino pré-escolar e de primeiro e segundo graus.

As instituições da Prefeitura Municipal de Florianópolis tem como clientela a faixa mais carente da população do município. Localizam-se na zona rural e periferias urbanas. Por causa destas características foi dada ênfase em programas de

Alimentação e Nutrição, Educação para Saúde, Assistência Médico-Odontológica, Integração Escola-Comunidade e expansão do Ensino Pré-Escolar.

O Ensino de Primeiro Grau

O Departamento de Educação da SESAS da Prefeitura Municipal de Florianópolis desenvolve o ensino de primeiro grau atendendo à população de 0 a 14 anos da zona rural e periferia urbana do município. A rede escolar possui 28 escolas distribuídas por diversas localidades da Ilha de Santa Catarina, principalmente no interior, atendendo uma pequena clientela no centro de Florianópolis. Essas escolas têm características diferentes. As mais completas são as Escolas Básicas que atendem ao ensino da primeira à oitava série e possuem um diretor no quadro funcional. Os Grupos Escolares são escolas que possuem um diretor, cada classe com sua respectiva professora, dando atendimento de primeira à quarta série. As Escolas Reunidas atendem da primeira à quarta série, cada classe com um professor sendo um deles responsável pela direção da escola. As Escolas Desdobradas funcionam com dois professores, cada um lecionando duas turmas conjugadas, sendo um o responsável pela direção. Na Escola Isolada há somente um professor que atende às quatro séries numa classe só; o professor também é o responsável pela escola. O Quadro 4.2, a seguir, representa a distribuição das diferentes escolas da Prefeitura de Florianópolis.

Quadro 4.2 - DISTRIBUIÇÃO DAS ESCOLAS MUNICIPAIS

Escola Básica	16
Escolas Reunidas	2
Escola Desdobrada	8
Escola Isolada	1
Grupo Escolar	1
<hr/>	
T O T A L	28

RELATÓRIO DO QUADRIÊNIO 079/83-PMF

Programas Especiais

Visando atingir o objetivo geral da promoção social, entre 1979 e 1983 foram realizados vários programas como o de Integração Escola/Comunidade, Reformulação na Estrutura Organizacional, Reelaboração do Currículo, Implantação do Serviço de Orientação Educacional.

Em 1980 foram fundadas 16 Associações de Pais e Professores da Rede Municipal de Ensino. Em 1983 foram registradas 25 APPs funcionando.

A Reformulação da Estrutura Organizacional do Departamento de Educação seguiu a reforma administrativa que a PMF instituiu em 1979.

Em 1980 houve concurso público destinado a prover cargos de professor para pré-escolar e primeiro grau sendo nomeados quarenta e dois professores.

Em meados de 1981 foi implantado o Serviço de Orientação Educacional, contratando-se um técnico.

Em 14.09.81 foi promulgada a Lei 1.881 (Estatuto do Magistério Municipal) que regularizava a carreira de professor, preconizando, entre outros pontos:

- Criação da carreira, instituindo-se os seguintes grupos e categorias funcionais:

Grupo Docente: Professor não Titulado; Normalista de Letras; Normalista de Educação Física; Normalista Pré-Escolar; Professor Licenciado.

Grupo de Especialistas em Assuntos Educacionais: Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Técnico em Educação, Técnico em Educação Física, Técnico em Educação Pré-Escolar.

Grupo de Administradores Escolares: Auxiliar de Ensino, Secretário de Escola Básica, Diretor de Escola Básica.

...

- Gratificações:

a) pela função: regência de classe em Escola Isolada; Responsável pela direção do Núcleo de Educação Infantil; Responsável pela direção de creches, Escolas Reunidas e de Grupo Escolar;

b) pela regência de classes extras;

c) pela ministração de aulas extraordinárias;

d) pelo exercício do magistério em local de difícil acesso.

(RELATÓRIO DO QUADRIÊNIO 79/83-PMF)

Admissão a Cargos nas Escolas Municipais

A admissão do pessoal subordinado ao Departamento de

Educação é feita da seguinte forma:

Quadro 4.3 - FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO

CARGO	ADMISSÃO	REGIME
Professor 1 ^a . a 4 ^a . séries	Concurso público e Prova de Títulos	Estatutário
Professor 5 ^a . a 8 ^a . séries	Contrato	Bolsista
Demais Funcionários	Contrato	CLT ou Estatutário

(PLANO DE EDUCAÇÃO, p. 25)

Alguns dos cargos funcionais, como aparecem acima, deveriam ser preenchidos mediante concurso público, proporcionando um vínculo estável de funcionário na instituição. A ampliação de serviços de saúde pública e das escolas criou uma demanda de cargos que não teve preenchimento por meio de concurso. Provavelmente por motivos financeiros, esta situação não foi acompanhada de uma admissão de pessoal estável. Contratos de curto prazo, menos onerosos para as instituições, tornaram-se uma alternativa para seu funcionamento. Para o oferecimento de cursos de primeiro grau completo foi criado o cargo de "bolsista", preenchido por alunos das duas universidades; professores concursados de primeira à quarta série de primeiro grau não preenchem a demanda para esse cargo, sendo as escolas da periferia preteridas pelos professores bem sucedidos nos concursos, surgindo então a figura do substituto.

Quatro tipos de vinculação funcional foram encontrados entre os funcionários de Tainhas (O capataz não tem vinculação estável, sendo eleito por prazo determinado). A forma menos estável é a de bolsista, com contrato semestral, pagamento por hora/aula efetivamente dada e sujeito a uma avaliação mensal por parte da direção, que tem o poder de desligá-lo a qualquer momento. Também com contrato semestral existe o professor substituto, que pode ter seu vínculo renovado, desde que haja a vaga. A terceira forma contratual é baseada na CLT que não garante estabilidade para os funcionários. A forma mais segura e preferida pelos funcionários é a de estatutário, que praticamente garante um trabalho para a vida, senão no mesmo cargo ou local, pelo menos como funcionário da instituição.

Se o concurso não é a norma geral, duas outras maneiras possibilitam aos pretendentes ao emprego seu acesso a um cargo: ou por meio de inscrição ou de maneira informal, através de contatos pessoais com autoridades ou líderes locais, ou através de convites que estes fazem a pessoas de sua confiança.

O capítulo seguinte examinará mais detalhadamente a Carreira dos funcionários.

A CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS

Para se compreender o desempenho de uma instituição numa localidade específica é importante examinar as motivações de seus funcionários. Alguns deles podem sentir-se totalmente indiferentes ao trabalho e por isso fazer o mínimo possível para continuar recebendo seu salário. Outros podem estar querendo realmente desempenhar sua função da maneira melhor possível. Que fatores incentivam um funcionário a trabalhar melhor ou a alienar-se de sua função ?

Este capítulo visa analisar as carreiras dos funcionários de instituições públicas e sociais em Tainhas. Avalia em primeiro lugar os fatores que condicionam o avanço nas carreiras dos funcionários, na forma ou de obter maior segurança no trabalho ou de conquistar cargos de direção. Após, distingue as maneiras como os funcionários sobem nas suas carreiras e avalia as implicações que decorrem dos incentivos ou problemas que os funcionários sentem no desempenho de suas funções.

Para compreender-se o processo que é a carreira de funcionários é importante levar em conta seus motivos pes-

soais. Estes podem influenciar desde a escolha deste tipo de trabalho até seus sucessos e problemas. A razão mais óbvia para buscar qualquer tipo de trabalho é receber um salário e ter um contrato de trabalho que dê segurança no futuro. Mas apesar da busca de segurança material ser uma motivação muito forte, algumas pessoas podem também procurar determinadas carreiras profissionais imbuídas de muito idealismo. Por exemplo, podem acreditar que nas instituições públicas exista mais espaço para seus serviços serem aproveitados, por um número maior de pessoas. Por outro lado outros profissionais podem escolher uma carreira dentro de uma instituição pública exatamente por acharem que exige menos responsabilidades do que a carreira liberal. Geralmente a fiscalização do desempenho e da eficiência é muito fraca nas instituições públicas.

Alguns funcionários podem estar no cargo por terem sido convidados por pessoas influentes ou talvez tenham assumido o emprego para prestar um favor a quem deve obrigações. Mas a maioria das pessoas que ingressa na carreira de funcionário público normalmente solicita o emprego a personagens influentes. Neste caso, passam a dever obrigações a essas pessoas. No meio não-urbano pessoas idosas, doentes, impedidas de viajar ou de trabalhar na roça ou na pescaria, por exemplo, podem tratar de conseguir cargos em instituições públicas. Também as pessoas muito jovens, sobretudo os ainda estudantes, podem encontrar num cargo institucional um início de experiência profissional, além de apoio financeiro para os estudos.

Em Tainhas encontrei entre os funcionários das instituições locais algumas pessoas com um grau de instrução mui

to alto. Normalmente esse tipo de profissional procuraria empregos com salários mais altos e que garantissem um maior prestígio social. Essas pessoas permanecem em Tainhas porque consideram que serviços profissionais de bom nível são privilégio da elite e sua atuação neste local significa uma contribuição para que esse tipo de atendimento fique ao alcance de pessoas menos privilegiadas. Também entre os funcionários encontrei muitos jovens estudantes universitários que trabalham como bolsistas, a maioria por necessidades financeiras. Mas a experiência didática pode despertar vocações. Um professor primário de Tainhas descobriu a importância dessa profissão quando começou a trabalhar nesta mesma localidade como bolsista.

Há queixas de todos sobre a categoria dos bolsistas. Estes são professores da quinta à oitava série, alunos das duas Universidades de Florianópolis (UDESC e UFSC). São contratados como horistas pela Prefeitura Municipal. Os próprios bolsistas consideram-se pouco produtivos, com pouco tempo para dedicarem-se ao trabalho, e a maioria acha que é mal paga. As primeiras experiências com os bolsistas levaram a direção a não aceitar certo tipo de candidato. Esses são rotulados de "hippies". O que caracteriza essas pessoas é o fato de les considerarem as normas escolares muito rígidas. Alguns passaram a dar aulas fora da sala e a não exigir disciplina durante as aulas. Disto decorreu uma situação de "câos" entre os alunos, segundo a direção. Além disso os hippies vestem-se de maneira exótica e foram imitados pelos alunos. Um funcionário relatou que muitas crianças passaram a usar fitas amarradas na testa como esses professores. Este tipo de exemplo foi

reprovado não só pela direção como por muitos pais.

Vários funcionários que nasceram em Tainhas ou em localidades vizinhas conseguiram seus empregos através de cabos eleitorais. Uma funcionária justificou que precisava de um emprego porque seu marido ficara muito doente, tendo perdido o emprego por isso. Outro funcionário, ex-pescador, experimentou vários empregos na cidade, mas preferiu trabalhar próximo de casa, já que o salário era o mesmo.

Mas se as pessoas já tem seus próprios motivos para trabalhar nas instituições, permanecer na carreira depende também dos próprios incentivos que este tipo de organização pode trazer a seus funcionários. A valorização de um ou outro fator no trabalho dos funcionários influencia muito as carreiras. Na escolha dos candidatos aos cargos podem ser levados em conta os currículos para serem indicados os mais instruídos, os que possuem maior experiência profissional ou podem ser escolhidos simplesmente aqueles que são amigos ou parentes de pessoas influentes dentro das instituições ou em geral. O concurso público é considerado como a forma mais justa para o preenchimento de cargos institucionais. Mas nem sempre isso ocorre. As limitações financeiras das instituições, principalmente as com objetivos sociais, acabam desembocando em contratação de profissionais menos qualificados que aceitam salários mais baixos.

Os fatores institucionais que influenciam a carreira dos funcionários muitas vezes seguem normas explícitas tais como salários mais altos para pessoas com grau de instrução mais elevado ou com mais tempo no cargo. Mas outras

vezes normas informais privilegiam alguns funcionários ou candidatos a funcionários. Outros fatores que condicionam o trabalho podem estar implícitos sendo somente detectados em pesquisas. Por exemplo: preconceitos de cor, sexo ou idade podem influenciar a carreira, sem que a maioria dos próprios funcionários tenham consciência disto.

Avanço nas Carreiras

Desempenhar um cargo de direção ou ter mais segurança no emprego podem ser estímulos importantes para os funcionários nas suas carreiras. Os cargos de direção podem premiar o desempenho dos funcionários através de uma ascensão no grau de instrução, ou pelo tempo de serviço que traz experiência administrativa e demonstra bons serviços tanto aos clientes quanto aos chefes superiores. Em Tainhas os funcionários com funções de direção geralmente têm um nível de educação mais alto que a maioria dos demais. Porém o tempo de serviço não está servindo de critério para assumir tais cargos. É interessante observar que a maioria dos diretores de instituições de Tainhas residem fora do local. Um deles afirmou que gostaria de morar lá, "para poder cuidar mais" do prédio da instituição. Outro já residiu em Tainhas mas resolveu sair porque sentiu muito controle sobre sua vida por parte da população do local. Este funcionário valoriza muito a participação dos seus subordinados na vida do local. Mesmo não morando em Tainhas procura acompanhar de perto todos os eventos im-

portantes que resultem em benefícios sociais. Morar no local pode ser vantajoso ou não para os funcionários e o desempenho de cargos de direção. Isto depende da própria qualidade das pessoas em tirarem proveito de uma ou outra situação.

Fatores como sexo e idade, examinados na amostra dos funcionários de Tainhas, resultaram nas seguintes tendências: a) apesar de a maioria das profissões e organizações privilegiarem os homens, entre os funcionários de Tainhas não há esse tipo de diferenciação; tanto homens quanto mulheres estão assumindo cargos de direção e alcançando segurança no emprego com as mesmas chances; b) já a idade está servindo de critério para a carreira desses funcionários. As pessoas mais idosas estão em melhor situação funcional do que outras. Têm mais segurança de emprego e foram escolhidas para cargos de direção independentemente de seu maior nível educacional ou de tempo de serviço.

Quais são os fatores que de fato levam os funcionários de Tainhas avançar na carreira? O Quadro 5.1. mostra as correlações entre várias características dos funcionários e as suas chances de ter mais segurança no trabalho e assumir cargos de direção.

É de notar que os mais velhos e os mais instruídos tem maiores chances de conquistar um cargo de direção. Sexo, anos de serviço e lugar de origem tem pouco ou nada a ver com a conquista de tais cargos.

Quadro 5.1. - AVANÇO NA CARREIRA

	Direção	Seg. no Trabalho
Mais velho	.37 ^x	.50 ^{xx}
Grau de instrução mais alto	.26	-.47 ^{xx}
Mais anos de serviço	.07	.38 ^x
Homem	.03	.02
Nascidos em Tainhas	.04	.62 ^{xxx}
Moradores de Tainhas	-.20	.65 ^{xxx}

^{xxx}p < .01 ; ^{xx}p < .05; ^xp < .10

Os mais velhos, os que tem mais anos no serviço, e os moradores de Tainhas tem maiores chances de obter segurança no trabalho. Mas o melhor nível educacional não garante ao funcionário uma segurança no emprego. Entre os funcionários estatutários encontramos muitos com instrução até a quarta série do primeiro grau e até um analfabeto. Apesar da média do grau de instrução dessa amostra de funcionários ser alta, a maioria deles tem contratos de trabalho pouco seguros. Os bolsistas tem contratos semestrais, assim como os professores substitutos. Por uma norma administrativa de cunho financeiro, como já falei atrás, os professores bolsistas são exclusivamente estudantes. Estão preenchendo vagas de profissionais diplomados em licenciatura. A grande rotatividade de bolsistas por falta de incentivo, más experiências e baixa remuneração, garante pouca concorrência entre esse tipo de funcionários. Já este não é o caso dos professores substitutos que a cada iní

cio de semestre podem ser deslocados, caso um professor concursado e estatutário solicitar a vaga. Os funcionários contratados pela CLT têm muito menos estabilidade do que os que estão no quadro dos estatutários. O Quadro 5.2. abaixo mostra a distribuição dos funcionários de acordo com o grau de instrução e segurança no emprego.

Quadro 5.2. - GRAU DE INSTRUÇÃO, SEGURANÇA NO TRABALHO E TIPO DE CONTRATO

Tipo con- Grau de trato Instrução	Bolsistas	Substi- tutos	CLT	Estatu- tários	TOTAL
Analfabeto	0	0	0	1	1
Primeiro grau	0	0	0	4	4
Segundo grau	0	1	1	2	4
Universitário	10	3	0	5	18
Pós-graduado	0	0	2	0	2
TOTAL	10	4	3	12	29 ⁽¹⁾

(1) O 30^o funcionário da amostra não tem contrato porque assume o cargo por meio de eleições.

Os números acima mostram que a obtenção de um contrato de trabalho mais seguro não depende exclusivamente do seu grau de instrução. Aliás, entre as pessoas com curso universitário completo encontrei uma professora substituta. Este cargo pode ser assumido por pessoas de segundo grau, formadas pelo curso normal, para ministrarem classes até a quarta série do primeiro grau. Essa graduada não conseguiu vaga para lecionar nas séries que correspondem ao antigo ginásio (da

quinta à oitava série do primeiro grau) nas escolas estaduais. Fez valer então seu diploma de segundo grau para conseguir em prego, já que o universitário não tem valor nas escolas municipais. Enquanto isso uma bolsista lecionava a disciplina da especialização da graduada, em turmas mais adiantadas, aquelas para as quais a especialização universitária completa seria mais conveniente. Assim, dentro das normas vigentes da administração de educação da Prefeitura Municipal de Florianópolis, qualquer pessoa formada no terceiro grau não tem nenhuma chance de assumir as classes para as quais se prepararam durante tantos anos. Sendo a especialização deste nível uma garantia para um ensino melhor, os clientes saem prejudicados com essa medida. A ampliação de vagas para as escolas públicas não está correspondendo ao nível de ensino. Contratar fun cionários pouco qualificados e com pouca estabilidade no emp rego só pode acarretar prejuízos para todos.

Se os entrevistados não formularam explicitamente que o alcançar segurança no trabalho não depende do grau de instrução, alguns estavam muito conscientes de outros fatores que influenciam suas carreiras. Notei que muitos dos funcionários estatutários que tem maior segurança no emprego eram oriundos do próprio local. A correlação entre essas variáveis pode ser observada no Quadro 5.1. Por que conseguiram essas pessoas esse tipo de privilégio ?

Já durante as entrevistas notei que alguns funcionários demonstravam certo mal-estar quando eu perguntava como haviam conseguido o emprego. "Meu avô pediu...", disse um fun cionário de origem local. "Pedi para I". (cabo eleitoral de

uma localidade vizinha), disse outro entrevistado. Uma outra funcionária contou que "foi buscada em casa" para assumir o cargo que desempenha. "Uma funcionária saiu e o chefe que me conhecia quis que eu entrasse no lugar dela porque tinha confiança em mim", disse ela. "Eu não sabia nada mas fiz dois estágios", continuou esta pessoa entrevistada, como que justificando que não era tão desqualificada para o cargo, apesar de ter sido "indicada" sem ter a prévia qualificação.

Um funcionário distorceu alguns dados no sentido de encobrir a "informalidade" que garantiu a entrada de subordinados seus nos cargos. Essa pessoa declarou que o pessoal de serviços foi escolhido diretamente por ela entre as pessoas de confiança que conhecia no local. Nenhum funcionário desta categoria confirmou essa informação. Todos eles conseguiram seus empregos pedindo diretamente a outras pessoas que não essa, que se afirmava a principal agente na intermediação de cargos nas instituições e candidatos.

A maioria dos funcionários não conhece detalhes sobre a carreira dos seus colegas. O privilégio de mais segurança dos funcionários que entraram informalmente não parece ameaçar a carreira da maioria dos colegas. Na verdade os cargos que aquelas pessoas desempenham são na maioria menos qualificados e com mais baixa remuneração. Por um lado esta maneira de distribuir empregos pode parecer muito "humanitária". Porém não se pode esquecer que resolve apenas problemas individuais. Outras pessoas podem ter a mesma necessidade de trabalho. O fator decisivo não é a necessidade, portanto, mas sim o maior grau de confiança que as pessoas merecem de pessoas influentes do local, como os cabos eleitorais, ou que de

semprenham cargos de chefia seja a nível administrativo ou político. Assim o critério definitivo é a demonstração de servilismo por parte dos interessados em empregos em relação àqueles que podem consegui-los. Em geral esses favores são trocados pelo compromisso dos beneficiados em apoiar não só o partido mas os candidatos indicados pelos benfeitores por ocasião de eleições.

Estas relações de patrão-cliente tem raízes históricas muito profundas no Brasil. LEAL (1975) aponta várias causas que condicionaram este tipo de relação política. Para ele a fraqueza econômica dos municípios e a necessidade de unificação do governo federal exigia que as mediações entre os diferentes níveis administrativos fossem feitas por cabos eleitorais. O partido do governo precisava de votos para garantir sua sucessão no poder. Os horizontes políticos da maioria da população do interior não vão além das fronteiras municipais. Esses eleitores, portanto, necessitam de algum tipo de incentivo para aderirem a candidatos de partidos. A prática de distribuição de cargos públicos tem sido uma das formas mais comuns nas campanhas eleitorais para formação de grupos de simpatizantes e até militantes partidários. LEAL identifica essa relação nas regiões de latifúndios, principalmente no nordeste brasileiro. Mas em outras regiões do Brasil, o coronelismo talvez não tenha todas as conotações apontadas por LEAL, mas em relações de servilismo, nepotismo e a figura do cabo eleitoral estão também presentes, como no caso desta pesquisa, no litoral de Santa Catarina. O Quadro 5.3. mostra a situação dos funcionários estatutários quanto a seu lugar de origem, e a maneira que conseguiu emprego.

Quadro 5.3. - FORMA DE INGRESSO NO CARGO E LOCAL DE NASCIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS ESTATUTÁRIOS

	entrada informal	entrada por concurso ou inscrição
nascidos em Tainhas	6	0
nascidos em outros locais	0	6

$p < .01$. Teste exato de Fisher

É muito significativa a situação dos estatutários originados de Tainhas. Todos eles conseguiram seus empregos de maneira informal, isto é, através de pessoas influentes. Todos os outros estatutários originados de outros locais concorreram de uma ou outra forma para conseguir o posto. Isto mostra a dependência que os funcionários têm quanto a seu local de origem para conseguirem empregos mais seguros. Quem nasceu em Tainhas teve muito mais chances para obter esse privilégio, desde que dirija-se a pessoas influentes capazes de distribuir esse tipo de favor, entre outros.

Dificuldades na Carreira

Quais os fatores que desestimulam os funcionários na sua carreira? A seção anterior mostrou a existência de privilégios injustos que com certeza influem de maneira negativa no trabalho de qualquer pessoa. Mas além das injustiças

no avanço na carreira, os funcionários de instituições de Tainhas reclamaram de muitas coisas. Do ponto de vista deles as causas de alguns dos problemas poderiam ser atribuídos aos seus clientes. Outros problemas decorreriam das falhas na própria formação profissional que não prepara para muitas atribuições que um cargo institucional exige de um graduado. Muitos funcionários queixaram-se de seus chefes e seus superiores na hierarquia funcional. Alguns criticaram abertamente o conteúdo dos programas e o nível técnico das instâncias superiores, duvidando da eficácia de tais iniciativas. Alguns funcionários achavam que os alunos eram muito indisciplinados e sem interesse para progredir; outros atribuíam a pobreza material das crianças a impossibilidade de aprender. Sobre as dificuldades de aprendizagem, outros professores culpavam os pais dos alunos pela situação. Reclamaram que esses não se interessam pelos filhos na escola, não comparecem às reuniões nem quando são chamados pessoalmente para conversar com o professor de seus filhos. Um professor afirmou que alguns pais "desensinavam" seus alunos. "Os alunos não podem acreditar no que eu falo sobre doenças contagiosas, já que chegando em casa são tratados com remédios caseiros e benzeduras", disse ele.

Um professor declarou-se preocupado com sua própria inexperiência e despreparo para algumas tarefas. Estava recuperando alunos que estão há mais de três anos na escola e ainda não conseguiram se alfabetizar. Não teve nenhuma orientação por parte da escola para essa função e seu curso não lhe preparou para tal trabalho. Essa pessoa queixou-se que estava muito insegura e que trabalhava "seguindo a intuição, impro-

visando". "Algumas pessoas da comunidade acham que nós temos obrigação de estar à disposição delas fora do horário e do local de trabalho, porque nós recebemos salário para isso", declarou outro funcionário. Parece que alguns moradores de Tainhas acham que ser funcionário significa assumir esse papel de maneira ininterrupta. Isto pode ser reflexo de uma vivência anterior quando não havia Posto de Saúde na localidade. Os problemas eram resolvidos a qualquer hora e geralmente nas casas dos doentes ou das benzedadeiras. Normas de trabalho como horário e local de atendimento podem ser de difícil compreensão para pessoas acostumadas a usar seu tempo em função de outros critérios que não os de uma instituição burocratizada. Por isso muitas pessoas não se dão conta que os funcionários de instituições devem cumprir um horário de trabalho fora de sua casa, longe da família. Desta maneira não têm a possibilidade de intercalar seu trabalho profissional com as tarefas domésticas e ainda atender outras pessoas na sua eventual especialidade.

Outras reclamações dos funcionários tratavam dos seus superiores e da direção das instituições. Alguns reclamaram da falta de material para o Posto de Saúde e para a merenda escolar. Professores de Educação Física queixaram-se que não foram consultados pela Secretaria de Educação a respeito da construção de uma quadra de esportes no pátio da escola de Tainhas. Achavam que poderia ter sido mais bem feita e afirmaram que eles poderiam contribuir para isso. Muitos professores insistiram que as salas de aula estão superlotadas, aumentando a indisciplina dos alunos.

"Há falta de diálogo entre os professores e a direção", insistiram muitos professores. "Não se pode criticar certas condutas e formas de ensino que são totalmente erradas". Na época das entrevistas muitos professores tentavam desenvolver atividades extra-classe com os alunos. Todos eles reclamaram da falta de apoio por parte da direção da escola e da Prefeitura para suas iniciativas. Um professor ensaia um coral, outro treina jogos e ainda outro ensina danças fora do horário de aula. Um deles desistiu de usar o espaço da escola porque sentiu que estava sendo boicotado. Além dessas iniciativas de caráter individual por parte dos funcionários que trabalham além de suas atribuições, outros funcionários preferem criar novas formas de trabalho, reorientando os programas das instituições. Esses queixam-se de "falta de apoio político" para uma ação mais eficiente da instituição.

Outro tipo de dificuldade sentida pelos funcionários diz respeito ao salário que recebem. Uma entrevistada declarou que não achava justo "que os estatutários - que tem mais estabilidade no emprego - ganhavam salário maior fazendo o mesmo trabalho". Outra pessoa, talvez por não encarar o emprego somente como um meio de conseguir um salário com pouco esforço possível, disse que poderia ganhar menos desde que não precisasse trabalhar em várias escolas. Outra pessoa declarou que estava satisfeita com sua situação porque tinha segurança no emprego apesar de "não ter tanto estudo".

Por que os funcionários citam dificuldades diferentes na sua carreira? Muitas vezes os objetivos pessoais atrapalham a satisfação com o trabalho. Se um funcionário valori-

za muito o salário, nem sempre encontra um emprego cuja remuneração satisfaça suas aspirações. Alguns funcionários, principalmente os mais jovens, são mais idealistas, isto é, ambicionam objetivos amplos para seus trabalhos. Normalmente as instituições não têm instrumentos, seja recursos materiais ou humanos, para alcançar tais objetivos. Outros empregados valorizam trabalhos que possibilitam mais prestígio. Para esses é mais importante relacionar-se bem com os chefes do que com os colegas ou com os clientes.

Para examinar algumas destas dificuldades que influenciam a carreira dos funcionários de Tainhas busquei algumas variáveis que poderiam indicar causas dos diferentes problemas sentidos. O Quadro 5.4. resume essas informações:

Quadro 5.4. - DIFICULDADES NA CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS

Carac- terísticas funcionários	Dificuldades com salário	Dificuldades com clientes	Dificuldades com superiores
Mais velhos	.21	-.36 ^x	-.13
Com grau de inst. mais alto	.26	.18	.35 ^x
Com mais anos trabalho	.02	-.22	-.20
Ingressos/concurso	-.04	.38 ^x	-.18
Estatutários	.16	-.33 ^x	.09
Nascido em Tainhas	.00	-.33 ^x	-.14
Residente em Tainhas	.32 ^x	-.29	-.17
Com cargo de direção	.10	-.20	.35 ^x

xxx_p < .01; xx_p < .05; x_p < .10

Como se nota no Quadro 5.4, os funcionários com grau de instrução mais alto deixavam-se mais dos seus chefes superiores. Esses funcionários questionavam o nível técnico e o conteúdo dos projetos e programas das instituições, isto é, estavam mais preocupados com os objetivos das instituições do que com os seus empregos pessoais. As pessoas menos instruídas não fazem este tipo de crítica, que poderia ameaçar os seus empregos. Profissionais mais qualificados poderiam conseguir empregos em outros setores. Portanto formular críticas corrosivas a respeito das instituições não ameaça totalmente suas ambições. Em Tainhas algumas das pessoas mais instruídas ocupavam cargos diretivos. Além desses funcionários terem mais chances de emprego, e uma visão mais abrangente da instituição, eles também têm acesso a informações que não passam para todos os funcionários. Essa permanente articulação entre os superiores e os funcionários seus subordinados permite que esses funcionários manipulem, mesmo inconscientemente, as informações que recebem, controlando assim os seus subordinados. Localizando-se numa posição de mediação, funcionários mais graduados podem tornar-se extremamente críticos e influenciar negativamente outros subalternos.

Os funcionários que nasceram ou que residem em Tainhas apresentaram menos dificuldades com os seus superiores. Alguns residentes, de origem externa, queixaram-se muito de alguns funcionários com cargo de direção. Reclamaram da falta de incentivo, falta de diálogo entre os diretores e os funcionários

nários e até boicote a suas iniciativas pessoais.

Dificuldades com os Clientes

Os funcionários que mais sentiam dificuldades com os clientes eram aqueles que não nasceram e não residem em Tainhas. As dificuldades que ressaltam dizem respeito a especificidades culturais dos clientes que eram vistas por alguns como tendo atitudes "atrasadas" ou "erradas". O fato de alguns funcionários, mesmo nascidos fora, residirem em Tainhas favorece a um melhor relacionamento com os clientes. Mas é claro que o simples fato de residir no local de trabalho não elimina todos os problemas com clientes. Já comentei acima a experiência de um funcionário que residiu em Tainhas mas mudou-se para outro local porque considerou intolerável o controle que seus clientes passaram a exercer sobre sua vida particular. As dificuldades com clientes relatadas pelos funcionários de Tainhas poderiam ter duas causas principais. Primeiro, é a distância cultural e social entre alguns funcionários e os moradores de Tainhas. Os funcionários nascidos fora de Tainhas geralmente foram socializados no meio urbano e conviveram com grupos sociais diferentes não só em padrão material, mas também em nível de ambições. Segundo, os cursos que estes funcionários freqüentaram ou freqüentam são praticamente omissos quanto à realidade de uma carreira dentro de uma instituição e as suas implicações profissionais e intelectuais. É interessante notar que os funcionários que ingressaram no car

go através de concurso, e que são escolhidos pelas suas capacidades para o exercício do mesmo, acarretam o maior índice de dificuldades com os clientes. Os funcionários mais capacitados formalmente podem ser os mais preconceituosos, os que enfim em nada contribuirão para a melhoria das condições sociais do povo. Creio, por isso, que deva ser questionada não a forma de concurso em si, mas sim os critérios exigidos aos candidatos. Ou seja, devem ser acrescentadas às provas de conteúdo das disciplinas específicas, algumas questões que possam identificar posições dos candidatos em relação aos seus futuros clientes.

Dificuldades com o Salário

Nota-se no Quadro 5.4. que é entre os residentes de Tainhas e os funcionários mais instruídos que se encontra a maior insatisfação com o salário. É claro que a reivindicação de melhores níveis de remuneração pode virar uma espiral infinita. Geralmente os empregos oferecidos pelas instituições sociais não remuneram seus funcionários à altura da responsabilidade e da relevância de seus trabalhos, principalmente nos países em desenvolvimento como o Brasil. Os salários de professores, por exemplo, são tradicionalmente baixos. Como esse cargo é geralmente exercido por mulheres, esta remuneração é somada a outras dos vários membros da família. É praticamente impossível manter uma família com salário de professor de nível primário.

Geralmente as pessoas mais instruídas questionam mais o salário que recebem. É o que ocorre também em Tainhas. O grau de instrução mais elevado fornece mais status para os indivíduos, talvez porque os indivíduos com maior acesso ao estudo sejam aqueles que pertencem à elite da sociedade. Saber e poder complementam-se. A maioria dos clientes de instituições respeita os títulos acadêmicos dos funcionários por representarem o saber oficial, o saber dominante e acreditam que mais status deve corresponder com um maior salário. Além disso, as pessoas com maior nível de escolaridade justificam que merecem salários mais altos em recompensa pelo tempo que investiram nos seus estudos.

Mas outras pessoas dentro da categoria das mais instruídas, podem reclamar por melhores salários como parte de uma visão menos egoísta. Em Tainhas encontrei alguns funcionários com grau de instrução muito alto que valorizavam os objetivos da instituição onde trabalhavam mais do que as vantagens pessoais que usufruíam como funcionários. As queixas a respeito dos salários estavam compreendidas num contexto geral. Faziam parte de uma crítica à falta de apoio econômico e financeiro por parte da Prefeitura às instituições sociais, como escola e posto de saúde. Isto é, essas pessoas querem valorizar as instituições sociais em todos os seus aspectos inclusive no aspecto de melhor remuneração de seus funcionários.

Em Tainhas as reclamações do salário por parte de pessoas mais velhas e residentes no local podem ser explicadas por dois fatores. Os mais jovens são funcionários experimentais, estagiários. Encaram seu trabalho como algo provisório.

rio, e muitos declararam não querer seguir essa carreira. Muitos estavam completando o que recebiam dos pais para realizar seus estudos através deste emprego. Em contraste a maioria das pessoas mais velhas são arrimo de família, arcando com a maioria dos encargos, mesmo havendo outros membros trabalhando para aumentar a renda familiar. Além disso é entre os residentes de Tainhas que se localizam os funcionários com os cargos mais baixos e portanto pior remunerados. Parece justo que quem recebe menos tenha mais reclamações a fazer de seus salários.

A inexperiência dos funcionários pode aumentar o nível de suas dificuldades. Em Tainhas as pessoas que tinham menos anos de serviço apresentaram mais dificuldades, tanto com clientes quanto com a direção, embora as diferenças não tenham significância estatística (ver Quadro 5.4.). A experiência poderá ajudar alguns funcionários a corrigir suas dificuldades.

Discussão

Podemos agora sugerir alguns fatores que incentivam a carreira dos funcionários de Tainhas, os tipos de aspirações que são premiadas, e a natureza das dificuldades dos funcionários.

É raro encontrar pessoas que não encontram dificuldades no seu trabalho. A conformidade geral com a situação po

de significar puro desinteresse e até estagnação. Mas é muito sério quando muitas pessoas, funcionárias de uma mesma instituição, sintam-se tolhidas ou boicotadas nas suas aspirações. Às vezes a imaturidade pessoal aliada à falta de experiência profissional pode gerar expectativas muito além das possibilidades concretas das pessoas e das instituições. Entre os funcionários de Tainhas notei esta tendência entre os mais jovens. "Está tudo errado aqui", reclamou um funcionário, "não vou mais trabalhar nessas condições".

Entre as dificuldades mais sentidas por esses funcionários destaca-se a queixa da ausência das famílias dos alunos da escola. Vários professores acreditavam que os alunos iriam aprender mais se seus pais se interessassem mais por sua aprendizagem, comparecendo às reuniões e conversando mais com os professores de seus filhos. Talvez, pelo fato da maioria dos professores não conhecerem o ritmo de vida dos moradores de Tainhas, eles não possam avaliar as dificuldades que ocorreriam para os pais dos alunos se comparecessem à escola de maneira que aqueles gostariam. Não só há perda de tempo, que poderia ser destinado a tarefas produtivas para a família, mas também há dificuldades em sair de seu espaço social para penetrar numa esfera superior. Isto envolve toda uma ritualização que vai desde a troca de roupas até a mudança de linguagem. Além disso "ser chamado na escola para falar sobre o filho" tem um sentido extremamente negativo para os moradores de Tainhas. É interessante observar que este fato não é nada específico do local. O sociólogo DURAND falando sobre política educacional em São Paulo (Folha de São Paulo, 06 março 1983) afirma:

... pessoas dos mais baixos setores das classes populares (acham) que o insucesso de seus filhos na escola deve-se a que eles não tem idéia ou cabeça... As queixas mais banais da professora quanto ao mau comportamento da criança, a primeira nota baixa, qualquer notícia ou fragmento de notícia vinda da escola pode ser transformada em sinal categórico de que a criança não serve para a escola e não vai perder nada se abandoná-la.

Para alguns pais, ser chamado na escola pelo professor pode significar um "mau sinal" sobre o filho na escola. Talvez porque temam as autoridades ou talvez por causa de suas experiências pessoais na escola, muitos pais podem achar que só são chamados para receberem más notícias sobre os filhos. Essa espécie de "complexo de inferioridade" que as pessoas mais pobres ou mais afastadas do meio urbano sentem em relação às autoridades e às instituições faz com que elas façam recair sobre "a cabeça" de seus próprios filhos a culpa dos insucessos das instituições educacionais. Os professores que propõem uma maior participação dos pais na escola deveriam levar em conta portanto todas essas e outras questões para avaliar de maneira mais adequada as razões da ausência dos pais na escola.

Ao contrário do que pensam muitos professores de Tainhas, a presença dos pais pode ter consequências muito negativas para a escola como instituição. Isto é o que salienta HOWARD BECKER mostrando que a dinâmica interna da escola permite que seus funcionários exerçam controles recíprocos. A presença de pessoas de fora (no caso os pais) podem levar a uma desorganização insustentável para a instituição.

... as relações dos agentes institucio-

nais entre si são relações de influência e controles mútuos, ... os de fora encontram sistematicamente uma proibição quanto a poderem exercer qualquer atividade sobre o funcionamento da instituição, por que não estão envolvidos neste tipo de controle, e tornar-se-iam literalmente incontroláveis e destruidores da organização institucional, quando os agentes desejam sua preservação, se tal autoridade lhes for permitida. (BECKER, 1976: 248).

BECKER descreve como os professores de escolas públicas de Chicago tentavam impedir que os pais interferissem nas atividades da escola. Esta é uma atitude exatamente inversa da observada em Tainhas não só no discurso dos professores como no próprio regulamento da escola que prevê uma Associação de Pais e Professores como um dos órgãos de apoio à direção da instituição. Talvez os professores de Chicago sofressem o assédio de pais arrogantes seja por renda ou elevado grau de instrução e por isso tivessem que defender-se deles para continuarem a trabalhar. No caso das escolas públicas do Brasil, a precariedade de recursos materiais que são distribuídos para as escolas e outras instituições sociais, transfere para os pais ou clientes algumas responsabilidades que os órgãos do governo não podem atingir. Além disso, um discurso de "participação de comunidade" vem pouco a pouco permeando setores e instituições públicas que nunca haviam levantado esse tipo de questão. Existem muitas maneiras diferentes de entender o sentir de "participação" ou "integração" na comunidade. Por exemplo, para alguns funcionários da escola a Associação de Pais, que é a concretização desse tipo de integração, visa obter dos pais o apoio para melhorias materiais da escola. Isto se dá principalmente através da ajuda dos pais filiados para a promoção de festas que são a principal fonte de co

leta de fundos. Já para outros funcionários do posto de saúde a participação da comunidade implica na melhoria das condições sanitárias da localidade, através de um maior número de funcionários vindos do local e, principalmente, através de uma discussão sistemática de problemas, locais ou não, que levaria a uma ação comunitária.

Um outro aspecto que merece destaque a respeito da carreira dos funcionários em Tainhas é que uma instituição local está apoiando estudantes universitários. Geralmente estes tem poucas oportunidades de emprego e experiência profissional durante seus cursos. Trabalhando como bolsistas estes estudantes podem iniciar uma carreira, testar suas idéias ou descobrir uma vocação. Além disso esta experiência pode ser uma das melhores formas para os alunos amadurecerem seus conhecimentos teóricos. Apesar de todas estas vantagens, muitos problemas são sentidos por estes bolsistas. A grande rotatividade dos bolsistas demonstra isso. Dificuldades com os alunos, espírito crítico muito aguçado, intolerância com normas da instituição ou com os diretores, falta de tempo para estudar para o curso etc., são algumas das razões porque os bolsistas abandonam o cargo. Também os diretores não estão satisfeitos com esse tipo de funcionário. Alegam que são muito inexperientes, que tem dificuldades em manter a disciplina na sala de aula e que mesmo com boa vontade não conseguem fazer os alunos aprender. O ensino é fraco por causa dos bolsistas, afirmaram professores, alunos e ex-alunos, pais e parentes de alunos em Tainhas.

Não pode ser esquecido que os bolsistas estão ocupando as vagas que teoricamente deveriam estar sendo preenchidas

das por pessoal mais qualificado. Muitos graduados continuam desempregados pelo bloqueio burocrático que motivos financeiros criaram nas escolas de primeiro grau do município de Florianópolis. Porém os benefícios trazidos pelo estágio, que a condição de funcionário-bolsista oferece não devem ser esquecidas. Deveriam ser analisadas para servirem de base para um programa para estágios remunerados para alunos universitários. Projetos em convênio entre instituições sociais, como escolas e postos de saúde, poderiam unir-se aos das universidades. Alunos bolsistas acompanhados de professores supervisores e diretores de instituições sociais poderiam planejar, executar e avaliar programas de maneira mais eficiente do que os que têm sido implementados, como no caso de Tainhas. Uma boa experiência estimula muitos jovens para escolher uma carreira mais de acordo com suas inclinações e os distancia do tédio de um emprego sem objetivos pessoais. As más experiências vivenciadas pelos bolsistas, como observei em Tainhas, podem ter um péssimo resultado para toda uma geração. Não há idealismo que resista a um mau início de carreira.

O privilegiamento de alguns funcionários, em detrimento de outros, pode ser muito bem identificado em Tainhas. Neste local, e em muitos outros da região e do Brasil, alcançar cargos em instituições não é resultado de esforço pessoal na vida escolar ou experiência profissional. Os funcionários que nasceram em Tainhas tem maiores chances de conseguir contratos mais seguros, como estatutário, e seu grau de instrução é muito baixo. Algumas pessoas poderão justificar que a presença de funcionários de origem local nas instituições é vantajosa porque essas pessoas podem servir de pontos de rela

ção entre a instituição e os clientes. Mas isto não parece ser o caso da localidade que pesquisei. Esses funcionários con seguiram seus cargos pessoalmente e podem ser encarados pelos moradores locais como privilegiados em detrimento de pessoas mais necessitadas. Funcionários de origem local podem contri buir para uma menor rejeição da instituição por parte dos moradores locais. Porém algumas inimizades pessoais podem ser transferidas para instituições quando uma pessoa do local assume um cargo. Os funcionários de Tainhas que nasceram no local apresentaram menos dificuldades com os clientes. Porém na da garante que a simples presença de funcionários de origem local nas instituições assegure mais eficiência e beneficie de maneira mais completa seus clientes.

A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA VIDA LOCAL

Muitas pessoas dão muita importância à participação de funcionários na localidade onde trabalham assim como à presença de moradores desse lugar nas instituições que aí funcionam. Talvez o caso mais extremo deste ponto de vista seja o dos "médicos descalços" da China de Mao-Tse-Tung. O aproveitamento de pessoal local para desempenhar funções normalmente desempenhadas por profissionais especializados foi neste caso uma questão política e ideológica. As obrigações políticas de Mao com as massas rurais da China exigiram uma rápida expansão de programas de saúde que não teria sido possível se fosse seguida a política normal de treinamento de alto nível defendida pelo Ministério da Saúde Chinês. Além dos aspectos políticos, os líderes chineses tiraram vantagem dando ênfase ao trabalho prático, formando médicos em cursos de pequena duração. Esta orientação invertia uma relação secular da primazia do trabalho teórico sobre o prático sendo um dos princípios fundamentais da Revolução Cultural (ROSENTHAL & GREINER, 1982). Assim pessoas da própria localidade passavam a contribuir para minorar os

graves problemas de saúde do povo chinês, valorizando a medicina preventiva e não mais a curativa. Estas idéias deram origem ao slogan "água, esgoto e adubo".

Ainda na área da saúde, a Organização Mundial de Saúde, órgão da ONU, formalizou a relevância da "participação da comunidade" como um dos itens fundamentais na sua proposta de "Atenção Primária de Saúde", documento final da Conferência Internacional de 1978 realizada em Alma, Ata URSS (1978). Segundo este documento, o acesso e a participação plena dos indivíduos aos recursos sanitários "forma parte do conjunto de desenvolvimento econômico e social". Nota-se portanto que a linha da OMS difere da experiência chinesa enfocando a área da saúde como um meio de alcançar "desenvolvimento".

Experiências restritas tem também sido desenvolvidas na área da educação enfatizando a "participação da comunidade". Um exemplo delas são as "Escolas-Família" iniciadas depois da segunda guerra mundial no meio rural da França por um padre católico. O abandono da escola observado entre os filhos dos camponeses serviu de incentivo para a elaboração de uma nova pedagogia, e também uma busca da participação dos pais e vizinhos desde a construção de prédios escolares até a sua presença na administração.

O sucesso das escolas-família levou a sua expansão no norte da Itália, na Espanha (MARTINELLI, 1971) e, posteriormente, na Argentina e no Brasil (Espírito Santo). Além disso, uma grande parte de pessoal envolvido nas atividades didáticas foi preferencialmente escolhido entre os nascidos ou residentes

nas áreas onde existam este tipo de escola.

Senão com a mesma ênfase, a rede oficial escolar no Brasil incorporou formalmente a Associação de Pais e Professores na estrutura interna das escolas públicas. Teoricamente, portanto, fica reconhecido que a participação de outras pessoas além dos profissionais especializados é necessária para a plena realização de processo de aprendizagem e para o funcionamento das escolas.

Entre outros tipos de problemas muitas instituições públicas e privadas sofreram "resistência" de grupos locais. O alto grau de integração deste tipo de grupo torna mais fácil ser indiferente ou boicotar as iniciativas de instituições. Conforme Ralph Linton, os grupos locais formam, com a família, unidades sociais que acompanham a humanidade desde tempos imemoriais.

