

PARRESÍA NA FORMAÇÃO CONTINUADA EM SERVIÇO: A DISCUSSÃO DE CASO COMO ESPAÇO DO DIZER-A-VERDADE

Daniel de Raeffray Blanco Nascimento¹

Resumo: Para o Sistema Único de Assistência Social - SUAS, a supervisão técnica é o espaço de formação continuada em serviço criado para que trabalhadores e gestores, considerando aportes teóricos e metodológicos, possam qualificar continuamente o serviço que oferecem à população. Neste espaço, a discussão de caso, que busca analisar cada caso em suas especificidades, pode ser recurso de grande valor para a mobilização de reflexões direta e efetivamente associadas às práticas. Tal recurso, contudo, demanda dos participantes a disposição para que falem francamente sobre a realidade que encontram em suas práticas, suas alegrias e dificuldades. Sobre tal condição, propõe-se o estudo da *parresía*, n'A Coragem da Verdade, de Foucault, e as contribuições de tal noção para a compreensão da discussão de caso como o espaço do dizer-a-verdade.

Palavras-chave: Formação Continuada em Serviço; Sistema Único de Assistência Social; Discussão de Caso; *Parresía*; Dizer-a-Verdade.

PARRHĒSIA AT IN-SERVICE CONTINUING EDUCATION: CASE DISCUSSION AS A SPACE FOR THE-TRUTH-TELLING

Abstract: For Brazil's Social Assistance System, technical supervision is a space for in-service continuing education aimed at workers and managers so that, considering theoretical and methodological inputs, they may continually improve the service offered to the population. In such a space, case discussion, focused on analysing each case in its specificities, may be a great strategy for the mobilization of reflections directly and effectively related to professional practices. Such strategy, however, demands from participants the disposition to speak frankly regarding the reality encountered in their practices, their successes and difficulties. Over such condition, we propose the study of the notion of *parrhēsia* in Foucault's *The Courage of Truth*, and the contributions of such notion for understanding the case study as a space to the-truth-telling

Keywords: In-Service Continuing Education; Brazil's Social Assistance System; Case Discussion; *Parrhēsia*; The-Truth-Telling.

Introdução

A formação continuada em serviço pode configurar-se de diversas formas, em diferentes campos de atuação. Neste artigo, elege-se como campo de análise especificamente o contexto da formação continuada em serviço no Sistema Único de

¹ Pedagogo, Mestre e doutorando em Educação (FE/Unicamp). dan.rbnascimento@uol.com.br.

Assistência Social - SUAS apenas por uma proximidade do autor com o campo. Parece seguro supor, contudo, que a discussão ora desenvolvida seja parelha, guardadas as especificidades, a campos como a educação e a saúde.

No SUAS, o Conselho Nacional de Assistência Social (2016) define os parâmetros da chamada Supervisão Técnica, resolvendo que a mesma

tem por objetivo geral fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção aos trabalhadores do SUAS e elevar a qualidade do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda e da gestão do Sistema, contribuindo para a resignificação das ofertas da Assistência Social e potencializando o pleno cumprimento de suas funções e seguranças afiançadas, na perspectiva da garantia de direitos (CNAS, 2016, Art. 4º).

Dentre os oito objetivos específicos da Supervisão Técnica apresentadas pelo CNAS, coloca-se de forma clara a necessidade de “fomentar entre os trabalhadores do SUAS à reflexão e o estudo conjunto das questões relacionadas ao seu cotidiano de trabalho e práticas profissionais, na perspectiva de melhor desenvolver as capacidades e competências coletivas” (CNAS, 2016, Art. 5º, item III). Tal definição deixa exposta a necessidade de identificação de métodos de trabalho em formação continuada que possam articular o cotidiano de trabalho com reflexões teóricas e metodológicas capazes de fomentar a qualificação dos serviços prestados pela equipe.

A discussão de caso é uma prática estudada, proposta e presente em diferentes campos de atuação profissional, como na saúde, educação e mesmo na assistência social (BRASIL, 2007; CRUZ, 2009; VERDE; POULIN; FIGUEIREDO, 2010). Em termos bastante gerais, buscando aquilo que é comum à noção da discussão de caso em todos estes campos, pode-se dizer que trata-se de uma estratégia, normalmente executada em equipe, de investigação, levantamento e análise coletiva de dados reais, efetivamente relacionados à pessoa beneficiária das intervenções e seus contextos, inclusive aquele relacionado aos limites e possibilidades da equipe reunida para a discussão, para que a prática profissional consequente seja assertiva e adequada diante dos problemas enfrentados pela pessoa em atendimento.

