

A etnografia no “lado de lá”: pesquisa e antropologia em um contexto empresarial

Ethnography on the “Other Side”: Anthropological Research in a Business Context

Israel Martins Araujo

Universidade de Brasília, Brasil

Brasília, DF

israelmacs@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0239-7171>

Recebido em: 05 de maio de 2025

Aceito em: 08 de junho de 2025

Resumo:

Nascida como mecanismo colonial e posteriormente incorporada às universidades, a antropologia se reconfigura como projeto e ferramenta de luta por direitos. Este artigo explora, por meio de uma etnografia da aproximação, a experiência de um antropólogo atuando em contexto empresarial. A pesquisa atendeu à demanda privada por um Diagnóstico de Percepção Social (DPS) para um empreendimento no Pará. Partindo de uma trajetória acadêmica, discuto os desafios teóricos, metodológicos e morais enfrentados ao realizar antropologia no “lado de lá”. Também analiso a entrada no mercado e as incertezas ligadas à busca por trabalho no setor privado. O tema ainda é pouco debatido, e antropólogos se veem entre a necessidade de se sustentar e os valores éticos da disciplina. Defendo que esses dilemas refletem transformações contemporâneas do lugar e papel da antropologia no mundo e exigem um debate franco sobre as práticas profissionais, bem como o reconhecimento da diversidade de atuações e a garantia de direitos a quem exerce o ofício.

Palavras-chave: Antropologia; Mercado de trabalho; Epistemologia; Setor privado; Trabalho.

Abstract:

Born as a colonial mechanism and later incorporated into universities, anthropology has been reconfigured as both a project and a tool for the struggle for rights. This article explores, through an ethnography of proximity, the experience of an anthropologist working in a corporate context. The research responded to a private demand for a Social Perception Diagnosis (DPS) for a development project in Pará. Drawing on an academic background, I discuss the theoretical, methodological, and moral challenges faced when practicing anthropology on “*the other side*.” I also analyze the process of entering the market and the uncertainties involved in seeking work in the private sector. The topic remains under-discussed, and anthropologists often find themselves torn between the need to make a living and the discipline's ethical values. I argue that these dilemmas reflect contemporary transformations in the place and role of anthropology in today's world and call for an open debate on professional practices, as well as the recognition of diverse roles and the guarantee of rights for those practicing the craft.

Keywords: Anthropology; Job market; Epistemology; Private Sector; Work.

Introdução

A constituição da disciplina antropológica está fortemente atrelada a um contexto europeu muito particular e que tem forte relação com o processo colonizatório (Neves, 2017; Reinhardt, 2014; Pels, 1997). A possibilidade de encontro com um “outro” aparentemente muito diferente do pretense centro europeu possibilitou que esse campo do saber fosse paulatinamente desenvolvido. A antropologia passou por diversos momentos e transformações, construindo e elaborando para si diferentes maneiras de lidar com os desconfortos provenientes de sua existência. Em caráter quase paradoxal, a antropologia já produziu resultados importantes e interessantes para o mundo, tanto quanto problemas, questões e dilemas de difícil solução.

No presente texto, trago uma reflexão fortemente relacionada ao *core* da existência paradoxal da ciência antropológica. Apesar de não ser um debate completamente inédito (Feldman-Bianco, 2013; Ribeiro, 2021; Barretto Filho, 2017; Lobo, 2016; Barbosa, 1999; Fonseca, 2004; Fleischer, 2017; Sarti & Duarte, 2013), a questão do mercado de trabalho para antropólogos ainda constitui uma área que necessita cada vez mais ser explorada, tanto na construção de caminhos para antropólogos fora da academia, quanto no investimento em peças reflexivas sobre o trabalho desse tipo de profissional em contextos heterodoxos.

A publicação da tabela de dados da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS)¹, por exemplo, lança luz sobre essa relação entre os antropólogos e o mercado de trabalho. O documento produzido pela associação evidencia como ocorreu um aumento de ingressantes e concluintes nos cursos de graduação das áreas de ciências sociais. Entretanto, apenas um terço dessas pessoas acessam o mercado formal de trabalho.