Ser membro de uma unidade social suficientemente grande para oferecer pontes de contatos pessoais e suficientemente pequena para permitir o estabelecimento de relações pessoais com a maioria de seus membros, parece ser a maneira de vida mais satisfatória para a grande maioria da humanidade. (LINTON, 1970: 229).

Se esta forma social está desaparecendo das grandes cidades, (o que ainda não é totalmente confirmado) parece ainda muito presente em lugares afastado dos Centros Urbanos. O nível de integração cultural dos membros desse tipo de unidade social é quase sempre assustadoramente homogêneo para qualquer pessoa de fora. "Aqui todos se conhecem"; o local é o território onde se passa toda a vida, onde se trabalha, onde são feitas as amizades e inimizades. Geralmente esse tipo de grupo

é co-residente e o parentesco e alianças com pessoas de localidades vizinhas dão as bases da organização. Os casamentos geralmente são endogâmicos e podem selar alianças com grupos locais vizinhos. Esse alto grau de interconhecimento leva esses vizinhos aparentados a considerar "estrangeiros" mesmo pessoas mais ou menos desconhecidas de localidades vizinhas, são consideradas ainda mais "estrangeiros", as pessoas totalmente desconhecidas, oriundas de lugares mais distantes que vem a fixar-se entre o grupo para exercer sua profissão (médico, cobradores de impostos, professores, artesãos, etc.) ou pessoas que entram em contato periódico com esses "vizinhos" (turistas, por exemplo). (MENDRAS, 1978: 87). Pertencer a um grupo local significa "estar ligado aos demais por uma relação bilateral de conhecimento global".

Há muitas razões para querer que os funcionários de uma instituição participem na vida das pessoas da localidade onde trabalham. Há também razões para querer que pessoas oriundas de uma localidade entrossem-se no trabalho das instituições situadas na área. Em alguns países desenvolvidos, já há sinais de uma nova forma de funcionamento interno de organizações através da participação dos seus funcionários na sua administração como co-gestão em fábricas. Em S. Paulo o governo de oposição vitorioso nas eleições de 82 apoia a idéia de participação criando inclusive a "SECRETARIA DE PARTICIPAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO".

A participação dos moradores de Tainhas nas instituições será examinada no Capítulo 10. Agora analisarei mais detidamente as formas como os funcionários das instituições da lo-

calidade participam da vida dos moradores de Tainhas. Quais os fatores que ajudam ou atrapalham a participação dos funcionários? Quais as vantagens dessa participação?

Muitos dos autores citados pressupõem que os funcionários públicos de origem local ou semelhante participam mais da vida das pessoas da localidade. Quando uma instituição tem objetivos explícitos que visam uma melhor integração com seus clientes geralmente tratam de incluir esse tipo de funcionário nos quadros da instituição. Do ponto de vista dos moradores de um local, ser um funcionário pode decorrer simplesmente da ambição por um salário. Mesmo assim a instituição poderá conseguir vantagens se essas pessoas tem alguma influência junto aos clientes da instituição. Poderão transmitir aos seus liderados uma imagem positiva da organização e contribuir para diminuir a resistência frente às ações desta. Também as instituições poderão programar ações específicas entre seus funcionários tornando-os integrados aos seus objetivos. Para os clientes, os funcionários de origem local podem ser úteis como representantes levando as reivindicações locais para as organizações. Por outro lado, talvez pelo caráter hierárquico da maioria das instituições, os clientes podem não acreditar na eficiência de um funcionário de origem local por ser "um entre eles" e podem preferir os serviços de outros funcionários para resolverem seus problemas.

Mas como incentivar os funcionários a se envolverem com os seus clientes? Alguns funcionários podem buscar participar da vida das pessoas onde trabalham porque estão convencidos

dos que esta é uma forma que garante maior sucesso para sua profissão. Poderão buscar exemplos de planos de trabalho desta natureza e tentar executá-las na sua função. Neste caso o apoio institucional dos chefes superiores é muito importante. Outros funcionários podem querer participar da vida local por curiosidade pessoal sobre costumes diferentes. Outros podem encontrar satisfação pessoal em relacionar-se com vários tipos de pessoas. Alguns funcionários de origem não local podem passar a residir entre seus clientes. Este contato permanente poderá ajudar a sua participação. A possibilidade de participação fica muito restrita para funcionários que passam pouco tempo no local de trabalho, seja por não serem motivados para um contato informal com os clientes. Mas mesmo quando motivados por terem que usar seu tempo para estudar, por exemplo, pouco podem participar da vida local.

Quando não há uma ênfase explícita por parte da direção ou superiores no sentido de valorizar a participação, é provável que a maioria dos funcionários tenha pouco interesse em geral para envolver-se com seus clientes. Mas antes de discutir as vantagens da participação de funcionários na vida dos clientes é preciso ter uma idéia melhor do que seja "participação".

Medindo Participação

Para investigar as maneiras de participação que os funcionários de Tainhas desenvolviam na vida deste local, fiz uma série de perguntas aos funcionários das instituições de Tainhas. Estas perguntas estão no Quadro 6.1 abaixo.

Quadro 6.1 - PERGUNTAS PARA MEDIR PARTICIPAÇÃO

-
1. Gostaria (ou gosta) de morar aqui?
 2. Acha sua vida muito diferente da das pessoas daqui?
 3. Tem amigos entre as pessoas do local?
 4. Gostaria de ter mais amigos aqui?
 5. Tem parentes no local?
 6. Tem problemas pessoais com as pessoas daqui?
 7. O que acha que as pessoas daqui fazem de certo?
 8. O que acha que fazem de errado?
 9. Já viajou e fez passeios com pessoas da localidade?
 10. Gostaria (ou gosta) que seus filhos estudassem (ou estudem) aqui?
 11. Gostaria que eles tivessem amigos entre as crianças daqui?
 12. Gostaria que seu (sua) esposo (a) tivesse amigos aqui?
 13. Já foi convidado para festas de famílias?
 14. Já foi convidado para padrinho de batismo?
 15. Já foi convidado para padrinho de casamento?
 16. Já convidou alguém para visitá-lo em casa?

17. Gostaria de convidar alguém?
 18. Gostaria de ter nascido aqui?
 19. Gostaria de trabalhar em outro local?
 20. O que aprendeu (ou ainda poderá aprender) com as pessoas daqui?
-

Esta série de perguntas tinha como objetivo construir uma escala de participação. A justificativa para se construir uma escala é que respostas a uma série de perguntas sobre um assunto são geralmente mais fidedignas que respostas a uma pergunta só. Vários pesquisadores tem usado esse tipo de medida com resultado satisfatório. Por exemplo, para medir o "stress" psicossomático entre vários grupos étnicos no Canadá o psicólogo John Berry construiu uma escala que foi aplicada em outros lugares do mundo. WERNER (1983) construiu uma escala de "stress" social entre grupos étnicos diferentes atingidos por desapropriação de terras para construção de uma barragem em Santa Catarina, Brasil. A aplicação de escalas iguais em vários lugares possibilita uma base mais segura para comparações.

As escalas são construídas através da codificação das respostas atribuindo-se o valor mais alto para aquelas que mais se aproximam da variável em foco ("stress", participação, etc). Às respostas mais distantes, atribui-se o valor 0 (zero). A seguir calcula-se o coeficiente entre cada resposta e a soma das demais. As perguntas que alcançam uma correlação estatística significativa formam por fim a escala. As pessoas que respondem sim a uma pergunta qualquer, geralmente são as mesmas que

respondem sim às outras perguntas.

As perguntas que fiz aos funcionários referiam-se a dois tipos de situação. Algumas identificam relações interpessoais já existentes e outras captam opiniões destes funcionários sobre os habitantes locais.

Ao terminar algumas entrevistas verifiquei que muitas vezes as opiniões gerais não correspondiam a ações concretas. Por exemplo, algumas pessoas responderam positivo sobre o desejo de morar na Barra mas não tinham nenhum interesse em aprender qualquer coisa com as pessoas do local ou não queriam que seus filhos estudassem na escola. Este, entre outros exemplos, demonstrou que as perguntas conseguiram controlar as respostas captando, mesmo com a resistência dos entrevistados, sua opinião mais sincera.

As respostas a estas perguntas foram codificadas entre 0 e 2 sendo o maior valor atribuído para os casos de maior participação do funcionário com a população local. Às perguntas não respondidas atribuiu-se o código 1. Perguntas abertas foram medidas pela quantidade de informações oferecidas pelos entrevistados. Por exemplo, a pergunta "O que acha que as pessoas daqui fazem certo?" estimulou alguns entrevistados a fornecer uma série de opiniões. Para certas perguntas foi necessário inverter a codificação já que a resposta negativa significava uma maior participação. Este foi o caso das perguntas "Acha sua vida muito diferente da das pessoas daqui?, Gostaria de trabalhar noutro local?, O que acha que as pessoas daqui fazem de errado?", por exemplo. A resposta negativa significava mais

proximidade aos moradores locais. As codificações para cada pergunta encontram-se em anexo.

Até que ponto os funcionários que têm opiniões favoráveis à forma de vida das pessoas do local têm uma participação efetiva com elas? Por exemplo, é verdade que quem afirma que os habitantes são pessoas hospitaleiras e honestas recebe mais convites para festas ou tem mais amigos? Para testar a coerência entre as respostas, isto é, conseguir construir uma escala, investiguei a correlação de cada uma das perguntas com todas as outras. O quadro 6.2 da pág. 117 expressa essas relações.

Como se nota no Quadro 6.2 as pessoas que mostravam mais participação em algumas perguntas também mostravam maior participação em outras. Por exemplo, quem não achava sua vida muito diferente da dos moradores locais, geralmente recebeu mais convites para ser padrinho de batismo. ($r = .55$). Mas em alguns casos, as respostas pareciam contraditórias. Uma participação maior segundo uma pergunta, estava correlacionada com menos participação noutra. Por exemplo, quem achava sua vida parecida com a das pessoas de Tainhas, geralmente não queria ter mais amigos entre essas. ($r = .58$). Alguns funcionários de origem local ficaram nesta situação. Talvez porque acham que já tem amigos suficientes entre os parentes e vizinhos.

Para avaliar até que ponto estas perguntas poderiam formar uma escala, investiguei a correlação de cada resposta de cada uma das perguntas com a soma das respostas das outras perguntas. Usando esta técnica, conclui que foi preciso desprezar

muitas destas perguntas originais por não alcançarem uma correlação significativa. A escala foi então construída com as perguntas que aparecem no Quadro 6.3, onde somente doze perguntas alcançaram aqueles critérios.

Quadro 6.3 - ESCALA DE PARTICIPAÇÃO

PERGUNTAS	CORRELAÇÃO COM OS DEMAIS
1. Tem amigos no local.....	.70, $p < .001$
2. Filhos estudam ou estudariam na escola.....	.63, $p < .001$
3. Recebe convites para festas em famílias do local.....	.63, $p < .001$
4. Não gostaria de trabalhar em outro local...	.62, $p < .001$
5. Faz passeios com pessoas do local.....	.50, $p < .01$
6. Tem afilhados de batismo.....	.49, $p < .01$
7. Convida pessoas do local para visitá-lo....	.41, $p < .05$
8. Gosta ou gostaria de morar em Tainhas.....	.39, $p < .05$
9. Foi padrinho de casamento.....	.38, $p < .05$
10. Tem parentes em Tainhas.....	.30, $p < .05$
11. Filhos tem ou teriam amigos no local.....	-.43, $p < .02$
12. Tem problemas pessoais com pessoas do local	-.39, $p < .05$

As perguntas que permaneceram na escala dizem respeito a grupos informais de amizade, vizinhança e família. No caso desta última, ter os filhos na escola e continuar a trabalhar em Tainhas garante ao funcionário mais dedicação à família. Parece que a participação nestes grupos condiciona rece-

ber convites para festas, fazer passeios, convidar e ser convidado para visitas, ser padrinho de batismo e casamento. Este tipo de participação provavelmente acontece também pela residência próxima que facilita mais visitas constantes e planejamento de passeios dos funcionários com os habitantes locais. Embora quem tenha parentes no local participe mais que as outras pessoas na vida da comunidade, a correlação não é muito alta, indicando que há entre os funcionários das instituições de Tainhas uma interação com as pessoas do local baseada principalmente em grupos informais.

É interessante observar que duas perguntas da escala, que à primeira vista parecem significar maior participação na localidade, alcançam um coeficiente negativo (filhos têm ou teriam amigos; tem problemas pessoais com pessoas do local). Isto é, as pessoas que têm mais participação demonstraram desinteresse por ampliar as amizades de seus filhos entre as crianças da localidade e algumas tinham ou tiveram problemas pessoais com membros da localidade. No primeiro caso seus filhos já devem ter amigos suficientes entre as crianças do local. Trata-se, então, não da rejeição de companhias para os filhos mas uma constatação de que já têm suficientes amigos. O caso de ter inimidades pessoais no grupo demonstra que é necessário um constante contato interpessoal que possibilite desentendimentos. A pergunta captou participação "negativa" em oposição à "não participação". A falta de problemas com os moradores de Tainhas significa mais indiferença que inimidade dos funcionários com relação aos clientes. Uma briga foi o caminho para uma nova amizade, declarou um funcionário entrevistado.

O QUE MOTIVA A MAIOR PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS?

Que fatores ajudam ou atrapalham a maior participação dos funcionários junto aos moradores? Para avaliarmos esta relação, examinamos algumas características dos funcionários com a sua participação. O Quadro 6.4 resume estas correlações.

Quadro 6.4 - CORRELAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS DOS FUNCIONÁRIOS.

	PARTICIPAÇÃO
Nascido em Tainhas	.74 ^{xxx}
Reside em Tainhas	.79 ^{xxx}
Idade	.54 ^x
Tempo no Cargo	.54 ^x
Grau de Instrução	-.55 ^x
Direção	.19
Homens	.03
Dificuldade com Direção	.10
Segurança no Trabalho	.73 ^{xxx}

xxx_p < .01 ; xx_p < .05; x_p < .10

A maior correlação com participação foi a da variável "residência em Tainhas". Assim os funcionários que residem nessa localidade tem mais participação na vida local. A média de participação das pessoas que residem em Tainhas é de 15 enquanto que o valor médio de participação dos funcionários que

residem fora é de 4.4. Os funcionários nascidos em Tainhas ou em locais semelhantes tem mais chance de integração com os clientes. As médias são as seguintes: 17,17 para quem nasceu em Tainhas; 13,20 para os funcionários que nasceram em local semelhante a Tainhas e apenas 5.72 para quem nasceu em outros locais. Entre os funcionários de Tainhas, portanto, a participação junto aos moradores do local passa pela integração desses nos grupos informais que formam a rede de relações sociais característica dos grupos locais.

Mas outra variável prediz muito bem a participação dos funcionários em Tainhas. Ter um contrato de trabalho mais seguro permite que as pessoas integrem-se mais na vida local. De um lado a facilidade dos funcionários em entrosarem-se na vida dos seus clientes depende de sua aceitação por eles como membro de algum grupo informal, seja como amigo, compadre, vizinho, ou parente. Porém a segurança no trabalho dispõe o funcionário a aproximar-se mais de seus clientes talvez porque assim possa conviver de maneira menos tensa na instituição, sobrando mais tempo para contatos pessoais em Tainhas.

A idade e o tempo no cargo parecem ser menos importantes para a participação desses funcionários na vida local. Nota-se por outro lado que os funcionários com grau de instrução mais baixo tem maior integração com os moradores do local. Todas essas correlações são significativas estatisticamente. Isto permite concluir que a integração dos funcionários na vida local parece ser mais fácil para as pessoas mais idosas menos instruídas e que tenham mais experiência profissional. A participação dos funcionários na vida de Tainhas tem um cará-

ter de igualdade. Os funcionários de origem local ou de localidades semelhantes dão o caráter mais significativo da participação. Participam das relações sociais informais da vida de Tainhas com muito mais facilidade que os funcionários de origem externa. A interferência de funcionários na organização de novos grupos sociais ou reestruturação de alguns já existentes (como associações e cooperativas) não foi identificada pela pesquisa. Assim parece que a vida da localidade está invadindo as instituições através dos funcionários-moradores de origem local. Este tipo de participação pode ser muito importante para a aceitação das instituições por parte dos moradores locais. Porém a médio prazo poderá entrar alguns objetivos das instituições que visem modificar certas relações sociais, que tem sido mais reforçadas do que reelaboradas pelos programas institucionais. O caráter desta participação identificada entre os funcionários de Tainhas reflete mesmo uma certa passividade por parte das instituições frente à vida local. Instituições com objetivos sociais deveriam interferir diretamente junto a seus clientes no sentido de melhorar suas condições de integração social, prepará-los através da educação formal para seus deveres de cidadãos, prevenir e curar doenças etc. Em Tainhas a resistência a essas transformações não é direta, parecendo mesmo inexistente. A presença de funcionários de origem local dentro das instituições parece significar essa aceitação. Porém os problemas de baixa escolaridade e de saúde, por exemplo, que ainda são bastante sérios em Tainhas, permite que pelo menos se possa desconfiar que as instituições estão sendo totalmente aceitas pelos moradores. Mantendo-se num ritmo de funcionamen-

to tradicional, essas organizações tem garantido sim o emprego de muitas pessoas, mas os clientes continuam a obter menos do que poderiam usufruir dessas organizações. Talvez essa passividade das instituições frente a vida local abra espaços que são imediatamente tomados pelos clientes através dos funcionários-moradores e locais neutralizando muitas vezes as possibilidades de melhores serviços. Na medida em que a forma predominante de participação dos funcionários de instituições seja a de integrarem-se nos grupos locais, dissolvendo-se entre os clientes, estes poderão ter conseguido bons amigos mas não necessariamente bons profissionais que lhe forneçam bons serviços. É possível que em outros lugares no meio urbano, por exemplo, essa passividade das instituições frente aos moradores da área onde se localizam não condicione esse tipo de participação dos funcionários com a vida social da localidade. Em Tainhas os laços de parentesco e de co-residência antigas parecem ser o impulso que origina que os funcionários tenham participação na vida local. Na verdade cabe às iniciativas dos funcionários e não a programas institucionais a responsabilidade da participação daqueles na vida local.

Origem, Residência e Participação dos Funcionários

Na época da pesquisa 43% dos funcionários de instituições residia no local onde estavam seus empregos. Nesta pequena amostra de funcionários de instituições sociais pude i-

identificar dois movimentos de população. O primeiro é o deslocamento de pessoas de localidades semelhantes por motivo de casamento. Alguns funcionários declararam que vieram residir nesse local porque casaram-se com pessoas daí oriundas. Parece que há uma antiga tendência à endogamia entre os moradores de localidades do litoral de Santa Catarina. Apesar da distância geográfica entre muitas dessas localidades, o que era acentuado pela dificuldade de transporte entre elas, algumas festas e rituais religiosos reuniam e ainda reúnem quase todas as populações de pescadores. Esses encontros tem proporcionado uma das melhores formas para arranjos matrimoniais entre essas pessoas.

Outra tendência na mudança de residência tem sido a procura de localidades não urbanas por parte de jovens oriundos de áreas de cidades. Os motivos dessa escolha vão desde a negação da vida urbana, principalmente aquelas das grandes cidades do sul do Brasil, à busca de uma vida livre de poluição, mais perto da natureza, que se traduz, muitas vezes, por escolher áreas de praia. O fascínio pela natureza às vezes inclui a idéia romântica de que as pessoas que vivem em regiões rurais ou litorâneas são "puras" ou "simples". Isto em contraposição aos cidadãos "degradados" pela vida urbana. Entre os funcionários que residem ou que gostariam de morar em Tainhas encontrei alguns que nasceram e viveram em Porto Alegre, Curitiba e São Paulo. Alguns desses disseram que vieram morar em Tainhas "porque queriam morar mais perto da natureza" ou "por causa da praia". Outros justificaram que gostariam de viver em Tainhas para ter mais contato com os clientes. Alguns professores acreditavam que se melhorassem seu relacionamento com os alu-

nos e com os pais destes, melhoraria a aprendizagem. Além disso, entre esses funcionários, a vantagem de viver perto do emprego foi salientada. A não dependência de transporte significa economia de tempo e de dinheiro. Um funcionário declarou que se vivesse em Tainhas teria mais tempo e espaço para criar ani mais domésticos e fazer uma horta.

Além de significar vantagens para a vida particular dos funcionários, residir no local de trabalho e ter contato mais regular com os clientes estimula o idealismo de alguns. Em Tainhas, por exemplo, funcionários de instituições desenvolveram e desenvolvem grupos de música, canto e esportes. Além de estarem contribuindo para uma ampliação de experiências artísticas ou físicas, esses grupos fomentam uma socialização menos restrita. Todos esses funcionários empenham-se em levar as crianças ou jovens de Tainhas para conhecerem outros lugares, apresentando suas habilidades ou para passeio. Esse tipo de atividade é mais facilmente desenvolvido por pessoas que vivem no local de trabalho.

Esse tipo de participação dos funcionários, de iniciativa individual, geralmente não encontra apoio institucional. Pelo menos é o que esses funcionários lamentavam. Assim como a presença dos pais ameaça a estrutura da escola, como comenta HOWARD BECKER (1967), também a criação de atividades não previstas pela programação da instituição pode ameaçar a ordem. Os funcionários sentem-se desestimulados e acusam os superiores de os boicotarem. É claro que a maioria dos chefes tem iniciativas que não sejam geradas nas instâncias superiores. Isto parece ser uma característica de todas as estruturas

hierarquizadas. São mais fortes ainda em nações, regiões ou localidades onde as relações são baseadas no autoritarismo. Por outro lado, é bem mais fácil administrar uma instituição onde as decisões e iniciativas corram de cima para baixo. É necessário muita habilidade e criatividade administrativa, além de boa vontade, para apoiar atividades extra institucionais promovidas por funcionários e que muitas vezes usam recursos ou instalações das organizações. No caso das instituições sociais esse é um dos dilemas. Muitos sabem que o funcionamento deixa muito a desejar. Os chefes, muitas vezes com toda boa intenção, tratam de melhorar o trabalho. Por motivos de falta de verba ou de divergências políticas, novos programas são arquivados ou desativados. Funcionários mais jovens tratam de não aceitar essa situação e buscam alternativas individuais para melhor atender os clientes. A falta de apoio pode desestimulá-los e os benefícios que trouxeram aos clientes desaparecem novamente.

A participação dos funcionários na vida de uma localidade, portanto, não depende só de suas iniciativas individuais. Quando uma instituição não ajuda os funcionários a entrarem em contato com os clientes além do horário de trabalho, as dificuldades para a continuidade de qualquer atividade dessa natureza podem fazê-la desaparecer a médio prazo.

A maior participação dos funcionários nos grupos sociais locais, em Tainhas, é daqueles que nasceram no local. Os funcionários residentes que nasceram fora dessa localidade declararam que sofrem muito com o controle social que os moradores de Tainhas exercem sobre suas vidas particulares. Um funcionário disse que essas pessoas tem "muitos preconceitos mo-

rais", isto é, acham errado que ele more junto com uma ou outra moça sem ser casado com nenhuma delas. Esses funcionários residentes reclamaram também do tipo de educação que os pais dão para os filhos, não exigindo que eles estudem mais. Essas, entre outras reclamações, mostram que, mesmo entre os funcionários residentes, aqueles de origem externa tem sua participação na vida local filtrada pela distância social, valores morais e aspirações profissionais que os diferencia da população do local. Mesmo assim esses funcionários, residentes em Tainhas mas nascidos fora, alcançaram uma média de participação superior aos residentes em outros locais. O Quadro 6.5 abaixo resume as médias de participação dos funcionários em Tainhas segundo local de residência de nascimento.

Quadro 6.5 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME RESIDÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS NASCIDOS FORA DE TAINHAS

	Residente em Tainhas	Residente fora de Tainhas
	MÉDIA	MÉDIA
Nascidos em Tainhas	18	-
Nascidos em local semelhante a Tainhas	15	-
Nascidos em outro local	13	4

Participação, Segurança no Trabalho e Anos de Serviço

Outros fatores, além da origem dos funcionários, favorecem também a participação deles na vida da localidade de Tainhas. Ter nascido em outro local é, em princípio, um impedimento para o melhor entrosamento. Geralmente essas pessoas são consideradas "estrangeiras" conforme a conceituação de MENDRAS, (1978: 88). Do ponto de vista dos funcionários assumir ou não esse papel pode depender de seus próprios princípios éticos e da sua capacidade de aceitar diferenças culturais. Porém, além dessas disposições, a segurança no trabalho pode influenciar uma maior aproximação dos funcionários com a vida dos clientes e os outros moradores da localidade onde trabalha. Isto pude observar em Tainhas. Examinando a média de participação dos funcionários de origem não-local, conclui-se que aqueles que têm contrato de trabalho mais seguro têm, efetivamente, mais participação na localidade. O Quadro abaixo resume esses dados.

Quadro 6.6 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME A SEGURANÇA NO TRABALHO E O LOCAL DE NASCIMENTO.

	NASC. EM TAINHAS	NASC. EM LOCAL SEMELHANTE	NASCIDO EM OUTRO LOCAL
	MÉDIA	MÉDIA	MÉDIA
Bolsista	-	-	3,3
Substituto	-	15	7,7
Contrato CLT	22	15	12,7
Estatutário	17,6	13	10,3

Parece que a segurança no trabalho pode proporcionar maior participação. Provavelmente o sentimento de que o trabalho não é provisório, que a curto prazo não será necessário procurar outro emprego, proporcione uma segurança psicológica maior ao funcionário de relacionar-se mais e de interessar-se mais pelos fatos que movimentam a vida dos moradores.

Como já comentei no capítulo sobre a carreira dos funcionários, a segurança no trabalho é um privilégio de todos os funcionários que nasceram em Tainhas. É, portanto, bastante óbvio que esses funcionários tenham um alto nível de participação. Neste caso, é o fato de nascer nesse local que garante a maior participação e não a segurança de emprego. Como se vê bem no quadro 6.6, os estatutários nascidos em Tainhas tem menor participação que os CLT nascidos em Tainhas.

A maior participação dos funcionários de Tainhas também mostrou-se influenciável pelo tempo de serviço. Mesmo para

aqueles funcionários com contrato de trabalho mais estável, aqueles que tem mais tempo na carreira alcançaram uma média mais alta. Isto está descrito no quadro 6.7.

Quadro 6.7 - MÉDIAS DE PARTICIPAÇÃO CONFORME TEMPO DE SERVIÇO E SEGURANÇA NO TRABALHO.

	Até 1 ano de trabalho	2 a 5 anos de trabalho	6 a 10 anos de trabalho	mais de 10 anos de trabalho
	MÉDIA	MÉDIA	MÉDIA	MÉDIA
Bolsista	3,3	-	-	-
Substituto	7,7	15	-	-
Contratado CLT	-	16,3	11	15
Estatutário	11,8	15,2	19	-

Nota-se que a participação dos funcionários tende a aumentar na medida em que aumenta seu tempo de serviço. A convivência esporádica dos funcionários com os clientes e com os moradores do local pode ser compensada pela permanência daqueles na mesma instituição. Em Tainhas as relações de face a face são ainda muito presentes. A relativa estabilidade da população local permite que laços de vizinhança, parentesco e amizade sejam duradouros e que o controle social seja bastante fácil de manter. Assim, um funcionário que permaneça na mesma instituição será reconhecido por muitas pessoas direta ou indiretamente. O contato que uma pessoa faça será comentado com outras. Estas opiniões serão parâmetro para muitos parentes, vi

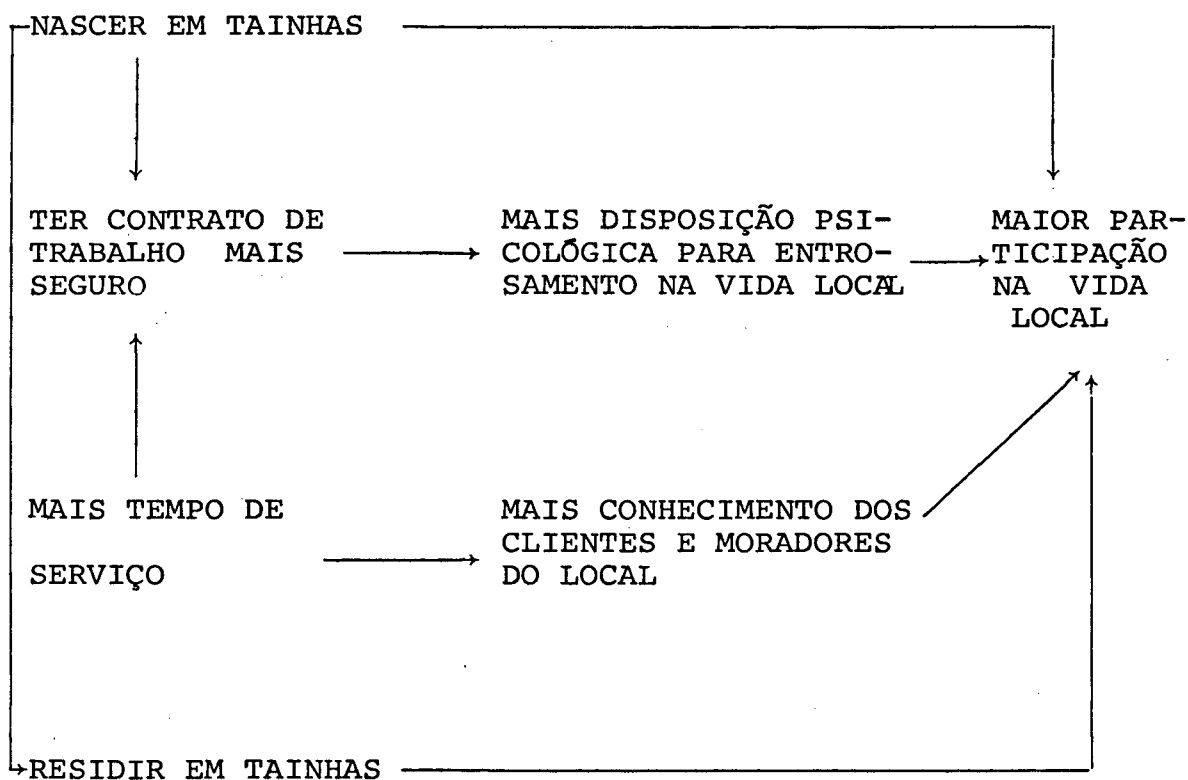
zinhos e amigos que alguma vez se relacionem diretamente com tal funcionário. Ter mais amigos entre as pessoas de Tainhas, ser convidado para festas, para passeios etc., parece ser mais fácil para os funcionários que trabalham há mais tempo no local.

Resumindo o que foi dito até agora, sobre a participação dos funcionários na vida da localidade de Tainhas, em primeiro lugar pode-se identificar que tipo de participação é mais freqüente. Em Tainhas a participação dos funcionários se dá, principalmente, através do entrosamento direto dos funcionários nas redes sociais informais dos moradores dessa localidade, passando, por exemplo, a receber convites para festas nas casas dos clientes ou ex-clientes. Podem também ser convidados para fazer refeições e serem considerados como amigos. O máximo de participação se alcança através do falso-parentesco, na forma de ser padrinho de batismo ou de casamento. Este tipo de participação é, portanto, inteiramente voluntário e informal. As pessoas de Tainhas tratam de estender suas relações sociais até os "estrangeiros", no caso funcionários de instituições.

Essa participação praticamente independe das instituições na medida que essas relações são geradas por esforço mútuo de funcionários e clientes sem nenhum planejamento explícito da instituição. Desta maneira essa participação depende menos da formação profissional ou das propostas pessoais dos funcionários. A maior probabilidade de conseguir a participação decorre de fatores involuntários como nascer no mesmo local ou em localidades semelhantes, isto é, compartilhar relações sociais idênticas ou parecidas. A variável local de nascimento condiciona também uma melhor segurança no emprego, que

em si parece aumentar a participação dos funcionários na vida de Tainhas. A residência no local e o tempo no serviço também favorecem uma maior participação dos funcionários que não nasceram no local, independentemente da segurança no trabalho. A Figura 6.1. abaixo resume a relação entre os fatores que influenciam a maior participação em Tainhas.

Figura 6.1 - INFLUÊNCIAS NA PARTICIPAÇÃO



Discussão

O tipo de participação identificada em Tainhas não é comum a todos os funcionários de instituições. Basta imaginar um Posto de Saúde no meio de um bairro de pessoas de alta renda. Não é só a falta de iniciativa de instituições para interferência organizada na área onde se localiza que é responsável pelo entrosamento dos funcionários na vida dos clientes e outros moradores. É provável que, em áreas urbanas onde relações de face a face não sejam tão intensas como em Tainhas e localidades semelhantes, a participação dos funcionários seja menor na vida local. Professores, médicos e enfermeiros, mesmo com muitos anos de serviço num mesmo local, podem chegar à aposentadoria sem ter conhecido a maioria dos moradores da vizinhança numa cidade grande. É a característica de grupo local que parece ser muito forte em Tainhas que condiciona a participação daqueles funcionários. Uma pesquisa num bairro urbano poderia trazer informações mais precisas sobre a articulação de funcionários com seus clientes. Pesquisas em localidades semelhantes a Tainhas, não urbanas, com população fixa e relações de parentesco, vizinhança e controle social interpessoal mais presente que impessoal podem confirmar se funcionários de instituições desenvolvem o mesmo tipo de participação que encontrei em Tainhas.

Não há dúvida que a participação dos funcionários de instituições na vida dos clientes pode trazer muitas vantagens. Mas alguns problemas podem decorrer da participação. Vivemos

uma época onde a participação é extremamente valorizada sem no entanto estarmos conscientes dos seus limites. Essa euforia po de prejudicar a própria ampliação de participação para outras áreas da vida pública. Na medida em que experiências não dão certo e que ninguém trata de analisar as causas dos erros, estes poderão ser eternamente repetidos. Essa euforia pode dar argumentos para as pessoas que não acreditam na participação ou por temerem seus efeitos sobre suas posições estáveis ou por preconceitos de classe ou étnicos. Analisar os efeitos de participação sobre os clientes portanto é uma tarefa necessária para a defesa desse princípio e para sua aplicação não só em instituições específicas mas para muitas articulações entre pes soas e Organizações Sociais.

Registrei na introdução deste capítulo programas, cam panhas e normas que enfatizam a integração dos vários agentes de uma instituição para que seus objetivos sejam alcançados da ma neira mais ampla possível. A necessidade da instituição apro ximar-se mais dos interesses e dos valores culturais dos clien tes tornou-se premente principalmente no terceiro mundo. A "re sistência à mudança" aos poucos vai sendo encarada como um con ceito falho para explicar o insucesso de muitos programas e até instituições. Parece que a "recusa" às iniciativas governa menta is ou privadas pode originar-se da "recusa" dos próprios políticos ou homens de negócios em encarar clientes e consumidores como seres humanos racionais e não somente homens incompletos que necessitam ser modificados radicalmente.

Essa abertura de algumas instituições para os clien tes significa um avanço na conquista de uma vida social menos

injusta. Porém como todas as novas idéias, os termos e temas passam a abranger muitas situações. Há diferentes tipos de participação que tem diferentes efeitos sobre a vida social. Por exemplo, participação de funcionários pode ser entendida no sentido de co-gestão. Neste caso teremos participação de funcionários na administração da instituição. Mas a participação de funcionários pode também significar seu entrosamento com os clientes de instituições onde trabalhem. É de acreditar que instituições sociais geralmente alcancem melhores resultados quando há essa possibilidade. Mas que tipo de efeitos podem de correr do entrosamento de funcionários na vida de uma localidade?

Examinando o exemplo de Tainhas podemos concluir que a participação daqueles funcionários resultou, em última análise, na neutralização de muitos objetivos das instituições. São os clientes que manipulam as relações sociais e envolvem os funcionários em relações de informalidade. Não são as instituições que criam novas malhas de relações, mas os moradores que aprisionam os funcionários em seus grupos sociais. Que efeito teve essa relação para as instituições e os clientes? A curto prazo os clientes deixam a impressão que estão aceitando muito bem as instituições, que não estão "resistindo" a suas propostas. Os funcionários poderão acreditar que estão trabalhando muito bem já que tem tanta participação na vida de seus clientes. Mas os baixos níveis de aproveitamento escolar, por exemplo, demonstram que esse tipo de participação não favorece diretamente os clientes. Se é vantajoso que os clientes sejam tão receptivos aos funcionários, nem sempre essa boa relação traz

resultados positivos para os que tem o direito de receber benefícios.

P A R T E I I I

A S R E L A Ç Õ E S S O C I A I S

TRABALHO E LAZER EM TAINHAS

Uma das ofensas mais sérias que os moradores de Tainhas podem atribuir-se entre si é chamar alguém de "mandrião / mandriona" (preguiçoso/preguiçosa). O alimento, o conforto material, a boa educação dos filhos e a harmonia da família parecem decorrer do trabalho. Essa "sociedade plebéia e pobre" procura sua riqueza através do esforço de homens e mulheres, crianças, jovens e velhos no cumprimento de inúmeras tarefas cotidianas que começam na infância e duram toda a vida. Os rendimentos da aposentadoria de pescadores, seja do FUNRURAL como do INPS, não alcançam nem o nível do salário mínimo vigente. Por isso os aposentados continuam trabalhando. Somente os inválidos, doentes ou senis deixam de trabalhar. Desta maneira, por uma questão de sobrevivência, o trabalho, remunerado ou não, tornou-se um valor ético compartilhado não só pelos "trabalhadores" como pelos que não gostam muito de esforçar-se.

Mas o plano do lúdico, do jogo e da festa também faz parte da dinâmica social de Tainhas.

A recuperação da força de trabalho dos empregados inclui, além da alimentação e do sono, também a necessidade de uma recuperação da mente. O divertimento pode ser utilizado para fins políticos e ideológicos, aliviando tensões decorrentes de estruturas sociais muito hierarquizadas, como, por exemplo, festivais esportivos e festas com dança.

Até algumas Igrejas, principalmente a católica, no Brasil, incorporam a suas festividades, austeras e sérias, o divertimento. Localizam o lazer no espaço externo aos templos e fazem conviver o sagrado e o profano de maneira intercalada em festas populares.

Enfim, o lazer desempenha funções de recuperação mental para os indivíduos e grupos e para as instituições.

Trabalho

As dificuldades financeiras em Tainhas parecem uma constante. Comparado com uma zona favelada, porém, as pessoas de Tainhas tem uma situação econômica melhor. Têm propriedades em terras, às vezes até tem terrenos além do lote onde localiza-se a casa. Algumas casas são muito próximas umas das outras, mas assim mesmo há um certo espaço resguardando a intimidade de cada família. As casas, na maioria de madeira, recebem pinturas coloridas, algumas muito bem conservadas. Há jardins com rosas e margaridas aqui e ali, contrastando com a área que circunda a porta das cozinhas, geralmente escolhida para a fun-

ção de lixeira da casa. A necessidade financeira não chega a ponto das mulheres terem que abandonar seus filhos para empregarem-se fora, como acontece muitas vezes em favelas. Cerca de 31% das mulheres casadas de uma favela de Campos de Jordão trabalhavam fora para ganhar dinheiro, segundo a pesquisa de SCHÜHLY (1981: 96). Em Tainhas nenhuma das mulheres casadas entrevistadas trabalhava fora. As crianças são sempre o principal empecilho para o trabalho da mulher casada. Assim, trabalhos remunerados são preferencialmente feitos em casa, mesmo para os habitantes de favelas. É o que afirma SCHÜHLY:

... é um hábito comum nas favelas brasileiras as mulheres lavarem roupa em casa para fregueses da cidade ou para firmas, ganhando assim algum dinheiro enquanto ficam com as crianças. (Idem).

Em Tainhas, muitas mulheres, apesar de todo o peso do trabalho doméstico, encontram tempo para tecer redes ou rendas de bilro. Estes trabalhos artesanais feitos em casa permitem aumentar a renda doméstica das casadas e preparar o enxoval para as solteiras. SOUZA IAGO (1983: 89) também encontrou esse tipo de atividade, com esse princípio, em Canasvieiras, outra localidade da área de Tainhas.

Se a vida cotidiana de Tainhas é melhor que muitas áreas de subúrbios de cidades do estado de Santa Catarina ou estados vizinhos, isto não significa que o "reino da necessidade" esteja ausente de Tainhas. A maioria dos que trabalham fora, quando gozam o direito de férias, ocupam seu tempo trabalhando. Pescam, pintam a casa, etc. As mulheres casadas afirmam que nunca têm tempo livre. Visitas aos parentes só fazem quem tem algum que reside fora da localidade. A falta de tempo para

lazer e descanso também foi notado por FIGUEIREDO (1981: 51) numa outra localidade de pescadores. Em Tainhas há poucas festas familiares. Ninguém tem dinheiro sobrando para oferecer quitutes e bebidas para comemorar eventos familiares. O alimento é para sobreviver, não serve de motivo de reuniões sociais. Muitas vezes encontrei parentes e vizinhos conversando nas casas onde eu estava. Mas isso parece não ser considerado como visita. Talvez porque as pessoas pensem que devam estar sempre trabalhando e o ócio seja considerado um vício perigoso.

A maioria dos entrevistados trabalhava e tinha alguma renda. (78%). Quando os seus filhos crescessem, as donas de casa poderiam continuar a ganhar alguma renda, como tecedoras de rede de pesca ou renda de bilro. Entre os entrevistados somente uma pessoa muito doente não estava trabalhando na época das entrevistas. E mesmo esta pessoa planejava, porém, recomeçar sua horta quando chegasse a primavera.

Portanto a vida local é resultado do trabalho feito com as próprias mãos dos moradores. É delas que depende o maior conforto, a alimentação e a reprodução dos indivíduos desse grupo social. O trabalho ocupa um lugar privilegiado no sistema ético dessas pessoas. Quem não é "trabalhador" sente-se muito culpado por isso.

Divisão do Trabalho

O binômio pescadores-rendeiras parece espelhar as ocupações tradicionais dos moradores do litoral catarinense. Em Tainhas outro trabalho feminino concorre com o de rendeira, o de tecer redes de pesca. O Quadro 7.1 abaixo descreve a continuidade das ocupações tradicionais em Tainhas.

Quadro 7.1 - PESCADORES, RENDEIRAS E TECEDORES DE REDE

HOMENS			MULHERES		
	Nº	%		Nº	%
Pescadores	8	47	Rendeira	2	9
Ex-pescadores	7	41	Ex-rendeira	2	9
Pescador Eventual	1	6	Tecedora de rede	3	14
Não pescador	1	6	Ex-tecedora de rede	6	27
			Não tem/teve estas ocupações	9	41
T O T A L	17	100		22	100

No caso dos pescadores, nota-se que a maioria esmagadora dos entrevistados (94%) tem ou já teve como profissão a pescaria. A única pessoa que nunca pescou profissionalmente nasceu fora de Tainhas. A amostra demonstra que todos os homens nascidos e que continuam a residir na localidade conhecem esse ofício.

Apesar da diminuição de pescado em toda a costa próxima ao litoral de Santa Catarina, a pescaria ainda persiste como profissão principal para muitos homens.

Das mulheres entrevistadas 59% desempenham ou desempenharam trabalhos de tipo artesanal na forma de renda de bilro ou de confecção de redes. Tecer redes configura-se ainda como uma atividade de maior adesão do que a renda de bilro. Se a pescaria artesanal continuar em Tainhas e nas áreas vizinhas, acredito que ex-tecedoras de rede poderão reiniciar essa ocupação na medida que seus filhos cresçam.

VON LINSINGEN (1983) e SOUZA LAGO (1983) também notaram a presença de mulheres rendeiras respectivamente em Santo Antônio de Lisboa e Canasvieiras onde realizaram suas pesquisas.

Homens e mulheres desta área são treinados desde a infância para pescaria e artesanato de renda de bilro.

A expansão do turismo e das estradas aumentou a demanda pela renda de bilro. Este artesanato no entanto não traz muitos benefícios para as rendeiras produtoras. De 138 rendeiras da Ilha de Santa Catarina em novembro de 1979, 75% delas tinham uma renda mensal de até Cr\$ 1.000,00, decorrendo deste artesanato. Leve-se em conta que o salário mínimo na época era de Cr\$ 5.788,00 (Relatório Preliminar/Componente A-43-Pesquisa de Apoio à Produção Artesanal em Florianópolis, 1981). BECK et alii (1981), também registram a má remuneração das "rendeiras fazedeiras" (produtoras). Justificam que as mulheres não abandonam essa atividade pois

"... pode-se perceber que a confecção de renda de bilro está indissolavelmente relacionada com as representações sobre a mulher, como adequada à condição feminina" (...) Em um segundo momento ... a renda integra o conjunto das atividades femininas no lar. (Pág. 28).

Trabalho Masculino: Pescaria e outras profissões

A ocupação em pescaria apresenta inúmeras diferenças. Em primeiro lugar, existem duas formas principais de exercer a profissão: como pescador terrestre (artesanal) ou como pescador embarcado (empregado). Além disso, essas duas formas podem combinar-se na medida que alguns pescadores embarcam durante a grande parte do ano, permanecendo em Tainhas, apenas durante a safra da tainha, entre maio e agosto. SOUZA LAGO (1983: 101) também registra a pescaria por safras em Canasvieiras.

Os instrumentos de trabalho básicos para a pescaria terrestre são barcos a motor e redes. Estes barcos são usados para pescaria próxima às costas, podendo no máximo levar 10 homens; são feitos de madeira e construídos na própria região litorânea do estado, fruto de trabalho de pequenas indústrias beijando o artesanato.

Há dez anos atrás a abundância da tainha na costa catarinense permitia a "pescaria de rede de praia". Como os cardumes eram muito numerosos chegavam a aproximar-se muito das praias. Bastava o vigia localizar o cardume e avisar para os

barcos já preparados saírem. Os pescadores então estendiam enormes redes ao redor do cardume. Uma das pontas dessa rede fica na praia nas mãos dos pescadores. Após o cerco, com a rede desdobrada de dentro do barco, os pescadores que haviam permanecido na praia a puxavam em direção da terra. Nesta forma os pescadores que trabalhavam numa mesma rede eram chamados de "camaradas de rede". Esta forma tradicional de pescaria envolvia mais ou menos vinte homens. Entre eles era dividido o produto da pescaria. Três homens apenas saíam dentro do barco para cercar o cardume e o restante permanecia em terra para puxar a rede.