Vê-se, portanto, que o deslocamento da estratégia da discussão de caso para a formação continuada em serviço dentro das práticas do SUAS pode promover, em equipe, a necessária “reflexão e o estudo conjunto das questões relacionadas ao seu cotidiano de trabalho e práticas profissionais” (CNAS, 2016, Art. 5º, item III). Falo da possibilidade de que, ao expor - sempre dentro dos parâmetros éticos impostos pelos diferentes Conselhos Profissionais - informações pertinentes sobre os casos em atendimento, às práticas profissionais realizadas e às dificuldades ou sucessos encontrados, e somando isso a aportes teóricos e metodológicos por parte do profissional que atua como supervisor técnico, as equipes possam, coletivamente, produzir soluções, encaminhamentos e novos entendimentos sobre suas atuações.

Tal proposta de formação coaduna-se com o proposto por Nidek e Queiroz (2015), de que a educação permanente, continuada, pode ser concebida e praticada pelo prisma de uma educação menor e rizomática. Para os autores,

Embora a educação permanente suscite os saberes da prática, há de se estabelecer uma composição aberta, singular e rizomática. Um rizoma não começa nem chega a nenhum lugar; ele está sempre no meio, entre as coisas. Por maiores que sejam os desafios, sem menosprezar a crise societal (paradigmática), há sempre a possibilidade de infinitos caminhos que levam a vários lugares. Rotas de fuga em novas direções e outras não tão novas assim. O importante é ressignificar, apropriar-se de um novo olhar para o sujeito e para a coletividade rumo à desalienação na forma de cuidar e de conceber saúde em toda a sua inteireza estética (NIDEK; QUEIROZ, 2015, p. 175-176).

Ainda que falem considerando o recorte específico da saúde, como já exposto, são múltiplos os pontos em comum nas propostas de formação continuada em serviço e de discussão de caso em diversas áreas do conhecimento.

A discussão de caso em equipe e a *parresía*

A possibilidade de propor a formação continuada em serviço por meio de discussões de caso, contudo, apresenta uma demanda que pode, facilmente, passar despercebida: o dizer-a-verdade. A formação continuada em serviço, é importante destacar, acontece *em serviço*. Em outras palavras, *no local de trabalho*. Está sempre atravessada, portanto, por um sem fim de questões da ordem do poder, das instituições, do tempo cronológico e de outros tantos fatores que podem levar os participantes ao silêncio ou à falarem aquilo que, acreditam, seja o *correto* ou o

adequado a ser dito em tal contexto. Afinal como muito bem disse Foucault em sua aula inaugural no *Collège de France*,

Sabe-se bem que não se tem o direito de dizer tudo, que não se pode falar de tudo em qualquer circunstância, que qualquer um, enfim, não pode falar de qualquer coisa. Tabu do objeto, ritual da circunstância, direito privilegiado ou exclusivo do sujeito que fala: temos aí o jogo de três tipos de interdições que se cruzam, se reforçam ou se compensam, formando uma grade complexa que não cessa de se modificar (FOUCAULT, 2010, p. 9).

Parece não ser necessário grande elucubração para que fique posto que o discurso, no local de trabalho, diante dos colegas, dos gestores e do supervisor externo, pode ser perigoso. Ora, é possível criticar a decisão mais recente da gestão neste espaço? Questionar a conduta de um colega? Revelar “não uma violência, mas uma cobardia” (PESSOA, 2007, p. 234) durante um atendimento que realizou? Para que a discussão de caso seja frutífera em sua proposta de formação profissional, possa dar conta do real e das demandas efetivamente presentes no ambiente de trabalho, a resposta a tais perguntas deve, necessariamente, ser sim.

Este imperativo prático de dizer a verdade sobre o trabalho que desenvolve tem um grande paralelo com a *parresía*. Em poucas palavras, que serão expandidas ao longo das próximas páginas, a *parresía*, conforme apresentado por Foucault (2011) é a fala franca. “Não ocultar nada, dizer as coisas verdadeiras é praticar a *parresía*. [...] É portanto, o ‘dizer tudo’, mas indexado à verdade: dizer tudo da verdade, não ocultar nada da verdade, dizer a verdade sem mascarar-la com o que quer que seja” (FOUCAULT, 2011, p. 11). Para tanto, porém, é preciso coragem.