Para além disso, a antropologia representa o campo onde houve a maior queda do valor do salário mínimo (de 3,5 salários mínimo para 2,5), ficando atrás da Ciência Política em primeiro, Relações Internacionais e Sociologia respectivamente. A pesquisa realizada ainda fornece um dado curioso: 31% dos consultados estão atualmente alocados no subsetor econômico da administração pública direta e autárquica, em seguida se tem 21,88% situados no comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico. Essa realidade estatística abre interpretações diversas: a

¹<https://anpocs.org.br/2024/11/12/onde-estao-os-cientistas-sociais-conhecendo-a-profissao-e-o-mercado-de-trabalho-2/>

maioria dos antropólogos está de fato ligada hoje ao serviço público, mas existe uma porção não negligenciável deles que está no setor privado. Se agruparmos todo o percentual de pessoas que não estão no setor público, temos 68,3% de antropólogos trabalhando no setor privado.

Por mais que a maior parte dessa porcentagem não esteja de fato atuando como antropólogo, trabalhando na construção civil ou comércio varejista, por exemplo, é relevante notar que podemos nos perguntar também: porque uma porcentagem considerável de antropólogos não estão exercendo seu ofício? As respostas à essa questão podem ser inúmeras e carece de uma pesquisa mais aprofundada e com um escopo maior. É necessário levar em consideração questões e dilemas múltiplos, mas a existência da questão já nos motiva perguntar: como se constituiu e constitui o ofício do antropólogo?

Segundo Ribeiro (2021) e Bezerra (2015), a relação entre antropologia e mercado de trabalho pode ser retrçada a partir do uso da etnografia em pesquisas mercadológicas por volta da década de 1980, período no qual as demandas pelos serviços de antropólogos crescem consideravelmente, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e sua garantia de um rol mais amplo de direitos (Barretto Filho, 2017). Esse contexto estaria representado na atestação de Feldman-Bianco (2013) da necessidade de mais antropólogos e mais laudos na época, sobretudo a partir das relações de parceria com o Ministério Público da União (MPU).

São essas relações institucionais que dão origem às formas de atuação da pessoa antropóloga fora da academia. Ela é convidada a compor laudos, criar relatórios técnicos e avaliar a maneira como direitos podem ser assegurados e respeitados no processo de choque entre projetos, iniciativas e empreendimentos privados e grupos, comunidades e populações vulnerabilizadas ou considerados tradicionalmente importantes (Barretto Filho, 2017; Feldman-Bianco, 2013). Também, eles passam integrar o controle social de políticas públicas, bem como participar de funções em organizações não governamentais como assessores e membros de corpo técnico para projetos (Barretto Filho, 2017; Muller, 2010).

Os anos 2000 testemunham uma crescente demanda de antropólogos em algumas outras frentes como: empresas, institutos de pesquisa, governo e organizações do terceiro setor (Ribeiro, 2021). Alguns setores privados também começam a enxergar na antropologia e nos serviços que seus profissionais podem oferecer uma maneira de

construir produtos e estratégias de negócios que possam ser mais rentáveis e mais qualificados. Também, esses grupos empresariais veem nos antropólogos uma possibilidade de conter e controlar riscos, bem como de captar com mais precisão as flutuações de demandas do público consumidor (Ribeiro, 2021). Ou seja, a questão dos antropólogos no mercado de trabalho é uma realidade presente já há algumas décadas², tendo os “*serviços antropológicos*” ganhado mais impulso desde princípios deste século. A partir desse histórico de crescimento da participação do antropólogo no setor privado, reflito sobre como minha experiência de trabalho enquanto antropólogo suscitou indagações sobre a natureza do ofício que aprendi, os caminhos que me levaram até ele e como se pode pensar a atividade do antropólogo no mercado. Indaguei-me até que ponto o trabalho que eu executava era de fato “antropologia” e quais os limites éticos do tipo de pesquisa que eu executava.

Não pretendo, contudo, construir neste texto uma autoetnografia. Ao contrário, entendo que esse mergulho em experiências particulares está mais próximo do que Damásio (2022) cunhou de etnografia da aproximação. A autora recusa uma inscrição indesejada de que estaria fazendo uma pesquisa “próxima demais” do ambiente de circunscrição da sua subjetividade ao pesquisar com as pessoas que denomina de interlocutoras-parentes. Assim, apesar do artigo assumir um tom altamente pessoal, entendo que pesquisar a partir de nossas subjetividades enquanto antropólogos e profissionais é uma maneira de investigar as particularidades do nosso ofício longe das conhecidas falácias da “objetividade” e “neutralidade”.