Atualmente, com a escassez da tainha, também notada em Canasvieiras (SOUZA LAGO, 1983: 102) os cardumes não se aproximam mais da costa. Segundo o depoimento de um ex-pescador entrevistado, há mais ou menos cinco anos apareceu outra forma de pescaria: "a rede de mar". Esta foi introduzida pelos donos de grandes aparelhos. É uma maneira de adaptação da pescaria à diminuição do pescado. A forma "rede de mar" consiste na pescaria não mais na praia; os pescadores vão atrás dos cardumes onde eles estiverem pois não adianta mais esperá-los na praia, porque não aparecem. Um barco com cinco pescadores mais ou menos sai para o mar, seja por um aviso dos vigias que possam ter localizado cardumes próximos à praia ou porque há ventos favoráveis e o tempo apresenta-se estável, sem calmaria ou tempestade. Assim por causa da escassez da tainha, a quantidade de pescadores de cada "rede" diminuiu.

Segundo o depoimento de um ex-pescador que trabalhou na praia do Rio Grande, no estado do Rio Grande do Sul, esta

forma de pescaria já era realizada naquela praia há mais de dez anos. Essa pessoa afirmou que quando começou a escassear a tainha ele havia sugerido para alguns pescadores que usassem a "rede de mar". Trazia a vantagem de envolver menos pescadores de cada vez e além disso não dependia da aproximação do cardume até a praia, já que consiste em ir atrás dele dentro do mar. Porém sua sugestão não foi levada em conta. "Os pescadores não acreditaram em mim. Só quando os donos dos aparelhos grandes resolveram usar a rede de mar é que quase todos os pescadores começaram a usar também", disse o pescador.

A diminuição do pescado próximo à costa, principalmente da tainha, tem desestimulado a pescaria artesanal. Além disso, as vantagens trabalhistas e a obtenção de uma renda bruta maior, como embarcado, em outras praias dos estados da região sul, podem ter atraído pescadores da costa catarinense para esse tipo de trabalho. A presença de pescadores catarinenses como trabalhadores na região de Santos, estado de São Paulo, foi notada por Gioconda Mussolini, já na década de 40 (MUSSOLINI, 1980: 244). Também muitos pescadores entrevistados referiram-se a parentes nascidos em Tainhas que moram atualmente em Santos. Outros relataram suas próprias experiências no porto de Rio Grande. Como se iniciou esta forma de trabalho extra-local é difícil de saber sem uma pesquisa mais específica. Já alguns dos pais dos pescadores mais velhos entrevistados foram pescadores embarcados fora de Tainhas. A opção por esta ocupação, portanto, é antiga para os moradores desta localidade e de outras da área do litoral catarinense. SOUZA LAGO (1983: 85) registra a presença de pescadores embarcados originados de Canas

vieiras.

A pescaria extra-local não só permite uma renda bruta maior para os pescadores mas também abre oportunidades para outras carreiras. Isto está de acordo com depoimentos de alguns entrevistados, ex-embarcados. Um entrevistado declarou que, em Rio Grande, um oficial da marinha convidou-o para seguir a carreira desta arma. Ele recusou porque estava noivo e retornou a sua localidade. Atualmente arrepende-se: "Se eu tivesse aceitado, ninguém teria pena de mim, hoje", declarou. Outro pescador, aposentado por doença, relatou que um dos seus patrões em Santos ofereceu-lhe sociedade num aparelho. "Eu, naquela época, não pensava no futuro", falou, e desprezou a oportunidade. Alguns pescadores aproveitaram outras chances. Quase sempre, nas entrelinhas das conversas, são citados parentes e conhecidos entre as pessoas de Tainhas que residem em Santos. No ponto de vista dessas pessoas as garantias trabalhistas (aposentadoria, direito à assistência médica e hospitalar através do INPS, férias) representam vantagens indiscutíveis frente à pescaria de terra. Como salienta SOUZA LAGO (1983: 101) os pescadores artesanais recebem do FUNRURAL uma pensão menor do que os trabalhadores que recebem pelo INAMPS.

A forma de remuneração de trabalho do pescador embarcado guarda uma semelhança com a pescaria artesanal (de "rede de camaradas" ou "de mar"). Na pescaria artesanal o proprietário de um "aparelho (donos de um ou mais barcos e redes) recebe 50% da produção. Caso este proprietário seja muito "grande", a ponto de ser chamado de "armador", pode contratar um encarre

gado de seus interesses, chamado patrão. A pescaria mais rentável é a da tainha, entre maio e agosto. Nesta época alguns pescadores chamados de "vigias" localizam-se em pontos estratégicos mais altos e dão sinal com o chapéu quando enxergam um cardume aproximar-se. Imediatamente todos os pescadores tomam suas posições seguindo os acordos firmados anteriormente com os proprietários de aparelho ou patrões. Na pesca de praia os pescadores são chamados de "camaradas de rede"; na de "rede de mar", são "tripulantes", talvez por analogia com o termo usado na pescaria extra-local. Na pescaria de "rede de mar" todos os pescadores desempenham todos os trabalhos como remar, lançar a rede, puxar a rede, o que não acontece na rede de praia. Apesar destas diferenças a repartição do pescado segue as mesmas normas: 50% para o dono do aparelho, uma parte para o vigia, uma parte para cada tripulante/camarada de rede e uma parte para o patrão.

A parte do patrão pode ser aumentada pelo proprietário de aparelho, incentivando-o e premiando-o, mas também cria os laços de servilismo. Não há uma norma fixa para essa gratificação, o que permite ao dono do aparelho jogar com o patrão como melhor lhe convém.

A pescaria extra-local, que atraiu e atrai a mão-de-obra de pescadores do litoral catarinense era artesanal até pouco tempo atrás (década de 70). Tanto em Santos como no Rio Grande e até no Rio de Janeiro, barcos de pequeno porte e redes feitas manualmente eram os instrumentos básicos de trabalho. No Rio Grande estes instrumentos são chamados de "parelhas". Conforme um pescador que trabalhou tanto em Santos como

no Rio Grande esse termo é errado. Para ele "parelha" é uma pescaria feita por dois barcos que navegam paralelamente para ar-rastar a rede, como ele experimentou na costa de São Paulo com aparelhos de Santos. A distribuição dos frutos do trabalho, po-rém, permanecia semelhante.

Atualmente os pescadores embarcados trabalham principalmente em firmas de pesca com rede em Itajaí e Santos. Um pescador jovem relatou que a companhia em que trabalhava em Santos era sueca; outro firma que era japonesa. A divisão do trabalho dentro destes barcos maiores (traineiras) é bem mais complexa do que na pesca artesanal.

Segundo um pescador embarcado existem as seguintes funções dentro de uma traineira: um mestre, um ajudante de mes-tre, um motorista, um ajudante de motorista, um cozinheiro, dois geladores-chumbereiros, caiqueiros, corticeiros e tripulantes.

As funções de mestre correspondem a de um capitão de navio: deve manter a ordem e tudo fazer para a melhor eficiên-cia do trabalho. Os corticeiros cuidam dos flutuadores da rede e, encarregam-se de consertá-las. Os caiqueiros devem fechar a rede de dentro de um pequeno barco, chamado caíque. Os gelado-res têm também a responsabilidade de manter em bom estado os pesos das redes.

A pesca da sardinha e outros peixes de cardume é realizada em traineiras que ocupam de quinze a vinte pessoas. Se-gundo um pescador embarcado, este tipo de barco é quase todo ocupado para armazenar a produção. A cabine-dormitório tem 4m² para 10 homens se acomodarem. Barcos camaroeiros oferecem mais

conforto. Levam até 6 pessoas, no máximo, e 4, no mínimo. "Pescador embarcado não tem tempo livre, não tem hora de começar nem de arriar". Não tem lugar no barco para fazer nada, só conversar, comer e dormir, quando não tem peixe", declarou este pescador. Estes trabalhadores compartilham o mesmo aperto que as "sardinhas em lata".

Apesar de a pesca em traineiras ser tipicamente uma forma empresarial, os trabalhadores recebem sua remuneração não em função de um padrão salarial mas seguindo de perto a repartição da pescaria artesanal. Assim, o mestre recebe oito partes, o ajudante de mestre duas partes, o motorista quatro partes, o ajudante de motorista uma parte e meia, os geladores/chumbereiros duas partes, caiqueiros uma parte e meia, os corticeiros uma parte, o cozinheiro uma parte, os tripulantes uma parte. Esta forma de remuneração por tarefa e em função da produtividade garante aos empresários da pesca, até multinacionais, uma maior lucratividade do que uma contratação de assalariados. Todos os riscos da empresa são repassados para os trabalhadores. Por outro lado, o direito a férias só é conseguido se o empregado trabalhar um ano contínuo na mesma firma. Dadas as opções de pescaria artesanal da época da tainha, somente alguns trabalham um ano contínuo e, portanto, poucos conseguem realmente gozar o direito de férias.

A profissão de pescador embarcado tem uma complexa hierarquia que verticaliza as funções e a remuneração. É o Ministério da Marinha que, através das capitânicas de portos, regulamenta e fiscaliza essa organização. Existem três categorias de pescadores embarcados: os regionais, os costeiros e os

de alto mar. Para um tripulante ter carteira de pescador regional necessita comprovar seu trabalho durante um ano como tripulante embarcado. A carteira da regional permite-lhe trabalhar em três estados da região. Depois de trabalhar dois anos como pescador regional pode prestar exames nas capitânicas de portos. Assim estará apto para desempenhar seu trabalho como pescador costeiro, que pode trabalhar em toda a costa brasileira. Após o período de três anos como pescador costeiro pode prestar novos exames na capitania, para poder pescar além das 200 milhas, como pescador de alto mar.

A função de mestre, o mais alto grau nesta escala, exige conhecimentos de liderança, combate a incêndios, natação e biologia marinha. Para isso são oferecidos cursos tanto pelo Ministério da Marinha quanto por órgãos públicos que trabalham no setor.

Somente um entrevistado desempenhava a função de mestre na profissão de pescador embarcado. A maioria dos pescadores de Tainhas eram simples tripulantes.

A escolaridade formal garante a ascensão dentro da profissão de pescador. Frequentar cursos e submeter-se a exames é um treinamento que a escola oferece. Dada a baixa escolaridade da maioria dos homens de Tainhas a possibilidade de ascensão na pescaria fica limitada.

Talvez este seja um dos motivos do abandono da pescaria como embarcado. "A pesca é um risco", disse um ex-pescador, "às vezes dá mas às vezes não dá nada". A transferência de todos os riscos da produção para os trabalhadores pelas empresas

da pesca é claramente identificada por eles. As vantagens trabalhistas do salário fixo ("pouco mas sempre o mesmo", segundo esse ex-pescador), as férias garantidas, além dos benefícios de atendimento de saúde para o trabalhador e sua família e a aposentadoria mais alta garantida pelo INAMPS em relação a do FUNRURAL, servem como estímulos ao abandono da profissão de pescador para os moradores de Tainhas. Eles passam, então, a buscar emprego entre as funções desqualificadas de mercado urbano próximo ou no próprio local. Tornam-se vigias noturnos de firmas particulares, de órgãos públicos, bancos, etc.

Podem empregar-se como servidores públicos nas instituições locais, como serventes, como garis de praia, como "trabalhadores de estrada" mantendo as ruas principais por onde passam os carros dos turistas em Tainhas.

A tranquilidade de alguns pode estimular a outros pescadores a "experimentar outra profissão". Este foi o caso de um entrevistado que há pouco tempo começou a trabalhar como vigia noturno, "para experimentar".

O emprego assalariado não significa contudo o abandono total da pesca. O pescador que estava "experimentando" a profissão de vigia havia chegado da pescaria e ficou o tempo todo da entrevista consertando tarrafa. Outro entrevistado, servente de um "camping" local, não estava no dia combinado para uma gravação, porque foi convidado por um dono de aparelho para pescar com rede de mar no domingo. Alguns tecem as redes durante o trabalho de vigia noturno, esperando a folga para tarrapear e conseguir assim o alimento básico da família sem

precisar dispender de salário. Não é raro encontrar-se senhores vestidos com uniformes de guardas de segurança, tecendo redes atrás dos vidros de grandes bancos nas noites da cidade de Florianópolis. Quem trabalha as oito horas por dia também não se furta de pescar nos intervalos e nos fins de semana. Assim o "peixe nosso de cada dia" continua sendo garantido, além das vantagens de assalariamento.

Trabalho Feminino

A divisão dos trabalhos em Tainhas indica para o homem a responsabilidade de conseguir uma renda, ou, pelo menos, trazer para casa o peixe. Para as mulheres cabe a função de cuidar de casa, dos filhos, preparar a alimentação, cuidar da saúde e atender aos chamados da escola. As casadas de Tainhas, apesar de quase todas terem o fogão a gás, costumam cozinhar num fogão de lenha, geralmente localizado num "rancho" fora do corpo da casa (a cozinha propriamente dita) onde é frito o peixe diário e onde se fazem as refeições. Uma entrevistada declarou que, busca lenha junto com duas vizinhas. O fogão a gás pareceu-me mais decorativo do que um verdadeiro instrumento de trabalho.

A limpeza e a decoração da casa também cabe a essas mulheres. Como também são de sua responsabilidade as galinhas, soltas ou no galinheiro, o jardim e a horta.

Criar os filhos é tormento e conforto para as mulheres. Há mães mais ou menos ansiosas e atrapalhadas. Uma entrevistada, queixava-se durante toda a entrevista das brigas entre os filhos. Reclamava que não podia ir à missa porque as crianças não se comportavam. Ir a festas de escola ou da Igreja também não podia, porque não tinha com quem deixar os filhos pequenos. Disse que o horário da missa era melhor antigamente quando era aos sábados de noite. Agora, por ser domingo às dez horas, ela não pode ir porque tem que preparar o almoço para seus sete filhos. Quando solteira essa mulher tecia rede de pesca para um pescador e com isso conseguia algum dinheiro. Devido ao clima que ela mesma ajudou a formar, hoje em dia ela se vê totalmente envolvida com os afazeres domésticos não tecendo mais redes e, portanto, sem conseguir contribuir para aumentar a parca renda obtida pelo marido.

Entre as mulheres solteiras entrevistadas não encontrei nenhuma dedicando-se exclusivamente a trabalho artesanal seja fazendo renda de bilro, seja tecendo rede; sempre tinham outros empregos. Uma era balconista de um armazém local, quatro eram empregadas domésticas na cidade ou numa localidade vizinha. Uma última trabalhava como camareira num hotel desta mesma localidade vizinha. Todas haviam frequentado a escola de Tainhas pelo menos até a quarta série do primeiro grau. Duas haviam estudado um ano do segundo grau na cidade. O baixo rendimento escolar levou-as a desistirem de estudar.

Empregar-se de doméstica parece ser uma atividade não muito valorizada. Uma das entrevistadas, que cursou até a oitava série do primeiro grau, disse que gostaria de trabalhar

num jardim de infância. Mas como não conseguiu, seus pais praticamente a obrigaram a trabalhar de empregada doméstica.

O trabalho de doméstica parece não ser uma atividade nova para mulheres solteiras. Uma mulher casada relatou que antes do casamento trabalhou de doméstica. Atualmente faz, esporadicamente, redes por encomenda, já que tem somente uma filha com sete anos. Provavelmente estas empregadas domésticas quando casarem não poderão manter o mesmo emprego que, em geral, exige permanecer 24 horas por dia, durante cinco dias por semana, na casa dos patrões. Tecer redes ou renda de bilro poderá voltar a ser uma opção para aumentar os rendimentos de suas famílias.

O emprego das filhas solteiras como empregadas domésticas, babás, etc., dilata sensivelmente a renda de algumas famílias. Quase todas empregadas domésticas, senão todas, fazem algumas refeições no trabalho. Os irmãos mais moços podem receber das irmãs empregadas, presentes em roupa ou uniforme e material escolar, o que ajuda a sobrar mais dinheiro para os pais.

Trabalho Infantil

As diferenças entre famílias da classe média brasileira e as famílias de Tainhas talvez fiquem mais claras nos papéis desempenhados pela criança na casa. Um menino de 12 anos, filho de um entrevistado, trabalha de jardineiro na casa de um turista vizinho. Outro menino de 11 anos, da mesma família, a-

O TRABALHO COMEÇA NA INFÂNCIA E NÃO TERMINA NA VELHICE

MORADIA TÍPICA E RENDEIRA

ARREDORES DE MORADIAS

juda a encaixotar peixes e carregar os caminhões que recolhem pescado em Tainhas, recebendo pagamento em peixes para alimentação dos pais e seis irmãos. Uma menina de sete anos, desta mesma família, é responsável pela troca de fraldas e de dar ma madeira para a irmã de três meses. O pai, além de pescar com tarrafa e ser tripulante de rede de mar, é coletor de mariscos no costão de uma praia próxima. Os dois filhos acima referidos acompanham-no neste trabalho. Estes e outros tantos meninos fi cam na beira da estrada gritando para vender peixes, siris, ca marões e mariscos. Estas responsabilidades tiram o tempo para o estudo e em nada relacionam-se com os programas escolares pla nejados para crianças muito mais desocupadas e portanto mais descansadas do que essas. Além disso, esses currículos são postos em prática por professores geralmente pouco interessados em valorizar o trabalho a que são obrigadas essas crianças.

Lazer

O "reino da necessidade" não exclui o lazer. Ricos e pobres cantam, dançam, comem comidas especiais, vestem roupas novas, maquiam-se e reúnem-se para festejar. Mas o lazer nem sempre é circunscrito a ocasiões especiais. O ritmo cotidiano também inclui as "horas livres" e os fins de semana sem trabalho, assim como a diminuição da jornada de trabalho para oito horas. São conquistas dos trabalhadores assalariados. Para os trabalhadores por conta própria, como os pescadores ou

lavradores, muitas vezes as horas livres dependem das condições naturais, como o bom tempo, ou da safra. Para muitos destes não há tanto tempo livre sendo isso, talvez, uma das vantagens do trabalho assalariado. O trabalho doméstico, principalmente o da mulher, não permite muito tempo livre. Porém, dependendo da pessoa, a organização do tempo pode permitir algum período de lazer, além das compensações dadas pela convivência com as crianças, geralmente fonte de prazer para muitas mulheres.

Também entre os moradores de Tainhas o lazer encontra seu lugar. Os períodos livres são os que todos nós conhecemos: o término do horário de trabalho, fins de semana e férias para os assalariados; visitas sem avisar para contar novidades ou pedir coisas emprestadas para as mulheres; conversas durante a pescaria de tarrafa, para os pescadores. Sempre há um "tempinho" para intercalar um contato com pessoas amigas, parentes ou vizinhas. Claro que essa alocação do tempo de lazer depende das disposições individuais. Entre os moradores de Tainhas, encontrei muitas vezes pessoas de fora do grupo familiar nas casas dos entrevistados. Eram vizinhos, parentes, amigos, crianças, jovens, casados ou solteiros.

Assistir à televisão é um hábito já assumido por muitos moradores. De dia, quando fiz a maioria das entrevistas, principalmente em dias chuvosos, ouvia o som das televisões ao passar pelas ruas. Além disso algumas entrevistas tiveram como pano de fundo programas de televisão com as crianças dividindo a atenção entre ela e a entrevista que eu fazia. Uma entrevistada estava tão absorvida com o programa "O Povo na TV" que

repetiu as mesmas informações sobre uma pessoa sem se dar conta. Respondeu à maioria das perguntas sem desviar os olhos do aparelho. Mas é pela noite que as pessoas de Tainhas reúnem-se nas suas casas para ver programas de televisão. Os maridos e pais não gostam que suas mulheres e filhos saiam de casa nestas horas e a televisão substitui atualmente as prováveis conversas em família de antigamente.

Como já disse atrás, o ócio é um defeito muito sério para essas pessoas. Muitos entrevistados disseram que não fazem visitas para ninguém, principalmente os homens. Mas quase todos citaram amigos com os quais, provavelmente, dispendem algum tempo para pelo menos conversar.

Na localidade de Tainhas não há nenhum clube. A Igreja católica, tradicionalmente, neste local e outros da região, era a responsável pela motivação para festas no local. A Festa do Divino Espírito Santo (ou "do Santo" como ouvi durante as entrevistas) forma uma rede de relações entre várias localidades próximas a Tainhas. Esta festa não tem data fixa. Realiza-se segundo um calendário pré-estabelecido de maneira que não coincida com a mesma festa nas localidades vizinhas. Desta maneira podem ser frequentadas não só pela população local mas atrair os moradores da região.

QUEIROZ em seu artigo O CATOLICISMO RÚSTICO NO BRASIL mostra algumas características do catolicismo rural que parecem pertinentes à situação atual de Tainhas. Analisando a realidade do nordeste a autora identifica certos elementos que também identifiquei nas festas do litoral catarinense. Em primei

ro lugar a falta de sacerdotes para atender a populações rurais é uma constante na história do Brasil.

As paróquias do interior, muito vastas, raramente dispõem de um vigário ali residindo em permanência e muitas vezes um só cura tem a seu cargo mais de uma paróquia. (pág. 74)

Em segundo lugar, por herança do catolicismo popular de Portugal, o culto dos santos tem um papel principal na religiosidade. Diz a autora:

Aqui como lá (Portugal), o culto dos santos permaneceu como a base do catolicismo popular. (Pág. 81)

No caso do litoral de Santa Catarina a festa é em honra ao Espírito Santo.

Como terceiro ponto, QUEIROZ anota que são escolhidos festeiros. Na festa "do Santo" é o "Imperador" o encarregado de organizá-la e deve arcar com a maioria das despesas.

Em quarto lugar, cabe aos organizadores recolher ofertas entre os católicos da região para ajudar nas despesas da festa do santo (p. 82). O mesmo ocorrendo em Santa Catarina, nas regiões que homenageiam o Espírito Santo.

Como quinta característica do "catolicismo rústico", QUEIROZ identifica o seguinte:

Em certas regiões do país, o peditório está tradicionalmente a cargo de um pequeno grupo, a Folia; compõe-se de um porta-estandarte carregando a bandeira do santo, acompanhado por dois ou três músicos e de um animal destinado a transportar os donativos. A Folia vai de sítio em sítio, tocando, cantando e pedindo esmolas; compararam já a bandeira com um pequeno altar que passeia pelos campos. Quando chega a um sítio, o caboclo morador e sua família

vão-lhe ao encontro: foguetes espoucam anunciando a chegada e atraindo vizinhos mais próximos. A bandeira é entronizada na casa e diante dela são recitadas orações e cantadas ladainhas; doentes são trazidos para beijar-lhe as fitas e formular promessas pedindo a graça da cura. O dono da casa dá de comer e de beber aos "foliões", entrega-lhes um ôbulo (uma galinha gorda, ou um leitãozinho, ou um saco de espigas de milhos, etc.) e acompanha-os até deixarem suas terras e penetrarem nas terras do vizinho. (Pág. 82 e 83)

No litoral de Santa Catarina há ainda algo muito próximo desta mesma estrutura. O grupo de "foliões" é aqui representado pela formação de uma "irmandade". São os encarregados em cada capela pelo recolhimento dos donativos para a festa do Divino Espírito Santo. Este grupo, geralmente de homens, usa para essa atividade uma espécie de capa vermelha por cima da roupa comum e carregam grandes castiçais com velas. Levam uma bandeira vermelha onde, ao centro, há uma aplicação em relevo prateado de uma pomba, símbolo do Espírito Santo. Além disso carregam a coroa do Imperador. Esta peça é vazada, o que permite que neste lugar seja depositado dinheiro. Também como os foliões, levam instrumentos musicais: um tambor, uma rabeca e um violão. Cantam em cada casa canções especiais sobre o Espírito Santo.

Em abril de 1983 presenciei em Tainhas a passagem do Santo. Assim como na região das "Folias" descrita por QUEIROZ, o "Santo" era esperado pelas famílias em cada casa; crianças e adultos da vizinhança acompanhavam o cortejo e entravam nas casas. Foguetes estouravam de vez em quando. O grupo, usando a capa vermelha, levando a bandeira e a coroa, também era anunciado por um toque característico de tambor tocado por um ado-

lescente, mas não havia os outros instrumentos. As pessoas da casa a ser visitada saíam para fora e deixavam o "Santo" e seu cortejo entrar. A "Coroa do Imperador" era depositada numa mesa da sala principal. Cada pessoa da casa depositava dinheiro no vazado depois de beijar um dos lados da "Coroa". As crianças da casa eram ensinadas a fazer o mesmo. Notas de quinhentos cruzeiros, cem e até moedas de menos valor recheavam a "Coroa". Todo este respeito parece que tinha que ver com promessas ou pedidos ao "Santo" no momento de depositar o donativo. Na casa onde presenciei esta cerimônia logo a seriedade foi deixada de lado. O homem que carregava a "Coroa" era filho casado da dona da casa. Ele começou a imitar as cantorias tradicionais anasaladas, porém fazendo versos com a palavra "pombinha". No litoral de Santa Catarina essa palavra tem um sentido pornográfico designativo de órgão sexual feminino. Esta brincadeira durou uns cinco minutos. Os homens riam a solta e as mulheres presentes, com mais discrição, mas também sem deixar de demonstrar uma intensa animação. Por fim, alguns parentes dos "irmãos" foram devidamente cumprimentados, crianças foram beijadas e o cortejo retirou-se em direção a outra casa, anunciado por foguetes. Depois da saída do "Santo" eu estava entrevistando outra pessoa e a dona da casa veio pedir-me desculpas pela brincadeira. "A gente não sabe o que fazer quando não tem os cantos do "Santo", por isso meu filho fez aquela brincadeira", justificou ela.

Assim "o altar que se desloca" é extremamente respeitado mas o caráter profano da casa permite que possam existir conversas informais e brincadeiras que jamais seriam concebi-

das dentro da Igreja.

A Festa do Santo dura um sãbado e domingo.

Realiza-se nas imediações da Igreja e dentro dela. A parte profana consta de armação de barracas, onde são vendidas bebidas e comidas, e de jogos (acertar garrafas com argolas, acertar alvos verticais com bolas ou estiletes, etc.). Mas a atração principal desta parte é o baile, que se inicia no sãbado à noite e dura até a madrugada do domingo. Atualmente as músicas são principalmente do ritmo "discotec", preferidas pelos jovens. Música popular brasileira raramente é dançada. Foram e são esses bailes as ocasiões mais propícias para o início de namoros que muitas vezes resultam em casamento. Como já foi dito antes, as festas são planejadas para serem participadas por moradores de várias localidades. Provavelmente uma endogamia entre essas localidades tenha como principal meio a participação em festas religiosas deste tipo.

A parte religiosa da Festa do Espírito Santo inclui duas missas. Na missa de sãbado são coroados o imperador e a imperatriz, que percorrem a pé o caminho desde a residência até a igreja, precedidos por músicos que tocam canções tradicionais usando os instrumentos acima citados. São seguidos pela irmandade e pelas crianças e adultos. Numa localidade próxima a Tainhas, antes do cortejo entrar na Igreja, param numa pequena capela onde estão depositados pães de várias formas (mãos, pés, peixes) que representam pagamento de promessas atendidas ou solicitações de cura. Nesta capela os músicos entoam canções especiais. Após a parada, dirigem-se todos atrás do cortejo para a Igreja onde assistem à missa. Após o ritual inicia-

se o baile. No domingo pela tarde é celebrada outra missa, onde se anuncia o novo Imperador para a festa do ano seguinte. Geralmente são escolhidos para Imperadores pessoas "bem de vida", residentes no lugar. Numa localidade vizinha a Tainhas em quatro anos foram escolhidos dois donos de venda, um dono de restaurante e um dono de comércio de materiais de construção.

Atualmente em Tainhas, e em outras localidades do litoral de Santa Catarina, são as festas das escolas públicas que concorrem com as festas religiosas. Um calendário de festas, principalmente juninas, fazem parte das atividades das escolas. Das festas religiosas populares incorporou-se o sistema de barraquinhas, cujos rendimentos servem para aumentar o orçamento da instituição. Os alunos são treinados para apresentarem números de danças típicas, como a "quadrilha".

As passagens de um estágio social para outro são geralmente marcadas por rituais. O batismo e o casamento são muito valorizados na região do litoral de Santa Catarina, como em outras regiões. O compadrio tem sido descrito como uma aliança social que pode aliviar tensões no Brasil. Tratarei desta questão mais adiante. Além do ritual religioso, estas passagens de status ficavam marcadas por festas nas casas dos novos iniciados. Talvez por um sério empobrecimento dos moradores do litoral de Santa Catarina, não há quase festas deste tipo, ou mesmo comemorações de aniversário ou formatura. Provavelmente por não terem recursos financeiros para dar a festa, a maioria dos jovens também abdicam do ritual religioso. O costume de "roubar a noiva" se não é uma generalidade para todos os casais é, no entanto, muito freqüente (cf. BATES sobre o roubo de mu-

lheres — 1973, pág. 67/78). Se é impossível fazer uma festa para os padrinhos de casamento a alternativa é "fugir". Geralmente os pais da noiva são comunicados ou pela filha ou pelo noivo. Às vezes são informados só os irmãos mais amigos. Alguns homens, ainda quando solteiros, constroem a futura casa e compram a mobília. O "chão" da casa (terreno) é dado pelos pais, na maioria das vezes. Assim as terras da família começam a ser ocupadas pelos filhos casados. Cabe à noiva levar para a casa todos os objetos de cozinha, roupas de cama, enfeites, etc., que muitas vezes são comprados com os rendimentos obtidos pela venda de suas rendas de bilro ou redes de pesca. Tampouco os pais estão em condições de financiar a festa de todos os seus inúmeros filhos e filhas.

O casamento religioso, abandonado na primeira fase da vida do casal, é realizado mais tarde, quando as primeiras grandes dificuldades são vencidas e é então possível festejar.

Quando o noivo não teve condições de construir a casa para sua família, o casal passa a viver na casa dos pais da noiva ou do noivo. Aí as eternas contradições entre sogros, genros e noras podem tomar muitas formas tais como evitações, conflitos abertos, etc.

Além das atividades lúdicas esporádicas, tanto religiosas, de calendário ou familiares, os habitantes de Tainhas também podem divertir-se diariamente. Para os homens o local especial é um bar, principalmente à noite. Alguns destes bares, além de venderem a tão consumida cachaça, permitem que se jogue dominó, jogo muito apreciado em Tainhas. Para aque-

les que não gostam do jogo, já há algumas mesas de bilhar como opção. Apesar de quase todos os entrevistados homens negarem frequentar bares pela noite, a animação e até brigas podem ser observadas em alguns bares de Tainhas que tem uma grande frequência nestas horas. Também para os homens existe a chance de jogar futebol, principalmente nos fins de semana. A existência de muitos terrenos baldios mais ou menos planos e um campo de futebol com dimensões oficiais possibilita esse divertimento em Tainhas. Em época de eleições, alguns candidatos de vários partidos políticos oferecem troféus a serem disputados não só pelos vários times de uma mesma localidade como também entre times representantes de lugares próximos. Algumas jovens solteiras declararam que gostam de assistir partidas de futebol em Tainhas.

E a praia? Frequentadíssima no verão por turistas, nenhum dos entrevistados citou como opção de lazer. Observando este fato, perguntei a algumas mulheres solteiras se não gostavam de banho de mar. Elas declararam que tomavam banho no rio e não no mar. Os pais (homens) não permitiam o uso de biquinis. "Meu pai é de antigamente", disse uma jovem. Quando vão tomar banho no rio, essas meninas colocam o biquini por baixo da roupa comum e só tiram as roupas na hora do banho. Regressam para casa vestidas. "Não posso ficar de biquini na frente do meu pai, ele fica furioso!", disse a mesma jovem. Uma outra moça, irmã da que declarou isso, disse que gosta de passear na beira do mar com as amigas no fim da tarde. Assim o prazer do banho de mar e do sol fica obscurecido pelo valor maior do pudor do corpo. Qualquer funcionário, principalmente se for mulher, que

pretende uma melhor aceitação por parte da atual população de Tainhas, poderá ser hostilizado se não cuidar deste aspecto em sua vivência no local. Aliás, a falta de pudor com o corpo transformou-se num argumento definitivo, aceito pela maioria das mulheres de Tainhas, para a remoção de um funcionário, como relatarei mais adiante.

A praia não é só apontada como lugar de nudez desrepeitosa. Uma entrevistada declarou ser local de encontro para casais solteiros. No meio de bailes, especialmente na festa religiosa anual, que reúne muita gente, estes casais dão uma "saidinha". "Muita criança já nasceu por causa destas areias", disse ela. A bebida, a dança, a festa, enfim, parecem estimular a "saidinha" do baile para uma atividade sexual.

Outras formas de lazer na localidade de Tainhas poderiam ser relatadas. Porém não é este o objetivo da pesquisa. É importante ressaltar aqui que, o lugar do divertimento desempenha funções restauradoras para os trabalhadores e deve ser encarado também por suas funções sociais. É um meio ideal para a formação de novos casais, reforça valores solidários e, principalmente, compensa as agruras da vida cotidiana. As pessoas que gostariam de contribuir para um maior beneficiamento desta população ou de outras deveriam levar em conta alguns valores e princípios do lugar como: não chocar os moradores com nudez, aproveitar os horários livres para fazer reuniões ou visitas, respeitando, porém, o pouco tempo livre que essas pessoas dispõem para divertir-se; e comentar programas de televisão, dando informações mais amplas a respeito de certos programas que exploram o sentimentalismo barato e que são assistidos por al-

guns moradores. Estas são apenas sugestões que a criatividade de pessoas interessadas numa melhoria, tanto da educação quanto da saúde dos moradores de Tainhas ou de outros locais, podem considerar. Esses e outros assuntos podem transformar-se em temas de conversas informais ou até mesmo de reuniões ou festas, com música e dança.

A PASSAGEM DO "SANTO"

RELAÇÕES SOCIAIS INFORMAIS

Espera-se encontrar em qualquer grupo humano não somente uma soma de indivíduos mas, por trás de gestos, palavras, ligações e evitações, um sistema de relações sociais que organizam e dão sentido à vida. Família, vizinhança, grupos de parentes, divisão sexual do trabalho etc., codificam as relações entre os indivíduos. Essas referências servem de base para a definição dos papéis de cada um e da posição que ocupa.

A homogeneidade de um grupo só pode ser definida em contraste com outro. Ela é percebida por pessoas estrangeiras ao grupo, às vezes, por preconceito ou por desconhecimento do grupo na sua particularidade. Para os membros de um grupo o "nós" aparece em situações de contato com membros de outros grupos ou quando se deslocam para outro grupo. Sentir-se "nós" é uma manipulação necessária, de natureza social que organiza as relações entre grupos sociais. Existe em qualquer grupo divisões internas decorrentes da biologia ou de fatores sociais.

A classificação histórica (e, portanto, mutável), fundamenta a particularidade de cada grupo. No mundo atual, apesar de se falar em "aldeia global", quer no nível da comunicação de massa quer no das relações econômicas internacionais, a

diversidade aos grupos humanos continua extremamente atuante. Separar o que parece homogêneo é uma necessidade teórica e prática. Profissionais da educação e saúde, administradores e políticos, vêm, muitas vezes, seus projetos fracassarem por não alcançarem manipular adequadamente as particularidades dos grupos sociais com os quais trabalham. Mas uma atenção aos detalhes não garante um melhor conhecimento das particularidades das relações sociais. A ciência antropológica, pela tradição de trabalhar com os "exóticos", desenvolveu uma série de instrumentos e conceitos que permite uma análise mais fidedigna das particularidades dos grupos humanos. É dentro da antropologia que surgem conceitos para explicar dinâmicas particulares identificando grupos de idade, grupos cerimoniais, parentesco, grupos étnicos, grupos locais etc. O desaparecimento de fronteiras entre grupos dentro de uma nação parece ser uma mera manipulação ideológica. Na verdade persistem diferenças de origem histórica ou decorrentes de estruturas sociais extremamente hierarquizadas e discriminadoras.

A ênfase nos problemas urbanos pode dar conta de muitas questões importantes. Mas entender as questões econômicas, políticas e culturais nacionais somente em termos de "urbanos" x "rural" ou "tradicional" é, no mínimo, ingenuidade teórica ou preconceito de classe.

Com a finalidade de entender melhor as particularidades do sistema social, analisarei as relações sociais estabelecidas entre os moradores de Tainhas. Analisarei as relações sociais não só entre os moradores locais mas também destes com turistas e funcionários das instituições locais. Este estudo

terá por objetivo identificar a dinâmica interna da vida em Tainhas e algumas formas de articulação dessas pessoas com a sociedade extra-local, especialmente no que tange às necessidades criadas pela vida urbana (emprego assalariado, operações bancárias, eleições etc.).

Para poder refletir de uma maneira mais global sobre o papel das instituições locais, suas falhas e suas possibilidades, será necessário identificar o lugar dos funcionários dentro da dinâmica social. Como salienta MOFFATT (1982: 73) para a recuperação de enfermidades psicológicas entre pessoas de grupos marginais torna-se necessário valorizar sua "cultura". Geralmente a "cultura popular" é objeto de desprezo pela sociedade e este desprezo é introjetado pelos indivíduos desses grupos. Considero que a melhor atuação de uma instituição social deve guiar-se pela proposta deste psiquiatra. A valorização dos princípios e práticas sociais dos clientes pode contribuir para o sucesso de uma instituição. Esse objetivo pode ser atingido através do conhecimento da vida dos clientes e de suas aspirações. Assim as instituições poderão oferecer a eles benefícios que sejam realmente desejados.

Antes de começar a pesquisa já tinha uma idéia geral das ligações sociais que seriam importantes - parentes, vizinhos, amigos e compadres. A este primeiro conjunto de relações simétricas acrescenta-se outras relações assimétricas, sejam de natureza econômica (patrões e empregados) ou políticas (cabos eleitorais e seus clientes). Situei o papel dos funcionários fora destas duas primeiras categorias por serem elas objeto de pesquisa particular no capítulo 10. É importante primeiro entender as relações entre os moradores de Tainhas para

depois situar o papel dos funcionários dentro de outras relações sociais da localidade, assim eu poderia adquirir mais segurança para propor modificações tanto nos programas das instituições quanto nos comportamento dos funcionários. Com a intenção de localizar esses grupos sociais e suas funções na localidade de Tainhas, elaborei uma série de perguntas para saber que laços sociais eram buscados para resolver problemas que as pessoas encontravam nas suas vidas particulares e nas suas relações com a vida urbana. Por exemplo: quem procura quando está doente ? a quem procura para pedir dinheiro emprestado ? a quem procura para pedir conselhos sobre impostos, operações bancárias etc. ? Estas perguntas e sua codificação podem ser encontradas no questionário e livro de códigos em anexo.

Após relacionar os nomes de pessoas citadas para essas perguntas, elaborei um pequeno cadastro sobre os indivíduos citados. Assim eu pude verificar o tipo de problema para o qual um tipo de pessoa foi procurado. Também pude notar se pessoas diferentes procuravam ajuda de pessoas diferentes. Com essa análise e com os dados menos sistemáticos que obtive no decorrer das entrevistas, pude entender melhor a dinâmica social de Tainhas.

Logo algumas coisas de tornaram muito claras. Por exemplo, os grupos de parentes permeiam de uma maneira intensa a maioria das relações sociais entre esses indivíduos. Seja para resolver problemas particulares, seja para pedir conselhos sobre questões impostas pela vida pública ou para compartilhar o lazer, os parentes são muito importantes para os

moradores de Tainhas. O parentesco parece ser muito importante em regiões rurais. É o que notou THOMAS (1978) quando pesquisou uma aldeia mexicana. Neste local, a riqueza e o prestígio pessoal dependiam do número de parentes das pessoas. Mas em regiões urbanas as relações de parentesco podem tornar-se secundárias quando comparadas às relações baseadas em classe social. É o que conclui SANJEK (1978) entre os moradores de um bairro de uma cidade da Ghana. VELHO (1978) comenta algumas vantagens que decorrem das ligações de parentesco para os cidadãos que viviam em Copacabana, um dos bairros mais populosos e cosmopolitas das cidades brasileiras, mas não oferece os dados necessários para comparar o uso de parentes em áreas urbanas e rurais. Identificar o papel do grupo de parentes numa localidade pode ser um dos pontos chaves para a compreensão da estrutura social. Nem sempre os parentes desempenham a mesma função.

Através do procedimento acima descrito, obtive informações sobre 262 pessoas. Muitas vezes os entrevistados citaram seus próprios familiares. Das 262 pessoas citadas, 200 eram residentes em Tainhas. A população adulta desta localidade é de aproximadamente 1.400 (700 residências x 2 adultos). Portanto o número de pessoas citadas representa 14% dos adultos da localidade. Portanto, o interconhecimento entre os habitantes de Tainhas é muito grande. Assim esta localidade pode ser encarada como um "grupo social" conforme LINTON (1970: 220) ou como "coletividade local" conforme MENDRAS (1978:85). A comunicação de informações onde existem grupos locais pode ser muito veloz graças à grande frequência de interação informal que existe entre a maioria das pessoas. Mas existem

também desvantagens como a do controle de todos os aspectos da vida de todas as pessoas por parte dos membros da coletividade local. Como salientaram alguns funcionários de Tainhas, os membros de grupos locais "cuidam muito da vida dos outros". Em outras localidades, como grandes centros urbanos, aspectos pessoais do comportamento são menos levados em conta por clientes o que pode facilitar a relação com eles.

Definição de Papéis Sociais

Para os fins deste trabalho estarei considerando os seguintes laços sociais:

PARENTES: consangüíneos ou afins conforme o que foi declarado pelos entrevistados. Alguns entrevistados consideraram como parentes os primos até o terceiro grau.

VIZINHOS: pessoas que residem nas imediações dos entrevistados.

AMIGOS : pessoas identificadas como tal pelos entrevistados.

COMPADRE: pessoa que batizou um ou mais filhos do entrevistado ou para quem este serviu de padrinho.

TURISTA : pessoa de origem não-local, que tem casa de veraneio em Tainhas, freqüentando-a no verão ou fins de semana para lazer; pessoa de origem não-local que

reside há pouco tempo na localidade e trabalha fora de Tainhas.

PATRÃO : pessoa que emprega pescadores, encô^omenda redes, é intermediário de renda de bilro, contrata domésticas ou emprega o entrevistado numa empresa ou casa comercial.

CABO ELEITORAL: pessoa que trabalha para angariar adeptos e votantes para partidos políticos, seja em época de eleição ou não.

FUNCIÓNÁRIOS DE INSTITUIÇÕES LOCAIS: pessoas que tem um cargo numa das instituições locais: escola, posto de saúde, capatazia.

DONO DE COMÉRCIO LOCAL: pessoas que tem vendas, bares, armazéns, restaurantes, hotéis etc. em Tainhas.

RELAÇÕES INFORMAIS: O Funcionamento dos Papéis Sociais

Alguns papéis sociais são mais importantes do que outros nas relações sociais.

Para identificar as relações informais entre as pessoas de Tainhas fiz algumas perguntas sobre as pessoas procuradas para coisas como: empréstimo de dinheiro, ou de coisas

de uso doméstico (ferramentas, alimentos etc.), convites feitos ou recebidos pelos entrevistados para visitas ou festas, conselhos sobre doenças. Os dados que obtive estão resumidos no Quadro 8.1. da página , onde aparece o número de vezes que diferentes categorias sociais foram citadas para ligações diferentes.

Parentes

Os totais demonstram a importância do parentesco para a vida cotidiana em Tainhas pois os parentes foram nomeados mais do que qualquer outro tipo de pessoa. Também os vizinhos e os amigos foram muito citados, seguidos pelos compadres.

Os vizinhos são também, muitas vezes, parentes. Devido os costumes dessa e de outras áreas rurais, os filhos quando casam geralmente recebem um pedaço de terra dos pais da noiva ou do noivo. Em Tainhas essa terra geralmente é nas imediações da casa dos parentes doadores e muitas vezes dos outros irmãos ou cunhados que também constituíram família e construíram suas casas na mesma área. Assim, do total dos citados, 35% eram vizinhos e parentes enquanto vizinhos não parentes representaram 18% dos citados. (Ver Quadro 8.2)

Quadro 8.1 - TIPOS DE PESSOAS CITADAS CONFORME A SOLICITAÇÃO PARA A VIDA DIÁRIA.

Categoria Tipo de solicitação	Parente		Vizinho		Amigo		Compadre		Dono		Cabo		Turista		Patrão		Funcio- nário
									Com.Local	Eleitoral							
Empréstimo de coisas	36	22	23	6	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0
Empréstimo de dinheiro	31	19	13	4	5	0	4	0	5	0	1	0	1	0	1	0	0
Conselho so- bre doenças	20	13	4	1	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Convida pro cura para vi- sitas/festas	19	38	37	21	7	0	21	0	7	0	3	0	3	1	1	0	0
Recebe convi- tes para fes- tas/visitas	21	17	31	8	2	0	8	0	2	0	3	0	3	1	1	1	1
TOTAL	127	109	108	40	18	0	40	0	18	0	9	0	9	5	3	5	3

É de notar que uma pessoa pode ser contada em mais de uma categoria.
Por exemplo muitas pessoas são parentes e vizinhos.

Quadro 8.2. - VIZINHOS E PARENTES CITADOS PELOS ENTREVISTADOS

	Vizinho	Residente na mesma casa	Não Vizinho	Sem inf.	TOTAL
Parente	93	34	47	0	174
Não parente	37	0	47	2	86
Sem infor.	1	0	0	1	2
TOTAL	131	34	94	3	262

Pelo total das categorias podemos concluir que os parentes receberam mais solicitações (174 vezes) do que os vizinhos (131 vezes).

Em algumas áreas de Tainhas esse costume de construir novas casas dentro das terras dos parentes já está se tornando problemático, principalmente na área próxima ao mar, onde se concentra a maioria das residências da localidade (ver figura 3.1). Aí também situam-se os vários bares, restaurantes e o hotel para veranistas que procuram Tainhas para passarem suas férias. Atrás das primeiras casas que margeiam o arruamento situam-se muitas outras. Os espaços entre as casas da frente servem de passagem para os moradores de trás. Nestes corredores estão juntos tanques para lavagem de roupa, varais com roupas, latrinas, tarrafas etc., de várias famílias. Janelas e portas se defrontam permitindo uma visualização de acontecimentos dentro das casas. Pais, irmãos, cunhados, sogras, crianças, solteiros, todos vizinhos acompanham-se praticamente toda a vida.