Dizer a verdade no contexto da discussão de caso enquanto estratégia de formação continuada em serviço requer coragem porque, se o discurso é interditado, exercê-lo traz riscos. E esta é mais uma característica central da noção de *parresía* para Foucault (2011): o risco. Trata-se do “risco que diz respeito à própria relação que ele [quem fala] tem com a pessoa a quem se dirige” (p. 12). Isso porque “para que haja *parresía* é preciso que, dizendo a verdade, se abra, se instaure e se enfrente o risco de ferir o outro, de irritá-lo, de deixá-lo com raiva e de suscitar de sua parte algumas condutas que podem ir até a mais extrema violência” (FOUCAULT, 2011, P.12). Quem estará disposto a tal fardo, de suscitar talvez não uma extrema violência

física, mas uma demissão por ‘falar demais’? De encarar ao longo dos dias o colega a quem foi dirigida uma crítica severa?

Considerando, então, os riscos que estão presentes no local de trabalho e, por isso, nas práticas de formação continuada em serviço, fica posta uma alternativa tentadora: a lisonja. Retomando Plutarco, Foucault (2011, p. 8) conceitua que a lisonja e a fala franca são duas práticas opostas. O lisonjeador fala aquilo que, acredita, aqueles a quem fala querem ouvir. Desta forma, supõe, exime-se, oculta-se, de qualquer risco.

No espaço da discussão de caso, o lisonjeador cuidará de sempre apresentar, falar, apenas aquilo que entende como sucessos de seu trabalho, da organização do serviço e das relações pessoais com os beneficiários, colegas e gestores. Cuidará de falar, talvez, para convencer, como os retóricos. E falará sempre buscando convencer aos ouvintes de que tudo está bem, de que tudo transcorre no serviço conforme o esperado, de que já há solução suficiente e adequada para qualquer problema que venha a surgir na fala de qualquer pessoa presente à reunião de discussão de caso. Buscará convencer a todos, inclusive, de que já atua conforme as propostas teórico-metodológicas mais avançadas e inéditas disponíveis, apresentadas pelo profissional que atua como supervisor técnico. Ocultará, assim, de todos aqueles que poderiam oferecer contribuições para a efetiva qualificação do trabalho, as informações necessárias, reais, sobre si e sobre o trabalho que desenvolve. Por isso, vemos que é tão importante a *parresía*, aceitar o risco de dizer-a-verdade diante de si, dos colegas, gestores e supervisor. Sem a coragem da verdade, desmorona toda a potência da formação continuada em serviço por meio da discussão de caso.

O jogo parresiástico

Na sequência da argumentação ora desenvolvida, identifica-se que o equilíbrio entre os riscos inerentes ao dizer-a-verdade no local de trabalho e a proposta da formação continuada por meio da discussão de caso talvez esteja naquilo que Foucault (2011) apresenta como o *jogo parresiástico*. Como em qualquer jogo, o jogo parresiástico suporia a anuência das partes envolvidas com uma série de regras para que as ações possam se desenrolar de forma positiva. Para Foucault,



se o parresiasta é de fato aquele que assume o risco de questionar sua relação com o outro e até sua própria existência dizendo a verdade, toda a verdade, contra todos e contra tudo, por outro lado, aquele a quem essa verdade é dita [...], este (povo, rei amigo), se quiser desempenhar o papel que lhe propõe o parresiasta dizendo-lhe a verdade, [deve] aceitá-la, por mais desagradáveis que sejam para as opiniões estabelecidas na Assembleia, para as paixões ou os interesses do Príncipe, para a ignorância ou a cegueira do indivíduo. O povo, o Príncipe, o indivíduo devem aceitar o jogo da parresía. Devem eles próprios jogá-lo e reconhecer que aquele que assume o risco de lhes dizer a verdade deve ser escutado. É assim que se estabelecerá o verdadeiro jogo da parresía, a partir dessa espécie de pacto que faz que, se o parresiasta mostra sua coragem dizendo a verdade contra tudo e contra todos, aquele a quem essa parresía é endereçada deverá mostrar sua grandeza de alma aceitando que lhe digam a verdade (FOUCAULT, 2011, p. 13).

A partir desta delineação que o autor apresenta acerca do jogo parresiástico, pode-se identificar os paralelos entre tal jogo e o momento da discussão de caso. Ora, de nada adianta que se corra o risco de dizer-a-verdade se tal ato for testemunhado de maneira inócua por aqueles que participam da conversa. Assumir o risco, aceitá-lo, falar a verdade, e sofrer consequências sem, por este processo, provocar melhorias ou mudanças àquilo que é discutido seria, no mínimo, infrutífero. Para que a coragem de dizer-a-verdade não seja confundida com a tolice de inconsequentes, ou com as palavras de um louco, há de haver este acordo, no contexto da discussão de caso para formação continuada em serviço, entre os participantes da conversa.