Entendo que minhas experiências e discussões que elas suscitam podem acabar despertando novas formas de pensar a experiência do antropólogo no mercado de trabalho para além de formatos tradicionais de atuação. Dessa forma, pretendo alcançar não somente experiências idênticas às minhas, mas o esteio de reflexões sobre o que é fazer antropologia fora da academia. Ademais, compactuo com as indagações levantadas por Assis (2010) sobre a necessidade de serem levadas a sério as intempéries do fazer antropológico em contextos não acadêmicos como geradoras de teoria. Ele considera que o valor de riscos e desafios ao fazer antropológico nesses contextos são oportunidades reflexivas válidas, sobretudo porque entende que experiências de campo não acadêmicas já subsidiam obras acadêmicas.

²<https://exame.com/carreira/antropologos-corporativos/>

Dessa maneira, longe de construir e apontar soluções e oportunidades de trabalho para antropólogos, proponho uma experiência de acompanhar a maneira como um antropólogo reflete sobre o seu ofício dentro de constrangimentos particulares: a necessidade de trabalhar, ganhar algum sustento e os valores morais e éticos cuidadosamente cultivados na disciplina, bem como a dificuldade em se encaixar em um mercado que precariza e descaracteriza o ofício do antropólogo.

Formando para a academia, buscando horizontes no mercado

Enquanto um espaço de discussão sobre as maneiras como a antropologia se reconfigura além do espaço acadêmico, baseando-me em uma experiência particular, julgo importante relatar minha trajetória enquanto pesquisador. A fim de evitar tornar uma leitura excessivamente pessoal para além do que ela é e deve ser, é interessante retroceder ao contexto da minha formação. Entro na faculdade de ciências sociais na Universidade Federal do Pará relativamente novo, com 17 anos, vindo de uma família de classe média baixa de um bairro da região metropolitana de Belém, região norte e amazônica.

A entrada na faculdade marcou um período diferente na minha vida e na de minha família. Naquele momento, eu era a segunda pessoa de toda minha família a cursar o ensino superior – o primeiro tendo sido meu tio, formado em Letras com habilitação em língua inglesa. Posteriormente, eu seria o primeiro mestre da minha família. O contexto político-educacional da época também influencia bastante minha trajetória: estávamos vivendo os momentos finais do primeiro mandato do governo Dilma Rousseff no país, herdeiro de muitos aspectos de seu antecessor – Luis Inácio Lula da Silva. As políticas voltadas ao ensino superior, de fomento à pesquisa e construção de políticas públicas em geral para inovação e criação de tecnologia no país acabavam por encantar as mentes de aspirantes a cientistas, creio eu, no país inteiro.

No meu caso, a situação foi exatamente a mesma. Desde cedo, eu compreendia que gostaria de me tornar pesquisador, que queria ser bacharel. Na época, minha graduação exigia que os alunos escolhessem, ao fim do primeiro ano, se seriam bacharéis ou licenciados. Dessa forma, escolhi bacharel com a esperança – tanto familiar, pessoal quanto política – de que o futuro seria mais brilhante para aqueles que escolhessem ser pesquisadores. Minha formação superior foi, portanto, totalmente

voltada à academia, à pesquisa e concentrada no ofício do antropólogo mais particularmente. Resguardadas possíveis realidades mais cruas e cruéis dos pesquisadores já na época, essa era uma motivação clara que, inclusive, fez-me escolher a antropologia.

O resto dessa “anedota etnográfica” a maioria de nós já conhecemos. O cenário projetado não somente não se concretizou, como também as ciências humanas e sociais no país levaram e levam até hoje contragolpes duríssimos. Em seguida, busco no mestrado em antropologia na Universidade de Brasília uma formação acadêmica de alta qualidade e competitiva. Essa oportunidade me permitiu também acessar um segundo mestrado interdisciplinar, na França, em questões ambientais e ecológicas, onde tive contato com a pesquisa (sobretudo com traços antropológicos) em contextos de trabalho exteriores à academia.

A constatação do inchaço demográfico de pesquisadores e doutores no país, associada à estafa mental e *burnout* da vida de pós-graduando, além da baixa remuneração que recebemos, fez-me perceber cada vez mais que talvez a academia não fosse o único horizonte que eu devesse perseguir. A partir de então, começa um processo relativamente doloroso, confuso e complexo para entender o que eu, enquanto antropólogo, poderia oferecer ao mercado de trabalho.