Outras áreas ocupadas em Tainhas permitem ainda um

maior isolamento para cada família e melhores condições de higiene do que aquela região próxima ao mar. A área do Forte e das imediações da escola e Posto de Saúde são menos povoadas. Porém, outro fator de natureza externa ao grupo pode ter como consequência esse "amontoamento" de moradias". As melhorias de acesso de Tainhas à cidade, através de uma via asfaltada, tem atraído mais e mais turistas para a construção de casas de veraneio nessa localidade. Muitas pessoas de Tainhas acham vantajoso vender suas terras, já que assim conseguem aumentar suas finanças. Essa valorização da área para turismo poderá trazer também uma super concentração de habitações além da região da beira mar.

Em outros lugares do litoral de Santa Catarina e do Brasil a expansão do turismo tem modificado a vida de localidades de pescadores. A pesquisa de FIGUEIREDO (1981) no litoral da Bahia registra algumas influências do turismo na localidade:

A "grande reforma" de Arembepe começou há 8 anos. Os atuais proprietários das terras perceberam que graças à estrada de rodagem, ao afluxo e à propaganda dos hippies o lugar atrairia muitos veranistas. Propuseram então aos habitantes que estes comprassem os novos loteamentos localizados na Volta do Robalo, oferecendo-lhes uma escritura definitiva de propriedade do lote por uma pequena soma de dinheiro em troca dos terrenos onde eles sempre viveram frente ao mar (p.45).

Este caso é um exemplo típico de mudanças em consequência da expansão do turismo. Também em Tainhas a beira mar é lugar preferido pelos veranistas, concorrendo com as casas de barco que aos poucos vão desaparecendo. A região próxima

ao mar, que normalmente tem uma população mais densa, aumenta ainda mais durante o verão. Muitas pessoas acreditam que os moradores de áreas densamente povoadas como essas são indiferentes ou a favor destas mudanças. Em Tainhãs percebi que nem todos os moradores locais apreciavam viver assim.

Ouvi algumas queixas de moradores de Tainhas sobre essa concentração de casas. Uma funcionária da escola, que reside na região mais povoada, disse que gostaria de ter uma horta mas "só dá para um canteirinho de chá". Outra funcionária, que reside no Forte, disse achar muito ruim aquele "amontoadão de casas": "uma porta dá prá outra; todo mundo sabe da vida dos outros", reclamou.

As reclamações de parentesco sejam elas superpostas por vizinhaça ou não, nem sempre são amistosas. Ouvi durante as entrevistas algumas estórias e presenciei alguns eventos que confirmaram os conflitos entre parentes. A mãe de uma jovem entrevistada "não se dá" com a sogra desta filha e quase não fala com o genro.

Esta senhora, mãe da entrevistada, estava visitando a filha quando eu a entrevistei. Quando eram mais ou menos quatro horas da tarde, a senhora despediu-se da filha porque não queria encontrar-se com a sogra desta, que deveria chegar no ônibus das quatro. A sogra vive numa casa no mesmo terreno que a entrevistada. Esta contou-me que, quando casou, morou durante dois anos com a sogra e desentendeu-se com ela. Procurou a mãe para morar com ela. A sogra da entrevistada não gostou que o filho fosse morar com a sogra. A mãe da entrevistada disse que não queria separar o casal e que só aceitaria que

morassem na casa dela tanto a filha quanto o genro. Nesta ocasião esta senhora dirigiu-se à mãe do genro e "disse muitas coisas que pensava dela". Ficaram "de mal". O genro passou a morar na casa da mãe da esposa, mas não conversa muito com ela. Atualmente a entrevistada está morando dentro do terreno da sogra. A mãe só a visita quando a sogra sai de casa. A entrevistada só fala o essencial com a sogra, mas esta cuida de seus filhos, quando ela tem que sair, e gosta muito dos netos. Outra mulher entrevistada queixou-se muito do sogro que vive na casa com ela. "Ele está sempre reclamando da comida, não senta na mesa conosco, depois reclama que a comida está fria e é pouca", disse ela. Além disso está sempre dizendo que ela não sabe educar os filhos e que a casa está desarrumada. "Ele é uma pessoa muito revoltada", disse esta entrevistada: "ficou viúvo e criou o filho sozinho, nunca mais casou". "Mas parece que gosta muito dos netos, porque chora quando eles ficam doentes; me contaram que também chorou quando estive internada no hospital", contou ela. Esta entrevistada não é natural de Tainhas e não tem nenhum parente no lugar. Queixou-se também dos cunhados. Disse que deixou de visitá-las porque interpretavam errado o que ela dizia e iam contar para o marido dela. Este então "conseguia motivos" para brigar com ela.

Existem vários problemas entre marido e mulher em Tainhas. Uma entrevistada ao responder à pergunta sobre o estado civil disse: "estou me separando". Estava com o braço quebrado e disse que já era a segunda vez, que "tinha caído". Uma filha de seis anos falou ao mesmo tempo que "foi o assassino". A entrevistada relatou que o marido havia passado

todo o ano na bebida, que tinha quebrado tudo dentro de casa, que bebia e ficava muito violento. Talvez o braço quebrado tenha sido consequência de uma dessas brigas. Uma outra família entrevistada também vive situações semelhantes. Uma pessoa da localidade contou-me que este segundo casal briga muito, que o marido costuma beber muito e que tanto a mulher quanto ele se batem. Receberam muitos móveis e roupas através da assistente social mas parece que a mulher não sabe conservar os objetos, e que o marido os quebra, quando está embriagado. Quando entrevistei este casal, as crianças ficaram todo o tempo por perto, ora falando, ora brincando. Uma menina de oito anos começou a brincar com um irmão menor jogando uma bolinha de gude um para o outro no assoalho da casa. O pai irritou-se com o barulho e jogou a bolinha pela janela. O menino começou a chorar e o pai deu-lhe alguns tapas na cabeça. O menino passou a chorar ainda mais alto.

Os problemas de pais com filhos adultos foram relatados por um casal que é membro da Assembléia de Deus. A esposa queixou-se muito dos filhos mais velhos que abandonaram a Igreja. "Por isso não vão bem", disse ela. Um filho solteiro teve um acidente com a bicicleta e esteve quase seis meses no hospital. Antes disso já havia abandonado a religião dos pais e passara a gastar todo o dinheiro que recebia no emprego, sem guardar nada. Durante o tempo que esteve no hospital, prometeu voltar para a igreja, mas não o fez. O marido mostrava-se muito irritado com uma filha que é mãe solteira. "Não quero mais ver ela", disse. "Ela errou e continua insistindo. Não quis aceitar um emprego de doméstica onde a patroa até aceitava a criança junto com ela no trabalho. Por quê fez isso?",

perguntou. "Se estivessem todos na igreja, todos já estariam casados com gente cristã da igreja", comentou a mulher.

Um funcionário de uma instituição de Tainhas disse que estava "de mal" com uma família aparentada da mulher porque estavam "querendo tirar umas terras nossas". Por acaso conheci essas pessoas. Segundo essas últimas pessoas, o homem trocou um terreno que herdou do pai por um terreno de outro rapaz, genro do funcionário. Essa terra pertencia à esposa deste, que não gostou da troca, já que foi feita sem ser consultada. Este funcionário, então, colocou a questão em juízo e pretende reaver o terreno.

Várias pesquisas tem notado a importância dos laços de parentesco. BERLINCK (1977) considera esse tipo de ligação como um recurso de grande importância para a adaptação de migrantes rurais na nova vida urbana. Também observou, comparando os dados de vários grupos sociais da cidade de São Paulo estratificados por renda, que todas as pessoas tinham algum tipo de interação com os parentes. Da comparação destes dados concluiu que "quanto mais alta a classe social, maior interação" com os parentes (p. 139). FIGUEIREDO (1981) também identificou a importância do parentesco de maneira diferenciada para mulheres e para homens, numa aldeia de pescadores no litoral norte da Bahia. Em casos de necessidade de ajuda financeira "a maioria das mulheres chefes de família, ..., recorre às mães e às avós, a maioria dos homens chefes de família recorre ao patrão" (p. 51). THOMAS (1978) mostra que entre camponeses mexicanos aqueles que têm parentes são os mais ricos.

Amigos e Vizinhos

As relações sociais com vizinhos¹ podem ser muito estreitas e amistosas, mas também alguns conflitos podem ocorrer. A distância física e social pode ficar praticamente nula quando se é vizinho. Qualquer acontecimento torna-se perceptível por todos, e muitos sinais podem ser percebidos como indicações de desrespeito ou hostilidade, gestos ou expressões faciais que passariam despercebidos por vizinhos turistas, por exemplo.

A amizade é tipo de relação mais voluntária de todos. No Quadro 8.1. pode-se notar que tanto vizinhos como amigos foram citados principalmente para as ocasiões de lazer. Comemorar juntos, conversar e fazer visitas são atividades que as pessoas de Tainhas desempenham com seus parentes mas também com os vizinhos e amigos. Também vizinhos e amigos foram muito citados para empréstimos de ferramentas, alimentos que faltam em casa e, entre as jovens que frequentam bailes e festas, para pedir emprestado tanto roupas como bijuterias. Menos que os parentes, mas muito mais do que para todas as outras categorias, foram os amigos e vizinhos as pessoas indicadas para pedir dinheiro emprestado. Conselhos sobre doenças são preferencialmente pedidos para parentes mas também muitos citaram seus vizinhos para esse problema.

Uma pessoa entrevistada relatou alguns atos que demonstram hostilidade entre vizinhos quando há relações de desagrado. Disse que "não pode ficar de bem" com pessoas que batem a porta ou cospem no chão quando você passar ou com vi-

zinhas que fazem fogueira com erva verde para enfumaçar a sua casa.

Tanto os vizinhos como os amigos foram muito citados para fornecerem ajuda e participarem do lazer. Os laços de vizinhança numa área de favela podem ser intensificados. Isso é o que parece ocorrer numa favela de Campos de Jordão, como foi identificado por SCHÜHLY (1981:109). Talvez a separação do grupo de parentes, consequência da migração, incentive a ampliação de laços de vizinhança.

Compadres e Donos de Comércio Local

Depois dos parentes, vizinhos e amigos foram os compadres os mais citados, pelos moradores de Tainhas. Nota-se também no Quadro 8.1. que esses são procurados principalmente para o lazer, são convidados para as festas que os entrevistados promovem.

Muitas referências têm sido feitas a respeito do compadrio no Brasil e na América Latina. Este parentesco ritual, típico do mundo cristão, pode servir de laço social com diferentes objetivos. COELHO DOS SANTOS (1963) pesquisando numa localidade da Ilha de Santa Catarina (da mesma área de Tainhas), assinala que:

A forma tradicional para a escolha dos padrinhos obedece, não resta dúvida, a um critério familiar econômico e político. Familiar quando os escolhidos são parentes da esposa ou do marido; econômi

co, quando se escolhe os que, diretamente, influem na economia local; político quando se convida o "cabo eleitoral", o companheiro de partido, o candidato ou políticos da cidade (p. 92).

GRAMKOW (1983) identificou a importância de laços de compadrio entre as famílias de fundadores da USATI (Usina de Açúcar Tijucas), no vale do rio Tijucas, no Estado de Santa Catarina.

Em Tainhas os compadres podem ser procurados para ajudas materiais (empréstimo de coisas e de dinheiro) mas foram mais citados para o lazer (ver Quadro 8.1.). Em contraste com as pesquisas acima citadas, a importância do compadrio para a vida pública (econômica e política) em Tainhas foi menos importante do que para a vida particular. O Quadro 9.1 do capítulo seguinte mostra que os compadres foram citados apenas 11 vezes contra 40 citações feitas para vida particular (Quadro 8.1.). Os resultados diferentes destas e de outras pesquisas sobre compadrio terão que ser explicados com outras pesquisas mais específicas.

Os donos de comércio local foram citados para o lazer. Estes comerciantes foram também muito procurados para emprestar dinheiro mais do que os próprios compadres. Como relatarei no próximo capítulo, para pessoas com poucos parentes em Tainhas os donos de comércio também podem ser um "último recurso" para os momentos em que precisam de ajuda financeira. Em parte isso pode ser devido ao fato dos donos de comércio serem geralmente mais ricos do que a maioria dos moradores de Tainhas. O Quadro 8.1. deixa claro que as pessoas de Tainhas preferem pedir empréstimo de dinheiro para parentes

ou vizinhos, sendo porêm os donos de venda também solicitados nestes casos.

Uma entrevistada, esposa de um pescador, mostrou-se muito preocupada com a dependência de muitos deles aos donos de vendas de Tainhas. "Quando não dá peixe, os donos de vendas passam comida, anotando num caderno as dívidas. Quando a pescaria dá, os pescadores já estão devendo tudo para os donos das vendas", disse ela. Esse sistema de "crédito" de donos de comércio é comum em muitas regiões, não só do Brasil. SCHÜHLY (1981) subentende que o crédito de lojistas faz parte do mundo rural, salientando que nas favelas brasileiras esse recurso é praticamente inexistente (p. 51). ARENSBERG e KIMBALL, no artigo Relações de Crédito na Irlanda Rural, situam que para os agricultores e para os comerciantes, o sistema de crédito apresenta-se como muito vantajoso.

Em muitos casos, o sistema de crédito é complementar aos laços de parentesco já existente entre as famílias de agricultores e comerciantes; em outros casos ele aparece como sendo, por si só, o mecanismo de ligação entre eles. ... As relações baseadas no crédito podem ser vistas como uma extensão dos sentimentos que envolvem as relações de reciprocidade dentro da família (p. 87).

Os donos de venda em Tainhas podem estar desempenhando funções semelhantes. Mas também existe o perigo deste crédito acentuar as diferenças econômicas (MORAN, 1975).

Turistas e Patrões

Os turistas em Tainhas foram citados sobretudo para o lazer. Estes moradores sazonais freqüentemente chamam alguns moradores locais para as suas festas, seja para ajudarem a cozinhar o peixe, seja para dar uma "autêntica cor local" às suas comemorações. Mas muitas vezes a presença dos moradores de Tainhas nas casas dos turistas significa trabalhar nas atividades domésticas. As festas dos turistas são muito mais freqüentes do que as dos moradores locais. O dever de reciprocidade induz que esses turistas sejam convidados pelos moradores para visitas e para suas raras festas. Também a presença de turistas nas casas dos moradores pode aumentar o status destes. A hospitalidade pode ser vantajosa já que muitos turistas tem renda alta, cargos importantes na cidade, exercem profissões importantes como médicos, advogados etc. Estes podem ser procurados pelos moradores para resolverem questões de terras, servirem de intermediário para assuntos bancários ou burocráticos etc. SOUZA LAGO (1983:92) registra a importância do papel do turista na localidade de Canasvieiras. Segundo a pesquisadora:

... não é a remuneração (sempre pequena) o fator mais importante dela (cuidar da casa dos turistas), para todos os moradores. O que realmente interessa a alguns deles, é uma certa relação semelhante ao compadrio, que se estabelece entre eles e os veranistas. ... as oportunidades (em Florianópolis) dependem muito do apadrinhamento, do "pistolão".

Como exemplo das ajudas que os turistas

podem oferecer aos moradores de Canasvieiras, SOUZA LAGO relata o caso de um pescador que obteve licença para construir um rancho de barco numa região interdita pelos órgãos públicos, graças à interferência de um turista amigo que era um comerciante rico da cidade. (Tratarei mais deste assunto no próximo capítulo que se refere às relações dos moradores de Tainhas com as exigências da vida urbana).

Esta relação amistosa entre alguns turistas e moradores de Tainhas à primeira vista parece simétrica. Mas uma análise mais de perto permite localizar as diferenças de status nestas relações.

Durante a pesquisa encontrei um homem que já havia sido entrevistado e levei-o de carona para as proximidades do mar. Perguntei como estava passando o bebê de dois meses, que andava adoentado. "Ele arrota (vomita) todo o leite", dizia a mãe. O homem respondeu-me que a criança havia melhorado, mas que ainda estava vomitando muito. "Mas eu já fiz o curso de batismo", disse ele. Outra vez eu já encontrara este homem, sua esposa, o bebê e duas crianças menores caminhando na estrada dirigindo-se para uma visita à irmã da mulher. Conversando mais um pouco, disseram que, além do passeio, iriam benzer o bebê porque estava adoentado (explicando que continuava devolvendo todo o leite). Parece que a benzedura não foi considerada satisfatória e que o batismo traria a saúde para a criança. Deixando de ser pagã, a proteção divina se estenderia finalmente para a criança. Perguntei ao homem quem seria o padrinho da criança. Ele mencionou o nome de um turista residente que também é cabo eleitoral. Soube depois, por outras

peças de Tainhas, que a família desse morador é uma das mais pobres do local e estava sendo muito procurada por esse cabo eleitoral. Ele não só aconselhava o casal mas também trazia alimentos e roupas para a família. Assim, a escolha desta pessoa para padrinho parece configurar nitidamente uma relação paternalista e filantrópica. Como compadre desta família esse turista e cabo eleitoral passará a ter relações mais próximas não só garantindo assistência ao afilhado mas também estendendo sua proteção a todos os membros da família.

A nomeação de patrões esteve mais ligada a empréstimo de dinheiro e de coisas. Assim como os donos de venda, os patrões podem algumas vezes socorrer seus empregados levando-os de carro para os hospitais na cidade ou fazendo um atendimento em dinheiro. Os patrões de pesca podem manter ligações com seus empregados durante muito tempo e estender essa relação a toda a família, através da contratação de trabalho feminino para confecção de redes e outros objetos necessários à pescaria. Como os donos de vendas, o patrão através do crédito e da possibilidade de aumento da renda, pode tornar-se uma espécie de protetor das famílias dos pescadores. Duas famílias, cujas mulheres e homens eram ou já tinham sido empregados de patrões de pesca ou ainda vendiam seus peixes para eles ou seus encarregados, falaram muito bem a respeito dos patrões. Uma ex-tecedora de rede disse: "Fulano, apesar de ser moreno (negro/mulato), é uma pessoa muito boa", referindo-se ao patrão e intermediário de pescado de uma localidade próxima para o qual ela teceu redes quando era solteira.

Funcionários

Pouco citados, os funcionários de instituições de Tainhas foram indicados apenas para dar conselhos sobre doenças. Apesar dos parentes e vizinhos serem os preferidos para esse tipo de solicitação, a citação destes funcionários pode significar o reconhecimento por parte dos moradores de Tainhas da especialização profissional ou do nível de instrução superior de alguns deles. Uma pessoa mencionou que foi convidado por um funcionário para festas. Esta declaração refere-se a convites para festas na escola e não na casa do funcionário. As festas escolares são bastante apreciadas por muitos moradores de Tainhas. As comidas típicas de festas juninas foram consideradas por algumas pessoas como um dos pontos altos da festa.

Quem Procura Quem

Até agora apresentei as ligações sociais informais, de acordo com os papéis que desempenhavam os citados. É preciso observar também que tipo de relações existem entre as características (idade, sexo, grau de instrução etc.), dos entrevistados e das pessoas que eles procuram para resolver seus problemas ou para desfrutar do lazer. Para medir a magnitude e o grau de significância dos cruzamentos utilizei o teste do χ^2 de Pearson. O Quadro 8.3, da página resume as cor-

Quadro 8.3 - RELAÇÕES ENTRE OS ENTREVISTADOS E OS CITADOS

Caract. dos citados	Homens	Nascidos em Tainhas	Casados	Com mais instrução	Mais Ricos	Mais Velhos	Parentes do entrevistado	Vizinhos do entrevistado	Amigos do entrevistado	Companharia	Donos de Comércio Local
Caract. dos Entrev.											
Homens	.46 ^{xx}	-.01	.18	-.12	.11	.20	-.16	.18	.12	-.03	.07
Nascidos em Tainhas	-.11	.62 ^{xxxx}	-.37 ^{xx}	-.20	-.41 ^{xx}	-.04	.44 ^{xxxx}	.01	.03	-.25	-.26
Casados	.21	-.10	.58 ^{xxxx}	-.35 ^x	-.03	.28 ^x	.07	.21	-.41 ^{xx}	.43 ^{xx}	.22
Com muitos parentes	.03	.41 ^{xx}	-.37 ^{xx}	.15	-.24 ^x	-.37 ^{xx}	.39 ^{xx}	.07	.18	-.35 ^{xx}	-.31 ^x
Com mais instrução	-.24 ^x	.02	-.56 ^{xxxx}	.62 ^{xxxx}	.12	-.62 ^{xxxx}	-.14	-.35	.44 ^{xxxx}	-.22	-.05
Mais ricos	-.02	-.26 ^x	-.15	-.04	.01	-.14	-.26	-.37 ^{xx}	.18	-.12	.18
Mais velhos	.08	.15	.52 ^{xxxx}	-.41 ^{xx}	-.14	.66 ^{xxxx}	.19	.33 ^x	-.48 ^{xxxx}	.15	-.17

xxx_p < .01; xx_p < .05; x_p < .10

relações.

O que salta à vista nesta tabela é que as pessoas entrevistadas deram preferência em relacionar-se com pessoas de situação semelhante às suas. Os homens citaram mais homens, assim como as mulheres citaram mais mulheres, os casados citaram mais casados, os solteiros citaram solteiros. Os nascidos em Tainhas nomearam pessoas também nascidas na localidade e os de origem não-local mencionaram mais pessoas de fora de Tainhas; os com mais instrução preferiram pessoas deste mesmo nível. Os mais velhos foram mais citados pelos mais velhos e os mais jovens pelos mais jovens. A única exceção ocorreu com a variável riqueza. Os pobres citaram tantos ricos quanto os ricos. E os ricos citaram tantos pobres quanto os pobres. (A correlação é quase inexistente = .01). Talvez esta ausência de correlação se deva em parte à dificuldades de medir riqueza. Muitas vezes o indivíduo tem uma renda monetária baixa mas usufrui de algum conforto, na medida em que a família é constituída por muitos trabalhadores empregados que elevam a renda familiar. O cálculo da renda familiar também é difícil, posto que em locais não-urbanos, tal como Tainhas, uma parte importante da alimentação, o combustível (lenha), o cultivo de hortas e a criação de animais domésticos podem ser providenciados diretamente pelas pessoas, sem necessidade de gastar do salário. Assim, a renda estritamente monetária pode ser dirigida para o consumo de bens industriais de consumo. Mas a quantidade de eletrodomésticos e outros bens de consumo individual, tais como móveis ou roupas, dependem muito da forma como são usados pelas pessoas. Isto é, a sua duração decorre do cuidado que esses bens merecem por par

te de seus donos. Além de tudo isso, algumas pessoas com baixa renda podem possuir propriedades em terras ou passar a tê-las por herança. Usei todos esses indicadores, com exceção do grau de "capricho", para medir a riqueza dos moradores de Tainhas. Durante as análises, essas medidas mostraram-se tão contraditórias que desisti de utilizá-las, ficando somente com as variáveis renda individual, renda familiar.

Embora a renda individual não seja uma medida ideal de "riqueza", algumas correlações desta variável com outras, indicam que aquela medida tem algum valor de predição. Por exemplo, as pessoas com maior renda citaram menos parentes e vizinhos e mais pessoas nascidas fora (ver Quadro 8.3.). Assim, o fato das pessoas com maior renda não citarem pessoas do mesmo tipo, não pode ser atribuído somente aos problemas da medida. Talvez este alto grau de interação entre ricos e pobres possa ser atribuído às relações paternalistas, muito fortes em Tainhas.

A solidariedade nem sempre se dá entre pessoas do mesmo nível. Uma entrevistada contou que seu irmão faleceu em virtude de um acidente com um caminhão, quando estava trabalhando no Rio Grande. Sua cunhada ficou viúva, com muitos filhos, sendo uma das filhas deficiente física, em decorrência da paralisia infantil. Essa viúva passou a ser lavadeira e recebeu ajuda de uma senhora, esposa de um dos maiores intermediários de pescado da região. Agora, as crianças já estão adultas e trabalham para contribuir para a renda da família, inclusive a moça deficiente física.

Estado Civil

Quanto aos casados a divisão do trabalho num casamento quase obriga que pessoas casadas tenham poucos amigos solteiros porque não dispõem de tempo para procurá-los. O casamento, às vezes, implica na troca de residência de um ou dos dois cônjuges. A distância geográfica, aliada à falta de tempo dos casados, pode contribuir para a separação de amigos/amigas (os casados geralmente citaram menos amigos). Uma das relações mais propícias para relações entre solteiros amigos é durante ou depois dos bailes locais. Ora, os casados, em geral, não frequentam mais os bailes, em parte porque as mulheres logo passam a gerar filhos, decorrendo daí todo o envolvimento com outras ocupações diferentes da vida de solteiro. Por último, parece que há uma separação muito grande entre "conversa de mulher casada e de mulher solteira". As questões sexuais são permitidas somente para as mulheres casadas. Relações sexuais, parto e doenças de "senhora", são temas de conversas geralmente tabús para solteiras.

Sexo

O sexo da pessoa também influi muito nas relações sociais. As relações de amizade ou mesmo de vizinhança e parentesco parecem agrupar as pessoas por sexo. "As professoras da escola não conversam comigo porque eu sou um homem casa-

do", disse um entrevistado. As conversas demoradas ou passeios feitos por pessoas de sexo diferente parecem indicar na moro para os habitantes de Tainhas. A palavra "amigo" dita em relação a uma mulher significa que esta é amante do "amigo" e vice-versa. Para definir os termos de uma relação de amizade entre um homem e uma mulher, ou mesmo entre pessoas do mesmo sexo, as pessoas de Tainhas preferem usar o termo "colega", provavelmente devido ao sentido negativo que a palavra "amigo/amiga" passou a ter entre elas.

Idade

A importância da idade na manutenção de laços sociais é demonstrada pela correlação alta ($r = .66$) entre a idade de uma pessoa e a idade das pessoas que cita. Um funcionário do Posto de Saúde, que não nasceu em Tainhas, comentou que está muito impressionado com o envelhecimento precoce dos moradores da localidade. Observou que até à idade de quatorze anos, mais ou menos, as pessoas tem bastante vitalidade. Depois desse período tornam-se cada vez mais apáticos e com uma aparência de muito mais velhos do que a idade que têm. É geralmente nesta idade de adolescência que os meninos começam a trabalhar como pescadores e que as meninas saem de casa para empregar-se como domésticas. É também neste período que os jovens completam os estudos na escola da localidade ou, se não conseguem completá-los, resolvem não perder tempo com os estudos. O emprego dos filhos é muito importante para aumen-

tar a renda da família. Enquanto os adolescentes da classe média estão frequentando cursos mais adiantados, preparando-se para a vida profissional futura e usufruindo dos bens de consumo e do lazer (que inclui surfar em Tainhas), os jovens desta localidade estão ingressando no mundo da responsabilidade econômica, frequentando bailes e festas, e conhecendo a futura esposa ou futuro esposo. Em parte, o envelhecimento físico precoce pode ser atribuído ao desgaste das forças pelo trabalho (o que implica, também, num amadurecimento psicológico mais rápido). Talvez o tipo de alimentação ou o sofrimento de muitas doenças quando criança, entre outras causas, influenciem nesta perda de vitalidade e enrugamento. Quando conheci uma entrevistada passei automaticamente a chamá-la de senhora, pela sua aparência, principalmente pelo rosto marcado por muitas rugas. Fiquei muito surpresa quando ela declarou que tinha apenas 23 anos. Ela falou que estava se sentindo muito triste porque seu pai havia sido recentemente operado, pela segunda vez, o que talvez tenha marcado mais seu rosto. Esta entrevistada foi o exemplo mais chocante, ilustrando aquilo que o funcionário havia observado a respeito do envelhecimento precoce das pessoas de Tainhas. A condição dos velhos em Tainhas exige um pouco mais de detalhes. Em quase todos os grupos humanos, a idade cronológica não coincide, exatamente, com as classes de idade. Porém a condição de senilidade gera problemas não só para os indivíduos como para as sociedades. Apesar das variadíssimas formas de reconhecer e classificar as funções da velhice em sociedades atuais, (sem falar nas sociedades desaparecidas), inúmeros estudos sobre a condição dos velhos demonstram que as pessoas que alcançam

a idade de senilidade tornam-se marginais e minorias numa maioria de sociedades (ver por exemplo, SEEGER, 1980; BEAUVOIR, 1976; WERNER, 1981).

Em Tainhas a senilidade se deve a doenças profissionais (doenças da coluna, dos rins, causadas pelo esforço físico da pescaria e da permanência na água fria). Entrevisei um casal de idosos cujo marido necessitava receber massagens nas costas três vezes por semana, por ter um sério problema na coluna. Esta enfermidade deixou-o praticamente inválido a ponto de estar encurvado e caminhar com dificuldades. Este casal dependia de uma filha, a única pessoa de quem recebia visitas. Pareciam pessoas muito tristes...

Mas apesar de suas dificuldades com a saúde e carência afetiva, algumas pessoas mostraram muito respeito por certos conhecimentos dos velhos. Alguns jovens citaram velhos como capazes de ensinar chás, por conhecerem ervas medicinais. Um homem, dono de uma mercearia, disse que conversava muito com alguns velhos, seus fregueses noturnos, que bebem aguardente em sua venda. Esse homem disse que os velhos contavam muitas estórias engraçadas e que aprendia alguma coisa sobre a vida com eles.

Mas os velhos também são mal tratados. Um menino, filho de uma entrevistada, divertia-se jogando pedras para dentro da casa de uma senhora idosa, que fazia renda na beira da janela. A senhora é parente do pai da criança. No meio da entrevista a criança surgiu gritando e rindo, correndo em direção ao colo da mãe que a acolheu. Logo em seguida na porta da casa surgiu a velha, com um pedaço de madeira na mão. Ela estava fu

felizmente neste dia ela e o filho retornaram com as sacolas vazias.

O caso dos velhos ilustra que mesmo sendo algumas pessoas consideradas inferiores podem ser alvo de solidariedade dentro do próprio grupo. A Assistência Social da Prefeitura Municipal vem desenvolvendo um trabalho junto aos idosos do local. Segundo o depoimento de uma senhora, que pertence ao "Grupo dos Idosos" esta atividade está mais voltada para o lazer. Foram organizados dois bailes de carnaval para os idosos. Segundo essa senhora as reuniões foram muito divertidas, demonstrando que ela aprecia a iniciativa. Mesmo o respeito que recebem os velhos por parte dos familiares e os presentes de peixes oferecidos pelos trabalhadores ativos aos aposentados parece não preencher todas as carências pessoais e sociais dos idosos. Talvez o "Grupo dos Idosos" de origem urbana possa ajudar a esses idosos de Tainhas a viver uma vida menos triste. Observando a tabela 8.3. pode-se constatar que os velhos não citam amigos para resolverem suas dificuldades e compartilhar seu lazer. Através do Grupo de Idosos talvez velhas amizades sejam incentivadas ou novas possam vir a formar-se. Porém, esta iniciativa pode correr o risco de a médio prazo formar uma classe de idade fechada, se não forem levados em conta formas de articulação destas pessoas com indivíduos mais jovens e trabalhadores. Uma forma de isto ser incentivado poderia ser através da promoção de encontros, onde os mais jovens pedissem informações ou ensinamentos a respeito da vida profissional ou de experiência com ervas medicinais que quase todos os velhos parecem conhecer em Tainhas.

Lugar de Nascimento

Os diferentes laços sociais das pessoas que nasceram fora de Tainhas também merecem atenção. As pessoas de fora citaram pessoas de fora, mais ricas e com mais instrução. Também citaram menos parentes e apelaram mais aos donos de comércio. Como notei antes, os donos de comércio são usados como "último recurso" por pessoas sem parentes. Essa questão dos donos de comércio deve ser analisada. No Quadro 8.1. pode-se notar que os parentes foram solicitados para ajudarem a resolver a maioria dos problemas das pessoas de Tainhas, inclusive para empréstimo de dinheiro. Trinta e um parentes foram procurados para emprestar dinheiro, contra dezenove vizinhos, treze amigos e cinco donos de comércio local. No Quadro 8.3. observa-se que a correlação entre a variável "tem muitos parentes" com o "dono de comércio local" é negativa e alta. Isto indica que quanto mais parentes tem uma pessoa, menos ela procura donos de comércio. E vice-versa: quanto menos parentes tinha a pessoa entrevistada, mais citou donos de comércio. O mesmo Quadro 8.3. mostra também que os donos de venda são procurados por pessoas que não nasceram em Tainhas que provavelmente tem poucos parentes no local. Parece que esses "estrangeiros" passam a usar os donos de venda, já que não têm por perto seus parentes, pensados provavelmente como pessoas ideais para resolverem esse tipo de problemas.

Os comerciantes de regiões não-urbanas no presente e no passado têm sido identificados como agentes sociais da mais alta importância. Como ARENSBERG e KIMBALL argumentam

(1973:91) na Irlanda rural o crédito concedido por donos de estabelecimentos comerciais a seus fregueses aprofunda as relações sociais informais mas também contribuiu para o sucesso financeiro dos comerciantes. O dono do comércio "investe" nos seus fregueses concedendo empréstimos na forma de "conta-corrente" informal; o freguês compra periodicamente mercadorias na casa de comércio e paga suas dívidas de maneira a nunca saldá-las.

O papel dos "vendeiros" nos destinos econômicos da colonização alemã do Vale do Itajaí-Mirim foi muito salientado por SEYFERTH, sobre a colonização desta área do território de Santa Catarina (SEYFERTH, 1974, especialmente capítulo V). Desde o início da colonização alemã neste vale, os colonos estiveram dependentes dos vendeiros. As vendas também tornaram-se um lugar estratégico para circulação de notícias, de opiniões políticas, tanto de origem local como externas. Desta maneira os vendeiros acumularam capital e prestígio suficiente para se constituírem, segundo a autora, nos principais agentes da indústria têxtil, que atualmente funciona no Vale do Itajaí-Mirim.

As vantagens de montar uma venda são reconhecidas não somente pelas pessoas de Tainhas. Entre os donos de venda citados, 29% não nasceram na localidade. Em Tainhas e em localidades vizinhas a intermediação de peixe esteve e está associada à venda, local onde o peixe é comprado pelo consumidor. Atualmente, donos de restaurantes e hotéis da região (geralmente antigos donos de venda) também comercializam peixe seja transportando-o seja possuindo postos de venda de pesca-

do na cidade. (Uma pesquisa mais detalhada poderia reconstituir de maneira mais completa a trajetória desses comerciantes e intermediários de peixe). Portanto a venda parece estar tradicionalmente ligada à pescaria, isto é, uma atividade completa a outra em benefício do empreendedor. A própria história econômica da área justifica, em Tainhas, que os donos de estabelecimentos comerciais tenham nascido no local. Mas por quê pessoas de origem externa abriam comércio em Tainhas? As pessoas originárias de locais semelhantes poderiam ter passado a viver aí por motivos de casamento. Este, porém, não era o caso de um dono de venda, cuja esposa também não nasceu em Tainhas. O entrevistado disse que escolheu esta localidade porque aí conseguiu uma terra por um bom preço. Mas também havia deslocamento de pessoas de outras áreas para esse local, com fins de fazer negócios. Parece que a explicação destas mudanças está na demanda de produtos das vendas, principalmente pelos turistas, na época de veraneio. Não só as pessoas de fora perceberam essa demanda pelos turistas. Uma mulher da localidade transformou sua cozinha externa em bar, onde vende peixe frito, refrigerantes e aguardente para os turistas. Também aproveita para vender as tarrafas que tece, principalmente para os mesmos turistas, interessados em aprender algumas coisas típicas de Tainhas. Outro senhor entrevistado não podia me receber no domingo porque estaria ocupado trabalhando numa barraca de bebidas que montou na praia. Sua esposa disse que a venda não tinha dado certo e que o marido manteria a barraca até vender todo o estoque de bebidas. Em seguida procuraria emprego como pescador.

O Quadro 8.4. mostra a relação entre o local de nascimento e a situação do dono de comércio em Tainhas.

Quadro 8.4. - LOCAL DE NASCIMENTO DOS DONOS * DE COMÉRCIO DE TAINHAS CITADOS

	Nascidos em Tainhas	Local Se melhante	Outros Locais	TOTAL
Número de donos de comércio citados	17	3	4	24
Número de citados que não são donos de comércio	181	26	30	237
TOTAL	198	29	34	261*

* O total não chegou a 262, número de pessoas citadas pelos entrevistados porque há falta de informação quanto ao local de nascimento de um citado, que não é dono de comércio na localidade de Tainhas.

A maioria dos comerciantes citados é de origem local. Mas as vantagens de uma atividade comercial incentivada pelo turismo têm atraído pessoas de outras áreas para viverem e trabalharem em Tainhas.

Vizinhança

A função do grupo de vizinhança em regiões rurais têm sido identificada por muitos estudiosos como QUEIROZ, 1976.

Trabalhos em comum, como o "mutirão", reúnem a força de trabalho de membros de várias famílias e reforça a solidariedade através da realização de festas e refeições em comum. Na área do litoral de Santa Catarina a produção de mandioca, antes muito intensa, também reunia famílias e vizinhos para a "farinhada". Parentes, vizinhos, homens, mulheres, solteiros, casados, crianças, intercalavam o trabalho no engenho com canções e danças (PIAZZA, 1956). Essa produção provavelmente não existe mais em Tainhas, já que realizei a pesquisa durante a época da farinhada (maio a agosto) e não ouvi referência a essa atividade durante todo o tempo que estive em contato com as pessoas.

Os vizinhos, em Tainhas, conforme pode-se notar no Quadro 8.3. foram mais citados por pessoas de mais idade. Parecem ser um pouco evitados por pessoas de mais instrução e com renda individual mais alta. As pessoas com mais instrução dão preferência para o grupo de amizade. Outro aspecto interessante que pude identificar é que as pessoas mais instruídas também estão evitando os mais idosos. Isto implica em que o aumento de nível de escolaridade pode levar a uma diminuição de relações de parentesco e vizinhança, tornando-se mais importante a relação de amizade. O problema de solidão na velhice pode ser agravado, caso se acentue essa tendência. Os próprios velhos citaram pessoas de menos instrução, preferindo relacionar-se com pessoas mais idosas. Nota-se a tendência de evitação por parte das duas categorias de pessoas.

Compadres

As relações de compadrio também têm relação com o parentesco. Os compadres foram mais citados pelas pessoas que não nasceram em Tainhas. Quem tem mais parentes em Tainhas, isto é, aqueles que aí nasceram, não tem muitas relações com seus compadres. Neste caso o parentesco descarta a necessidade de procurar os compadres, já que naquele grupo são supridas todas as dificuldades e dentro dele gerados grupos para lazer.

Relações Sociais Informais em Tainhas e Outros Lugares. Algumas Conclusões

Esta pesquisa mostrou que o parentesco é de grande importância em Tainhas. Isto tornou-se claro tanto pela superposição de vizinhança com parentesco como pelo número de citações de parentes feitas pelos entrevistados. Esta situação pode ser decorrente da fixação territorial dos moradores de Tainhas. A continuidade de residência de um grupo de pessoas numa mesma área durante várias gerações, sem migrações definitivas, parece condicionar a manutenção de laços de parentesco. A migração de parentesco ou grupos étnicos para regiões urbanas parece condicionar o desmantelamento destes grupos. Pelo menos é o que constata SANJEK na cidade de Adabraka, Ghana (SANJEK, 1978). Através da reconstrução de "cenas" da vida social das pessoas daquela cidade onde mostrou as ligações entre pessoas

de categorias diferentes, este antropólogo identificou os grupos sociais mais importantes para os moradores de um bairro da quela cidade. Muitas pessoas acreditavam que os grupos étnicos continuavam sendo muito importantes mesmo quando seus membros deixavam suas aldeias e passaram a residir numa cidade. A pesquisa de SANJEK descobriu outra realidade:

O que é especialmente importante com relação à análise de classes é que classe é um fator mais forte nos domínios do lazer e da residência, onde a escolha é maior do que nos locais de trabalho e públicos, onde as relações estruturais de classe chegam a mais altos níveis.
(p. 263).

SANJEK além de demonstrar que moradores de Adabra-ka preferem relacionar-se com pessoas da mesma classe (usada por ele como sinônimo de renda) do que com pessoas do mesmo grupo étnico, mostrou que classe social era mais importante que parentesco em todas as áreas da vida: lazer, trabalho e casa. Por exemplo a maioria (69%) dos encontros dentro dos apartamentos foi com parentes. Nos jardins e nas ruas das imediações dos prédios onde residem, os encontros com parentes alcançaram apenas 36% do total dos encontros. Em contraste, as pessoas encontravam-se com pessoas do mesmo grupo étnico somente 18% dos encontros nestas duas áreas. Os encontros com as pessoas da mesma classe social alcançaram 42% do total de encontros. Desta maneira, este antropólogo descobriu o afrouxamento de laços de parentesco e étnicos e o reforço das ligações por classe (renda) num grupo onde esperava-se alto grau de ligações de etnia.

VELHO (1978) usando outras técnicas de pesquisa examinou um universo semelhante ao de SANJEK. Escolheu como campo de pesquisa um edifício de pequenos apartamentos, no bairro carioca de Copacabana. É nessa área que existe uma das maiores densidades demográficas do Brasil. Essa situação de extremo cosmopolitismo parecia tornar bastante neutras as relações de parentesco para as pessoas que viviam aí. Mas a pesquisa desse antropólogo mostrou que, ao contrário do que se pode imaginar, as relações de parentesco são muito importantes para os moradores de Copacabana. Mesmo que a maioria dos moradores dos apartamentos fossem constituídas por famílias pequenas, esse espaço mínimo de residência era, às vezes, ocupado também por outros parentes, tais como pais de um dos cônjuges ou por uma irmã de um dos membros do casal. As pessoas que não nasceram na cidade do Rio de Janeiro tinham uma vida social muito restrita. "Pouco saem de casa. Pouco visitam e, praticamente, não são visitadas" (p.51). Algumas pessoas declararam que passaram a morar em Copacabana para ficarem mais perto de parentes (p.49).

As observações de VELHO parecem contraditórias com as conclusões de SANJEK. Mas, a meu ver, os dois trabalhos se complementam. O segundo identificou o enfraquecimento e não o desaparecimento total das relações de parentesco em Adabraka num grupo de pessoas que migraram de regiões não urbanas e pertencentes a grupos étnicos. A pesquisa de VELHO mostrou que o parentesco continua sendo importante, mas não consegue medir se os parentes são mais ou menos procurados que em outros lugares.

As dificuldades de relacionamento entre migrantes,

quer pela distância social e pelos preconceitos que dificultam a interação com vizinhos, podem gerar problemas não só individuais como sociais. A solidão pode empurrar os indivíduos para comportamentos anti-sociais. Assim, como descreve VELHO, as relações de parentesco podem servir como amortecedor de tensões individuais, existindo mesmo sem a coincidência do parentesco com vizinhança em regiões urbanas extremamente povoadas. Se as relações de parentesco mostram-se desta maneira passíveis de serem manipuladas por esses indivíduos, as tensões ou a indiferença entre vizinhos constitui-se uma das maiores dificuldades para a sociedade urbana. Seria interessante fazer algumas comparações a respeito da importância relativa de laços sociais diferentes nas cidades e no meio rural brasileiros.

As experiências de associação de bairro no Brasil e em outros países são ainda bastante incipientes para serem avaliadas as possibilidades de participação de grupos de vizinhança na resolução de problemas ou da tomada de decisões sobre as necessidades de pessoas que vivem no espaço urbanizado, mas a questão merece mais atenção.

No Brasil a formação das cidades decorre mais da migração rural, do que do crescimento vegetativo da população urbana. Isto gera profundas diferenças culturais entre os cidadãos, diferenças sentidas principalmente pela primeira geração de migrantes. Estas pessoas geralmente não se adaptam facilmente nas cidades e também fazem parte da camada mais pobre. As dificuldades de organização dessas pessoas, portanto, é enorme.

Estas e outras dificuldades vivenciadas pelas cama

das mais desprivilegiadas de nações modernas tem preocupado não só assistentes sociais como políticos e administradores. Como minorar a discriminação social ? Como entender os benefícios sociais a todos os cidadãos, inclusive aos mais pobres e marginalizados ? Estas perguntas não terão respostas mais definitivas enquanto os próprios discriminados não passarem a exigir diretamente seus direitos. Mas não se pode ficar de braços cruzados esperando pela situação ideal. A análise de situações concretas pode ajudar a melhorar o funcionamento de órgãos públicos ou instituições com objetivos sociais. Pesquisas sistemáticas podem fornecer informações a respeito dos clientes para um melhor planejamento de programas. Um dos aspectos que podem ajudar a um maior conhecimento da clientela é a pesquisa da importância relativa de laços sociais diferentes. Por exemplo, descobrindo quais são as relações mais importantes para grupos étnicos diferentes, menores abandonados, delinquentes, homossexuais, ricos, pobres, grupos urbanos ou rurais etc.

A comparação dos resultados dessas pesquisas traria informações de grande importância para a construção de uma teoria de organização social de sociedades complexas.

ARTICULAÇÃO COM A VIDA URBANA

Grupos sociais nunca estão inteiramente isolados. Relações diretas ou indiretas articulam áreas rurais e urbanas, ricos e pobres, parentes e vizinhos. Certamente existem grupos mais ou menos dependentes que outros em relação à vida urbana e pública. Se quisermos defender alguns valores que vem sendo destruídos pela expansão urbana seria mais importante identificar as formas e a intensidade das relações entre os grupos do que tentar provar a "pureza" de suas tradições. Um dos casos que merecem mais atenção talvez seja o das ligações sociais entre pessoas do meio rural e do meio urbano. Os benefícios evidentes da cidade e as exigências de cumprimento de algumas normas (tal como eleições, obrigatoriedade do serviço militar, etc) criam necessidades, problemas e desejos também nas pessoas do meio não-urbano.

Observando-se as ligações sociais de um determinado grupo social pode-se identificar o funcionamento de papéis com objetivos particulares ou por necessidades externas. Por exemplo, o grupo de parentes pode funcionar para compartilhar o la

zer. Mas pode também ser muito importante para algumas pessoas resolverem problemas da vida pública: um tio pode ajudar a fazer documentos para um emprego; um cunhado pode ser o companheiro ideal para ajudar a encaminhar o pedido de empréstimo no banco, etc.

Para obter um conhecimento mais profundo de qualquer grupo, torna-se necessário identificar as formas de relação que existem entre o grupo específico e os outros, vizinhos ou não.