Tendo tal acordo estabelecido, o que será dito por qualquer um neste espaço, ainda que seja incômodo, ainda que perturbe a ordem estabelecida, e ainda que possa atingir pessoal ou profissionalmente os presentes, será ouvido. Ouvido, aqui, não no sentido mais superficial da palavra. Ouvido, isto sim, enquanto uma verdade, enquanto algo sobre o que pensar, enquanto algo que demanda reflexão e resposta razoáveis. “Aceitar que lhe digam a verdade” (FOUCAULT, 2011, p. 13) é, como vimos, parte importantíssima deste pacto que tornará o ato de dizer-a-verdade não só possível, mas frutuoso.

As condições para a verdade

As questões expostas até aqui evidenciam que o exercício da *parresía* durante a discussão de caso demanda certos cuidados para que seja possível. Não parece razoável supor que a disposição para correr riscos, e a disposição para ouvir coisas incômodas no local de trabalho surja ao acaso. Confirma-se o receio diante de tal suposição quando se constata que mesmo no diálogo socrático *Laques*, apresentado e discutido por Foucault (2011), em sua aula de 22 de fevereiro de 1984, o contexto de emergência da verdade é algo a ser produzido, criado. Analisando o diálogo, diz Foucault que

Vocês estão vendo portanto toda uma série de precauções tomadas para que sejam criadas as condições, o espaço do dizer-a-verdade. É preciso que exista, bem protegido, garantido, um lugar de emergência da verdade. E é preciso que, em torno desse lugar da verdade, a emergência da verdade seja conjurada do que poderia haver de enganador no discurso (FOUCAULT, 2011, p. 115).

Brevemente, retomo que, no contexto do diálogo *Laques*, as precauções tomadas envolvem convidar observadores externos experientes no tema em análise - Laques e Nícias - para verem a demonstração de um mestre de armas - Estesilau - para que possam, sem que soubessem de antemão o que era esperado deles, dar seus pareceres sobre as habilidades de tal mestre, que poderá vir a cuidar dos filhos daqueles que fizeram o convite - Lisímaco e Melésias.

No contexto da formação continuada em serviço, por uma série de motivos, a mera transposição das precauções descrita em *Laques* não parece adequada. Citando apenas um dos vários motivos que levam a tal inadequação, pode-se afirmar que seria no mínimo invasivo convidar observadores externos para acompanhar o cotidiano do trabalho para, no momento da discussão, expor os técnicos e gestores.

Talvez, e aqui adoto uma postura bastante ensaística para registrar uma hipótese a ser estudada em oportunidade futura, o cuidado a ser tomado para a emergência da verdade e para o exercício da *parresía* no contexto da formação continuada em serviço por meio da discussão de caso seja a criação de vínculos afetivos fortes e positivos entre os membros da equipe e o supervisor. Algo que demanda tempo, é certo.

Parece bastante razoável supor que a existência de vínculos afetivos fortes entre os participantes da discussão, uma grande confiança profissional e pessoal naqueles que escutam e respondem, seja uma condição adequada para o exercício da parresía. Registrada a hipótese, pode-se seguir a argumentação.

A homofonia da verdade

Até aqui, reiterou-se diversas vezes a questão da verdade, da importância do dizer-a-verdade, no contexto da discussão de caso enquanto estratégia de formação continuada em serviço para equipes do SUAS. Cabe, agora, tecer algumas considerações sobre esta *verdade*.

Esta verdade, já foi posto anteriormente, não seria apenas uma verdade técnico-científica, livresca, transcendental. Seria uma verdade sobre o caso em discussão, sobre aquilo que o torna singular, sobre as ações realizadas e aquelas que, ainda que necessárias, por quaisquer motivos, não foi possível levar a cabo. É, também, a verdade sobre as leituras que cada um dos presentes faz a partir do que foi apresentado, daquilo que os diferentes saberes, práticas e intuições habilitam-nos a propor para a posterior condução do caso.

Trata-se, então de uma verdade que vai além da fala. É uma verdade que será, também, ato. No mínimo, ato enquanto atuação profissional. Retomando Foucault (2011), quando comenta *Hípias menor*, trata-se de uma verdade como a de Aquiles, já que

Entre o que ele pensa e o que ele diz, entre o que ele diz e o que ele quer fazer, entre o que ele quer fazer e o que ele fará efetivamente, não há nenhuma dissimulação, nenhum rodeio, nada que venha ocultar a realidade do que ele pensa e que será a realidade do que ele faz (FOUCAULT, 2011, p. 195).