Contudo, uma barreira materializava-se logo de cara: nunca tive formação ou instrução universitária voltada ao mercado. Na realidade, durante minha formação inteira a temática do mercado era considerada quase um tabu – talvez menos quando se falava em licenciatura. Essa é uma realidade constatada por Fleischer (2017) em sua proposta-experiência de disciplina de “mercado de trabalho” na graduação em antropologia na Universidade de Brasília, um raro exemplo dessa temática no ensino superior brasileiro, o que acaba por obnubilar oportunidades e estratégias de discentes na graduação que possam estar interessados em ingressar o mercado em algum momento.

Sem pretensão de transformar minha experiência em regras universais. Intento, na verdade, colocar em relevo uma conjuntura recalcitrante para muitos formandos ou egressos de programas de pós-graduação, alguns com os quais pude interagir a esse respeito, fossem os já bem posicionados no mercado, ou aqueles que ainda buscam um emprego na área, tendo formações e competências diversas. O mercado de trabalho na área de terceiro setor e de consultorias privadas para grupos empresariais, em certa

maneira, tem requisitado consideravelmente o que chamo de *serviços antropológicos*. Necessita-se de profissionais capacitados em relação a comunidades em contextos socioculturais distintos, em gerir projetos, desenvolver análises críticas, construir soluções e detectar aspectos relevantes em um contexto particular. Contudo, quando se observam as formações necessárias, embora sejam comuns áreas como agroecologia, engenharia florestal, agronomia, geografia e serviço social, formações como antropologia ou ciências sociais estão quase ausentes.

Essa situação me deixou bastante intrigado, pois, apesar desses “*serviços*” serem bastante requisitados em diversas vagas, os contratantes não pareciam demandar antropólogos *per se*. Na melhor das hipóteses, as Organizações do Terceiro Setor (e as OSC) e as empresas não entendiam que se tratava de expertises do ofício antropológico. Na pior delas, existiria um imbróglio muito mais complexo, inclusive com a possibilidade de que empregadores não queiram contratar antropólogos, o que abre um leque de motivos – os quais discutirei com mais propriedade posteriormente. A imagem a seguir, retirada da rede social LinkedIn, exemplifica um caso deveras comum no mundo corporativo:

Figura 1 – Descrição de vaga para analista ambiental sem citar antropologia

SESI SENAI IEL CIEMG FIEMG

**O FUTURO DOS NEGÓCIOS
ESTÁ NA FIEMG. E O SEU TAMBÉM.**

ANALISTA AMBIENTAL

Superior completo em Agronomia, Zootecnia, Medicina Veterinária, Engenharia Ambiental, Biologia, Engenharia Florestal, Geografia ou Gestão Ambiental e/ou Engenharia com especialização em ambiental;

Experiência em acompanhamento de pessoas em processos de deslocamento físicos e/ou econômico e realocação famílias; Execução de atividades de campo baseadas em métodos participativos (reuniões comunitárias; diagnósticos, dias de campo); Elaboração de estudos técnicos de base line para caracterização dos modos de vida e dos meios de subsistência baseado no uso da terra.

Oportunidade para a cidade: CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO / MG.

Cadastro de currículos até 27/03/2025.

#VemProNossoTime | www.fiemg.com.br/trabalheconosco

Fonte: Página da FIEMG no LinkedIn, 22/03/2025

Esse cenário dificultava minha busca por um emprego enquanto antropólogo – sobretudo na minha área de especialização: a socioambiental. Em geral, eu buscava

vagas nas quais pudesse me encaixar, sobretudo envolvendo a região amazônica, devido ao fato de ser meu campo de pesquisa dentro da academia. Entretanto, a realidade que encontrei, especialmente nesse nicho de mercado, não poderia ser mais excludente. Após extensas pesquisas em plataformas como a citada *Linkedin*, constatei que a demanda nominal por antropólogos é relativamente baixa. Curiosamente, o antropólogo parecia ser um profissional “social” ou da “cultura” e não um profissional vernacular da área ambiental, muito embora suas competências estivessem enumeradas nas descrições de “analista social”, “analista socioambiental” e “assistente de projeto socioambiental” como exemplifico na imagem acima.