As influências da vida urbana em Tainhas

Para entender as relações dos moradores de Tainhas com a vida urbana perguntei aos entrevistados quais as pessoas que procurariam se quisessem conseguir emprego, conselhos sobre eleições, informações sobre operações bancárias etc. Usando o mesmo procedimento que descrevi no capítulo 8 reuni as informações sobre esses temas e elaborei o Quadro 9.1 na pág. 217.

O Quadro 9.1, mostra mais uma vez a importância de parentes na articulação dos habitantes de Tainhas com a vida pública. Uma comparação dos totais dos Quadros 8.1 e 9.1, revela que algumas pessoas são citadas mais para vida pública, outras mais para a vida privada. Por exemplo, os cabos eleitorais que não desempenham para os entrevistados nenhuma função na vida privada, são citados 23 vezes para a articulação com a vi

Quadro 9.1 - TIPOS DE PESSOAS CITADAS CONFORME A SOLICITAÇÃO PARA A VIDA PÚBLICA

Categoria Social	Tipo de Solicitação							Funcionário Ins-tituição local	Dirige-se Diretor faz sozi-nho
	Parente	Vizinho	Amigo	Compa-dre	Dono de Comércio Local	Cabo Eleitoral Turista	Patrão		
Pede Emprego	6	5	5	3	0	4	2	2	9
Pede Conselhos Eleições Gerais	7	3	3	1	0	4	1	0	3
Pede Conselhos Votação Capatazia	3	4	4	0	2	3	0	1	3
Pede Informações Operações Bancá-rias	24	11	9	4	6	3	2	3	7
Pede Informações Tratar Documen-tos	18	5	2	0	1	2	1	0	15
Pede Informações Pagamentos Impo-sitos	11	9	9	3	0	5	2	4	11
T O T A L	69	37	32	11	9	23	10	5	48

da pública. Os compadres são citados principalmente para festas sendo muito menos solicitados para a vida pública. Aliás é notável a diminuição absoluta de citações de parentes, vizinhos, amigos e compadres no Quadro 9.1, comparado com o Quadro 8.1. Por exemplo, os parentes são citados 127 vezes para a vida privada e somente 69 vezes para a vida pública.

Os donos de comércio local foram menos citados para a vida pública, os patrões mais procurados para a vida privada e os turistas citados quase igual número de vezes para ambas áreas sociais.

O Quadro 9.1, permite contrastar o elevado número absoluto de pessoas que buscam resolver suas dificuldades com a vida pública dirigindo-se diretamente às instituições ou empresas, tanto para procurar emprego quanto para obter serviços de instituições burocráticas. Não tenho condições de avaliar se os entrevistados têm ou não facilidade para exercer esse contato direto. Uma pesquisa em instituições urbanas poderia esclarecer esse ponto verificando se essas pessoas conseguem o que desejam. De qualquer maneira o "mistério" da vida pública, cheia de meandros burocráticos, regulamentos e portarias não é de todo desconhecido das pessoas de Tainhas. Pedir conselhos a alguém sobre esses assuntos, bem como sobre a vida privada, pode depender da personalidade dos indivíduos.

Cabos Eleitorais

As funções de cabos eleitorais em regiões rurais tem sido reconhecidas principalmente pelos políticos. LEAL, em seu livro CORONELISMO, ENXADA E VOTO, para o qual utiliza dados da região do nordeste brasileiro, analisa algumas das funções da liderança municipal. Diz ele que, para compreender-se essa forma de liderança, torna-se necessário considerar os "favores pessoais" prestados por esses líderes.

Eis aqui uma lista incompleta: arranjar em prego; emprestar dinheiro; avalizar títulos; obter crédito em casas comerciais; contratar advogado; influenciar jurados; estimular e "preparar" testemunhas; providenciar médico ou hospitalização nas situações mais urgentes; ceder animais para viagens; conseguir passes na estrada de ferro; dar pousada e refeição; impedir que a polícia tome as armas de seus protegidos, ou lograr que as restitua; batizar filho ou apadrinhar casamento; redigir cartas, recibos e contratos, ou mandar que o filho, o caixeiro, o guarda-livros, o administrador o façam; receber correspondência; colaborar na legalização de terras; compor desavenças; forçar casamento em casos de descaminho de menores, enfim uma infinidade de préstimos de ordem pessoal, que dependem dele ou de seus serviços, agregados, amigos ou chefes. Quando o chefe local é advogado, médico, escrivão, sacerdote etc., muitos desses serviços são prestados pessoalmente, mediante remuneração irrisória, ou inteiramente gratuitos. LEAL, 1975,

Também CINTRA (1974: 74) comenta esses mecanismos da política tradicional brasileira. Alguns dos favores pessoais mencionados por LEAL e exercidos pelos líderes locais do nordeste, têm correspondência atualmente em Tainhas. Muitas das

funções desta "lista incompleta" parecem fazer parte da dinâmica da violência do nordeste, tais como mediar os interesses dos liderados frente à lei e à polícia. Porém, resguardadas as diferenças deste nível, é interessante salientar as semelhanças estruturais na formação de grupos sociais assimétricos entre cabos eleitorais ou líderes locais e seus liderados.

Como são gerados os cabos eleitorais? O relativo isolamento geográfico, a distância social e a dependência econômica de muitas localidades do interior do Brasil em relação aos centros urbanos, aliados ao regime político representativo e à obrigatoriedade do voto a todos os alfabetizados, condiciona a participação política dessa população a existência de mediadores com os cabos eleitorais. Através dos dados de Tainhas pude identificar algumas características desse processo. Em primeiro lugar, notei que alguns deles nasceram fora de Tainhas. Os tipos de favores prestados por essas pessoas exigem a co-residência e uma vizinhança atuante. É interessante notar que tanto em Tainhas como numa localidade vizinha, dois cabos eleitorais, nascidos fora das localidades, passaram a integrar a diretoria da Igreja Católica que existe em quase todas as localidades do litoral de Santa Catarina. Através de cargos de responsabilidade na Igreja, os cabos eleitorais passaram a promover promoção de festas religiosas tradicionais em Tainhas. Um cabo eleitoral tomou para si a iniciativa de construir um salão paroquial, já praticamente pronto. Coincidência ou não, estas duas pessoas tem patentes militares (um é sargento e o outro é cabo) e trabalham no mesmo órgão público. Mas a maioria dos cabos eleitorais citados são de origem local. A tabela a-

baixo mostra a origem e o local de residência dos cabos eleitorais citados pelos entrevistados.

Quadro 9.2 - CABOS ELEITORAIS CITADOS CONFORME LOCAL DE NASCIMENTO E LOCAL DE RESIDÊNCIA

	Local de nascimento	Local de residência
Tainhas	6	8
Local semelhante	1	1
Outro local	2	0
T O T A L	9	9

É interessante observar que todas as nove pessoas citadas como cabo eleitoral são homens. Aqui, como para outros cargos políticos, ser mulher é condição impeditiva. Em Tainhas a esposa de um dos cabos eleitorais de origem externa (tal como as primeiras damas dos governadores) assumiu uma tarefa de assistência social organizando em sua casa reuniões periódicas para mulheres onde são executados trabalhos manuais. Embora as mulheres não assumam cargos políticos, algumas são eleitoras. Portanto merecem uma orientação eleitoral que, quando feita por outras mulheres, como a esposa do cabo eleitoral, é bem mais aceita pelas eleitoras e pelos seus maridos ciumentos.

O Quadro 9.3, a seguir, distribui os nove cabos eleitorais citados conforme a profissão.

Quadro 9.3 - PROFISSÃO DOS CABOS ELEITORAIS CITADOS

PROFISSÃO	Nº DE CABOS ELEITORAIS CITADOS
Pescador	1
Dona de casa	0
Empregador em Tainhas	0
Empregado fora de Tainhas	5
Aposentado	2
Funcionário em Instituição local	0
Técnico	0
Dono de Comércio	1
Estudante	0
T O T A L	9

A maioria dos cabos eleitorais são empregados fora de Tainhas. Mas o pescador, o dono de comércio e os dois aposentados mostram que a responsabilidade de cabo eleitoral pode ser encargo de pessoas que permanecem ou trabalham no local. Os aposentados, apesar de não produzirem podem manter ainda seu status, desempenhando essa função política.

A importância do cabo eleitoral em Tainhas não é um caso isolado. Através de dados do Estado de Minas Gerais, LEAL (1975) concluiu que as relações entre chefes locais com os partidos governistas, tanto estaduais como federais, faz parte de um arranjo político bastante comum. Diz ele:

A essência, portanto, do compromisso "coronelista"-salvo situações especiais que não constituem regra — consiste no seguinte: por parte dos chefes locais, incondicional apoio aos candidatos do oficialismo nas eleições estaduais e federais; da parte da situação estadual, carta-branca ao chefe local governista (de preferência o líder da facção local majoritária) em todos os assuntos relativos ao município, inclusive na nomeação de funcionários estaduais do lugar. (LEAL, 1975: 49-50)

A situação dos cabos eleitorais de Tainhas parece muito semelhante. O livro de LEAL apresenta dados de 1947, quando os municípios eram talvez tão populosos como são agora as localidades do litoral de Santa Catarina. Portanto, as relações políticas eram mediadas na forma de um "coronelismo" direto. Hoje em dia outras mediações políticas são necessárias, principalmente com a urbanização de alguns municípios tanto no nordeste brasileiro como no litoral de Santa Catarina. Esse "coronelismo" antiquado sobrevive porém em pequenos centros, como os habitados pelos pescadores em Tainhas.

Mas porque surgiram os cabos eleitorais? Parecem produtos da necessidade de articulação de áreas rurais com centros urbanos.

A dispersão geográfica no Brasil decorreu da antiga estrutura econômica baseada na agricultura. A industrialização, a partir da década de 50, desenvolveu-se, em centros urbanos. Mas algumas regiões permaneceram à margem dos centros econômicos e políticos mais dinâmicos. Este foi o caso, de alguns municípios do litoral catarinense. Ligadas à estrutura política brasileira, estas regiões continuam reproduzindo relações de poder do tipo "coronelismo".

Segundo LEAL, é a "fraqueza financeira dos municípios que contribue para o coronelismo na sua expressão governista" (p. 45). Para ele, a miséria do interior brasileiro torna as populações dependentes dos cofres públicos, principalmente a nível federal. Os chefes locais garantem aos níveis administrativos superiores o apoio incondicional, através de votos para os partidos que tomam os postos de comando. Através de um discurso cívico, estes chefes usam como argumento para os eleitores de sua área, os benefícios decorrentes do apoio do partido do governo (construção de escolas, canalização de água, fornecimento de eletricidade, abertura e pavimentação de estradas etc.). O poder local necessita financiamento externo. Quem está no governo pode bloquear ou inundar de recursos financeiros uma área, e isto é um argumento imbatível para os eleitores, principalmente em regiões pobres que não podem sustentar sua modernização.

LEAL exemplifica bem esse aspecto do trabalho do cabo eleitoral com um boletim eleitoral:

Boletim distribuído numa eleição em Minas Gerais na década de 40: A União Democrática Nacional tem o prazer de levar ao conhecimento do povo deste município que o Diretório Municipal ... está atualmente composto das pessoas que assinaram esse Boletim. Essas pessoas estão ao lado do governo ... Muitos desses bravos companheiros foram nossos adversários de ontem, mas ... resolveram apoiar o governo que, em menos de seis meses, criou mais de vinte escolas neste município, enquanto o Prefeito caído em 19 de janeiro, representante do partido de oposição, criou apenas dezessete escolas em sete anos ... (p. 45, grifos do autor)

Os partidos que assumem órgãos estaduais costumam a-

"não era de sua conta". A primeira respondeu que sabia muito bem em qual urna o segundo havia votado. E continuou dizendo que em tal urna não houve voto para um certo candidato do partido do governo, ao qual o funcionário declarou que iria apoiar. A maioria dos votos das urnas de Tainhas foi para o PDS. A vitória estadual deste partido correspondeu à satisfação de muitos eleitores, entre eles funcionários de instituições públicas em Tainhas. Serviu de incentivo para alguns funcionários escarnecessem outros, que fizeram campanha para oposição. Indiretamente ajudou a transferir ou tentar transferir dois funcionários apesar do motivo não ter sido explicitado. No próximo capítulo o relato destes acontecimentos será retomado com mais detalhes.

Muitos cargos das instituições em Tainhas foram preenchidos por indicação de cabos eleitorais (ver Capítulo 5). Existem pressões para excluir funcionários ligados a partidos de oposição ou que não são considerados de confiança dos cabos eleitorais.

A oposição é muito fraca em Tainhas e em muitas regiões do Estado. Conheci por acaso um vereador pelo PDS numa outra localidade do litoral catarinense. Ele contou-me que apesar de ter "idéias de oposição" resolveu concorrer pelo partido do governo. "No meu lugar eu não teria chances se concorresse pela oposição; a maioria vota com o governo", disse ele. As idéias oposicionistas fascinam mas o apoio institucional nas campanhas eleitorais e a garantia da vitória eram mais importantes para este "homem público". É interessante notar que essa pessoa trabalhava normalmente como funcionário de um órgão de saúde pública e que viajava por todo o litoral do estado.

Isto significava desleixar completamente suas atribuições e deveres como representante do povo na Câmara Municipal da sua localidade.

A confusão entre partido e poder público parece ser uma das características da ideologia dos funcionários públicos no estado de Santa Catarina. Várias décadas de oligarquias estaduais geraram esse "coronelismo barriga verde". Uma pesquisa histórica poderia neste sentido ampliar a questão da relação entre o poder estadual e o coronelismo. Entendendo-se mais amplamente esse assunto, poderiam surgir algumas propostas para permitir que profissionais competentes assumissem os cargos funcionais o que daria mais eficiência ao funcionamento das instituições.

Os exemplos acima explicam porque os entrevistados de Tainhas citaram tanto os cabos eleitorais como "agentes" de emprego e mediadores entre seus problemas na vida pública. No papel de cabo eleitoral concretiza-se a mediação entre interesses específicos dos indivíduos e suas localidades dos interesses dos partidos políticos.

No capítulo 6, que trata a participação dos funcionários na vida local, notei que os funcionários nascidos em Tainhas participam mais da vida dos clientes. Lá deixei em aberto se esse tipo de comportamento seria sempre desejável. LEAL situa bem o problema:

Se uma pessoa vem a ocupar um posto de comando na organização político administrativa, não é raro presenciar-se a ascensão de grande número de pessoas da "terra dele". Não só parentes de todos os graus, mas também amigos de infância, antigos co

legas de trabalho, vizinhos, parentes e amigos desses vizinhos e amigos, ocupam cargos de "responsabilidade" e de "confiança" em torno do novo potentado. O chamado familiarismo e outras formas de nepotismo podem ser classificados como aspectos do patrimonialismo. Já que este se baseia em relações de lealdade e confiança pessoal, é óbvia a vantagem que traz a preferência dispensada a parentes, amigos e conhecidos, expostos ao controle da mesma estrutura local. (EMIL FARHAT, O Genro, o Grande Culpado, citado por LEAL, 1975: 43-44).

O caráter patrimonial da estrutura política de inúmeras regiões rurais brasileiras, inclusive de Tainhas, favorece a corrupção administrativa. Pessoas qualificadas por não pertencerem a mesma área dos cabos eleitorais, podem ter suas oportunidades de trabalho bloqueadas. Se profissionais de origem urbana têm posições político-partidárias de oposição ao partido no governo, isso pode ser motivo de voto a uma possível indicação para algum cargo público. Se, ainda, estes profissionais ocupam cargos e manifestam posições políticas contrárias ao partido no poder, passam a viver num clima de insegurança no trabalho cotidiano.

Alguns funcionários de instituições públicas e mesmo alguns moradores de Tainhas estão conscientes dessa situação, isso tanto no sentido de sentirem-se oprimidos por pressões cotidianas como também por sentirem-se capazes de "infernizar" a vida de alguns profissionais. Os exemplos que relatarei mais adiante tornarão explícita essa relação.

Patrões

Na categoria de patrões foram incluídas as seguintes pessoas:

- donos de aparelhos de pesca que empregam pescadores como tripulantes;
- intermediários que compram pescado na pesca de tarrafa ou de pequenos aparelhos;
- intermediárias de renda de bilro;
- pescadores artesanais que encomendam rede de pescar;
- donos de comércio local ou da cidade;
- chefes de instituições públicas locais ou externas, empresas privadas (de vigilância, limpeza, por exemplo);
- patroas de empregadas domésticas;
- turistas que contratam moradores de Tainhas como zeladores de suas casas de veraneio, durante o período em que permanecem fechadas. Tais contratos podem incluir serviços de jardinagem, limpeza de caixa-d'água e, durante a estação de férias, serviços domésticos, lavação de roupa, etc.

Os patrões foram mais citados pelos entrevistados para problemas da vida pública do que para os da vida informal (comparar os totais dos Quadros 8.1 e 9.1). Talvez a situação privilegiada dos patrões em termos de status, renda ou grau de instrução explique a maior confiança das pessoas em relacionar

-se com os patrões para resolverem problemas na vida pública sobretudo para operações bancárias e pagamentos de impostos. A maioria dos patrões, mesmo aqueles de origem local, têm mais experiência com instituições públicas e burocráticas por causa de suas atividades econômicas. É o que registra SOUZA LAGO(1983: 92), a respeito do papel dos turistas em Canasvieiras.

Talvez as intermediárias da renda de bilro, juntamente com os donos de aparelhos de pesca ou intermediários de peixe desempenhem suas atividades mais dentro de relações informais. Segundo BECK et alii (1981) a atividade econômica das rendeiras é mediada por relações sociais informais e através de contratos na base da confiança.

A relação mútua de confiança permite que uma fazendeira entregue sua renda fiado à compradeira. Uma segunda situação é aquela em que a fazendeira prefere deixar o "dinheiro ajuntando na mão da compradeira", impedindo-se de gastá-lo, pois tem objetivos definidos para seu uso. Mas, em contrapartida, a compradeira costuma adiantar dinheiro a ser pago em renda. Tal situação decorre da baixa do mercado nos meses do inverno quando a comercialização de renda atinge menos intensidade. E aí reside a "vantagem" de se ter uma compradeira fixa. (p. 30 - grifos do autor).

Como já mostrei no Capítulo 7 a produção da renda de bilro e a confecção de redes fazem parte do universo do trabalho feminino de Tainhas. A diferença principal entre estes dois tipos de artesanato reside no fato de que os intermediários de renda são mulheres. A renda é produzida por mulheres, comprada por mulheres e consumida por mulheres da classe média. Por outro lado, o consumo e intermediação da rede de pesca permanece totalmente uma atividade masculina. Os "patrões" das mulhe

res que tecem rede são sobretudo os donos de aparelhos de pesca da área. Relações informais de confiança e ajuda mútuas ligam esses patrões não só a seus empregados pescadores mas também as mulheres das famílias destes. Irmãs, esposas ou filhas de pescadores tecem rede para os patrões de pesca, envolvendo-se toda a família praticamente nesta relação em alguns casos por duas gerações. Relações de ajuda informal podem portanto reforçar contratos formais entre empregados e patrões. Na pesquisa realizada os patrões (ao contrário dos cabos eleitorais) foram citados para problemas de natureza informal como, por exemplo, empréstimo de objetos e dinheiro e convites para festas e visitas.

Outras relações de patrão e empregado é a da mulher da classe média com a sua empregada doméstica. Estas relações tem sido alvo de alguns estudos onde ficam claras as tensões que podem se criar por causa dos problemas trabalhistas ou confusão de papéis entre a patroa e a empregada (SAFFIOTTI, 1979; KOFES DE ALMEIDA, 1982). Em Tainhas todas as entrevistadas que se declararam empregadas domésticas disseram que faziam as refeições com as patroas. Duvido que estas afirmações sejam verdadeiras. Ouvi algumas queixas sobre as patroas por parte de outras domésticas que residem em outra localidade do litoral de Santa Catarina. As empregadas diziam que a patroa não deixava mexer na geladeira e reclamaram que eram obrigadas a comer a comida fria, depois que os donos da casa terminavam a refeição. Declarar que comem com os patrões e não usar o tratamento de "senhora" chamando-se pelo nome, pode ser uma maneira dessas moças de Tainhas demonstrarem sua auto-estima. A maioria

das pessoas de Tainhas experimenta a relação de patrão e empregado há pouco tempo. Relações de servilismo e de subordinação são negadas pelo discurso apesar da prática ser provavelmente outra. O fato dessas pessoas terem conseguido viver por gerações como "donos de seus interesses", donos de seu tempo, sem cartão ponto e sem capatazes controladores da produção impede que a maioria delas, homens e mulheres tenham percebido todas as desvantagens do trabalho assalariado.

Turistas

Muitos patrões de Tainhas são turistas. Deixando suas casas fechadas durante quase todo o ano estas pessoas contratam moradores de Tainhas como zeladores. Durante uma tarde de domingo, encontrei um casal com duas crianças capinando ervas daninhas no jardim de uma casa fechada. O senhor referiu-se a problemas de água na casa e comentou que estava esperando a ajuda de outro morador de Tainhas para abrir um poço. Contou-me que seu filho de 20 anos trabalhava como zelador dessa casa. Porém como estava agora empregado, não podia mais cuidá-la. "A gente ficou com pena de abandonar ele (o dono da casa) e resolvemos pagar a responsabilidade do filho; faz muitos anos que nosso filho cuida dessa casa", disse. As relações entre os turistas e os moradores de Tainhas podem se transformar assim numa ligação de tipo patrão-empregado e criar também laços afetivos em consequência.

Quem possui renda suficiente para ter casa de veraneio, situa-se numa faixa econômica e socialmente superior à maioria dos moradores de Tainhas. Essas pessoas são, portanto, objeto de respeito, chegando, além disso, a servirem de mediadores entre os habitantes locais e a vida pública.

Algumas das empregadas domésticas conseguiram seus empregos através de turistas. Empregaram-se nessas casas durante a estação de veraneio e foram depois procuradas ou pelas mesmas patroas ou indicadas por elas a seus parentes ou conhecidos. Os turistas são assim pessoas capazes de oferecer emprego, não só na faixa de ajuda doméstica mas também, por sua posição social, de trabalho na cidade. Boas relações com vizinhos turistas podem, portanto, ser muito vantajosas para alguns moradores. FIGUEIREDO (1981), em sua pesquisa no litoral baiano, salienta também as vantagens que os moradores locais parecem encontrar aproximando-se dos turistas:

Uma boa convivência e relação com os veranistas que alugam casas em Arembepe é o que há de mais desejado. Eles podem servir como "pistolão": através deles pode-se obter informações médicas, legais, bem como orientação nos meandros da administração pública ... (p. 50)

A pesquisadora observa também que os turistas podem oferecer benefícios diretos aos moradores de Arembepe:

amostra grátis ou remédios custosos, brinquedos ou mesmo colocações na cidade e a adoção temporária de um filho ... (Idem).

Há vários tipos de turistas em Tainhas. Existem aqueles que usam somente a praia, geralmente sem maior contato com a população local, frequentando apenas os restaurantes ou ba-

res da localidade. Além desses existem os que escolhem Tainhas como local de permanência para uma ou mais estações de veraneio e que moram em quartos de hotel ou alugam casas de pescadores ou de outros turistas. Os turistas mais ligados a população são aqueles que possuem casa de veraneio e que a frequentam durante o veraneio e muitas vezes também nos fins de semana. Estes últimos são os que provavelmente contratam os serviços dos moradores locais e os convidam para suas comemorações e festas.

Os turistas recebem avaliações contraditórias dos moradores locais. Um ex-pescador, aposentado, queixou-se muito do tipo de pesca não-profissional desenvolvida pelos turistas. Disse que usam redes com malha muito estreita, exterminando assim os filhotes de peixes e camarões. Além disso alguns turistas chegam a construir trapiches na beira do rio. Aos pescadores proíbe-se tarrafejar de dentro dos barcos, mas os turistas se sentem livres para pescar nos trapiches. E isso é injusto, segundo esse senhor. Para ele, pescar de dentro do barco ou de trapiches significa o mesmo, se um modo é proibido o outro também deveria ser. Acrescentou ainda que os trapiches dos turistas atrapalham os pescadores. Nas noites escuras podem bater com seus barcos muito leves e virá-los. Como os pescadores trabalham geralmente com botas de borracha e roupas de lã (a típica japona azul-marinho que quase todos os pescadores vestem no inverno), o peso da indumentária pode causar afogamento. Apesar de não ser comentada diretamente a preocupação principal dos pescadores de Tainhas parece ser a exploração do pescado pelos turistas (competindo com vantagens frente aos pescadores

locais). O que para muitos turistas não passa de mero divertimento, para os pescadores locais significa o pão de cada dia. Esta hostilidade foi expressa num comentário interessante. Um pescador disse que muitos que vem pescar em Tainhas "nem são turistas. Turista é quem pode pagar duzentos milhão para poder viajar". Esta afirmação, um pouco confusa, parece referir-se ao depósito compulsório exigido de quem quisesse viajar para o exterior durante a década de 70. O que este pescador queria dizer é que muitos turistas que vem pescar em Tainhas são pobres, isto é, pessoas que nem merecem ser chamadas de turistas.

Os turistas foram mais citados que os patrões para as relações de caráter informal. Vizinhos rico, instruídos e com profissões liberais como médicos, advogados merecem respeito por parte da maioria dos moradores de Tainhas. Como no caso dos patrões e dos cabos eleitorais, eles exercem a função de ponte entre os moradores de Tainhas e a cidade.

Funcionários

Se os funcionários das instituições de Tainhas mostraram ter uma certa participação na vida local (ver Capítulo 6), o baixo número de citações de funcionários por parte dos moradores de Tainhas entrevistados (ver Quadro 9.1), indica que esta participação influi muito pouco na vida da maioria das pessoas do lugar. Dos funcionários citados os da área da saúde foram os mais procurados pelos entrevistados. Mesmo assim eles foram

citados apenas duas vezes e com referência a aconselhamento sobre doenças, seu papel profissional específico.

O trabalho dos funcionários de instituições públicas pode ser bastante difícil em localidades não-urbanas. Este parece ser o caso de Tainhas. Entrevistei todos os trinta funcionários de instituições públicas no local. As relações infor-mais dos moradores com esses funcionários são, na maioria das vezes, consequência de ligações anteriores destes com outros funcionários, seus conterrâneos e co-residentes, como parentes, vizinhos e amigos. Alguns funcionários "estrangeiros" são bem conhecidos de alguns moradores, mas, em geral, não passam de "ilustres desconhecidos". Como já deixei claro no capítulo sobre a carreira dos funcionários, a rotatividade funcional é muito comum em Tainhas.

Acrescente-se a isso a natureza das funções, que são realizadas dentro de prédios próprios, a necessidade de eficiências dos objetivos dos serviços de saúde, educação, etc. e tem-se uma imagem da verdadeira "torre de marfim" onde podem se encerrar os funcionários. Além disso a coesão social através do parentesco, vizinhança e redes de amizade não só entre as pessoas do local mas também com os turistas atualmente, talvez possa explicar a quase ausência de citações de funcionários por parte dos entrevistados. Nenhum desses foi citado para compartilhar o lazer ou para ajudar a resolver problemas da vida pública. A primeira vista o papel dos funcionários parecem ser muito adequados para servir de intermediários entre os moradores e a vida pública, já que possuem uma instrução superior e tem uma posição de mais status que a maioria dos

moradores. Mas para as funções de mediadores os moradores de Tainhas estão preferindo os cabos eleitorais e os turistas.

Quem procura Quem para a Vida Pública?

O Quadro 9.4 abaixo apresenta os coeficientes de correlação Pearson entre as características dos entrevistados e as das pessoas que procuram.

Quadro 9.4 - RELAÇÕES ENTRE OS ENTREVISTADOS E OS CITADOS PARA PROBLEMAS DA VIDA PÚBLICA

	TURISTAS	PATRÃO	CABO ELEITORAL	FUNCIONÁRIO DE INSTITUI- ÇÃO LOCAL
Homens	.25	.33 ^{xx}	.25	.07
Nascidos em Tainhas	.08	.12	.07	-.20
Casados	-.14	.10	.13	.27 ^x
Com muitos parentes	-.12	.01	.11	-.31
Com mais instrução	.10	-.15	-.22	.09
Mais ricos	-.16	.19	-.17	-.08
Mais velhos	-.01	-.03	.11	.11

xxx_p < .01; xx_p < .05; x_p < .10

As correlações mais significativas localizam-se na coluna dos funcionários. As pessoas com mais parentes são as que menos citam os funcionários. Quanto aos turistas, patrões ou cabos eleitorais, ter mais ou menos parentes não influi na procura daqueles. Os casados citaram proporcionalmente mais os funcionários. Isso se deve provavelmente ao fato de terem filhos que frequentam a Escola e usarem mais o Posto de Saúde para as crianças.

É interessante notar que as pessoas mais instruídas são as menos dependentes dos cabos eleitorais. Também são os homens que citam mais os turistas, os patrões e os cabos eleitorais. FIGUEIREDO (1981) notou em Arembepe que, enquanto os homens pedem mais ajuda financeira para os patrões, as mulheres tendem a recorrer às mães e avô (p. 51). Os patrões, turistas e cabos eleitorais podem servir como elementos de mediação entre os moradores locais e as burocracias necessárias ao trabalho, ao cumprimento das obrigações civis e outros fins. A maioria das mulheres depende dos maridos para a execução destas tarefas. Uma mulher analfabeta citou o marido como o único contato que tinha para todas as possíveis necessidades que ela poderia ter na cidade. Outras mulheres encarregavam também os maridos para solucionarem todas as tarefas fora do âmbito doméstico, seja em repartições públicas, bancos etc. Os homens muitas vezes, assumiam essas tarefas como a colaboração de outros intermediários; turistas, cabos eleitorais, patrões, vizinhos, parentes etc.

Podemos por fim observar que os moradores de Tainhas articulam-se com a vida urbana através de várias relações so-

ciais. Cabos eleitorais, patrões e turistas mais do que funcionários são solicitados quando aquelas pessoas precisam resolver alguma questão da sua vida pública.

A ARTICULAÇÃO DOS MORADORES DE TAINHAS COM AS INSTITUIÇÕES SOCIAIS

Assim como os moradores de Tainhas relacionam-se com diferentes grupos sociais da localidade, também os funcionários entram em contato com o povo. Há vantagens e desvantagens nestes contatos. Através das citações que os entrevistados fizeram de pessoas que procuravam para resolverem problemas, pude ter uma idéia indireta do papel dos funcionários na vida dessa localidade. Pedindo aos entrevistados informações e opiniões sobre as instituições e seus funcionários, tive uma idéia da atuação dos funcionários de maneira direta.

Nas primeiras entrevistas notei algumas colocações contraditórias a respeito de funcionários do Posto de Saúde, o que demonstrou uma falta de comunicação entre os funcionários e o povo. As pessoas diziam: "O médico era X, agora tem outro no lugar dele". Às vezes uma pessoa que estava presente na hora da entrevista contestava dizendo que X voltaria. Outros afirmavam que X estava de férias e que não voltaria mais. Algumas pessoas chegaram a afirmar que não só o médico saíra mas também o dentista. Uma pessoa chegou a afirmar que

já havia até um novo dentista no lugar de Y. Fui até o Posto de Saúde nesta época e constatei que o médico estava gozando férias e que o dentista trabalhava normalmente. Em maio o médico X voltou normalmente a trabalhar. Estes comentários levaram-me a pensar a respeito do verdadeiro abismo entre algumas instituições e os moradores. A desinformação a respeito dos direitos e deveres dos funcionários com relação aos clientes, principalmente em regiões não-urbanas, pode tornar "fofoca" qualquer modificação perfeitamente legal dentro da instituição, tal como um funcionário usufruir o direito de férias.

Sobre a escola também ouvi muitas histórias. A rotatividade dos bolsistas e universitários é problemática. Em geral a permanência destes no cargo é muito curta - um semestre de quatro meses. A falta de apoio durante o seu trabalho e o baixo salário desestimulam os bolsistas, que às vezes abandonam o trabalho antes de terminar o período do contrato. Quando os moradores de Tainhas notam essas mudanças de professores, inventam explicações. Provavelmente por terem pouco acesso às informações sobre a escola, acham que todo funcionário que sai "foi mandado embora" por algum chefe superior.

A distância social entre os funcionários e os moradores de Tainhas aliada à desinformação por parte dos últimos pode resultar numa insuficiência institucional, como notou MORAN (1975) em sua pesquisa numa agrovila da Transamazônia, no norte do Brasil: quanto mais as instituições são orientadas por instâncias burocráticas superiores, menos eficientes são seus funcionários frente aos clientes mais carentes. Isto é, quanto mais os funcionários desempenham funções cujos pro-

cedimentos e motivos são gerados e fiscalizados por planos com objetivos definidos fora do grupo a ser beneficiado, mais afastados estarão esses trabalhadores de seus clientes.

Como mostrou MORAN (1975), os financiamentos bancários para exploração agrícola, visam, em primeiro lugar, a segurança do lucro do banco. Desta maneira, somente os agricultores que já tem alguma lucratividade fora, ou na área, podem ter acesso a esse benefício. Além disso, a manipulação dos mecanismos bancários não é do conhecimento de todos os agricultores que gostariam de ter mais empréstimo. Aqueles que já conseguiram empréstimo são mais ricos, merecem mais atenção. Os objetivos das instituições financeiras, privilegiam, portanto, aqueles clientes que mais provavelmente poderão alcançar uma maior produtividade e que já tem conhecimentos de mecanismos financeiros. Desta maneira os próprios funcionários afastam-se dos outros clientes e passam a ignorá-los. Em nome dos interesses da instituição formam um grupo que partilha um mesmo espaço geográfico mas com limites sociais praticamente intransponíveis pelos mais carentes. Os funcionários formam um nicho social, fruto da rotina do trabalho como da necessidade de defender os interesses da instituição. Destas disposições depende o emprego dos funcionários. Assim gera-se um "espírito de corpo" entre os funcionários que em geral beneficia mais a instituição do que seus clientes (BECKER, 1967).

Os moradores de Tainhas podem ser desinformados a respeito do funcionamento da carreira dos funcionários e podem construir interpretações erradas, mas notam as mudanças. Às vezes até controlam estes funcionários, observando por exemplo que alguns professores chegam atrasados ou saem mais

cedo, deixando as crianças sem aula. O trabalho dos funcionários com cargo de direção também é fiscalizado pelos moradores de Tainhas. Desvio de material didático ou de gêneros alimentícios da merenda escolar fornecidos pelo governo, o uso indevido de um carro que pertence à capatazia por parte do filho do capataz para "ir namorar em outras praias" e negligência em trazer remédios para dar aos doentes, foram algumas falhas relatadas pelos entrevistados.

Talvez em áreas urbanas essa fiscalização seja dirigida para outros problemas das instituições, como o baixo nível de educação dos funcionários, qualidade de atendimento etc. Ou talvez a facilidade da vida urbana possa oferecer mais opções de serviços o que pode diluir as críticas às instituições. Em Tainhas, as pessoas do local não dispõem de oportunidades alternativas quando insatisfeitas com o desempenho das instituições locais. Isto poderia explicar a necessidade de controle informal sobre as instituições em Tainhas. Este controle é possível porque a relativa imobilidade espacial que reúne gerações e gerações de pessoas por laços de parentesco, vizinhança, compadrio e uma relativa autonomia econômica propiciam um interconhecimento muito profundo. Nos grupos locais o controle social gerado pelas relações informais ou internas aos membros do grupo, parece ser estendido automaticamente às instituições. As críticas dos moradores de Tainhas são dificilmente absorvidas pelos funcionários das instituições locais que geralmente encaram essas como meras "fofocas". O baixo nível de escolaridade da maioria dos moradores da localidade, sua pobreza material e os costumes "exóticos" justificam aos olhos de alguns funcionários a sua indiferença a es

tas avaliações. A arrogância misturada com paternalismo de alguns desses diminui a aceitação de críticas de seu desempenho. Esses funcionários colocam na vala comum da ignorância dos seus clientes a razão de descontentamento, muitas vezes plenamente justificáveis. Assim a maioria das críticas às instituições não merecem as mesmas diligências que as inúmeras disposições que emanam dos níveis superiores. Mesmo que estas sejam geradas por indisposições pessoais ou até por "fofocas" entre os chefes. O peso de uma tradição paternalista é muito presente, principalmente nos estados brasileiros mais periféricos onde os métodos administrativos e políticos são mais tradicionais.

Como já desenvolvi no capítulo sobre a Participação dos Funcionários, algumas instituições públicas no Brasil experimentam há pouco tempo programas que levam em conta a participação de seus clientes em alguns níveis de administração ou decisão e tentam tornar mais efetivas algumas das tradicionais formas de contato direto com os clientes. A participação dos clientes nas instituições poderia talvez melhorar seu desempenho. As dificuldades aqui apontadas não parecem insuperáveis mas são a matéria prima que deve ser manipulada para o encaminhamento de sugestões e para a elaboração de programas e sua posterior execução. Apesar da maioria dos funcionários ainda não estar consciente do alcance social de seu trabalho encarando-o como mero "emprego", muitos outros encontram dificuldades para concretizar suas idéias a respeito de uma maior participação dos clientes para melhorar os serviços das instituições.

Para os moradores de Tainhas, é muito difícil sub-

meter-se às normas de uma instituição para dela usufruir benefícios. Por isto, muitos clientes usam as instituições sem maiores envolvimento. Felizmente os benefícios das instituições públicas não são obrigatórios e não há punição aos clientes que as recusam. Uma entrevistada de Tainhas frequentou assiduamente às reuniões do Clube de Mães onde era distribuído leite em pó. Recebeu também sementes de hortaliças e plantou-as no quintal de sua casa. Quando seu filho não necessitou mais tomar leite, deixou de frequentar às reuniões. "Não ia lá para perder o meu tempo", declarou. Abandonou as reuniões e a horta para sempre.

Alguns comportamentos dos funcionários prejudicam a relação entre clientes e instituições. Uma pessoa de Tainhas que tem quatro filhos na escola relatou que nem sempre a merenda escolar é bem feita. Um funcionário da escola teria dito o seguinte, um dia, quando a merenda estava mal feita e que muitas crianças recusaram comer: "Seus amarelos, vão comer peixe com farinha". Um informante reagiu a este ato de discriminação com a afirmação: "É melhor comer peixe, que é um alimento muito bom, do que comer galinha podre do governo". Esta mesma pessoa reclamou de um médico substituto que "riu das crianças porque são filhos de pobre". Esse desprezo por parte dos funcionários contribui para a ausência dos pais nas reuniões da escola, para a procura do farmacêutico em casos de doença e, em última análise, para o aprofundamento do abismo entre as instituições e seus clientes.

Mas se alguns funcionários têm idéias preconceituosas a respeito de seus clientes, os moradores de Tainhas tam

bem tem preconceitos sobre os funcionários. Uma moradora de Tainhas declarou que achava normal que os médicos do posto fossem maus profissionais. "Médico bom mesmo, fica é na cidade, não vem para esse buraco". Essa afirmação não repetiu-se mas o desprezo misturado com temor a respeito de alguns professores identificados como "hippies" transpareceu em várias situações. "A senhora não deve dar carona para hippies, eles roubam", disse-me um menino que levei do Forte até a praia de Tainhas. Outra entrevistada, ex-aluna da escola, contou-me que uma vez um professor "hippie" deu aula com a camisa do lado avesso e que os alunos riram dele durante toda a aula. Acrescentou que não gostava deste tipo de professor porque anda muito sujo.

A maioria das pessoas entrevistadas fazia questão de não deixar escapar reclamações específicas sobre os funcionários das instituições. Porém pude registrar algumas queixas dos clientes. Durante uma entrevista uma jovem reclamou que uma atendente do Posto de Saúde guarda números (fichas para atendimento) para parentes. Apesar desta cliente chegar bem cedo pela manhã para conseguir um lugar para o dentista, os parentes deste funcionário recebem injustamente horários mais favoráveis. Outra entrevistada que reside longe do Posto queixou-se que os funcionários do Posto não dão fichas para crianças. Esta senhora tem alguns filhos pequenos e não pode deixá-los sozinhos para conseguir número de atendimento. Para ela, a filha que vai à escola pela manhã deveria poder conseguir um horário para o dentista. Esta senhora disse que precisa ir ao dentista mas reclamou que essa situação praticamente a impedia de fazer um tratamento dentário.

Do ponto de vista dos funcionários são os clientes que provocam os desentendimentos com as instituições. Pelo menos um caso mostra que os funcionários têm em parte razão. Um funcionário do Posto relatou que há algum tempo atrás foi procurado em sua casa, fora do horário de trabalho, por uma mulher que queria que esse funcionário aplicasse uma injeção no filho de meses. Disse essa mãe ao funcionário que a criança estava com sarampo e "pontada" (pneumonia). O funcionário constatou que a criança estava realmente muito doente. Não quis aplicar a injeção porque a mulher não trazia receita médica. Quando o funcionário perguntou quem havia receitado o remédio, a mulher disse primeiramente que tinha o remédio em casa e que sabia do que a criança estava precisando. Como o funcionário continuou negando-se a aplicar a injeção, a mãe passou a contar outra estória. Disse que estivera no hospital e que lá os médicos queriam internar a criança. A mulher não quis deixar o filho no hospital. Então saíra para consultar um farmacêutico na cidade que havia receitado aquele medicamento. Como estava com pressa, p o r q u e não queria perder o ônibus para Tainhas não teve tempo de aplicar a injeção na criança na própria farmácia. Mesmo com essa nova versão, o funcionário continuou recusando-se a aplicar a injeção na criança argumentando que se acontecesse alguma coisa ao doente, a responsabilidade seria dele. Na verdade o funcionário contou-me que havia percebido a gravidade do estado da criança e aconselhou a mulher a voltar para o hospital. Esta ficou furiosa com o funcionário e saiu reclamando que este não cumpria sua obrigação. No outro dia a criança foi internada no hospital vindo a falecer poucas horas depois. Como essa

mãe, o funcionário é de origem local e tem somente um filho. Comentou que esta mulher já perdeu outro filho. "Ela tem tantos filhos que parece que não se importa que alguns morram", disse.

A Escola, o Posto de Saúde e a capatazia também mereceram críticas gerais quanto ao seu funcionamento. Poderiam funcionar melhor, disseram alguns, sem porém contestar os seus objetivos. Já a situação é diferente com a instituição de pesquisa de pesca em Tainhas. Uma pessoa chegou a afirmar que essa instituição "deveria fechar, pois não traz nada de bom". Nenhuma outra instituição mereceu uma crítica tão radical. O objetivo de pesquisa dessa instituição nem sempre tem como clientes diretos os moradores de Tainhas. Por exemplo, na época da minha pesquisa os técnicos em piscicultura faziam um experimento com a aclimatação de tilápias. Essa experiência teve sucesso. Estão sendo distribuídos esses pescados para povoar represas de usinas hidroelétricas ou para dar a empresários agrícolas de outras áreas do litoral catarinense. Há algum tempo atrás essa instituição desenvolveu um programa de povoar os lagos e rios da área de Tainhas com peixes (principalmente tainhas) e camarão. Muitas pessoas entrevistadas declararam ter visitado essa instituição, a "pesquisa" como é chamada pelos moradores de Tainhas. Neste caso quando perguntadas o que sabiam sobre o trabalho desta instituição, declaravam que ela existia para povoar de filhotes de peixe as águas da região. Por isso algumas pessoas consideraram que a "pesquisa" trazia benefícios para Tainhas já que ajudava a garantir a produção do pescado para os pescadores. Mas um entrevistado, pescador profissional, declarou que não

acreditava nessa instituição porque "a criação de peixes deve correr pela mão da providência" (Deus ?). Além disso esse pescador parece desacreditar da produtividade ao declarar que "a criação está muito fraca". Outro pescador aposentado criticou a própria tecnologia de pesquisa da instituição. Disse que viu em livros criações de peixes feitas no Japão e na Europa. "Lá são feitas piscinas e tanques para criação mas na "pesquisa" só têm "fontes" (poços cavados sem muros dando acabamento). Também esse senhor duvidou da produtividade da instituição: "As tilápias deram certo, mas o resto não vejo aumento", disse ele.

Os objetivos das instituições parecem pouco compreendidos pelos clientes. Mas um jovem profissional demonstrou haver incorporado bem os objetivos de um projeto institucional. Ele fez um curso promovido pelos funcionários do Posto de Saúde para treinamento de trabalhadores primários de saúde e atuou algum tempo como tal. "Valeu a pena fazer o curso, ... pude ajudar a comunidade. Tentamos continuar mas a prefeitura não deixou... Tiraram até o médico Z de Tainhas". Esse discurso correspondeu muito de perto com as informações que obtive de alguns funcionários do Posto de Saúde. Esse jovem relacionou desnutrição como causa de dificuldade de aprendizagem na escola, e ressaltou a falta de saneamento básico em Tainhas como um problema fundamental. Nenhum outro entrevistado desenvolveu estes temas. O contato desse jovem com os funcionários da área de saúde parece explicar essas opiniões. Assim como os funcionários do Posto de Saúde, ele também mostrou-se muito desanimado com a possibilidade de retomar o trabalho de comunidade. O fracasso da experiência deixou-o sem alternativas.

Avaliação dos Funcionários por parte do Povo de Tainhas

Tentei identificar diretamente a avaliação dos clientes sobre o desempenho dos funcionários das instituições públicas de Tainhas. Perguntei aos moradores suas opiniões sobre o preparo dos funcionários para suas funções. Além disso imaginava que a ligação dos moradores com as instituições poderia ser medida através da participação dos moradores em reuniões, festas e outras promoções das instituições junto com visitas de funcionários às pessoas. Por fim, pedi que os entrevistados nomeassem funcionários de cada uma das instituições. Com essas perguntas (no questionário anexo), procurava entender melhor a relação dos habitantes de Tainhas com as instituições públicas do local.

O Quadro 10.1 da página resume as opiniões dos entrevistados quanto ao preparo ou não dos funcionários para o desempenho de seus cargos.