De fato, a verdade a ser dita na discussão de caso, para que frutífera, é aquela efetivamente relativa à prática, aquela que não dissimula nada entre o que é dito e o que é feito. Foucault (2011), para ilustrar esta relação direta, estreita, faz uso da palavra *homofonia*. A imagem do *mesmo som* entre a voz e o ato, o modo de vida, ilustra também esta verdade a ser dita, corajosamente, no contexto da formação continuada.

Breve interlúdio

Por vezes, as palavras de um artigo de argumentação e análise podem ser bastante cansativas. Por sorte, há os poetas que, com uma combinação singular de técnica virtuosa e intuição profunda, dizem em poucos versos aquilo que, no contexto da produção e divulgação de conhecimentos técnicos, levamos páginas e mais páginas para tentar apresentar. Alberto Caeiro, heterônimo de Fernando Pessoa, parece fazer exatamente isso, no tocante à homofonia quando diz:

Estas verdades não são perfeitas porque são ditas,
E antes de ditas, pensadas:
Mas no fundo o que está certo é elas negarem-se a si próprias
Na negação oposta de afirmarem qualquer coisa.
A única afirmação é ser.
E ser o oposto é o que não queria de mim... (PESSOA, 2005, p.114).

Retomada

Para a discussão de caso, *a única afirmação é ser*. É com esta homofonia da verdade entre aquilo que é dito e aquilo que é feito no contexto do serviço que se torna possível efetivamente refletir sobre as práticas e promover o desenvolvimento das capacidades e competências coletivas.

Considerações finais

Com o que foi exposto nestas breves considerações acerca da noção de *parresía* e o uso da discussão de caso como estratégia de formação continuada em serviço para equipes do SUAS, espera-se que tenha ficado evidente a relevância do compromisso coletivo de dizer-a-verdade para que tal estratégia tenha assertividade e efetividade.

Este compromisso, contudo, e como discutido anteriormente, depende de uma série de cuidados e posturas para que possa acontecer, já que dificilmente dar-se-á espontaneamente. Desta forma, propõe-se que o estudo das noções articuladas nestas páginas seja considerado pelos profissionais envolvidos com a formação

continuada em serviço por meio da discussão de caso, tanto aqueles que atuam como supervisores como aqueles que são supervisionados.

Este texto deixa aberta a hipótese apresentada de que a criação e fortalecimento de vínculos afetivos fortes e positivos entre os membros das equipes técnica e gestora, e o profissional que atua como supervisor, pode ser importante para a construção das condições de emergência da desejada *parresía*. De qualquer forma, é seguro afirmar que será sempre por meio de um comum acordo que busca promover o exercício da coragem de dizer-a-verdade entre todos, que tais condições poderão emergir nos contextos de supervisão técnica propostos pelo CNAS (2016) para o fortalecimento e melhoria do SUAS.

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. **Clínica ampliada, equipe de referência e projeto terapêutico singular**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2007. (Série B: Textos Básicos de Saúde). Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/clinica_ampliada_2ed.pdf. Acesso em: 07 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CNAS. Resolução nº 6, de 13 de abril de 2016. Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS. **DOU**. 77. ed. Brasília, 25 abr. 2016. Seção 1, p. 56-57. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-6-de-13-de-abril-de-2016-22684535>. Acesso em: 05 fev. 2020.

CRUZ, J. M. O. Práticas psicológicas em centro de referência da assistência social. **Psicologia & Foco**, Aracajú, v. 2, n. 1, p.11-27, jan. 2009. Disponível em: http://linux.alfamaweb.com.br/sgw/downloads/161_063502_ARTIGO2-PraticaspsicologicasemCRAS.pdf. Acesso em: 07 fev. 2020.

FOUCAULT, M.. **A ordem do discurso**: aula inaugural no *Collège de France*, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 20. ed. São Paulo, SP: Loyola, 2010.

FOUCAULT, M. **A coragem da verdade**: o governo de si e dos outros II: curso no *Collège de France* (1983-1984). São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2011.

NIDECK, R. L. P.; QUEIROZ, P. P. Perspectivas para o ensino na saúde: do 'apagão educacional' à política de educação permanente. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 159-180, abr. 2015. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462015000100159&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 fev. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sip00022>.

PESSOA, F. **Poesia completa de Alberto Caeiro**. São Paulo, SP: Companhia de Bolso, 2005.

PESSOA, F. **Poesia completa de Álvaro de Campos**. São Paulo, SP: Companhia de Bolso, 2007.

VERDE, A. L.; POULIN, J. R.; FIGUEIREDO, R. V. Anexos. *in*: ROPOLI, E. A. *et al.* (orgs.). **A educação especial na perspectiva da inclusão escolar**: a escola comum inclusiva. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010. p 42-48.