Com efeito, a fragmentação do antropólogo e seus “serviços” em outras profissões fez da busca pelo primeiro emprego na área, já por si mesma extremamente dificultosa, ainda mais desafiadora. Ainda que seja uma observação possivelmente injusta, tendo em vista que a antropologia constantemente toma emprestado conceitos, metodologias e debates de outras áreas e campos, esse fato deveria ser uma razão não para limitar, senão favorecer a contratação de antropólogos em cargos que, não obstante nomeados diversamente, exigem competências que lhes são afins. Percebi, portanto, que talvez fosse importante adquirir novos conhecimentos e habilidades de outras áreas que não considerava essenciais para o trabalho antropológico, tal qual um curso de gestão de projetos.

Também se torna perceptível que, como em qualquer outro campo de trabalho, os antropólogos estão submetidos às lógicas mais contemporâneas de busca por alocação no mercado – mesmo quando se trata de OSCs. No caso, precisamos saber redefinir nossas experiências acadêmicas em marcadores algorítmicos que não sejam filtrados por robôs em plataformas de seleção. Além disso, precisamos também “*falar uma língua totalmente diferente*”, como me foi aconselhado por um doutor em ciências sociais via *Linkedin* que tinha feito uma transição de carreira para fora da academia.

Esse aspecto em particular me chamou bastante a atenção: ele dizia que muitas vagas “nós” perdíamos por não falarmos a “linguagem do mercado” ou não identificar quando uma vaga cabia perfeitamente a um antropólogo. Nós antropólogos, portanto, sendo requeridos a falar, ou aprender os códigos simbólicos e linguísticos novos, que são os do mercado de trabalho e das atuações possíveis para antropólogos. Ironia maior do que essa é impossível e poderia ser até um motivo de regozijo: afinal, não somos nós os especialistas em, como diria Cardoso de Oliveira (2018) desvendar as evidências

simbólicas? Compreender a maneira como regras, costumes, práticas e comportamentos se estruturam e se estabelecem, se modificam e se constroem em contextos distintos?

Uma experiência de pesquisa fora da academia e a antropologia no “lado de lá”

Neste penúltimo tópico abordarei o teor da contratação, das negociações feitas no trabalho, o teor do trabalho e como eu precisei me comportar não só como antropólogo, mas também funcionário e trabalhador. A busca por uma experiência minimamente remunerada que fosse entraria logo em pausa através de uma recomendação. Em uma tarde de outubro de 2024, recebi de duas pessoas afetivamente próximas a mim um link para me candidatar a uma vaga de pesquisador pleno. Apesar de estar reticente em passar por todo um processo seletivo – e também por se tratar das últimas horas do prazo para enviar candidatura –, julguei que não me custaria nada tentar novamente. Pois bem, revisei meu currículo e o enviei para o endereço de e-mail indicado.

Em questão de horas, recebi uma resposta do setor de RH da empresa, a saber, a Temple Comunicação Empresarial. Eles haviam gostado bastante do meu perfil e gostariam de saber minha disponibilidade para uma conversa com o Gerente de Diálogo Social da empresa. Aceitei de prontidão e rapidamente recebi um link para uma sala de videoconferência. Na sala, constavam eu, o gerente e uma funcionária do RH. Fui apresentado brevemente à empresa, uma agência de comunicação especializada em comunicação empresarial e voltada a construir estratégias de comunicação para licenciamento ambiental, mobilização para audiências públicas, redução de riscos, suporte à toma de decisões e o que chamam de “tecnologias voltadas à escuta social”.

O perfil da empresa rapidamente me intrigou pois eu não tivera antes contato com um empreendimento desse perfil. Além do mais, eu estava estritamente interessado na possibilidade de finalmente “entrar” no mercado. A entrevista correu tranquilamente, mas de imediato recebi a demanda por parte do gerente que então seria o meu “chefe”. Ele relata o motivo da minha contratação e pede permissão para me apresentar o empreendimento e a demanda que eu deveria suprir. A contratação era temporária, durando o total de um mês: o tempo de duração do trabalho de campo.

Por motivos contratuais com os quais concordei, não posso revelar certos dados e informações sensíveis quanto ao cliente ao qual eles atendiam, muito menos do

relatório produzido no final. Essa, inclusive, era uma das questões que mais me chamavam a atenção. Nós antropólogos não somos estranhos à ideia de “assinar contratos” e jurar “confidencialidade”. Constantemente, muitos de nós, lidam com contextos de pesquisa onde a exposição pode significar um risco aos nossos interlocutores (Radhay, 2008).