A competência dos funcionários foi colocada em dúvida por algumas pessoas. Parece que as pessoas melhor informadas faziam avaliações mais negativas. Os professores foram considerados mais capazes principalmente pelas pessoas menos instruídas ($r=.64$) e mais velhas ($r=.43$). As pessoas mais velhas tem pouca capacidade para avaliar o programa de ensino e a didática dos professores. Isto porque não tem mais contato com a escola já que são seus netos que atualmente a frequentam. Talvez o fator mais importante seja que a maioria das pessoas mais velhas são analfabetas. Muitas pessoas com pouca ou nenhuma instrução responderam que os funcionários "devem

Quadro 10.1. - OPINIÕES SOBRE A QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Entrevistados	Homens	Nascidos fora de Tainhas	Solteiros	Tem muitos parentes	Pessoas mais velhas	Mais instruídas	Com maior renda individual	Com maior renda familiar	Recebeu visita dos professores	Recebeu visita do Diretor da Escola	Participação festa na Escola	Citou muitos Funcionários da Escola
Professores preparados	.14	-.03	-.44	-.27	.43	-.64	-.02	-.07	-.20	-.30	-.19	.01
Médico preparado	.10	-.21	0	.22	.04	-.14	-.09	.07	.20	-.30	-.23	.04
Dentista preparado	.19	-.38	-.14	.20	.19	-.17	-.06	.09	.14	-.47	-.16	-.05
Enfermeiras preparadas	.01	.11	-.37	.13	.29	-.36	-.17	.07	.03	.07	-.19	.10
Capataz preparado	.01	.01	-.23	-.01	.04	-.31	.22	.04	-.06	-.29	.05	.11

xxx_p < .01; xx_p < .05; x_p < .10

estar preparados, senão não continuariam trabalhando". Mas um senhor entrevistado, que freqüentou a escola, reclamou muito do programa escolar. Durante a entrevista, contou como funcionava a escola antigamente, no "seu tempo". Disse que os alunos da escola hoje em dia não aprendem nas últimas séries aquilo que ele aprendeu no segundo livro. Outra pessoa comentou indignada que hoje só "pulam e gastam papel com desenhos na escola", estava se referindo ao currículo da escola, que inclui educação física ("pulam") e educação artística ("gastam papel com desenhos").

Outras correlações também indicam que os melhores informados foram os mais severos críticos. Ex-alunos solteiros criticaram mais e ofereceram mais sugestões para o melhor funcionamento da Escola e do Posto de Saúde. Pescadores profissionais bem como algumas mulheres de suas famílias colocaram em dúvida o desempenho dos fiscais de pesca e a instituição de pesquisa. Em Tainhas todos os solteiros entrevistados tinham um nível de escolaridade bem mais alto do que os casados e mais idosos. Provavelmente as pessoas mais instruídas valorizam pouco os funcionários de origem local como os professores que nasceram em Tainhas ou os trabalhadores primários de saúde. Os mais instruídos valorizam mais a qualificação profissional dos funcionários. Isso pode nos levar a questionar programas como o de que tomam pessoas do local para atuarem no lugar de profissionais ("médicos descalços", "medicina comunitária" ou "escolas-famílias") em localidades onde o grau de instrução seja elevado. Valorizam portanto o estudo como condição fundamental no exercício profissional.

Outras correlações do Quadro 10.1 confirmam que o maior desconhecimento da escola motiva uma avaliação mais favorável. As pessoas que recebem menos visitas dos professores ou da diretoria da escola ou que não participam das festas escolares são exatamente as que consideram os professores mais preparados.

Os professores foram considerados menos competentes por pessoas que têm mais parentes em Tainhas. Isto pode significar que essas pessoas podem dispensar a amizade ou a ajuda dos professores, já que tem um grande grupo de parentes para resolverem seus problemas. Se uma pessoa ^{for amiga} dos professores provavelmente desculparia mais facilmente suas falhas.

As pessoas de fora foram as que fizeram mais críticas aos médicos e dentistas. Mas não tinham a mesma opinião sobre os atendentes do Posto de Saúde. Pode ser que as pessoas de fora comparem o trabalho daqueles profissionais com outros que conheceram fora de Tainhas, e invariavelmente consideram que os outros trabalhavam melhor. Outra possibilidade é que as pessoas de fora desvalorizam tudo em Tainhas, inclusive os médicos e dentistas. Uma das pessoas entrevistadas demonstrou essa atitude em várias situações. Passou a morar em Tainhas porque casou-se com um homem do local. Ainda quando solteira estudou até a oitava série e gostaria de estudar mais. Criticou muito as pessoas de Tainhas porque são quase todos "analfabetos, falam tudo errado" trocando o "l" pelo "r". Em vez de dizer o nome Walter dizem "Warti", exemplificou ela. Ainda criticou que as pessoas de Tainhas são muito

"atrasadas", em vez de se tratarem por senhora chamam-se de "sinhã". "Isto é coisa do tempo dos escravos!" comentou indignada.

Essa mesma entrevistada contou que não conhecia o atual médico do Posto de Saúde de Tainhas. "Desde que botaram o Dr. X para a rua, eu não pisei mais no Posto; ele era muito bom". Neste caso o cliente recusou-se a utilizar os serviços do médico que substituiu o que ela considerava muito bom. Para ela esse médico tornou-se insubstituível, portanto. Outra entrevistada referiu-se de maneira semelhante a esse médico que saiu do Posto, dizendo: "Igual ao Dr. X não pisa outro no Posto de Tainhas. Estes fatos podem servir de pontos de reflexão para profissionais que trabalham em áreas periféricas. Quando a presença de um funcionário torna-se insubstituível o programa pode encontrar dificuldades para continuar. Os funcionários tornam-se pessoalmente identificados com os objetivos da instituição e essa confusão de papéis prejudica a instituição. A total identificação de clientes com as idéias e até sentimentos de funcionários pode impedir uma distância crítica necessária aos clientes a respeito de certas situações. Além disso pode provocar uma dependência muito grande por parte de clientes em relação a funcionários. São duas desvantagens que um trabalho institucional feito através de uma relação muito próxima entre funcionários e clientes podem apresentar.

Os solteiros e os mais instruídos foram as pessoas que mais consideraram o capataz despreparado para suas funções. Alguns entrevistados reclamaram que o capataz não tra-

balhava bem porque, como falou um dos entrevistados: "até hoje não providenciou beliches e cobertas para abrigar pescadores de outras praias que por causa do mau tempo, às vezes precisam passar uns dias em Tainhas". Devido à fragilidade das embarcações dos pescadores artesanais do litoral catarinense, qualquer tempestade impossibilita a volta dos pescadores a sua praia de origem. Por isso aportam na localidade da costa mais próxima. Aí costumam ficar esperando o mau tempo passar. Segundo alguns entrevistados de Tainhas, abrigar essas pessoas seria da competência da capatazia. "Ele nunca está na sede, fica todo tempo no seu armazém". Outros pescadores reclamaram que o capataz de Tainhas "é mandado pelo chefe da colônia. Qualquer coisa que tem que resolver sobre os pescadores, não sabe fazer sozinho, precisa perguntar na cidade". Assim se o cargo de capataz tem vantagens econômicas, já que é remunerado, essa dependência do nível superior pode ser vergonhosa... "A capatazia recolhe muito dinheiro dos pescadores, e não faz nada por eles!" reclamou uma entrevistada. "Tanto lugar menor que Tainhas tem tanta coisa. Os pescadores ganham pouco e não recebem nenhum remédio da capatazia", ela continuou. Um jovem foi mais radical sugerindo corrupção: "O capataz deveria mostrar as contas aos pescadores".

Contatos dos Funcionários com o Povo de Tainhas

Outro nível de avaliação das instituições refere-se ao sucesso dos contatos que os funcionários das instituições

fazem com o povo. O Quadro 10.2. da página 257 mostra que tipo de pessoas em Tainhas mereceu mais visitas dos funcionários e quem participou mais das atividades das instituições locais.

Como já relatei no Capítulo 4, os funcionários declararam que mantinham contatos com os moradores de Tainhas fora das atividades domiciliares e festas. Perguntei a todos os entrevistados a respeito de sua participação nestas promoções. Pedi, também, que nomeassem funcionários que trabalham nas instituições. Através desses dados consegui mostrar que estas técnicas de contatos deixam muito a desejar.

Os homens deixam para as suas esposas o contato com a Escola e o Posto de Saúde. As mulheres sabem mais nomes de funcionários da escola, recebem mais visitas de professores, participam mais nas reuniões da escola, e sabem mais nomes dos funcionários do Posto de Saúde. Às mulheres cabe zelar pela educação e a saúde da família. E aos homens cabem as responsabilidades da área econômica. Isto é o que explica no Quadro 6.2. a maior participação dos homens nas reuniões na capatazia e o seu recebimento de mais visitas do capataz. A capatazia e os ranchos de barco parecem funcionar como "casa dos homens" em Tainhas. Nenhuma mulher admitiu que recebeu visitas do capataz. Só a nora deste funcionário comentou que ele vem na sua casa para visitar o neto e o filho. Assim mesmo, os homens que afirmaram ter sido visitados pelo capataz comentaram que ele vinha como amigo, não tratando de nenhum assunto profissional.

Os dados mostram que a diretora da escola procura

Quadro 10.2. - PARTICIPAÇÃO DOS CLIENTES NAS PROMOÇÕES NAS INSTITUIÇÕES E CONTATOS COM OS FUNCIONÁRIOS

Técnicas de contato	Recebeu visita dos Profesores	Recebeu visita do Diretor	Participou festas na Escola	Participou nomes de Function. Escola	Citou muitos nomes de médicos	Participou da última Reunião na Escola	Recebeu visita do médico	Recebeu visita do dentista	Recebeu visita da enfermeira	Citou muitos nomes de funcionários P. Saúde	Recebeu visita do Capataz	Participação reuniões na Capatazia
Homens	-.20	-.05	.16	-.45	-.01	-.32	-.07	-.01	-.42	.32	.82	
Nascidos fora de Tainhas	-.09	.37	.01	.14	-.17	-.01	-.10	-.06	-.22	-.18	-.28	
Mais velhos	.001	.01	-.27	-.06	-.63	0	-.05	.01	-.17	-.01	.30	
Solteiros	.25	-.14	.24	.17	.57	-.23	.41	.33	.38	.04	-.30	
Com muitos parentes	.22	-.03	.07	.05	-.02	-.20	.14	-.03	.05	.20	.22	
Com mais instrução	.13	.13	.21	.05	.28	-.26	.25	.06	.29	-.09	-.28	
Com maior renda individual	-.08	.22	.01	-.33	-.10	-.13	0	.02	-.34	.15	.43	
Com maior renda familiar	.17	-.05	.01	.10	.17	.13	.07	.03	.38	-.23	-.36	

xxx_p < .01; xx_p < .05; x_p < .10

para visitas as pessoas mais ricas e que não nasceram em Tainhas. Os professores, pelo contrário, procuram visitar solteiros (ex-alunos) e pessoas com muitos parentes. Levando-se em conta que alguns professores primários residem em Tainhas tendo até parentes no local, é possível que estas visitas refletem apenas papéis típicos dos moradores locais. A Associação de Pais e Professores formada por alguns moradores e membros da escola, parece privilegiar as pessoas com maior renda para assumir seus cargos. Uma entrevistada com nível econômico elevado, relatou que fora convidada para pertencer à diretoria da APP. Havia recusado o cargo por morar muito longe da escola. A maioria dos entrevistados declarou que nunca havia sido convidado para participar dessa associação. Talvez a direção que é a responsável pelos convites passe a visitar mais os ricos exatamente por causa de suas funções na diretoria da Associação de Pais e Professores.

Já o capataz parece visitar mais as famílias mais pobres. Também esses são os que mais participam das reuniões da capatazia. Provavelmente isto se deve à própria condição das pessoas que esperam mais benefícios dessa instituição. Isto é, as pessoas mais pobres de Tainhas são exatamente os pescadores artesanais de terra que necessitam ter seus papéis regularizados pelo capataz para poderem exercer sua profissão. Comparando as correlações opostas de renda individual e renda familiar com participação nas reuniões de capatazia, temos uma confirmação da dificuldade em calcular a renda dos entrevistados. No Quadro 10.2 as pessoas com maior renda individual participam menos nas reuniões da capatazia. Mas as pessoas com maior renda familiar participam mais. Provavelmen

te essa contradição se deve à falha da própria medida ou do conceito de "riqueza" baseado apenas na renda. Parece que os pescadores tem famílias maiores e com filhos mais jovens, isto é, que ainda não tem emprego e não tem renda monetária.

Um pescador profissional, com renda pouco elevada, declarou que participa das reuniões na capatazia onde às vezes é tratada a questão de crédito para os pescadores. Este entrevistado disse que vai na reunião mas que não adianta nada, "só quem consegue crédito são os bem de vida, os pequenos ficam sempre na pior", comentou. Assim, participar das reuniões pode ser simplesmente uma maneira de manter-se informado. O acesso aos benefícios desta instituição e de seus níveis superiores, que tem como objeto o desenvolvimento da pesca no estado de Santa Catarina, parece não alcançar os pescadores mais pobres.

Os funcionários do Posto de Saúde foram os que deram mais ênfase na técnica de visitas aos moradores de Tainhas. Os dados dos entrevistados indicam que suas visitas estão privilegiando alguns tipos de pessoas em detrimento de outros. Por exemplo, foram os solteiros e mais instruídos que declararam já haver recebido visitas do médico e do dentista. Isto pode ser devido ao fato de que os moradores de Tainhas não identificam-se com esses funcionários. Por isso passam a não reconhecer que são procurados para visitas. Mesmo que seja esse o caso, esta indiferença pelas visitas precisa ser estudada com mais profundidade por parte destes funcionários. As enfermeiras, também, parecem preferir visitar as pessoas sol-

teiras, embora não procurem as pessoas mais instruídas.

O fato de conhecer os funcionários parece não ter relação com uma maior participação nas promoções das instituições. Por exemplo, as pessoas com menos renda individual citaram mais nomes de funcionários da escola e do posto de saúde, mas poucas participaram das reuniões da escola. Portanto o fato de conhecer os funcionários parece resultar dos hábitos tradicionais das pessoas de Tainhas que costumam interessar-se sobre os comportamentos, nomes e atos das pessoas, independentemente de suas funções dentro ou fora das instituições.

Esta última afirmação está relacionada com algumas queixas dos funcionários a respeito dos moradores de Tainhas. Funcionários de origem externa ou mesmo nascidos no lugar, reclamaram que alguns moradores, clientes diretos ou não das instituições, "gostam muito de se meter na vida dos outros". Essa dificuldade de conviver com "fofocas" parece decorrer de sociedades do tipo de "grupo local". Embora as pessoas de fora (inclusive alguns funcionários) possam considerar a vida simples das pessoas de Tainhas como ideal, o controle social pode tornar-se infernal. É este o dilema fundamental das pequenas sociedades. Se nesses grupos os indivíduos, desde o nascimento até a morte, desempenham papéis fixos como "parente", "vizinho" ou "profissional", estes papéis podem transformar-se numa prisão. Por outro lado pertencer a um grupo definido por longo tempo pode ser vantajoso no desenvolvimento de uma "solidariedade" entre as pessoas. Esta solidariedade pode ser útil na defesa contra a arrogância ou os preconceitos de classes das "pessoas de fora". Em Tainhas, um pai invocou exata -

mente sua condição de membro do grupo local para defender-se de uma injustiça de um funcionário. O filho de uma família de pescadores brigou durante o recreio da escola com um colega. Este é filho de uma das professoras da escola. A professora e mãe atendeu seu filho após a briga e a diretora colocou o outro menino de castigo na sala da direção. Seus irmãos retornaram para casa e contaram aos pais que o irmão ficaria preso na escola, sem almoço, até o fim da tarde. O pai levantou-se da mesa do almoço e dirigiu-se até a escola porque achou o castigo demasiado. Procurou a diretora e disse que achava que o filho da professora era tão culpado quanto o outro. Por que só este ficara de castigo? Porquê não era filho de professor? Porquê sua família era pobre e sem instrução? "A senhora não tem direito de fazer isso com meu filho", disse o pai; "quem é a senhora? não sei de onde veio, não conheço seus parentes! Aqui todo mundo me conhece, sabe quem sou eu; só porque a senhora estudou mais não tem o direito de tratar assim os filhos de gente honesta e trabalhadora, protegendo os filhos das professoras". Essa argumentação também mostra a consciência que esta pessoa tem a respeito do "espírito de corpo" dos funcionários. Este "espírito de corpo" pode ser usado não só para beneficiar os funcionários como também para tratar injustamente os "outros", como no caso relatado.

A auto-afirmação "VOCÊ SABE COM QUEM ESTÁ FALANDO?" que é usada no meio urbano para demonstrar as qualidades de riqueza, nível de instrução ou parentesco "aristocrático" tem em Tainhas uma conotação especial. Significa uma defesa contra os "estrangeiros" que às vezes abusam de sua autoridade. Talvez numa favela, devido ao pouco tempo de convívio das pes

soas e às suas diferenças de origem, esse tipo de argumento não seja cabível.

DOIS CONFLITOS

A análise de conflitos pode desvendar o dinamismo de relações sociais e as estruturas de poder. A literatura antropológica é rica em exemplos de análises que tem como matéria prima situações conjunturais, boatos e ritos que revelam o uso de laços sociais.

Os pesquisadores que permanecem pouco tempo no campo às vezes percebem conflitos entre as pessoas entrevistadas mas não têm condições de reuni-los num corpo lógico ou cronológico. Os entrevistados não gostam de falar sobre certos assuntos e muitos têm razões muito sérias para evitá-los. Também as explicações "nativas" podem ser muito parciais. Uma pesquisa é sempre uma versão inacabada de um tema. Como não ficar ofuscado pela mera intuição e trazer à luz sutilezas que aparecem nas entrelinhas dos comentários dos entrevistados ?

Cada vez que eu terminava uma entrevista ficava com a impressão de que algo estava no ar que não conseguia captar, a não ser pela intuição. Cada entrevista tinha um clima que me escapava do raciocínio mas que me entrava pelos olhos, pelo nariz, pelos poros. Algumas sensações não consegui formular de maneira lógica. Outras cheguei a anotar. Uma delas era a impressão de que as instituições apresentavam-se para a maioria dos entrevistados como cidadelas inexpugnáveis. Indestrutíveis e incontrolláveis, funcionavam independente de suas vontades.

Acompanhei duas estórias de conflitos em Tainhas nas quais comecei a perceber o funcionamento de alguns papéis sociais do local. Estas estórias reforçam a impressão de que para muitas pessoas as instituições são mesmo inexpugnáveis.

O Primeiro Conflito

A descrição dos conflitos tem como matéria prima as entrevistas que fiz entre os funcionários das instituições e algumas conversas paralelas com entrevistados e outros moradores de Tainhas que ocasionalmente estavam presentes durante os depoimentos das pessoas entrevistadas. Também entrevistei algumas pessoas envolvidas diretamente nas ocorrências.

Por motivos de ética não mencionarei os nomes das pessoas envolvidas. Usarei letras do alfabeto para sua identificação.

Primeiro Conflito: Transferência de um funcionário

São estes os personagens desta estória:

- A - funcionário da escola
- B - funcionário da escola
- C - membro da Associação dos Pais e Professores

B, nascido na capital de um estado vizinho, residenu

te na Barra da Lagoa, solteiro, curso superior completo, trabalhava como professor substituto há um ano na escola. Esta forma de contrato de trabalho tem duração de um ano e está sujeita a uma avaliação da administração da escola. B passou a residir na Barra para "curtir uma vida mais perto da natureza". Achou muito bom poder trabalhar no mesmo lugar de moradia. Gostava muito de crianças, estas a chamavam pelo primeiro nome, tanto na escola como fora. Quando o entrevistei, disse ser alvo de críticas pelos vizinhos moradores da Barra "por causa das namoradas". Não fez nenhuma crítica direta a seu local de trabalho, como fizeram outros funcionários. Disse que achava o salário baixo mas acrescentou que "não gostaria de sair daqui".

Quando recomeçou o ano letivo em março de 83, B surpreendeu-se com a informação de que fora transferido para outra escola municipal em uma localidade muito distante no litoral de Santa Catarina. Descobriu que a administração da escola havia feito um relatório muito desfavorável a seu trabalho. Por essa razão fora solicitada sua transferência. B e outras pessoas amigas resolveram fazer um abaixo assinado entre os moradores de Tainhas solicitando sua permanência na escola do local. A, natural de uma cidade do interior do estado, curso superior completo, estatutária da Prefeitura Municipal de Florianópolis, mostrou-se contrariada com o pedido de volta do Professor. A, como membro da administração, era uma das responsáveis pelo relatório. Para contrapor a solicitação de retorno através do abaixo assinado distribuiu entre os moradores de Tainhas um texto justificando a transferência de B por motivos morais. Relatou no impresso que B, acompanha-

do de uma moça, entrou em salas de aula com trajes de praia (biquini). Frente a essa iniciativa de A, B e alguns amigos procuraram C e expuseram a situação. C, pai de aluno, senhor respeitado pelos moradores de Tainhas, convocou uma reunião da Associação de Pais e Professores. Na reunião onde C coordenou os trabalhos A e B colocaram suas posições. Após a exposição dos dois, foi realizada, uma votação secreta onde os membros da APP tomaram partido por A ou B. B recebeu a maioria dos votos. Porém A já havia formalizado o pedido para transferência de B na Secretaria de Educação. Por falta de conexão entre os ônibus de Tainhas e do outro local, B não tinha condições de chegar dentro do horário de trabalho na escola para onde fora transferido. Diante do impasse B já havia procurado outras alternativas de emprego. As ofertas de trabalho lhe pareceram vantajosas e B desistiu de levar à frente sua solicitação de retornar a dar aulas na escola de Tainhas.

Em maio um entrevistado comentou que "A disse que todo mundo reclamava de B; mandou um papel que dizia que ele dava aula de biquini e levava colegas de tanga na escola". Mas este entrevistado contestou que B "era muito bom; andava na rua e todas as crianças o cumprimentavam"... "Puxa pro lado de hippie por isso não dão valor para ele. Foi um dos melhores professores que teve". Nesta mesma casa a esposa comentou que "dizem que ele saiu por política, porque votou contra o governo". Esta mesma entrevistada disse que "se pudesse fazer alguma coisa para ele voltar, faria".

O Segundo Conflito: A Tentativa de Remoção de um Funcionário

Os personagens deste conflito são:

- A - funcionário da escola
- D - funcionário do Posto de Saúde
- E - funcionário da escola
- F - cabo eleitoral
- G - cabo eleitoral
- H - morador da Barra
- I - líder local

A levou uma criança machucada para o Posto de Saúde e comentou que a criança havia sido empurrada por sua professora durante a aula. A criança tinha contusões no rosto. D, oriundo da capital de um estado vizinho, residente há 6 meses em Tainhas, casado, pós-graduado na sua profissão, com contrato de trabalho CLT, trabalhava há quatro anos no Posto de Saúde. Atendeu a criança. Mais tarde a revoltada mãe da criança procurou o Posto de Saúde. Disse a D que ia dar queixas do ato do Professor na polícia. D aconselhou-a a fazer um laudo policial no Instituto Médico Legal por achar ser o caminho mais eficiente que a polícia. A mãe seguiu seu conselho e efetivamente obteve o laudo. Mas não satisfeita com isso, a mãe indignada dirigiu-se ao Programa "O Povo na TV" e denunciou o fato pela televisão. A compareceu na mesma semana neste Programa levando alguns para testemunhar que a criança não havia sido agredida pela professora.

E, natural de Tainhas, casada, cursada até a quarta série primária, estatutária efetiva da PMF, tem o cargo de merendeira na escola. E dirigiu-se a D na semana seguinte, para uma consulta reclamando de dores. Retornou depois do primeiro atendimento dizendo continuarem as dores. D encaminhou-a para fazer um Raio X. Logo após esse fato, começou a transpirar um boato de que A estaria encaminhando a remoção de D por negligência profissional. E dirigiu-se a F, oriundo do estado, curso superior, residente em Tainhas, casado, funcionário em Florianópolis, identificado como cabo eleitoral, e relatou as ocorrências. Surgiu outro boato de que A estava indignada com D, por haver encaminhado a mãe da criança agredida para o Instituto Médico Legal (IML).

H, natural de Tainhas, casada, trabalha de doméstica na casa de D. Tomou conhecimento dessas manobras para tirar D do Posto de Saúde. Resolveu passar uma lista entre os moradores para comparecerem na Prefeitura pedindo para D que permanecesse. A entendeu que H estava fazendo um abaixo-assinado para tirá-la do cargo. Passou a comentar perto da filha de H: "essas mães mandrionas, não tem o que fazer e ficam fazendo abaixo-assinados para me tirarem daqui. Eu tenho muita força e ninguém me tira". H ficou muito chateada porque não estava fazendo nenhum abaixo-assinado, era uma lista (que juntou 30 pessoas) para apoiar D e não para pedir a saída de A.

Além de procurar pessoas para apoiarem a D, H esteve na casa de I, vizinho e amigo de H desde o tempo de solteira. H tomava conta dos filhos de I, quando a esposa deste necessitava.

I, líder local, é pescador, alfabetizado, casado, oriundo de Tainhas. H relatou a I que as pessoas estavam querendo tirar D. Segundo H, I não concordou com essa manobra.

Na mesma semana, G, funcionário do Palácio, provavelmente com curso ginásial, ex-morador de Florianópolis e há 3 anos residindo em Tainhas, identificado como cabo eleitoral, mandou um recado para I comparecer na Prefeitura para tratar de um assunto importante. No horário combinado, I compareceu ao encontro. A e G já estavam presentes. Estes tentaram convencer I a pedir a remoção de D. I não concordou. Em seguida chegou F, e também não aceitou apoiar as intenções de A e G. Conversando A, F, G e I com os chefes da Prefeitura, ficou acertado que D continuaria no cargo. A pressão de A, desta vez, não teve o mesmo resultado que no caso anterior.

Explicações e Interpretações

No primeiro momento, esses dois fatos estão localizados dentro das instituições. A mesma personagem A, toma a iniciativa de sanar os desvios que lhe parecem insuportáveis. Para isso utiliza meios não totalmente arbitrários. Cuidadosamente aproveita situações concretas e as manipula dando-lhes um caráter de legalidade: atentado à moral pública e negligência profissional merecem punição.

Estas convulsões internas nas instituições vazam para fora. Para os clientes e população em geral de Tainhas, que acompanham de perto ou mais de longe os atritos, essas fa

tos parecem encaixar na idéia de que emprego é uma dádiva. "Eles tiram e botam" as pessoas do trabalho. O emprego não tem relação com a qualificação profissional dos funcionários. Para a vida local a aprendizagem para a maioria dos trabalhos se dá de maneira informal. As pessoas reconhecem que conseguiram emprego nas instituições locais ou de fora por que tiveram apadrinhamento. Esta prática e o relativo desconhecimento das normas administrativas que regem teoricamente a carreira dos funcionários, reforçam a sensação de impotência e até a indiferença de alguns a respeito da possibilidade de apoiar ou não atitudes ou idéias das pessoas envolvidas em conflitos dentro das instituições. "Quando eu vejo alguma coisa errada, fico na minha", disse um entrevistado. Mas algumas pessoas do local, seja por qualidades pessoais de liderança seja por relacionarem-se diretamente com níveis de poder superiores, são às vezes consultados, e participam como árbitros ou como álibis de tramas.

Observando-se o primeiro caso pode-se interpretar que o drama desenvolveu-se praticamente todo dentro das instituições locais e o nível superior (Prefeitura). Pelo povo a transferência do funcionário pode ter sido entendida como uma punição correta. O comportamento imoral é errado. Como o de B, um rapaz solteiro com muitas namoradas, que frequenta a praia como turista e com trajes desusados entre os homens do local. Além disso "puxa para o lado de hippie". Uma informante disse que na década de 70 começaram a viver alguns jovens da onda "hippie". Alguns destes andavam aos casais beijando-se e acariciando-se em trajes de praia pelas ruas, "na frente das crianças". Muitos usavam drogas, principalmente maconha.

Além de serem "estrangeiros" ao grupo local, comportavam-se de maneira que atentava às normas de família, e trabalho. Mesmo que fossem casados, não escondiam suas carícias em lugares privados. Além disso desrespeitavam o tabu do corpo, desnudando partes proibidas de serem mostradas, segundo a regra local. A ética do trabalho também era ofendida. Segundo deduzi de algumas informações, o trabalho não pode conviver com o vício. "Fulano é pobre porque joga tudo fora em bebida e cigarro". A renda monetária deste grupo é extremamente baixa. Os confortos e a sobrevivência dependem da aplicação concentrada dos trabalhos. Pescar, pintar a casa, fazer uma horta, plantar um jardim tudo brota de trabalho individual. Quem não trabalha é considerado preguiçoso, "mandrião". Não merece pena, como os velhos, as viúvas que perderam sua fonte de riqueza, bem estar ou sobrevivência. Além do vício tornar improdutivo o trabalhador, ele gera a violência em alguns casos. Ouvi casos de marido que bebe e "quebra tudo dentro de casa", bate na mulher e nos filhos. Os bailes são sempre perturbados por bêbados, a polícia é fundamental para o sucesso das festas, do lazer da localidade. Os hippies ferem a ética do trabalho também por outra razão. "São vagabundos", trabalham em profissões não reconhecidas como o artesanato de bijuterias, couro etc. E se não trabalham, ninguém sabe explicar como sobrevivem; eles se tornam misteriosos.

B trabalhava na escola, portanto a origem de sua sobrevivência era sabida. Porém ele "errou" porque atentou diretamente contra o tabu do corpo, ao entrar nas salas de aulas com uma moça, ambos em traje de banho. Isto não foi uma atitude isolada porque a "colega de biquini" representava tal

vez sua vida pessoal em desacordo com as normas de família dos moradores de ~~da~~ ^{Tainhas}. Seu trabalho profissional, reconhecido por muitos moradores, desapareceu frente à quebra de valores simbolizados neste fato.

Nem todos aceitavam como correta a punição a B. Reconhecendo sua eficiência profissional até perdoariam este erro de B. Mas não tomaram nenhuma iniciativa para impedir sua transferência. Foi B que teve que chamar para uma reunião. Uma pessoa afirmou que B saiu "por política". Muitas questões particulares parecem ter sua explicação definitiva através desta palavra mágica: política. Não só para muitos dos moradores de Tainhas como também para alguns funcionários. A tem força porque é do "governo". O que faz um funcionário "ser do governo"? Para muitos postos de maior responsabilidade é dada preferência para quem é de confiança dos funcionários de níveis superiores. Para quem é de confiança ficam garantidos maiores salários junto com uma maior segurança no trabalho, uma certa impunidade frente a possíveis deslizes profissionais. Quem está com "o governo" provavelmente sente-se mais a vontade para "errar". "Para os meus amigos o perdão, para meus inimigos, o rigor da lei". O "povo" enxerga os erros, comenta-os, mas o poder das instituições parece fluir do próprio "governo", inibe iniciativas no sentido do povo punir os deslizes.

Mas de onde emana o poder de alguns funcionários? Não só do respaldo do "governo". Comportamentos arbitrários e autoritários não decorrem exclusivamente de regimes políticos desta natureza. Se assim fosse, teríamos autômatos e não pessoas. Alguns funcionários entendem que qualquer crítica a seu

comportamento significa ameaças a seu direito de chefiar. Divergem as pessoas entre aquelas que "estão comigo" de maneira total e irrestrita e os outros que, por definição, são "contra mim". Quem é contra meus desejos pessoais está quebrando minha autoridade. Assim, misturam-se os desejos pessoais, a inability de chefiar com oposição, com uma estrutura de poder clientelística e autoritária. Aguarda-se a primeira oportunidade de conseguir expelir o "corpo estranho".

O sucesso de A no caso de B deve-se também a uma brecha na burocracia. A forma de contrato de B era de professor substituto. Relatórios anuais da administração são definitivos para a recontração. Os bolsistas também estão sujeitos a essa fiscalização semestralmente, sofrendo portanto uma grande insegurança no trabalho. Um professor entrevistado relatou-me que A também dispensou-o quando era bolsista. Como B, esta pessoa não concorda irrestritamente com A e tem posições políticas e ideológicas definidas de oposição. Este professor passou a residir em Tainhas e queria continuar trabalhando na escola, como bolsista. Conseguiu o que queria através de um mecanismo informal engenhoso. Pediu a todos os candidatos a bolsistas na disciplina que lecionava, para que não escolhessem a escola de Tainhas. Assim, por falta de oferecimento de outros bolsistas, teve que ser admitido na escola. Depois fez um concurso público para professor até quarta série e tornou-se estatutário. Atualmente continua trabalhando na escola como professor com um contrato que garante que não sofrerá punições, como já sofreu como bolsista e como sofreu B.

No segundo conflito houve envolvimento de outros personagens mas alguns dados repetiram-se. A iniciativa de A de-

sencadeou também a tentativa de remoção de D. A participação do "povo" foi mais expressiva. O sucesso de A no caso de B pode ter reforçado sua confiança para tentar remover D. A saída de B apesar de não inibir a maior participação do "povo" pode ter criado muitas dúvidas. H estava muito preocupada se seria ou não necessário o comparecimento das trinta pessoas de Tainhas na Prefeitura, apesar de já saber do resultado da reunião de A, F, G e I na Prefeitura. Parece que os sucessos das iniciativas são o principal parâmetro da eficiência. O sucesso de E se deve aos mesmos parâmetros. G foi considerado como líder porque "conseguiu fazer o salão paroquial, fez voltarem festas religiosas que há muito tempo não aconteciam". Além disso "trabalha lá em baixo" (em Florianópolis) e conhece as pessoas que podem fazer coisas boas por Tainhas.

Porque A tentou remover D? Apesar de D não estar subordinado a A, a proximidade física do Posto de Saúde e da Escola, permite uma fiscalização mútua dos funcionários de ambas as instituições. Os funcionários do Posto de Saúde defendem uma forma de trabalho e criticam abertamente algumas condutas de A. Quando se junta a isto a polarização político-partidária própria do período eleitoral é fácil entender que para A esses funcionários tornaram-se definitivamente ameaçadores. Bem melhores para A seriam médicos e dentistas absenteístas, que não presenciavam o choro das crianças que apanham de A (como denunciou uma funcionária bolsista, horrorizada).

A orientação de D à mãe da criança para encaminhá-la ao IML, quebrou uma norma que até então tinha sido usada nesses casos. Alguns professores batem nos alunos de vez em

quando. As reclamações dos pais, quando são feitas, são cuidadosamente encaminhadas no máximo até a Prefeitura e "a roupa suja é lavada em casa". A orientação de D pode ter sido entendida por A como uma ameaça a sua posição, tornando público o que não pode ser público. Toda a ameaça potencial de D sentida por A, tornou-se evidente. Como se D tivesse realmente tramado o desprestígio de A (manobra tão conhecida de A) para removê-la do cargo. A passou a esperar impacientemente uma oportunidade para "dar o troco" a D.

Antes de conseguir seu objetivo com D, A teve que enfrentar outra quebra da norma. A mãe da criança agredida pela professora, não contente, ou talvez não confiante do sucesso do uso do canal competente para resolver o caso por via jurídica, resolveu ir ao Programa "O Povo na TV". Este programa de TV transformou-se, para muitas pessoas da periferia, numa forma de alívio de suas tensões. Algumas pessoas de Tainhas assistem assiduamente ao programa. As pessoas de classe média podem ficar horrorizadas frente ao desfile de miséria daqueles que procuram o programa para contarem seus dramas. Eu, particularmente, horrorizei-me com a exploração sentimentalista com a qual o apresentador manipula as pessoas que dirigem-se ao programa.

Usando o mesmo programa para defender a Escola, A se mostrou consciente da ameaça desta forma de denúncia para uma instituição. Aliás, é interessante notar que A assumiu de forma irrestrita a defesa da professora que agrediu o aluno, levando alunas da escola como testemunhas, tratou no programa de negar a agressão. Este ato era, no mínimo, anti-pedagógico para não dizer uma afronta ao direito das crianças.

Seguindo o curso dos acontecimentos, vemos outros personagens envolverem-se no fato. O pretexto para A responder à suposta afronta de D, surgiu em seguida na reclamação de E. Talvez por estar muito ansiosa para resolver a questão com D e por ter saído fortalecida no caso com B, A não percebeu a fragilidade do seus argumentos para a remoção de D baseado somente na queixa de E. O simples registro do atendimento de E por parte de D, seria suficiente para destruir a prova de "negligência profissional" num inquérito administrativo. Mas não foi este o caminho que A percorreu para atingir seus objetivos. O "rigor da lei para meus inimigos" não chega a ser literal até o fim. Em Tainhas cabos eleitorais substituem, às vezes, os canais competentes, burocráticos ou jurídicos. A invocou a ajuda de ^CG para articular a remoção de D sem usar o mecanismo normal de um inquérito administrativo. No caso de B a posição de A permitiu o encaminhamento da transferência de B pelas vias burocráticas. O relato do fato através de um texto distribuído à população local tornou-se necessário mediante a pressão de B e seus amigos e serviu como uma explicação para aqueles que firmaram o abaixo assinado.

O caso de D exigiu outras táticas por parte de A. Primeiramente porque D não era subordinado a A. Por isso o depoimento de A não era suficiente para vulnerar o cargo de D. Portanto tornou-se necessária a aliança com pessoas com poder "político". Parece que A conseguiu o apoio irrestrito de G, cabo eleitoral "às antigas", de difícil diálogo. Porém C tomou a iniciativa de relatar os fatos a F, o que definiu sua posição quando foi invocado por A e G para tratarem do caso. G tratou de buscar legitimidade popular convocando I como re-

presentante do povo. Este previamente havia ouvido as preocupações de H a respeito das pressões que se armavam contra D. Não se discutiu a verdade ou falsidade da "negligência médica". Tratava-se de estar contra ou a favor de D. A falha (no caso, inexistente já que D pecou somente por não ter entendido os verdadeiros motivos de E) não contou como argumento. O trabalho de D, sua dedicação, sua simplicidade, sua disponibilidade contaram mais para H e I do que os méritos da acusação. O papel de F também é ilustrativo. Não hesitou em colocar-se contra A e G, neste caso, talvez por reconhecer no trabalho de D trunfos "políticos". Afinal D é funcionário da Prefeitura, seu bom trabalho poderá contribuir para uma boa imagem da instituição e também do partido. Além disso, o prestígio de D com a população era maior do que o de A. Seja pelo carisma da própria profissão, seja pelo seu trabalho, D foi alvo de elogios da parte de muitos entrevistados. Para F não seria nada diplomático de sua parte colocar-se contra D. É interessante especular o que teria acontecido se D não tivesse falado com F e H com I. O desfecho do caso teria sido outro. Provavelmente D não teria saído tão reforçado.

Conclusões

Apesar da circunstancialidade dos comentários e fatos relatados, através deles podemos chegar a algumas conclusões sobre a relação entre as instituições e seus clientes em Tainhas. As primeiras conclusões dizem respeito a certas

normas informais e atitudes, seja dos clientes em relação às instituições ou o contrário. Todas as instituições são controladas de maneira informal pelos moradores da área onde se situam. No caso analisado, a característica de "grupo local", a relativa pequena distância geográfica entre muitos moradores e os prédios das instituições e a utilização das instituições por quase todos os moradores condicionam uma fiscalização intensa e constante de quase tudo o que ocorre nestes espaços. As críticas negativas são suportadas e permeiam o cotidiano dentro da escola, e do Posto de Saúde. A necessidade de diferenciar os papéis funcionais gera hierarquias. Sem ordem e divisão de papéis a produtividade e a eficiência ficam comprometidas. Muitas vezes estas hierarquias se fundamentam em preconceitos extremamente discriminatórios como entre "ignorantes x estudados". Os clientes são por definição carentes daqueles recursos oferecidos pelas instituições, infelizmente. Muitas vezes são considerados carentes também de inteligência, valores éticos, capacidade de trabalho etc. O investimento de uma função torna o funcionário imediatamente superior ao cliente. Junte-se a isso o preconceito e temos uma relação de poder discricionário e arbitrário. O cliente pode sempre ter razão para uma empresa mas quase nunca para uma instituição social.

Objetivamente, os clientes não estão a altura dos funcionários quanto a instrução formal, nível de renda e domínio de mecanismos burocráticos das instituições modernas. Porém, nem por isto deixam de classificar os funcionários entre eficientes, corruptos ou simples. Tampouco os clientes aceitam serem desprezados na sua integridade pessoal quando classificados aber

tamente segundo preconceitos negativos.

Além de avaliar o desempenho dos funcionários, os clientes também avaliam os objetivos básicos das instituições. Algumas são vistas como necessárias, outras como um mal necessário. Apesar de todas elas serem investidas de autoridade ou de competência, algumas merecem mais respeito do que outras. Aquelas que oferecem benefícios imediatos (como a saúde) ou mediatos (como a escola que pode encaminhar os jovens para empregos bem remunerados) são mais valorizadas. Um entrevistado semi-analfabeto relatou que "quando foi na escola não imaginava que as coisas (Tainhas) ia mudar tanto. Se soubesse a importância do estudo para hoje, teria brincado menos na escola". Instituições e normas que não tratam do trabalho desenvolvido no local merecem mais críticas. A Estação Experimental de Pesquisa teve seus objetivos desacreditados. A autoridade e o poder que representa não impedem que as pessoas a considerem como improdutiva e desnecessária.

A participação dos clientes nas instituições não é totalmente ausente. As ligações entre as pessoas com os funcionários vão desde a amizade pessoal até a possibilidade dos funcionários conseguirem jovens para servirem de babá para seus filhos, em outra localidade. Apesar da maioria destas ligações resultarem de relações informais, existe um canal formal que teoricamente serve de elo entre uma instituição (a escola) e a população. É a Associação dos Pais e Professores. Esta tem como função principal apoiar as iniciativas da administração da escola no sentido de realizar festas. Estas, tradicionalmente, objetivam recolher fundos para melhorias para a escola. Desta maneira complementa-se os recursos financeiros

ros que são distribuídos pela Prefeitura. Por causa da distância geográfica, da falta de tempo dos pais e da impressão que as reuniões da escola servem apenas para "receber ordens", como declarou uma informante, a maioria dos pais não pertence à APP. Embora as mães já tivessem ouvido falar desta organização a maioria dos entrevistados não sabia de sua existência.

A evocação da população como árbitro de certos conflitos internos das instituições se não é uma prática antiga, pelo menos ocorreu duas vezes durante a pesquisa. A primeira foi através da forma "abaixo-assinado".

Num local da área de Tainhas que mantém algumas características de grupo local, acompanhei o uso do abaixo-assinado como veículo de protesto contra a pouca quantidade de ônibus, o que torna perigoso viajar nos horários de maior movimento.

O abaixo-assinado tem sido uma forma de pressão utilizado não só por movimentos de massa como por grupos locais. Quando os objetivos são alcançados, as pessoas podem passar a ter mais confiança na sua participação direta para influenciar decisões. Mas os abaixo-assinados podem também acarretar desvantagens quando os objetivos não são alcançados. Podem acarretar retaliações contra as pessoas que assinaram e podem tornar evidente a falta de poder das pessoas. Neste caso a participação direta torna-se desvalorizada e até perigosa.

Observamos também outras formas de participação do povo frente a questões internas nas instituições. No caso da tentativa de transferência de um funcionário do Posto de Saúde, uma pessoa, considerada líder local, foi buscada tanto por

uma pessoa do povo quanto por um cabo eleitoral. Ambos reconheciam em I a capacidade de concentrar poder suficiente para concretizar os seus objetivos radicalmente diferentes. H buscou I consciente talvez de que seu poder era maior do que o seu. G reconheceu em H um aval para sua posição ambígua de cabo eleitoral, não tão próxima ao povo quanto a posição de H. Em grupos locais a articulação do povo com instituições burocráticas ou políticas superiores é, algumas vezes, feita por representantes locais.

Outra maneira do povo participar pode ser encontrada na forma de reunir grupos de pessoas para reivindicarem suas pretensões diretamente nos centros de decisão. No caso de D, da maneira como foi encaminhada a ação, o espaço da decisão localizou-se na esfera superior das instituições, a Prefeitura. O povo não foi chamado a participar diretamente. A iniciativa de H de organizar um grupo de pessoas de Tainhas para comparecer na Prefeitura, era uma forma de pressão que poderia pesar bastante na tomada de decisão. Este mecanismo não foi utilizado neste caso, mas sua preparação me permite considerá-lo como uma forma viável de enfrentar uma instituição. Afinal, 30 pessoas dispuseram-se a gastar um tempo para declarar seu apoio a uma funcionária que consideravam valiosa para a vida local.

Agora podemos chegar a algumas hipóteses a respeito da participação do povo nas instituições. O povo participa in diretamente das instituições através de avaliações pessoais dos objetivos das instituições e do desempenho dos funcionários. Essas opiniões, no entanto, parecem não ser absorvidas pelas instituições. Os mecanismos de articulação entre estas e

vida social nem sempre torna-se melhoria quando trazida à luz, sem uma mediação "diplomática", e ações e argumentos certos em momentos certos. A proposta de participação direta de clientes em instituições pode gerar problemas fora do grupo local. Pode-se entrar em choque com as instâncias burocráticas superiores e, principalmente, políticas e pode ser invocado o rigor da lei para os indisciplinados.

A proposta de uma maior participação dos clientes nas instituições é no mínimo difícil de concretizar. Mas isto não deve ser um argumento para que nada seja tentado. Deve-se fazer um exercício de imaginação criativa para simular todos os riscos. Para que um projeto desta natureza não gere conflitos demais é necessário levar em conta as opiniões das pessoas envolvidas e ter uma boa idéia das estruturas sociais importantes na geração destas opiniões. Também não deve ser esquecido que clientes são por definição carentes frente às instituições e seus funcionários. Esta carência também é assumida pelos clientes. Como propor a maior participação rompendo esta atitude de passividade imposta pelas instituições e assumida pelos clientes ?

Todas essas e mais outras dificuldades podem entrar um projeto para melhorar a participação de clientes em instituições. Qualquer iniciativa deve basear-se em conhecimentos profundos sobre clientes. Esses conhecimentos podem ser alcançados de maneira informal através da experiência no trabalho, amizades pessoais entre os clientes etc. Pesquisas sistemáticas podem ajudar como ponto de partida para projetos e também como instrumento de avaliação do trabalho.

CONCLUSÕES

Preconceitos no Conceito de Comunidade

Durante a pesquisa em Tainhas notei muitos preconceitos. Alguns entrevistados reclamaram de ações e de comentários arrogantes por parte de alguns funcionários. Outros consideravam impossível o fato de um profissional competente trabalhar num lugar tão periférico. Certa vez cheguei a ouvir alguém dizer que um funcionário se comportou de forma errada porque era negro. A palavra "moreno" significa "negro" para os moradores de Tainhas. As pessoas morenas são invariavelmente classificadas como negras. O machismo também existe em Tainhas: uma entrevistada admitiu não ter a permissão do marido para passear pela praia. Segundo seu marido existiria sempre a possibilidade de que ela viesse se ligar afetivamente a outros homens.

Estes preconceitos são reconhecidos como tais. Existem porém outros mais sutis, que estão presentes no uso aparentemente "neutro" de certos conceitos por políticos, intelectuais e funcionários. Analisá-los aqui em sua totalida-

de exigiria uma outra pesquisa. Considero entretanto alguns desses conceitos importantes para o tema da pesquisa. Funcionários de instituições sociais convivem com clientes diferentes deles em termos de origem étnica, classe social, idade etc. Muitas vezes as boas e más relações entre funcionários e clientes decorrem destas diferenças. É óbvio que a aplicação de benefícios sociais através de instituições depende muito da boa atuação de seus funcionários. Os melhores planos resultarão em nada se não atingirem a população correspondente. E cabe aos funcionários, planejando e lidando diretamente com os clientes, a tarefa de viabilizar as novas idéias.

Assim como os preconceitos, conceitos cristalizam às vezes idéias precipitadas, ilusões e utopias. O conceito de comunidade foi introduzido no fim da década de 60 e correspondeu ao período de pregação do comunismo, do socialismo e com o processo de valorização da "cultura popular". Não pretendo aqui esgotar todas as propostas surgidas em âmbito internacional para a utilização do conceito de comunidade. Gostaria entretanto de mostrar algumas dificuldades e abusos que decorrem do seu uso.

A "cultura popular" tem sido valorizada historicamente tanto pelas forças mais conservadoras (beirando o racismo) quanto por grupos políticos progressistas. O movimento cultural da elite européia - o romantismo - permitiu a abertura de um espaço significativo para criações populares. A música erudita, por exemplo, apropriou-se de temas populares; e personagens do povo ocuparam papéis centrais em romances. Preocupações com o "popular", falar "em nome do povo", defesas do artesanato face à indústria, tem emergido em vários momen-

tos da História Contemporânea.

Quando entrevistei os funcionários das instituições em Tainhas, observei que alguns preocupavam-se em defender a "cultura popular". Um deles queixou-se de que "há muitos problemas para manter a cultura popular, por causa da urbanização acelerada", classificando-a de "aculturação forçada". Outro funcionário afirmou que "as comunidades estão acabando". O progresso é imposto de fora para dentro. O imposto territorial subiu 1000% e as pessoas daqui não podem pagá-lo. Os terrenos valorizaram com a estrada. Como as pessoas não podem pagar os impostos, vendem suas terras e vão para a cidade. A pesca artesanal também está diminuindo e vai haver a perda de toda a cultura". Uma outra pessoa disse que "a influência externa está causando muitos comportamentos errados na comunidade. Quando os argentinos passaram a fazer turismo na área, muitas pessoas acharam uma nova forma de negócio: o imobiliário". Citou alguns pescadores que começaram a comprar terrenos e construir casas para serem alugadas a veranistas.

Um funcionário de origem urbana vive há alguns anos em Tainhas e em outros locais da área. Aprendeu a pescar, a fazer redes, a plantar etc. Dois funcionários visitam muito um dos "figurões" locais, um senhor idoso. Descreveram-no como um "sábio que entende de doenças, e conversa sobre tudo, até sobre poluição". Admiram sua vida original: casado várias vezes, esse senhor mora sozinho, é cantor-trovador e toca violão. Um dos funcionários identificou-o como líder entre os moradores de Tainhas.

Quando perguntei aos funcionários o que achavam de

certo no comportamento dos moradores de Tainhas, alguns res-ponderam que "algumas famílias não deixaram morrer o folclore" e que "tem uma maneira espontânea de viver", sabendo "viver vida simples". Elogiaram a "pescaria e a renda", o "conhecimento nativo" e a "filosofia não-consumista". Nota-se nestes depoimentos um elogio de algo "natural" ou a-histórico, a sobrevivência de um passado que terminou. Ou uma atitude nostálgica que valoriza o "simples" e o "não-consumismo".

Mas nem todos os funcionários pensam assim. Alguns afirmaram que achavam a vida das pessoas de Tainhas "totalmente errada".

Um dos funcionários residente em Tainhas afirmou: fazem "tudo" errado, "comem mal, não plantam, não tem capricho com a casa, terra ou com os filhos". Muitos outros de origem local disseram que há "muita fofoca, cuidam muito da vida dos outros, há muitas brigas, sujam a escola e quebram vidros nos fins de semana". Outros funcionários, de residência urbana, disseram que há muitos preconceitos, como, por exemplo, "com os hippies, qualquer pessoa com cabelo comprido e quem usa calça jeans é hippie" e não é aceito pelo grupo. Também essas pessoas de fora afirmaram que acham errado que os pais não incentivem os filhos no estudo porque "acham que pescador não precisa estudar".

É interessante notar que alguns funcionários de origem urbana afirmaram "não saber" o que as pessoas de Tainhas fazem de errado porque "não vivem na comunidade". Uma pessoa que nasceu num local semelhante mostrou-se extremamente relativista afirmando de que "aqueles que sujam a escola devem a-

char certo o que fazem".

De maneira geral, pode-se encontrar três posições distintas a respeito da vida das pessoas de Tainhas. A primeira valoriza as tradições locais acima da vida urbana; a segunda desvaloriza os moradores que "são atrasados" e "tem cultura restrita" e uma terceira permanece extremamente relativista.

É importante analisarmos essas posições, já que elas representam princípios capazes de influenciar a atuação desses e outros funcionários junto a seus clientes. Começemos pelo relativismo. Esta posição aparece geralmente entre pessoas que vivem na cidade, quando falam sobre as populações indígenas. Um princípio de um vago humanismo é reforçado pela distância geográfica e pelo desconhecimento, mesmo literário, a respeito das formas de vida destas populações exóticas. As atrocidades dos brancos contra os indígenas desencadeiam geralmente tais posições. Assim toma-se partido maniqueisticamente por um grupo "bom", frente a outro "mau". Todas as atitudes do grupo exótico são consideradas, sob esta perspectiva, como essencialmente certas. Por ter uma posição baseada em sentimentos gerais, sem uma informação mais detalhada, os comportamentos dessas pessoas tenderão a oscilar caso tomem conhecimento de algum fato que as decepcione a respeito dos "nativos". Por exemplo, se algum grupo indígenas revida um ataque dos brancos e mata alguém. A posição relativista que considera "tudo certo" pode justificar posições nada humanitárias. Para os relativistas extremistas a guerra pode ser justa, o racismo pode ser legitimado e a tortura pode ser uma prática a-

ceitável. Tomar uma posição humanista do lado dos fracos, e isso indiscriminadamente, sem um conhecimento mais concreto e aprofundado da situação, revela simplesmente uma atitude paternalista e portanto, elitista. Este humanismo idealista pode cair por terra por fatos concretos.

As outras duas posições não são relativistas, mas valorizam usos diferentes da palavra "comunidade". Para alguns a palavra tem uma conotação positiva, devido talvez a uma analogia com a palavra "comunismo": vida coletiva, igualitária. Atualmente as "Comunidades Eclesiais de Base" também têm entusiastas políticos, intelectuais e funcionários. Esta valorização serve também para conferir à palavra "comunidade" um sentido positivo. Para algumas pessoas a vida de grupos sociais não urbanos é considerada ideal e sem defeitos. Estes grupos são considerados harmônicos e livres de conflitos internos. Seus membros parecem dispôr das mesmas oportunidades e do mesmo status. Todos os problemas de tais grupos parecem ter resultado de "más influências externas": "o progresso está destruindo a cultura", nas palavras de um funcionário de Tainhas. Não se pode negar os maus resultados da abertura de estradas ou a escassez de peixe na proximidade das costas, fruto da pesca industrial de tecnologia avançada. Também não se deve justificar a inadequação dos programas escolares para grupos não-urbanos. Na verdade, as mudanças que resultam da modernização podem ser muito desagregadoras para algumas sociedades. Mas identificar esses problemas não esgota a análise de todas as facilidades vividas por membros de grupos não urbanos. Culpar os centros urbanos, o "progresso", pode ser uma posição decorrente da "teoria da dependência". Esta li-

nha de explicação serviu de base para muitas propostas políticas e econômicas da década de 60 no Brasil. O "inimigo" está fora, mas pode estar dentro também. Para os que assim pensam, as pessoas que defendem o "progresso" mesmo que pertençam ao mesmo grupo, são colaboracionistas, aderiram ao inimigo.

É interessante notar que muitos moradores de Tainhas declararam que seus problemas estão "quase resolvidos": "já tem estrada e luz, só falta a água encanada funcionar bem". Essas pessoas entenderam por "problemas" a ausência de benefícios de tipo urbano. Exatamente aqueles que foram desvalorizados pelos funcionários com uma visão progressista. Estes atribuem essa atitude dos moradores à falta de informações, falta de conhecimento dos problemas da vida urbana.

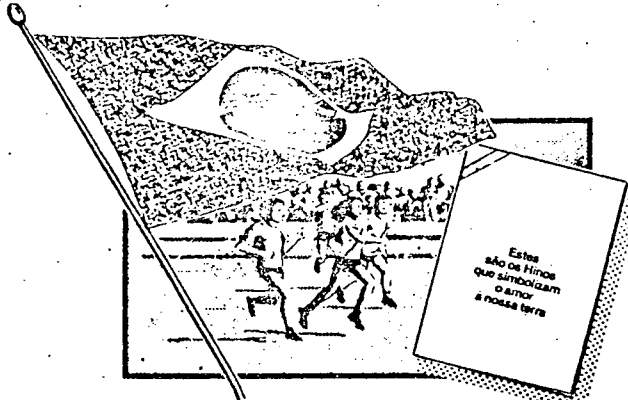
A palavra "comunidade" tem ainda outro sentido. Algumas pessoas acham que "comunidade" significa "não ser moderno" ou não ter valores, práticas e formas de produção de tipo urbano. "A cultura (dos moradores de Tainhas) é restrita", afirmou um funcionário. Por isso, deve-se ampliar a "cultura". As pessoas que assim pensam sentem-se numa posição de superioridade, capazes de ajudar em todos sentidos mas, infelizmente, "sofrem resistência dos membros da comunidade". É também uma posição idealista, na medida em que não examina de maneira detalhada os problemas que existem no meio urbano - favelas, violência física e stress por exemplo. Nesta posição o tema principal consiste num conflito entre o velho (atrasado) e o novo (moderno). A superação do atraso resolverá todos os problemas - eis o que prega o desenvolvimentismo.

A palavra comunidade também é usada de forma especí

fica pelos moradores de Tainhas. É interessante que muitas pessoas que a usam estão de alguma forma ligadas a alguns funcionários que assumem uma posição de defesa da comunidade. Outras pessoas usaram a palavra no sentido de "clientes de instituição". "Quem trabalha com comunidade, recebe sempre mal-criação de alguns", disse uma pessoa. Um entrevistado comentou que "valeu a pena frequentar o curso de Trabalhadores Primários de Saúde porque pude ajudar a comunidade". Outras pessoas do local não empregaram diretamente o conceito mas acreditavam que muitos problemas - como uma escola mais próxima para as crianças da área do Forte - poderiam ser resolvidos se houvesse "mais união". Uma jovem queixou-se que há muito poucas reuniões para os jovens. "Deveria haver um clube para a gente se encontrar", disse ela. Parece que para resolver dificuldades e obter melhorias ou uma vida social mais animada, algumas pessoas de Tainhas acreditam na força da união. Uma pessoa chegou a afirmar que a melhor forma é a "comunidade se reunir e ir falar com o prefeito". Esta afirmação demonstra uma ingenuidade muito grande, pois demonstra que a pessoa não percebeu ainda que as relações entre os administradores e políticos e os clientes são sempre de tipo clientelístico.. Se o ideal de união passasse a existir na vida cotidiana e grupos de pessoas começassem a procurar o prefeito ou qualquer outro responsável por possíveis melhorias, os cabos eleitorais locais, políticos e administradores iriam seguramente reclamar. A proposta de "união" não pode se concretizar sem que surja uma organização de grupo. As redes sociais existentes deverão ser levadas em conta, definidos objetivos, papéis e técnicas para serem alcançados os benefícios. Do con

trário, as inúmeras maneiras de esvaziar qualquer proposta , tão conhecidas dos cabos eleitorais e dos políticos, impedirão que os benefícios sejam alcançados e que os grupos funcionem por muito tempo.

A palavra "comunidade" recebe sentidos muitos diferentes não só em Tainhas. Cada pessoa, instituição, classe social ou grupo de interesse econômico e político pode encontrar nela um veículo para vender, comprar, veicular utopias , manter a ordem ou incentivar mudanças sociais. Levada tão a sério pela Organização Mundial de Saúde, a palavra também foi útil a uma agência de propaganda:



Estes são os Hinos que simbolizam o amor à nossa terra

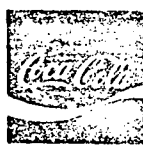
Criando e apoiando iniciativas comunitárias

Através de 65 fábricas, de norte a sul do País, fabricantes brasileiros de Coca-Cola empregam 30 mil pessoas e geram impostos, transformando suas regiões em verdadeiros polos de desenvolvimento. No âmbito nacional mantém programas de alto sentido cívico e comunitário, desenvolvendo atividades educacionais, culturais e esportivas. E, em âmbito local, o fabricante de Coca-Cola é sempre dos primeiros a colaborar e apoiar empreendimentos de interesse da comunidade.

É assim que os Fabricantes Brasileiros de Coca-Cola contribuem para o desenvolvimento do país

associação dos fabricantes brasileiros de Coca-Cola

integrando as empresas nacionais autônomas que fabricam Coca-Cola no Brasil



Notei em Tainhas que, às vezes, os discursos sobre "comunidade" eram muito contraditórios. Um funcionário defendeu a preservação da "cultura popular", mas queixou-se em outra parte da entrevista que os pais "desensinam" os filhos, valorizando remédios caseiros. Neste caso temos, por um lado, uma atitude genérica a respeito da "cultura popular" e, por outro, o enfrentamento direto entre o "saber formal e o informal". Este exemplo mostra como é difícil as pessoas se definirem contra ou a favor da "cultura popular". Não se trata de acreditar que as "comunidades" sejam certas ou erradas. A literatura acumulada da antropologia demonstra que qualquer sociedade tem um sentido, uma forma, um funcionamento. É preciso entender que as sociedades tem aspectos positivos e negativos. Para um funcionário não levar em conta os conflitos internos como uma parte da estratégia de atuação significa considerar como homogênea toda a "comunidade". Há na própria Organização Mundial de Saúde uma orientação que visa aproveitar as lideranças locais. Mesmo sem criticar o objetivo desenvolvimentista da OMS, deve-se examinar mais de perto tal proposta. Quem garante que os líderes locais não sejam parte de uma elite exploradora e opressora? Cercar-se de tais pessoas para realizar um projeto progressista seria, no mínimo, contraditório.

Discussão Final

Existem problemas na articulação das instituições de Tainhas com seus clientes. Alguns são decorrentes da própria natureza destas organizações hierarquizadas. Outros problemas têm origem nas dificuldades dos funcionários em suas carreiras, falta de incentivo material ou apoio político, desinformação etc. Outras dificuldades decorrem da falta de interesse e até de recusa por parte dos clientes.

Como afirma WOLF (1974) o funcionamento de grandes instituições muitas vezes só é possível quando existem grupos paralelos e suplementares dentro delas. Uma análise limitada das relações formais pode resultar num conhecimento parcial da realidade. Se quisermos melhorar a articulação instituição-cliente, precisamos entender esses grupos paralelos.

Participamos desde a década de 60 de movimentos ideológicos e políticos, que visam uma democratização da sociedade em todos os níveis. Experiências de comunidades alternativas, co-gestão dentro de fábricas e repartições públicas, admissão de clientes nos quadros administrativos de instituições, escolas geridas pelos próprios pais, todos fazem parte deste movimento geral. Fracassos nos programas de democratização têm preocupado políticos e estudiosos. Para evitar as decepções é necessário um planejamento bem fundamentado e também avaliações sistemáticas dos resultados parciais e finais de programas. Só assim é possível alcançar resultados mais satisfatórios. Sem instrumentos racionais será impossível concretizar quaisquer

idéias por mais bem intencionadas que sejam.

Este trabalho pretende contribuir para a avaliação da atuação de instituições em Tainhas. Através da pesquisa, descobriu-se alguns aspectos das instituições que prejudicam o melhor atendimento dos clientes. Os funcionários reclamaram, entre outras coisas, que os clientes "não vão a reuniões", "em vez de estudar não têm ambição e só pensam em ser pescadores", "são explorados pelos patrões e não reagem", "não se organizam para defender seus interesses/não são unidos". Alguns destes comentários decorrem dos preconceitos dos "urbanos" frente aos "caipiras". Mas outros demonstram o interesse de alguns funcionários em entender e melhorar as condições de vida dos clientes.

Alguns funcionários reclamaram da ausência dos moradores em reuniões e promoções das instituições. Uma explicação para esta desistência é a falta de tempo das pessoas de Tainhas. Como o assalariamento ainda não é geral na localidade, muitas das necessidades das pessoas dependem do seu trabalho direto, como pescar, por exemplo. Eletrodomésticos são muito caros para a maioria das pessoas e métodos usados para preparar alimentos, limpeza da casa etc., exigem muito tempo. Além disso gastar tempo em atividades "lúdicas" como reuniões, é reprovado pelos moradores de Tainhas.

Outra razão para a indiferença dos clientes com as instituições pode decorrer da auto-suficiência econômica e social que incentiva as pessoas a "dar as costas" para interesses sociais e políticos mais amplos (Cf. MOORE, 1975: 394). A relativa autonomia econômica que até duas décadas existia em

Tainhas e em outras localidades do litoral de Santa Catarina ; permitiu que os moradores locais não sentissem tanto necessidade de utilizar recursos além dos que eles geravam no local.

Mas a distância dos clientes frente às instituições não resulta apenas da falta de tempo e da autonomia econômica. Existem razões mais profundas. Esta indiferença pode ser em parte explicada pelo caráter autoritário das próprias instituições. A maioria das pessoas valoriza e aplaude os benefícios que pode receber das instituições. Porém não tem condições de acompanhar o funcionamento cotidiano de programas ou de entender os detalhes da estrutura hierárquica das instituições. Estas organizações são identificadas com as estruturas de poder dominante, com o "governo" e foram instaladas em Tainhas por decisão de órgãos superiores — "de cima para baixo". O contato diário com as instituições pouco contribuem para o melhor entrosamento dos clientes com elas. No caso de conflitos que envolvem as instituições e as pessoas do local, as soluções quase sempre utilizam o povo apenas como "álibi", seja através de abaixo-assinados, seja por reuniões. As pessoas entendem que não vale a pena gastar tempo em atividades que não trazem benefícios.

Serviços burocráticos com caráter patrimonialista parecem induzir os cidadãos e clientes a perder o interesse por questões políticas. É isto que afirma WEBER (1979) analisando o sistema de funcionários públicos na China.

Os súditos evitam todo o contato com o "Estado" que não era absolutamente necessário, numa atitude apolítica típica da China , bem como de outros sistemas patrimoniais. (p. 495)

O "patrimonialismo" nas estruturas políticas e administrativas do Brasil tem sido notado há várias datas por juristas e cientistas políticos. O sistema de "coronelismo" foi explicado como uma das consequências deste tipo de poder tradicional (LEAL, 1975: 43). Dispor de cargos públicos de maneira arbitrária e para fins pessoais é um dos mecanismos mais comuns na administração de instituições. Graças a esse caráter patrimonialista das organizações públicas, recursos, cargos e benefícios tornam-se, aos olhos dos cidadãos, propriedade do "governo" que os distribui por concessão pessoal. O que deve ser público é entendido como propriedade privada por parte tanto dos "proprietários" quanto dos "beneficiados". É perfeitamente compreensível que os clientes não se interessem pelas instituições e não queiram participar das reuniões. Sentem-se como verdadeiros "intrusos" e como tal são tratados pela maioria dos funcionários.

Alguns funcionários diziam que a população de Taíhas é formada por indivíduos muito servis. "São explorados e parecem gostar. As urnas desta região são praticamente todas dos políticos das oligarquias estaduais que formam o partido no governo", afirmavam alguns. Outros funcionários consideravam os clientes "atrasados" e "passivos" dando a entender que eram pessoas acomodadas que não sabiam lutar pelos seus direitos e interesses. Por quê essas pessoas agem assim se em tantos outros lugares o povo se organiza e luta? Talvez a explicação se encontre no ritmo de trabalho dos pescadores. A região do litoral catarinense fornece mão-de-obra para pescaria de centros pesqueiros maiores da costa. A migração temporária de pes

cadores para outras regiões serve de "válvula de escape" para tensões econômicas e políticas. A volta dos pescadores para seu lugar de origem, para a safra da tainha, assegura que essas migrações continuem sazonais. Observando-se mais detidamente a vida dos pescadores de Tainhas talvez se possa entender que o "atraso" da localidade seja em forma de adaptação à vida moderna, de natureza superior à adaptação daquelas populações que saíram do meio rural e se fixaram nas periferias das cidades. Quando se imagina que a localidade de Tainhas é caracterizada apenas por pesca artesanal e renda de bilro, está-se cometendo uma falsa interpretação da dinâmica social. Na verdade esses "costumes tradicionais" não existiriam mais se muitos pescadores do local não tivessem ingressado no mercado de pesca regional e não voltassem na safra da tainha. Talvez a população já tivesse migrado da área para melhores oportunidades nas cidades da região. Portanto, os costumes "açorianos" não são as atividades econômicas e sociais mais importantes para os moradores de Tainhas.

Ser pescador significa mais do que ser pobre e explorado, como muitos parecem crer. A pesca é uma profissão que exige uma técnica aprendida durante várias gerações e que continua viável. Por isso muitos jovens não valorizam tanto a escola como gostariam alguns professores. Muitos pais não se preocupam com os estudos dos filhos porque acham que a profissão de pescador é o futuro de todos os homens da região. Estaremos muito enganados se acreditarmos que os pescadores são estagnados e passivos. Pelas razões acima, eles não podem ser acusados de serem menos corajosos ou criativos que outros grupos que

desencadearam movimentos sociais.

Os clientes fizeram críticas diferentes às instituições. Aqueles com nível de educação formal mais alto reclamaram que os funcionários não estavam preparados para seus cargos. As pessoas mais pobres usavam menos as instituições, mas demonstravam opiniões mais positivas. Os mais pobres conheciam mais nomes de funcionários. Isto parece mostrar que, para eles, o funcionamento das instituições é importante, mesmo se pouco entendidas. Esta atenção às instituições dá aos pobres um certo controle informal sobre os funcionários, como a observação de condutas corruptas, embora nem sempre essa fiscalização seja justa.

Quais sugestões poderiam ser oferecidas para melhorar a articulação das instituições com seus clientes? Em primeiro lugar, o maior contato dos funcionários com os clientes é fundamental para o planejamento e a execução de programas. Segundo, as avaliações poderiam redefinir ações e, muitas vezes, explicar insucessos. Para fazer essas avaliações sugiro que sejam realizadas pesquisas sistemáticas entre os clientes das instituições. Alguns planos de saúde e de educação já tem usado pesquisas para diagnóstico sócio-econômico ou de saúde e visitas de acompanhamento durante a implantação de programa. O que observei em Tainhas foi uma certa dificuldade por parte dos funcionários em analisar os dados que obtinham. Outro problema é que as visitas foram feitas a pessoas já conhecidas, mais ou menos bem, pelos funcionários. Os resultados desta pesquisa mostraram que havia um direcionamento destes

contatos. Os jovens e os ricos procuravam mais os funcionários. Entrevistar e visitar pessoas escolhidas de maneira aleatória poderia ajudar sensivelmente aos funcionários a conhecer mais os clientes. Conhecendo de maneira sistemática alguns aspectos da vida dos moradores da área onde atuam, os funcionários poderão entender mais as razões, nem sempre aparentes, que explicam necessidades sentidas por aqueles. Com essas informações, o planejamento e os métodos de trabalho poderão ser mais rentáveis não só para as instituições como para os clientes. Os funcionários também poderão melhorar o atendimento, conquanto forneçam certas informações. Por exemplo, alguns clientes reclamaram que muitos funcionários de Tainhas trabalhavam pouco e alguns eram corruptos. Mas esses clientes não conhecem como funciona a instituição, que os salários são muito baixos, que alguns funcionários não sentem nenhuma compensação por estudarem mais e que são pouco motivados para participarem na vida local. O conhecimento dos direitos e deveres dos funcionários forneceria mais segurança aos clientes para avaliar o desempenho destes profissionais. Poderiam compreender, por exemplo, que tirar férias é um direito trabalhista e não um comportamento corrupto.

Esses e outros assuntos poderiam ser apresentados em reuniões ou nas visitas dos funcionários dos moradores de Tainhas. Ou poderiam ser disseminados através de algumas redes informais da localidade, como de parentes, vizinhos e amigos. Mesmo reconhecendo-se as enormes dificuldades de mudar toda a estrutura das instituições, acredito que alguns programas específicos podem ser planejados e executados para melhorar o entro-

samento das instituições com os seus clientes e o seu melhor aproveitamento.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A C I T A D A

- ARENSBERG, Conrad e KIMBALL, Solon - Relações de Crédito na Irlanda Rural, em: DAVIS, H. Shelton - Antropologia do Direito, Zahar, Rio de Janeiro, 1973.
- BATES, Daniel G. - Nomad and Formers: A Study of the Yörük of the South Eastern Turkey, University of Michigan Press, Ann Arbor, 1973.
- BEAUVOIR, Simone - A Velhice: A Realidade Incômoda, DIFEL, São Paulo, 1976.
- BECK, Anamaria, et alli - Roça, Pesca e Renda: Trabalho Feminino e Reprodução Familiar, em: Boletim de Ciências Sociais, nº 23, out., nov. e dez. de 1981. UFSC.
- BECKER, Howard - A Professora no Sistema Autoritário da Escola Pública, em: ETZIONI, A. (org.) - Organizações Complexas, Editora Atlas, São Paulo, 1967.
- BERLINCK, Manoel - Adaptação da População na Cidade de São Paulo e "Cultura da Pobreza" em: Marginalidade Social e Relações de Classe em São Paulo, Vozes, Petrópolis, 1977.
- BOLLEN, Kenneth e BARB, Kenny - Pearson's R and Coarsely Categorizes Measures em: American Sociological Review, Vol. 46 (April) 232-239, 1981.
- BORGATTA, Edgar F. e BOHRNSTEDT - How One Normally Constructs Good Measures, em: Sociological Methods and Research, Volume 1, Number 1, August 1972.

- BERRY, John W. - Human Ecology and Cognitive Style, Ed. John Wiley and Sohns, N.York, 1976.
- CABRAL, Osvaldo. - Os Açorianos em: Anais do Primeiro Congresso de História Catarinense, Florianópolis, 1º Volume, 1950.
- CARDOSO, Fernando Henrique e IANNI, Otávio. - Cor e Mobilidade Social em Florianópolis, Cia Editora Nacional, São Paulo, 1960.
- CINTRA, Antônio Otávio. - A Política Tradicional Brasileira : Uma Interpretação das Relações entre o Centro e a Periferia em: Cadernos do Departamento de Ciência Política, Nº 1 UFMG, Março 1974.
- COELHO DOS SANTOS, Silvio. - Rio Vermelho - Uma Póvoa no interior da Ilha de Santa Catarina em: Comissão Catarinense de Folclore, 1963.
-
- . - Educação e Sociedades Tribais, Ed. Movimento, Porto Alegre, 1975.
- CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE ATENÇÃO PRIMÁRIA DE SAÚDE, Organização Mundial da Saúde, Genebra, 1978.
- ETZIONI, Amitai. - Organizações Complexas: Um Estudo das Organizações em face dos problemas sociais, Editora Atlas, São Paulo, 1967.
- FIGUEIREDO, Mariza. - O Papel Sócio-econômico das Mulheres Chefes de Família numa Comunidade Pesqueira do Litoral Norte da Bahia em: Caderno de Debate 6, 1981.
- GEERTZ, Clifford. - Uma Descrição Densa: Por uma Teoria Interpretativa da Cultura em: A Interpretação das Culturas, Zahar, Rio de Janeiro, 1978.
- GRAMKOW, Márcia. - O Colono da Cana. Estudos sobre as unidades de produção familiares do Vale do Rio Tijucas. Dissertação de Mestrado, UFSC, 1983.

- GUTTMAN, David L. - Alternatives to Desengagement: the Old Men of the Highland Druze em: Culture and Personality; Contemporary Readings R.L. Le Vine, Ed. Chicago: Aldine Publishing.
- KIM, Jae On - Multivariate Analyses of Ordinal Variables em: American Journal of Sociology, 1975, Volume 81, Number 2.
- KOFES DE ALMEIDA, M. Suely - Entre Nós Mulheres, Elas as Patroas e Elas as Empregadas em: Colcha de Retalhos. Estudos sobre a Família no Brasil, Brasiliense, São Paulo, 1982.
- LEAL, Vitor Nunes - Coronelismo, Enxada e Voto. Alfa Omega, São Paulo, 2^a Edição, 1975.
- LEEDS, Anthony e LEEDS, Elizabeth - A Sociologia do Brasil Urbano. Zahar, Rio, 1978.
- LINTON, Ralph - O Homem: Uma Introdução a Antropologia, Martins, São Paulo, 7^a Edição, 1970.
- MARTINELLI, - Las Escuelas Familias Agrarias, Madrid, 1971.
- MENDRAS, Henry - Sociedades Camponesas, Zahar, Rio de Janeiro, 1978.
- MOFFATT, Alfredo - Psicoterapia do Oprimido. Ideologia e Técnica da Psiquiatria Popular, Cortes, São Paulo, 2^a Edição, 1982.
- MOORE, Barrington - As Origens da Ditadura e da Democracia, Martins Fonte/Cosmos, Santos e Lisboa, 1975.
- MORAN, Emilio Federico - Pioneer Farmers of Transamazon Highway: Adaptation and Agricultural Production in the Lowland Tropics, Dissertação de Doutorado, Flórida, 1975.
- MUSSOLINI, Gioconda - Os Japoneses e a Pesca Comercial no Litoral Norte de São Paulo em : Ensaio de Antropologia Indígena e Caiçara, Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1980.

O'BRIEN, Robert M. - The Uses of Pearson's R With Ordinal Data em: American Sociological Review, Volume 44 (Outubro) 851-857, 1979.

QUEIROZ, M. Isaura Pereira de - O Campesinato Brasileiro, Vozes, Petrópolis, 1976.

PIAZZA, Walter - A Mandioca e sua Farinha (Aspectos Culturais da Ilha de Santa Catarina), Faculdade Catarinense de Filosofia, 1956.

PLANO DE EDUCAÇÃO 1980/1983 Departamento de Educação, Prefeitura Municipal de Florianópolis.

RELATÓRIO DO QUADRIÊNIO 79/83 - Prefeitura Municipal de Florianópolis.

RELATÓRIO PRELIMINAR / COMPONENTE A-43 - PESQUISA DE APOIO A PRODUÇÃO ARTESANAL EM FLORIANÓPOLIS, IPUF/SINE, 1981.

ROSENTHAL, M. Marilyn e GREINER, Jay R. - The Barefoot Doctors of China. From Political Creation to Professionalization em: Human Organization, Volume 41, Nº 4, 1982.

SAFFIOTTI, Heleieth - Emprego Doméstico e Capitalismo, Avenir Editora, Rio de Janeiro, 1979.

SANJEK, Roger - A Network Method and His Uses in Urban Ethnography em: Human Organization, Volume 37, Nº 3, Outono 1978.

SEEGER, Anthony - Os Velhos nas Sociedades Tribais em: Os Índios e Nós, Editora Campus, Rio de Janeiro, 1980.

SEYFERTH, Giralda - A Colonização Alemã no Vale do Itajaí-Mirim, Editora Movimento, Porto Alegre, 1974.

- SOUZA LAGO, Mara - Memória de uma Comunidade que se Transforma: de localidade agrícola-pesqueira a balneário. Dissertação de Mestrado, UFSC, 1983.
- STEWART, Julien - Levels of Sociocultural Integration: An Operational Concept em: Kaplan & Manners, 1968.
- SCHÜHLY, Günter Franz - Marginalidade - Um Estudo do "Migrante Estabelecido" no Brasil, Agir, São Paulo, 1981.
- THOMAS, John - Kinship and Wealth in a Maya Community em: Human Organization, Volume 37, Nº 1, Primavera, 1978.
- VELHO, Gilberto - A Utopia Urbana, Zahar, Rio de Janeiro, 1978.
- VON LINSINGEN, Dagmar - Rainha do Lar ou Reprodutora Ideológica. Dissertação de Mestrado, UFSC, 1983.
- WEBER, May - Os Letrados Chineses em: Ensaios de Sociologia, Zahar, Rio de Janeiro, 1979.
- WERNER, Dennis - Gerontocracy Among The Mekranoti of Central Brazil em: Anthropological Quarterly, 1981, Volume 54, Nº 1.
-
- Stress Psico-Social e a Barragem de Ibirama, Comunicação apresentada no Seminário Interamericano sobre Problemas Sociales de Las Grandes Represas - Centro Interamericano para el Desarrollo Social, Buenos Aires, 1983.
- WOLF, Eric - Parentesco, Amizade e Relações de Patrono-Cliente em Sociedades Complexas. Ed. Universidade de Brasília, Cadernos de Antropologia Nº 7, 1974.

A N E X O S

ANEXO A

DADOS SOBRE OS FUNCIONÁRIOS

Instituição: Escola

Nome: ~~Roberto~~ ~~William~~ ~~Silva~~

Idade: 21 anos

Cargo que desempenha: Professor Substituto - Primário - 2ª série B

Local de nascimento: Urussanga

Local de residência atual: Florianópolis (2 anos) ^{há}

Formação profissional: Pedagogia - Seminário Diocesano de Natal
Estudo Letras - UFSC

Forma de ingresso no cargo: concurso p/ Prefeitura p/ 7 vagas - 29º lugar - substituto até concurso efetivo

Vinculação com a instituição: substituto

Tempo de exercício do cargo: desde março 82

Dificuldades para exercer o cargo: preparando aula nos li problemas

Gosta de trabalhar com as pessoas daqui? Sim

Gostaria de morar nesta localidade? Porque? Sim. Lugar bom, ar puro

Acha sua vida muito diferente da vida das pessoas daqui? Não muito

Tem amigos aqui? Quem? Sim

Gostaria de ter mais amigos aqui? Porque? Gostaria de convívio, pessoas de fora (Alexandre Meneses q. sai junto, bat. depois de escola)

Tem parentes entre os habitantes daqui? Quantos? Não

Tem problemas pessoais com as pessoas daqui? De que tipo? Não

O que você acha que as pessoas daqui fazem de certo? Não sabe

O que acha que fazem de errado? Pescador como empregado, deixam passar p/ si mesmo sem pagar, puxa para 3, 4 meses antes de chegar ao peixe.

Já váaiou ou fez passeios com as pessoas daqui? Gostaria de fazê-lo? Não, sim

Gostaria que seu filho frequentasse a escola daqui? Porque? Sim. Ensino tá bom (primário)

Gostaria que seu filho tivesse amigos aqui? Porque? Sim. Crianças q. não tem muitos amigos de cidade. São simples, col. tem cozinhar, alunas, não tem a tradição de ter um pai

Já foi convidado para festas de famílias daqui? Por quem?

Sim. Batizado de alunos, aniversário de mãe de alunos

Já foi convidado para padrinho de batismo? Quantas vezes? Aceitou? Não

Já foi convidado para padrinho de casamento? Quantas vezes? Aceitou? Não

Já convidou alguém para visitá-lo em casa? Não

Gostaria de convidar alguém? Porque? Sim, as pessoas q. gostam de conversar

Gostaria de trabalhar em outro local? Porque? Gostaria p/ conhecer outros locais

O que você acha que aprendeu ou ainda poderá aprender com as pessoas daqui?

14

LIVRO DE CÓDIGOS

FUNCIONÁRIOS ENTREVISTADOS

Identificação Pessoal

1 - Cargo:

1. Professor primeiras quatro séries do primeiro grau
2. Funcionário de serviços (merendeiras, servente, limpeza)
3. Bolsista
4. Funcionário do Posto de Saúde
5. Funcionário da Capatazia
6. Direção, secretaria e auxiliar de ensino da escola (sem alunos).

2 - Direção:

0. Não
1. Sim.

3 - Idade

4 - Local de Nascimento:

0. Tainhas
1. Localidade semelhante a Tainhas
2. Outro.

5 - Local de Residência:

0. Tainhas

1. Localidade semelhante a Tainhas

2. Outro.

6 - Grau de Instrução:

0. Analfabeto

1. Primário/até quarta série do primeiro grau

2. Ginásio/até oitava série do primeiro grau

3. Universidade

4. Pós-graduação.

7 - Estágios/Cursos:

0. Não

1. Sim.

8 - Forma de Ingresso no Cargo:

0. Informal

1. Inscrição

2. Concurso público.

9 - Anos de Serviço no Cargo

10 - Segurança no Trabalho:

0. Bolsista

1. Substituto

2. Contrato pela CLT

3. Estatutário.

11 - Dificuldades com os Clientes:

- 0. Não
- 1. Sim.

12 - Dificuldades com Salário:

- 0. Não
- 1. Sim.

13 - Dificuldades com Direção/Instituição:

- 0. Não
- 1. Sim.

Participação dos Funcionários com os Clientes

14 - Gosta ou Gostaria de morar em Tainhas?

- 0. Não
- 1. Uma referência
- 2. Duas referências
- 9. Sem informação

15 - Acha sua Vida muito Diferente da Vida dos Moradores de Tainhas?

- 0. Não
- 1. Uma referência
- 2. Duas referências
- 9. Sem informação

16 - Tem amigos em Tainhas?

- 0. Não
- 1. Uma referência
- 2. Duas referências
- 9. Sem informação

- 17 - Gostaria de ter mais Amigos Aqui?
- 0. Não
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9 Sem informação
- 18 - Tem Parentes entre os Moradores de Tainhas?
- 0. Não
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9. Sem informação
- 19 - Teve ou tem Problemas Pessoais com os Moradores da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9. Sem informação
- 20 - O que Acha que as Pessoas da Localidade Fazem de Certo?
- 0. Nada
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9. Sem informação
- 21 - O que Acha que as Pessoas da Localidade Fazem de Errado?
- 0. Nada
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9. Sem informação
- 22 - Faz Passeios com as Pessoas da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referênfia
 - 2. Duas referênfia
 - 9. Sem informação
- 23 - Com quem faz Passeios?

- 0. Ninguém
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 24 - Gosta ou gostaria que seus Filhos estudassem na Escola da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 25 - Gosta ou gostaria que seus Filhos tivessem Amigos entre as Crianças do Local?
- 0. Não
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 26 - Gostaria que seu esposo (sua esposa) tivesse Amigos entre as pessoas da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 27 - Já recebeu Convites para Festas oferecidas por pessoas da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 28 - Já foi convidado para Padrinho de Batismo por pessoas da Localidade?
- 0. Não
 - 1. Uma referência
 - 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação

- 29 - Já foi convidado para Padrinho de Casamento por pessoas da Localidade?
0. Não
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 30 - Convidou pessoas da Localidade para visitá-lo em Casa?
0. Não
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 31 - Gostaria de Convidar?
0. Não
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 32 - Gostaria de ter nascido nesta Localidade?
0. Não
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 33 - Gostaria de trabalhar em outro Local?
0. Não
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 34 - O que aprendeu com as Pessoas de Tainhas?
0. Nada
 1. Uma referência
 2. Duas referênciã
 - 9. Sem informação
- 35 - Sexo:
0. Feminino
 1. Masculino.

DADOS DOS FUNCIONÁRIOS. VARIÁVEIS 1 a 35

F1	1	0	29	1	2	2	0	1	5	1	0	2	0	2	2	2	2	0	0	1	1	1	2	2	-9	2	1	1	0	2	2	2	0	2	0	
F2	3	0	25	0	0	3	0	1	.67	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	-8	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
F3	3	0	20	0	0	3	0	1	.25	0	1	0	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	0	3	0	
F4	2	0	35	2	2	1	0	0	.42	3	0	0	0	0	-9	2	-9	2	-9	1	0	0	-9	2	2	2	2	0	1	0	-9	-9	-9	-9	0	
F5	1	0	20	0	2	2	0	2	6	2	1	0	0	2	2	2	0	1	0	1	2	0	0	0	2	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	
F6	2	0	30	2	2	1	2	0	4	3	0	0	1	-9	0	2	-9	1	0	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	-9	0	-9	0		
F7	2	0	38	1	2	0	0	0	1.17	3	0	1	0	-9	-9	2	-9	1	-9	1	0	0	1	2	-9	2	-9	2	1	-9	-9	-9	2	-9	1	
F8	3	0	24	0	0	3	0	1	.25	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	1	-8	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	0	
F9	3	0	20	0	0	3	0	1	.25	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	1	1	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	-8	1	
F10	6	1	36	0	0	3	2	0	5	3	0	0	0	2	2	2	2	0	0	1	2	1	2	2	2	2	2	0	0	1	2	0	0	2	0	
F11	6	1	32	1	1	3	0	0	1	3	0	1	0	0	-8	2	0	1	0	-8	-8	0	-8	0	2	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	
F12	1	0	38	1	2	2	0	1	19	2	0	0	0	0	1	2	2	0	2	-8	2	1	-9	2	2	2	2	1	2	2	2	0	0	1	0	
F13	1	0	26	0	2	3	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	0	2	1	2	0	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	1	
F14	1	0	21	0	0	3	0	1	.67	1	0	0	0	2	1	0	2	0	0	-8	1	0	2	2	2	-9	2	0	0	0	2	2	2	0	0	
F15	6	1	20	0	0	3	0	2	.67	3	1	0	1	2	2	2	2	0	0	3	1	0	2	0	2	2	0	0	0	1	2	0	2	2	0	
F16	3	0	28	0	0	3	0	1	.67	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	1	1	0	-9	0	2	-9	0	0	0	2	2	-8	2	1	1	
F17	2	0	27	2	2	1	3	0	.25	3	0	0	0	2	0	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	2	2	1	0	-9	2	0	1	0		
F18	3	0	22	0	0	3	0	1	.25	0	3	0	0	2	2	2	2	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	0	0	0	2	1	2	1	1	
F19	3	0	22	0	0	3	0	1	.67	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	1	0	2	0	2	2	0	0	0	2	2	2	1	2	0	
F20	1	0	29	0	2	3	0	2	2	3	1	1	1	2	0	2	0	0	2	1	1	2	-9	0	2	2	2	0	0	2	2	0	0	2	1	
F21	1	0	33	1	2	3	0	2	8	3	0	0	0	2	0	2	0	0	0	-8	1	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	
F22	1	0	25	0	0	3	0	1	.5	1	1	0	0	0	2	0	2	0	0	1	1	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1	0	
F23	3	0	22	0	0	3	0	1	.17	0	1	0	2	0	2	0	2	0	0	1	1	0	2	1	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	1	
F24	3	0	21	0	0	3	0	1	.17	0	0	0	0	0	-8	0	2	0	0	-8	-8	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	-9	2	0	0	
F25	3	0	23	0	0	3	0	1	.25	0	0	0	2	2	2	0	2	0	0	1	1	0	2	0	2	2	0	0	0	0	-9	2	2	1	0	
F26	4	0	28	2	2	1	3	0	8	3	1	0	1	2	2	2	0	2	0	1	1	2	-9	2	-9	-9	2	2	2	2	2	2	0	-9	0	
F27	4	0	22	2	2	2	1	0	5	3	0	0	1	1	0	2	0	2	0	0	1	0	0	1	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	
F28	4	1	30	0	0	4	1	0	3.5	2	0	1	3	1	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	0	0	1	2	2	0	2	1	
F29	4	1	27	0	0	4	1	0	5	2	0	0	3	1	2	2	2	0	2	2	1	2	-9	0	2	-9	2	0	0	2	2	2	0	2	1	
F30	5	1	50	2	2	1	0	0	5	2	0	0	0	2	0	2	-9	2	2	1	1	2	0	2	-9	-9	2	2	2	-9	-9	-9	0	-9	1	

● - Comunidade está enfraquecida: O "populismo" e a falta de visão de futuro, além disso, o medo de perder a liberdade política, o medo de perder a liberdade econômica. O medo de perder a liberdade política e econômica. A falta de visão de futuro e a falta de visão de futuro.

● - Embora não se possa dizer que a situação política seja muito boa, a situação econômica é muito ruim. A situação política é muito ruim e a situação econômica é muito ruim.

● - TV e rádio são meios de comunicação muito importantes. A TV e o rádio são meios de comunicação muito importantes.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

apresentar linguagem para harmonizar. A harmonização da linguagem é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

● - Política é muito importante. A política é muito importante.

ANEXO B

DADOS SOBRE OS ENTREVISTADOS

Casa 53

algamente sem pintura sem jardim terreno alagado atrás

1

Fant 0
Pelo 1
Banc 2

Nome:

Local de nascimento: Barra

Tempo de residência na Barra:

Perque veio residir aqui? sempre morou

Origem étnica: brasileira

Sexo: F

Idade: 35

Religião: católica

Casado solteiro, separado, mora junto, !!!!!.....

Nº de irmãos: 13

Nº de parentes na Barra: 40-50

Analfabeto, até... 4ª série de ... 1º grau Relino

Profissão: doméstica
venda - pequena - rede nasceu nãtz mais (criança tem 3 meses)

Renda mensal: até 5.000,00 (qdo faz)

Providência social: FUNRURAL, INAMPS,

Nº de pessoas que moram na casa: ... 2 ... adultos, ... 7 ... crianças

Renda mensal da família: 20 milhões. 30 - 10

O que faz nas fins de semana? cuidar de casa

O que faz nas férias? não tem

O que faz no tempo livre? lavar roupa - lava longe na casa de irmão no deserto do morro do Jazza
fava o teto pintado (É um sacrifício)
balde, roupas, máquina

Conhece o Clube de Mães? Sim/não

Participa de C.M.? Sim/Perque? Não/Perque? foi
espero de la / to public in campo, tem pl / guiter
criança não
trabalha

Conhece o Clube dos Idosos? Sim/não

Participa de C. I. ? Sim/Perque? Não/Perque?

Pertence a alguma associação? Sim/Não

321

Qual?

Quais são os líderes da Barra? (mais importantes, os que mandam)

2 Enfermeiros do Posto

Quais prefere?

Porque?

Quais são os problemas da Barra?

Falta água no casa

Quem pode resolvê-los?

Casam. M. in vai botar

Porque?

Tio João desistiu de água

Area do terreno: 10 x 16 m

322

Própria, emprestado por....., pagando para.....

Area da casa: 4,60 x 5,60 m / material, madeira misto sem banheiro

Própria, alugada, pagando para....., emprestada por.....

Água encanada da rua, peça com meter, peça sem meter com encanamento / sem

Luz elétrica, sim.....

sem cifra / base recinto da p/ter
lar e em cima na
cozinha

TV, rádio pilha, liquidificador, enceradeira,.....

Propriedades: terreno em ^{de} Ardeins/Bane, tamanho..... ^{na} este um inventário valor.....

casas em....., tamanho..... valor.....

Suprança: sim/porque?

não/porque?

Horta: sim/porque?

não/porque? tenho feijão - chuveiro e mais coisas

Localizações:

Reça: sim/porque

não/porque? não tem nada q. bota!

Localizações:

Animais domésticos sim/porque

quantidade

não/porque? não tem nada q. cuida

Localizações:

Escala

1 Está satisfeito com os professores de seus filhos? ¹ Sim ² Porque?

3 ^{Professores} *3* ^{ninguém está, um só (aluno) também tirou nota}

4 Não/ Porque?

3 Acha que os professores estão preparados para dar aulas? ¹ Sim ¹

4 Prefere professores que sejam mais amigos ou mais competentes? ⁵ Porque? ¹

É melhor - P/ ensinar bem

6 Já recebeu visitas de professores? ⁷ Sim/ Qual finalidade?

Ja

Não 0

8 diretora? ⁹ Sim/Qual finalidade? 0

Não

10 Já foi chamada na escola por causa dos filhos? Sim/ Porque?

Não 0

11 Acha que seus filhos tem cabeça para o estudo? Sim Quais

Não Quais 0 Todos

Para qual desses filhos foi chamada na escola?

12 Já foi festas na escola? ¹³ Sim/ Opinião

Não Porque 0

14 Quais são os problemas da escola? 0

Não tem

15 Cite nomes de funcionários da escola: ⁴

Prof. que trabalha

Leonilda - diretora

Alga dep. mesmo

Katle (ant. professora)

Acácia prof. de líng.

16 - 7
17 - 9
18 Participa da APP? Sim/porque Não/porque 17 0

19 Foi as últimas reuniões? Sim/ Porque Não/ Porque 20
toda Não/ Porque 0, -9
19

Tem algum cargo na diretoria? Sim/Qual

Não

21 Quais são os problemas da APP?

Não tem 0

Posto de Saúde

1 Já usou o PS? Sim/ Não/ ²OPinião Bem. Não tem "e" consultado

Não/ porque

3 Está satisfeito com o médico? Sim Não/Perque 4

5 dentista? Sim Não/Perque

7 enfermeiras? Sim Não/Perque

9 Acha que o médico tem preparo para seu trabalho? Sim/ Não/Perque ¹⁰ Tem disputa porque não/pega +

11 dentista? Sim Não/Perque 12

13 enfermeiras? Sim Não/Perque 14

15 Prefere que eles tenham mais preparo ou sejam amigos dos clientes?

+ preparados

um mês de férias,
deixava parente
e não atendi
N. Tem permitido no
PS

16 Já recebeu visita do médico? Sim/ Para que? ¹⁷
Não

18 dentista? Sim/Para que? ¹⁹
Não

20 enfermeiras? Sim/Para que
- Não 21

22 Já participou de cursos de trabalhadores primários de saúde? Sim Opinião
~~Fez curso de multiprof~~
Bem Apesar de não ter ido, intenção de fazer curso
Não

23 Usa benzeduras? Sim para que? ²⁴ *arca caída*
quechati, embuxado, trezado (criança q. b. come tã do m)
quem benze? ²⁵ *paes da vizinhança*
Não *busca chupa a boca de um p. e de outra mano lene (uma filha precissima)*

Se o médico dá um remédio e o farmacêutico outro, quem segue? *Médico*

Porque? *deh. + p. farmacêutico*

Se o médico dá um remédio e um amigo diz que não deve tomar, quem segue?
Médico

Porque? ~~deh. + p. farmacêutico~~ *Não são a mesma coisa, são médicos*

24 Quais os problemas do PS?
Chegada de um remédio

25 Cite nomes de pessoas que trabalham no PS

3 *Filho Reali*
Pedreiro
chama de dentista
o pale nome - dentista

Capatazia

2

1 Já recebeu visitas do capataz? Sim/ Para que

Não

-9

3 Acha que o capataz tem preparo para seu trabalho? Sim // Porque

4

Não/ Porque

9

5 Participa de reuniões quando é chamado?

-9

6 Para que usa a capatazia?

7 Está satisfeita com o capataz? Sim/ Porque

8

Não/ Porque

9 Se o capataz manda deixar de pescar em algum local, obedece?
10 Sim/ Porque

Não/ Porque

12 Quais são os problemas da capatazia?

13 Cite nomes de pessoas que trabalham na capatazia

IPEP

14 Já visitou a EEAquicultura? Sim / Opinião ² Bomto

Não/ Porque

3 O que sabe sobre a EEAquicultura? Não sabe

4 Quem são os fiscais da Caça e Pesca?

Neni / Alvo / João

5 Cite nomes de pessoas que trabalham na EEAquicultura

João
Ze
Nene

João Alvo
Neni

Igreja

Frequenta a Igreja? Sim/~~Não~~ Porque *Tem um filho que frequenta* ^{não foram quitos 327} (vai pelo do casamento)

Como é a culta?

Onde?

Quantas vezes por semana, mês? *não vai*

Tem algum cargo na diretoria? na hierarquia? *Não*

Já foi visitado por alguém da Igreja? *Sim* Para que *luzer a casa, p/ 1º aniversário* ^{ver qto filho} *Re de Trindade* *no Barra*

Cite nomes de pessoas que são da Igreja

D. Luizinho
Mãe Flores

Araceli

1 Quais são as pessoas que trabalham melhor?

Tobias

2 Porque?

3 Quais as que são menos competentes?

Não sabe

4 Porque?

Com quem faz as refeições? *filhos*

Com quem vai na cidade fazer compras? *poço*

Quem leva no médico? *filhos 900*

Com quem vai no médica? *poço*

Para quem pede emprestado a que falta em casa (ferramentas? alimentos)?

poço - Mãe Benta 2

Para quem pede dinheiro emprestado? *Vilda 7*

De quem pede conselhos sobre doenças? *ninguém*

escola? *ninguém*

batizado dos filhos? *maço*

cozinhar/costurar/ pescar? *Mãe 6, Vilda 7*

compras? *Mãe 6, Vilda 7*

emprego? *ninguém*

em quem votar? *1000 quem vem no porta*

pagamento de impostos? *Nequinha (Manuel), Carivete*

carteira de identidade, profissional, INAMPS? *maço*

matricula na escola? *poço*

votação nepotazias? *0-9*

empréstimos/ operações bancárias? *Manuel e Carivete*

exames médicos para emprego? *in 8/1*

Para quem faz visitas? *Mãe, Vilda*

Com quem viaja? *mãe ou ninguém*

De quem faceboconvites para visitas ou festas? *Vilda*

Quem convida para festas de batizado/casamento? *poço quem faz festa de batizado*

Com quem vai na Igreja? *madrinhas das crianças - Mãe, Mãe, Vilda, Galvão 7*

festas na escola? *0 ou 1*

festa da Tainha? *0 ou 1*

Com quem conversa de noite? (mulheres) *0 ou conversa / ninguém*

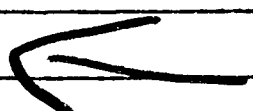
Com quem vai ao bar de noite? (homens)

IDADE	50	63	38	25
SEXO	M	F	F	F
PROFISSÃO	pescoço de lã	modista papina	modista p.2	modista 2
RENDA MENSAL	100,000 11	25,000 3	in t. de 3.000 m. do f. do	m. do 09
CAL. NASCIM.	Barre 0	Barre 0	Barre 0	Barre 0
CAL. RES.	Barre 0	Barre 0	Barre 0	Barre 0
TIPO RES.	M. do	M. do	M. do	sem 0 0
QUANT. INS.	5a 6	car. de 0	m. de 1	5a 6
ESTADO CIVIL	cas. de 0	cas. de 0	cas. de 0	cas. de 0
NUM. FILHOS	3	6	2	0
TIPO PARENT.	irmão 1	sofre 1	prima do marido (filha do 1o do m. do)	prima do marido 1
RELIGIÃO	sim 1	sim 1	sim 1	sim 1
CONJUGAL	0	cas. de 0	1 conc. de 1 cas. de 1	cas. de 0
PROF. LISTA	0	0	0	0
TIPO ELEITORAL	nao 0	0	0	0
TIPO DE COMER. LOCAL	0	0	0	0
TIPO COLEGA	0	0	amiga 1	amiga 1
TIPO PADRE	nao 0	0	sim 1	sim 1
TIPO PRINHO	0	0	0	0
TIPO SAL. DE TRAB.	0 Barre	0 Barre	Barre 0	0 3

IDADE	20-25	20-25	25-	38	9
SEXO	M	M	M	M	1
PROFISSÃO	cuida de p/ni	cuida pesquisa	de policia	pesquisador de Fene	0
RENDIMENTO MENSAL	SM de 2.23 w	SM	SM	2	
LOCAL NASCIM.	Saco do Limão	Ri Vermelho	Barra	0	
LOCAL RES.	Barra	Barra	Barra	0	
TEMPO RES. BARRA	2 anos	2 anos	sempre	100	
ESTUDOS	estuda de cidade	na k ler	5a	3	
ESTADO CIVIL	casado não	casado	casado	0	
NÚMERO DE FILHOS	—	não sabe	2	7	
GRAU PARENT.	mãe	mãe	amigo de infância do pai desde o começo do casamento	marido	
IRMÃO	irmão 1	irmão	irmão dele	2	
IRMÃ	não 0	não	—	0	
PRIMEIRO	irmão 1	—	—	0	
PROFESSOR ELEITORAL	— 0	—	—	0	
EMPREGADO DE COMÉRCIO LOCAL	— 0	—	—	0	
AMIGO/COLEGA	irmão 1	—	colégio amigo	0	
EMPADRE	— 0	—	não	0	
ENCONTRO	— 0	—	—	0	
LOCAL DE TRAB.	Barra Pesquisa	Trabalhadora contratada IPEP	Barra/ pesquisador	0	

IDADE	23	40	25	21
SEXO	F	F	F	M
PROFISSÃO	doméstica 1	doméstica lavadeira	avulso costureira	emprego doméstico
RECEITA MENSAL	— 0	13.000	10.000	16.000
ESTADO CIVIL	Barre 0	Barre 0	Barre 0	Barre 0
ESTADO NASCIM.	Barre 0	Barre 0	Barre 0	Barre 0
ESTADO RES.	Arinisa 1	Barre 0	Barre 0	Barre 0
TEMPO RES. NA CIDA	mais de 7 anos	sem tempo	sem tempo	sem tempo
TEMPO INS.	até 30 dias	3º ano 4	4º 5	7º 8
TEMPO CIVIL	casado 0	solteiro 1	casado 0	solteiro 1
Nº FILHOS	2	—	2	—
Nº PARENT.	irmã 1	irmã 1	irmã 1	irmã 1
Nº IRMÃO	irmão 0	irmão 1	irmão 1	irmão 1
Nº IRMÃO	irmão 0	— 0	— 0	0
Nº IRMÃO	irmão 0	— 0	— 0	0
Nº ELEITORAL	— 0	— 0	— 0	0
Nº DE COMER. LOCAL	— 0	— 0	— 0	0
Nº AMIGO/COLEGA	amiga 1	— 0	— 0	0
Nº PADRE	— 0	irmão 1	irmão 1	0
Nº IRMÃO	— 0	0	— 0	0
Nº LOCAL DE TRAB.	3	— 0	— 0	0

9 no
ato de to



LIVRO DE CÓDIGOS

ENTREVISTADOS

1 - Local de Residência:

- 0. Forte
- 1. Zona intermediária
- 2. Tainhas.

2 - Local de Nascimento:

- 0. Tainhas
- 1. Localidade semelhante a Tainhas
- 2. Outra localidade.

3 - Tempo de Residência em Tainhas

4 - Sexo:

- 0. Feminino
- 1. Masculino.

5 - Idade

6 - Religião:

- 0. Católica
- 1. Espiritualista.

7 - Estado Civil:

0. Casado
1. Solteiro
2. Mora junto
3. Viúvo.

8 - Número de irmãos vivos

9 - Número de parentes em Tainhas

10 - Grau de Instrução:

0. Analfabeto
1. Semi-alfabetizado
2. Primeira série do primeiro grau/primária
3. Segunda série do primeiro grau/primária
4. Terceira série
5. Quarta série
6. Quinta série/primeira do ginásio
7. Sexta série
8. Sétima série
9. Oitava série
10. Primeira série do segundo grau/Segundo ciclo - Colegial
11. Segunda série
12. Terceira série
13. Universidade
14. Pós-Graduação.

11 - Profissão

0. Pescador
1. Dona de casa
2. Rendeira, Tecedor de rede, Dono de venda, Vendedor de leite
3. Empregado em Tainhas
4. Empregado fora de Tainhas
5. Aposentado
6. Funcionário de Instituição
7. Técnico
8. Estudante
9. Sem informação.

12 - Renda Mensal Individual:

0. Sem renda
1. De 500,00 a 10.000,00
2. De 11.000,00 a 20.000,00
3. De 21.000,00 a 30.000,00
4. De 31.000,00 a 40.000,00
5. De 41.000,00 a 50.000,00
6. De 51.000,00 a 60.000,00
7. De 61.000,00 a 70.000,00
8. De 71.000,00 a 80.000,00
9. De 81.000,00 a 90.000,00
10. De 91.000,00 a 100.000,00
11. Mais de 100.000,00.

13 - Número de Pessoas que Residem na mesma Casa

14 - Renda Mensal da Família:

0. Sem renda
1. De 500,00 a 10.000,00
2. De 11.000,00 a 20.000,00
3. De 21.000,00 a 30.000,00
4. De 31.000,00 a 40.000,00
5. De 41.000,00 a 50.000,00
6. De 51.000,00 a 60.000,00
7. De 61.000,00 a 70.000,00
8. De 71.000,00 a 80.000,00
9. De 81.000,00 a 90.000,00
10. De 91.000,00 a 100.000,00
11. Mais de 100.000,00.

Relações com as InstituiçõesEscola

15 - Recebeu Visitas de Professores:

0. Não
1. Sim
9. Sem informação.

16 - Recebeu Visitas da Direção da Escola:

0. Não
1. Sim
9. Sem informação.

17 - Participou de Festas na Escola:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

18 - Número de Funcionários da Escola citados pelos Entrevistados

19 - Participou da última Reunião convocada pela Escola:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

Posto de Saúde

20 - Recebeu visitas do Médico:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

21 - Recebeu visitas do Dentista:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

22 - Recebeu visitas de Atendentes:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

23 - Número de Funcionários do Posto de Saúde citados pelos en
trevistados.

Capatazia

24 - Recebeu visitas do Capataz:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

25 - Participa de Reuniões na Capatazia quando convocado:

- 0. Não
- 1. Sim
- 9. Sem informação.

26 - Número de Crianças em Casa.

27 - Acha que os Professores estão preparados para dar Aulas?

- 0. Não
- 1. Sim.

28 - Acha que o Médico está preparado para seu Trabalho?

- 0. Não
- 1. Sim.

29 - Acha que o Dentista está preparado para seu Trabalho?

- 0. Não
- 1. Sim.

30 - Acha que as Atendentes estão preparadas para seu Trabalho?

0. Não

1. Sim.

31 - Acha que o Capataz está preparado para seu Trabalho?

0. Não

1. Sim.

DADOS DOS ENTREVISTADOS. VARIÁVEIS 1 a 31

```

E1 0 0 100 0 35 0 0 13 45 5 2 1 9 2 0 0 0 4 0 0 0 0 3 -9 -9 7 1 1 1 1 -9
E2 2 0 100 1 32 0 0 4 50 3 0 2 4 3 0 0 1 2 0 0 0 0 3 0 1 3 1 1 1 1 0
E3 2 0 100 0 32 0 0 13 6 5 2 2 5 3 0 0 0 5 0 1 0 1 4 0 0 3 1 1 1 1 0
E4 2 0 100 0 24 0 0 6 30 6 1 0 4 12 0 0 1 5 0 1 0 1 4 -9 -9 1 1 1 1 1 -9
E5 2 2 7 0 27 1 0 7 0 8 2 2 8 5 0 1 1 6 0 0 0 0 3 -9 -9 5 0 2 0 1 -9
E6 2 0 100 0 22 0 1 6 11 5 4 3 10 11 0 0 1 5 0 0 0 0 4 0 0 3 1 2 0 0 1
E7 2 1 45 0 66 0 2 9 9 0 5 0 4 2 1 0 1 7 0 1 1 1 4 -9 -9 1 1 1 1 1 -9
E8 2 0 100 1 25 0 0 4 50 5 0 4 3 4 0 0 1 6 0 0 0 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1
E9 1 0 100 1 61 0 0 5 20 4 5 4 3 4 0 0 0 1 -9 0 0 0 0 0 1 1 2 1 1 1 1 1
E10 1 0 100 0 67 0 0 2 20 0 5 0 3 4 0 0 0 7 -9 0 0 0 3 0 0 1 1 1 1 1 1 1
E11 2 0 100 0 39 0 0 1 20 1 1 0 9 2 1 0 1 14 1 0 0 0 0 0 0 7 1 1 1 1 1 1
E12 2 0 100 0 18 0 1 6 30 9 3 3 9 6 0 0 1 9 -9 1 1 1 4 0 0 6 0 1 1 1 2
E13 2 0 100 1 52 0 0 1 20 4 3 3 9 11 1 0 1 0 0 1 0 0 4 0 1 4 1 1 1 1 1
E14 2 0 100 0 19 0 1 12 100 10 4 3 9 11 1 0 1 8 -9 0 0 0 4 0 0 4 0 1 1 1 1
E15 1 1 2 0 26 0 0 3 0 5 2 5 7 5 0 0 0 4 1 0 0 0 3 0 0 5 1 1 1 1 1 1
E16 0 0 100 1 38 0 0 7 75 0 0 4 5 5 0 0 0 0 0 0 0 0 3 1 1 3 1 1 1 1 1 1
E17 2 0 100 0 18 0 1 12 200 9 4 2 9 11 1 -9 -9 4 -9 1 1 0 4 0 0 4 0 1 1 1 1 0
E18 0 0 100 1 38 0 0 6 100 3 0 2 9 2 0 0 0 2 0 0 0 0 3 1 1 7 1 1 1 1 1 1
E19 2 1 22 0 49 0 0 5 7 0 2 1 10 11 0 0 0 1 0 0 0 1 4 -9 -9 3 1 1 1 1 -9
E20 2 0 100 0 18 0 1 6 11 9 4 3 10 11 0 0 1 5 0 0 0 1 4 0 0 3 1 1 1 1 1 1
E21 2 0 100 1 49 0 2 5 20 3 0 2 4 2 0 0 1 5 -9 1 0 1 4 1 1 1 1 1 1 1 0
E22 2 0 100 0 33 0 0 12 50 3 2 1 3 3 1 0 1 6 -9 0 1 1 4 1 1 1 1 1 1 1 1
E23 2 0 100 1 45 0 0 4 20 4 4 4 9 6 0 0 1 3 0 1 1 1 2 0 1 6 1 2 1 1 1 1
E24 2 0 100 0 38 0 0 7 20 0 2 1 9 6 0 0 1 8 1 1 1 0 4 0 0 6 1 1 1 1 1 1
E25 0 0 100 0 39 0 0 3 50 5 2 1 7 5 0 0 1 4 1 0 0 0 4 -9 -9 4 2 2 1 1 -9
E26 2 0 100 0 23 0 0 8 50 5 1 0 3 4 1 0 1 6 -9 1 0 0 3 -9 -9 1 1 1 1 2 -9
E27 0 0 100 1 21 0 1 4 40 13 7 0 7 5 0 0 1 2 -9 1 1 0 4 0 0 4 0 1 1 0 0
E28 2 0 100 0 46 0 0 7 200 5 2 1 9 11 0 0 0 7 0 0 0 0 4 -9 -9 4 1 1 1 1 -9
E29 0 0 100 1 44 0 0 5 100 4 0 5 7 5 1 1 1 4 0 1 1 0 3 0 1 4 2 1 1 1 0
E30 2 0 100 1 43 0 0 4 100 3 0 2 9 2 0 0 1 11 0 0 0 1 3 1 1 7 1 1 1 1 1 1
E31 2 0 100 0 20 0 1 12 200 9 4 3 9 11 1 0 1 7 -9 1 1 1 4 1 0 4 0 1 1 1 1
E32 2 0 100 0 23 0 0 7 20 3 1 0 3 4 0 0 1 3 -9 0 0 0 4 0 0 1 0 1 1 1 1 1
E33 2 0 100 1 33 0 0 4 200 3 3 3 3 3 0 0 1 7 0 0 0 1 4 0 1 1 1 1 1 1 1 1
E34 0 0 100 1 29 0 0 1 200 1 4 3 3 3 0 0 1 0 -9 0 0 0 0 0 1 1 2 1 1 1 1 1
E35 1 2 2 1 30 0 0 12 0 2 2 5 7 5 0 0 1 1 -9 0 0 0 0 0 0 5 1 1 1 1 1 1
E36 2 0 100 0 33 0 0 7 50 0 2 1 5 5 0 0 0 7 1 0 0 0 4 0 0 3 1 1 1 1 1 1

```

ENTREVISTADOS

PERGUNTAS FEITAS PARA CITAREM PESSOAS A QUEM SE DIRIGEM PARA INFORMAÇÕES, CONSELHOS, EMPRÉSTIMOS, CONVITES PARA VISITAR ETC.

- 1 - Com quem vai na cidade fazer compras?
- 2 - Quem leva ao médico?
- 3 - Com quem vai ao médico ou hospital?
- 4 - Para quem pede emprestado coisas (ferramentas, alimentos, roupas, etc.)?
- 5 - Para quem pede dinheiro emprestado?
- 6 - De quem pede conselhos sobre doenças?
- 7 - De quem pede conselhos sobre escola?
- 8 - De quem pede opinião para escolher padrinhos de batismos dos filhos ou de casamento?
- 9 - De quem pede informações sobre cozinhar/costurar (mulheres) ou pescar (homens)?
- 10 - De quem pede opinião sobre compras para a casa?
- 11 - De quem pede conselhos para conseguir emprego?
- 12 - De quem pede opinião ou conselho sobre em quem votar nas eleições?
- 13 - De quem pede informações sobre pagamento de impostos?
- 14 - Para quem pede informações sobre documentos (carteira de identidade, profissional, INPS, etc)?
- 15 - Para quem pede informações sobre matrícula na escola?

- 16 - Para quem pede opinião sobre em quem votar nas eleições na Capatazia?
- 17 - Para quem pede informações sobre operações bancárias (empréstimos, caderneta de poupança, conta corrente, etc.)?
- 18 - De quem pede informações sobre exames médicos ou de laboratório?
- 19 - Para quem faz visitas?
- 20 - Com quem viaja?
- 21 - De quem recebe convites para festas de batizado, casamento, Natal, Ano Novo, etc.?
- 22 - Quem convida para festas de batizado, casamento, etc?
- 23 - Com que vai à Igreja?
- 24 - Com quem vai às festas da escola?
- 25 - Com quem vai à festa da Tainha?
- 26 - Com quem conversa de noite (mulheres)? Com quem vai para o bar de noite (homens)?.

Cada citado recebeu um número de 1 a 262.

900 - familiares com quem residem

1000 - significa dirigir-se diretamente a instituição

DADOS CITADOS PELOS ENTREVISTADOS

- Perguntas 1,2,3,4 -

	900				2
	20				18 11
	900				
			34		
			40		41 42
9			29		117
			57		53
4 59			59		
59	65		59		
72 68	67		72		69
	79		80		
89	900		89		86
103 102 100			102		100 102 103 101
	900				
			132		
126	104 100 102				103 102 101 96
114	900				138
	900		40		141
					41 42 48
	30		150		61
	900				156
81 170	81 70 179		81		174 165
190	180 181				189
198 205	199		204 200		196 56
			190 215		210 213
104			101 102		218
215	215 191 181		215 192		223
230	230		229		71
100			100 115		103 101
	239		238		237
			155		
155					
156	156 247				163
	254				
261	900		261 260		260

- Perguntas 5,6,7,8 -

				9
				20
				24
	21		25	
	30		-9	
	29		29	29
	56			57
	59		25	64
	59		25	65
	72 69		72	72
			74 75	
			25	89
100 101 103 102			91 90	104 89
			25	125
	132		-9	
89 101	89		1000	
2	140			140
	40		25	40
49	1000			
150	1000			30
154	155		1000	163
167	80			-9
9			1000	81
	189		189	190
199	196			206
215 192	22 17			-9
218	1000		25	104
222				215
69			230	230
103 101	89		-9	-9
239	240		25	233
154			242	237
				156
	249 253			254
257	260 257		25	261

- Perguntas 9,10,11,12 -

7	6 7			1000
				19
			22	
			31 32	31
			1000	
			49	
	120		31	31
				1000
	64		61	
	59		59	
2 69	72		31	
0	80		1000	
			83	1000
7	102 103 101			104
	125			
	126			132
9			107	104
37	1			133
1 42	41 42			
9	49		49	
48			31	
	163		1000	
	80			
			1000	
	189		188	190
	206			
90	210 212		1000	
0	104		104	104
	215		1000 224	
B	230		31	
04 89	89		104	104
	240			
43	241		1000	242
			1000	
			133	
	261		1000	

- Perguntas 13,14,15,16 -

1	9		-9
	1000		
0	1000	1000	
	27	-9	-9
	1000		-9
	1000	40	1000
		-9	-9
	56		
0	1000		1000
	59	25	-9
	31	31	19
00	81	1000	19
	1000	-9	
4	104	1000	104
	1000		
7	1000		1000
8	104	1000	88
5	1	25	-9
	40	25	-9
	40	1000	40
00	149		
00	163 155	1000	
00	1000		
00	1000		
00	1000		-9
		25	-9
	1000	1000	
4	104	104	-9
00	1000	1000	
	1000	230	
4	104	103 116	-9
3	240 234	25	235
2	155	1000	19
00	1000	156	
00	255		253
2	260	1000	

- Perguntas 17,18,19,20 -

	8 1	6 7	
	17	10 12	11 15
	1000	23	
	33 17	26	27
	1000	35	
	1000	43 44	
	32	120 117	
	1000	55	-9
	1000	58 62 63	
	-9	59 62 58	
	68	69 67	
81 73	1000	76 77	
	1000		88 84
	97	91 90 92 94	
	121	124 123	125
	1000	128	129
	1000	112 96	111 110
	136	7 6 -9	
	40	142	
	40	143	
	32	151	104
	1000	155 162 157 158 161	
	1000	168 104	104
	1000	174 56 165 175	
	1000	185 182	190 186
	1000	201 199 200 196	
	17	214 211	
	218	218 100	
	-9	189 220	
31	1000	70 228	225
	104	100 116	
	232	236	233 239
	155	244	
	1000	247 248 163	
	17 1000	-9	
0 257 260	1000	260	258

- Perguntas 21,22,23,24 -

		3	6	7	4	
	-9					
	18 23					24
	26 28					27
	36 35 37 38	900				900
	46 44 45	46				
89	117 119	29				29
	50	57				57
	58	64 59				
	59 63	59 63				
		68				68
	75	79				80 81 79
		89				900
	93 95 91 99 98	103 101 89 104				102 103 101 96 106
	-9	125				
	130	132				
110 113 114	900	89 103 101				102 103 101 96
	-9	900				900
	142	40 41				
	144	144 41				41 144
	147	30 146				
161	156 152 159	163				156 159 160 152
	165 166	170 80 79				170 80 79
173 176	166 179 177 176	70 79				171 68
187	182 183					190 191 192
193	200 195 203	900				206
208	207 208					209
	217 218	104				
	-9	215				215 191 192
227		230				230
116	116 100	103 101				103 101
236 231	237 236 231	233				233
	245					
		156				156
		254				254
	259	261				261

- Perguntas 25,25 -

	14	11	
	27		
48	47		
	29		
	51		
5			
8 72			
0 81 79	76		
5 87			
02 103 101			
25			
	131		
02 103 101 104 89	100		
	41 42		
11 144	49 40		
0	145		
56 159 140 152			
70 80 79			
31			
90 191 192			
06	-9		
	207		
04 103 101 102	104 103 101 102		
15 191 192			
30			
03 101 96 106			
33			
56			
54	250 251 253		

Quando eu não entendia. Não, P.
 Borneau não sabe inglês. Não, P.
 talvez um pouco. Não, P.
 ou não? Não, P.
 P. então? Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.
 Não, P.

Muitas pessoas têm dois nomes próprios e o
 sobrenome. Por isso, alguns têm
 dois nomes próprios. Por exemplo, João
 Batista. O sobrenome muitas vezes indica a
 origem. Por exemplo, João
 Batista. Também há muitos sobrenomes
 comuns, como Silva, Santos,
 Almeida, etc. Também há sobrenomes
 raros, como Faria, Costa, etc.

Tava lá, então → Deu Batista
 então, então (Silva) (Tudo mundo
 dá Espírito, mas não a Virgínia por isso, o nome
 dele é Espírito, que indica que o nome dele
 é um nome próprio, não Espírito)

Por isso, há muitos nomes próprios, sobrenomes,
 D. Borneau tem muitos sobrenomes: sobrenome, P. P.
 quer dizer, P. P. e P. P. e P. P. e P. P.
 sobrenome, P. P. e P. P. e P. P. e P. P.
 quer dizer, P. P. e P. P. e P. P. e P. P.
 sobrenome, P. P. e P. P. e P. P. e P. P.
 quer dizer, P. P. e P. P. e P. P. e P. P.

Por isso, há muitos nomes próprios e o
 sobrenome. Por isso, alguns têm
 dois nomes próprios. Por exemplo, João
 Batista. O sobrenome muitas vezes indica a
 origem. Por exemplo, João
 Batista. Também há muitos sobrenomes
 comuns, como Silva, Santos,
 Almeida, etc. Também há sobrenomes
 raros, como Faria, Costa, etc.

ESSOLA e SAUDE dos vícios → muitas
 E MPREÇO; COM RENDA → Eterna

Família com muitos filhos e um homem
 D. Borneau é muito velho. (Tudo o que acontece
 com os filhos é muito velho)

A N E X O C**D A D O S S O B R E O S C I T A D O S**

LIVRO DE CÓDIGOS

PESSOAS CITADAS PELOS ENTREVISTADOS

1 - Idade

2 - Sexo:

0. Feminino

1. Masculino

3 - Profissão:

0. Pescador

1. Dona de casa

2. Rendeira, tecedor de rede, dono de venda, vendedor de leite

3. Empregado em Tainhas

4. Empregado fora de Tainhas

5. Aposentado

6. Funcionário instituição

7. Técnico

8. Estudante

9. Sem informação.

4 - Renda Mensal Individual?

0. Sem renda

1. De 500,00 a 10.000,00

2. De 11.000,00 a 20.000,00

3. De 21.000,00 a 30.000,00

4. De 31.000,00 a 40.000,00
5. De 41.000,00 a 50.000,00
6. De 51.000,00 a 60.000,00
7. De 61.000,00 a 70.000,00
8. De 71.000,00 a 80.000,00
9. De 81.000,00 a 90.000,00
10. De 90.000,00 a 100.000,00
11. Mais de 100.

5 - Local de Nascimento:

0. Tainhas
1. Localidade semelhante a Tainhas
2. Outro local.

6 - Local de Residência:

0. Tainhas
1. Localidade semelhante a Tainhas
2. Outra localidade.

7 - Tempo de Residência em Tainhas

8 - Grau de Instrução:

0. Analfabeto
1. Semi-alfabetizado
2. Primeira série primário 1º Grau
3. Segunda série
4. Terceira série
5. Quarta série
6. Quinta série

7. Sexta série
8. Sétima série
9. Oitava série
10. Primeira série do segundo grau/Segundo ciclo - Colegial
11. Segunda série
12. Terceira série
13. Universidade
14. Pós-graduação.

9 - Estado Civil:

0. Casado
1. Solteiro
2. Mora junto
3. Viúvo

10 - Número de Filhos

11 - Grau de Parentesco:

0. Nenhum
1. Parente consanguíneo/afim.

12 - Vizinho:

0. Não
1. Sim
2. Mora na mesma casa.

13 - Patrão:

0. Não
1. Sim.

14 - Turista:

0. Não

1. Sim.

15 - Cabo Eleitoral:

0. Não

1. Sim.

16 - Dono de Comércio em Tainhas:

0. Não

1. Sim.

17 - Amigo/Colega:

0. Não

1. Sim.

18 - Compadre:

0. Não

1. Sim

19 - Padrinho:

0. Não

1. Sim.

20 - Local de Trabalho:

0. Tainhas

1. Florianópolis

2. Localidade semelhante a Tainhas

3. Não trabalha fora
4. Outro lugar
9. Sem informação.

C1	50	1	0	11	0	0	100	6	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
C2	63	0	2	3	0	0	100	0	0	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0
C3	38	0	2	2	0	0	100	1	0	2	1	1	1	0	0	0	1	1	0
C4	25	0	2	-9	0	0	100	6	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
C5	23	0	1	0	0	1	7	9	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
C6	40	0	2	1	0	0	100	4	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
C7	25	0	2	1	0	0	100	5	0	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0
C8	21	1	4	2	0	0	100	8	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
C9	38	1	0	2	0	0	100	3	0	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0
C10	55	1	2	2	2	0	3	5	0	4	0	1	0	1	0	1	1	1	0
C11	28	1	0	8	0	0	100	5	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
C12	27	1	2	7	0	0	100	5	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
C13	32	1	4	11	2	2	0	-9	-9	-9	1	0	0	0	0	0	0	0	1
C14	50	1	0	2	0	0	100	1	0	14	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C15	23	1	0	3	0	0	100	5	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C16	52	1	0	4	0	0	100	0	0	6	1	1	1	0	0	0	0	0	0
C17	31	1	3	11	2	0	.5	14	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C18	20	1	2	2	0	0	100	6	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
C19	60	1	5	2	0	0	100	-9	0	5	-9	1	0	0	1	0	1	0	0
C20	32	0	2	2	0	0	100	5	0	2	1	2	0	0	0	1	0	0	0
C21	75	0	2	1	0	0	100	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
C22	35	1	4	11	2	0	5	13	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C23	49	0	2	2	2	0	3	5	0	4	0	1	1	1	0	1	1	1	0
C24	32	1	0	3	0	0	100	3	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0
C25	36	0	3	10	2	2	0	13	0	-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C26	54	0	1	0	0	0	100	5	0	7	1	1	0	0	0	1	1	1	0
C27	25	1	0	5	0	0	100	5	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	4
C28	25	0	1	0	0	0	100	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C29	49	1	0	2	0	0	100	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
C30	66	0	2	1	1	0	45	0	2	-9	1	1	0	0	0	0	0	0	0
C31	62	1	4	11	2	0	3	9	0	5	0	-9	0	0	1	0	0	0	1
C32	40	1	4	11	2	2	0	13	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	0
C33	22	0	6	-9	0	0	100	9	0	1	-9	-9	0	0	0	0	1	0	0
C34	30	1	4	3	0	0	100	-9	0	5	1	2	0	0	0	0	0	0	1
C35	23	0	1	0	2	0	10	9	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C36	38	0	2	1	0	0	100	0	0	7	1	0	0	0	0	0	0	1	0
C37	29	1	0	11	0	0	100	5	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
C38	27	0	2	1	1	0	4	5	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
C39	46	0	1	0	1	2	0	-9	0	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0
C40	60	1	0	7	0	0	100	-9	0	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C41	17	0	4	2	0	0	100	9	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
C42	18	0	4	3	0	0	100	9	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1
C43	23	0	1	0	0	0	100	5	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
C44	20	0	4	2	2	2	0	-9	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C45	25	0	4	3	0	0	100	-9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C46	23	0	4	2	0	0	100	5	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C47	23	1	4	4	0	0	100	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C48	16	0	4	3	0	0	100	9	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1
C49	49	0	1	0	1	0	22	0	0	8	1	2	0	0	0	0	0	0	3
C50	30	1	0	4	0	0	100	5	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C51	24	1	4	6	0	0	100	9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
C52	-9	1	-9	-9	0	0	100	-9	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	-9
C53	36	1	0	4	0	0	100	5	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C54	41	1	-9	-9	1	1	0	5	0	-9	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C55	31	0	1	0	0	2	0	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0

C56 63 0 2 2 0 0 100 -9 3 5 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0
 C57 23 0 1 0 0 0 100 5 0 2 1 2 0 0 0 0 0 0 0 3
 C58 37 1 0 3 0 0 100 5 0 4 1 0 0 0 0 0 0 0 0 4
 C59 40 0 1 0 0 0 100 0 0 4 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0
 C60 70 1 4 -9 2 1 0 -9 0 -9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 -9
 C61 40 1 0 4 0 0 100 0 0 10 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0
 C62 30 0 2 1 0 0 100 5 0 3 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0
 C63 37 0 1 0 0 0 100 0 0 8 1 1 0 0 0 0 0 0 0 3
 C64 67 0 1 0 0 0 100 0 0 -9 1 2 0 0 0 0 0 0 0 3
 C65 69 1 5 4 0 0 100 4 0 -9 1 2 0 0 0 0 0 0 0 3
 C66 41 0 1 0 2 2 0 -9 0 3 0 0 0 1 0 0 1 1 0 3
 C67 54 0 1 0 0 0 100 -9 0 9 1 1 0 0 0 0 0 0 1 0 3
 C68 30 0 2 1 0 0 100 5 0 2 1 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0
 C69 65 0 1 0 0 0 100 -9 0 2 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 3
 C70 75 1 5 2 0 0 100 0 0 2 1 1 0 0 0 0 0 0 0 3
 C71 55 1 5 2 0 0 100 -9 0 9 1 1 0 0 0 0 0 0 1 0 3
 C72 43 1 0 1 0 0 100 3 0 7 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0
 C73 59 0 2 11 2 0 8 -9 0 5 0 0 1 0 0 1 1 0 0 0
 C74 18 1 8 0 0 0 100 3 1 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C75 23 0 2 -9 0 0 100 9 1 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C76 19 0 4 7 0 0 100 9 1 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C77 18 0 4 4 0 0 100 -9 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C78 17 0 8 0 2 0 -9 3 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C79 12 0 8 0 0 0 100 7 1 0 1 2 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C80 58 0 2 1 0 0 100 0 0 7 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0
 C81 45 1 4 3 0 0 100 4 0 7 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0 1
 C82 60 1 0 11 1 1 0 5 0 6 0 0 1 0 0 1 1 0 0 1
 C83 50 1 4 -9 1 1 0 5 0 0 0 0 0 0 0 1 0 1 0 0 2
 C84 30 1 4 3 0 0 100 1 0 6 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C85 40 1 0 3 0 0 100 1 0 10 0 1 0 0 0 0 0 1 1 0 0
 C86 30 1 0 3 0 0 100 0 0 3 1 1 0 0 0 0 0 1 1 0 0
 C87 35 1 2 3 0 0 100 4 0 4 0 1 0 0 0 0 0 1 1 0 0
 C88 50 1 2 11 0 0 100 5 0 -9 0 -9 -9 0 0 1 -9 -9 -9 0
 C89 46 0 2 1 0 0 100 5 0 12 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0
 C90 20 0 2 1 0 0 100 10 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C91 23 0 4 6 0 0 100 10 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C92 20 0 8 0 2 2 0 12 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 3
 C93 27 1 0 0 0 0 100 5 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C94 27 0 4 3 2 2 0 -9 0 3 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C95 20 1 0 0 0 0 100 9 1 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C96 16 0 8 0 0 0 0 9 1 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0 0 3
 C97 30 0 4 11 2 2 0 13 0 1 0 0 1 1 0 0 0 0 0 1
 C98 21 1 6 3 0 0 100 9 1 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0
 C99 21 1 0 0 -9 1 4 9 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 3
 C100 25 0 4 3 0 0 100 5 0 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0 0 2
 C101 16 0 4 2 0 0 100 9 1 0 1 2 0 0 0 0 0 1 0 0 2
 C102 20 0 4 3 0 0 100 9 1 0 1 2 0 0 0 0 0 0 0 2 1
 C103 18 0 4 3 0 0 100 9 1 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1
 C104 52 1 3 3 0 0 100 4 0 10 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0
 C105 15 0 8 0 1 0 5 9 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 3
 C106 14 0 8 0 2 0 7 8 1 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 3
 C107 43 0 4 11 2 2 0 13 0 2 0 0 1 1 0 0 0 0 0 1
 C108 27 0 4 -9 1 0 4 12 0 1 0 1 0 1 0 0 0 1 0 0 1
 C109 19 0 4 3 0 0 100 9 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1
 C110 17 0 8 0 0 0 100 3 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 3

C111	18	0	1	0	0	0	100	9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
C112	69	0	1	2	0	0	100	1	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C113	17	0	8	0	0	0	100	11	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
C114	22	0	4	3	2	2	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C115	27	0	2	2	0	0	100	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
C116	21	0	4	3	0	0	100	7	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C117	42	0	2	-9	0	0	100	0	0	13	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C118	50	0	1	0	0	1	0	-9	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C119	34	0	1	0	0	0	100	5	0	4	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3
C120	24	0	1	0	0	0	100	6	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C121	48	0	2	2	0	0	100	-9	0	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C122	45	1	2	11	1	1	0	-9	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
C123	53	1	2	11	1	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
C124	50	0	2	11	1	1	0	5	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
C125	30	1	2	5	2	0	2	2	0	5	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0
C126	62	1	5	1	0	0	100	0	0	7	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
C127	34	1	0	4	1	1	0	-9	0	10	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2
C128	40	1	0	2	1	0	-9	1	0	6	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C129	28	1	0	2	0	0	100	5	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	4
C130	54	0	2	1	0	0	100	-9	3	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C131	40	1	0	2	0	0	100	5	0	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C132	33	0	2	1	0	0	100	0	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C133	40	1	4	11	2	0	5	13	0	5	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
C134	48	0	2	11	0	0	100	9	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
C135	32	1	4	11	2	2	0	13	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
C136	35	1	4	4	0	2	0	9	0	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
C137	39	1	0	2	0	0	100	5	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C138	50	1	0	7	0	0	100	0	0	7	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0
C139	54	1	4	7	2	2	0	-9	0	5	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
C140	35	0	2	1	0	0	100	5	0	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C141	59	0	1	0	0	0	100	1	0	5	0	1	0	0	0	0	1	1	0	3
C142	43	0	2	1	1	0	9	0	0	5	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
C143	50	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
C144	17	0	4	2	0	0	100	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
C145	35	1	0	7	0	0	100	6	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	4
C146	54	1	0	2	1	0	45	3	0	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C147	55	1	0	2	0	0	100	0	0	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
C148	45	1	0	11	0	0	100	0	0	8	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
C149	45	1	4	11	2	2	0	-9	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
C150	52	1	2	5	0	0	100	4	0	9	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0
C151	40	1	0	2	0	0	100	-9	0	4	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
C152	20	1	1	0	0	0	100	-9	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C153	35	1	4	4	0	0	100	-9	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
C154	70	1	5	2	0	0	100	0	3	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C155	53	1	2	1	0	0	100	-9	3	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C156	23	1	1	0	0	0	100	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C157	38	0	1	0	0	0	100	4	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C158	42	0	1	0	0	0	100	3	0	5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3
C159	23	0	1	0	2	0	1	-9	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C160	19	0	1	0	0	0	100	-9	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C161	35	0	1	0	0	0	100	3	0	12	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
C162	55	0	2	1	0	0	100	-9	3	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C163	33	1	3	3	0	0	100	3	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C164	38	1	0	-9	1	1	0	-9	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
C165	45	0	2	2	0	0	100	-9	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0

C221	35	1	0	7	0	0	100	4	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C222	40	1	0	7	0	0	100	4	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
C223	28	1	4	11	2	0	5	13	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
C224	58	1	0	5	0	0	100	1	0	10	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
C225	28	1	0	2	0	0	100	-9	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
C226	40	1	0	6	0	0	100	-9	0	6	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
C227	31	1	0	7	0	0	100	-9	0	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C228	44	1	4	5	2	2	0	-9	0	3	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1
C229	47	0	1	0	0	0	100	-9	0	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C230	39	0	1	0	0	0	100	2	0	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
C231	29	0	2	3	0	0	100	-9	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
C232	32	0	4	6	2	2	0	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C233	28	1	4	3	1	0	8	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1
C234	28	1	4	6	0	0	100	6	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
C235	53	1	0	4	0	0	100	0	0	6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
C236	28	0	2	2	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
C237	36	0	1	0	0	0	100	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C238	48	1	2	11	0	0	100	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
C239	52	1	5	2	0	0	100	0	0	7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
C240	52	0	2	5	0	0	100	1	0	7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
C241	26	1	4	5	0	0	100	5	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C242	31	1	4	6	0	0	100	5	0	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1
C243	40	1	3	3	0	0	100	5	0	5	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
C244	23	1	0	2	0	0	100	5	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C245	28	1	2	8	2	0	2	5	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
C246	29	1	0	7	0	0	100	4	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	4
C247	52	0	5	2	1	2	0	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C248	30	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
C249	65	1	1	0	0	0	100	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
C250	65	1	5	4	1	0	19	5	0	7	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C251	67	1	5	2	0	0	100	0	0	6	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C252	30	1	2	5	1	1	0	5	0	4	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
C253	73	1	5	2	0	0	100	-9	0	-9	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
C254	26	0	2	5	1	0	2	5	0	5	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0
C255	40	1	4	11	2	2	0	-9	0	-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C256	35	1	4	11	1	1	0	13	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
C257	53	0	2	1	0	0	100	-9	3	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C258	40	0	4	3	0	0	100	-9	0	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C259	37	0	2	1	0	0	100	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
C260	32	0	4	2	0	0	100	4	0	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
C261	38	1	0	3	0	0	100	0	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C262	35	1	4	11	1	1	0	13	0	-9	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1