Contudo, essa situação me deixava apreensivo e ressoa uma preocupação que Assis (2010) identifica como o receio da maneira como sua profissão, produtos oriundos da sua prática e até seus valores éticos podem entrar em suspeita. No caso, a relação com a iniciativa privada sempre estivera permeada, para mim, por um ar de corrupção de valores próprios, como um local onde não se pudesse exercer antropologia, ou ciências sociais de maneira “real”. Ou seja, uma pretensão de uma “verdadeira antropologia”.

A empresa estava em busca de um pesquisador pleno responsável pela coleta de dados para a construção de um Diagnóstico de Percepção Social (DPS). Os dados seriam necessários para a construção de um relatório que forneceria subsídio à estratégia de comunicação e de relacionamento de um cliente executando um empreendimento específico. Ou seja, meu trabalho era ir a campo, passar por quatro cidades no Estado do Pará ao longo de algumas semanas e coletar informações sobre a maneira como seus moradores, bem como os de regiões próximas, entendem suas vidas, o que pensam sobre sua realidade, o perfil socioeconômico e cultural dessas pessoas, a maneira como elas lidam com insatisfações e, acima de tudo, como elas lidam com a notícia do empreendimento supracitado.

Eu seria acompanhado por uma pessoa em posição de pesquisador sênior e essa pessoa estaria responsável por me coordenar em campo, por construir o plano amostral e o conteúdo do questionário base para as entrevistas semiestruturadas. Durante essa conversa, esclareci meu perfil, além de minha vontade de colocar em prática o que aprendi e entrar no mercado. Apesar de já ter contado sobre minha trajetória, tive receio da minha formação enquanto antropólogo por ter a impressão de ser uma profissão *anti-mercado*. Contudo, era exatamente o que o gerente queria: ele buscava um antropólogo, alguém da academia de fato. Em suma, buscava o “rigor” do antropólogo acadêmico.

Fui surpreendido pela decisão e, apesar de o meu perfil ser o procurado, eu entendi rapidamente que ser antropólogo e fazer pesquisa em um contexto privado seria

uma arena de negociações. Minha contratação ocorreu em regime de urgência pois o prazo para realização da pesquisa e do relatório era curto. Fui informado de que a pesquisa não envolvia um processo de licenciamento – ele já havia sido realizado –, que o empreendimento aconteceria independentemente do que as pessoas me falassem e eu registrasse. Dessa forma, era demandado que eu acionasse a minha “*sensibilidade antropológica*” a fim de captar e perceber detalhes quanto a questões específicas: descontentamentos, felicidade, dúvida, hesitações, lideranças (reais ou em potencial), riscos a um futuro plano de comunicação empresarial, dentre outras questões que demandavam que eu fosse mentalmente afiado.

Apesar de constituir fins distintos daqueles no contexto acadêmico, notei que esse era um trabalho para o qual eu e muitos outros antropólogos fomos “treinados”. Somos orientados a sempre ser capazes de captar sutilezas, pensamentos e questões por vezes indizíveis. Contudo, eu deveria saber me “segurar”, sobretudo no manuseio das ferramentas de compilação de dados disponibilizadas para nós. Apesar das expertises do antropólogo serem muito valorizadas, eles gostariam também que eu fosse “objetivo”, que eu não me distanciasse das demandas, resultados e produtos desenhados na pesquisa motivadora de minha contratação. Ou seja, era bom usar das “sensibilidades” da antropologia, mas deveria haver um limite. Era perceptível a posição relativamente inconstante, ou aparentemente contraditória, que eu deveria ocupar, quase um estado de liminaridade (Turner, 2013).

Imprescindível dizer que meus dilemas morais começaram de imediato. A oportunidade que se apresentava não me parecia em alinhamento com os “ensinamentos” que eu havia absorvido na academia. Realizar coleta de dados e de informações sobre as pessoas, sua realidade e como viviam me parecia ser uma atividade que poderia ser executada por qualquer pessoa que tivesse alguma experiência de pesquisa e diálogo com o público, não necessariamente uma pessoa antropóloga. Dessa forma, eu me questionava: o que faz de fato o antropólogo no geral, mas sobretudo em contexto empresarial? O que mantém seu trabalho ainda dentro do que pode ser considerado “antropologia”?

A pesquisadora sênior contratada, uma bióloga especialista que possuía mais de 10 anos com gestão de projetos socioambientais chamada Celina, logo me interpelou se eu sentia necessidade em ajudar na construção do questionário. Minhas contribuições se mostraram bastante valiosas, aplicando princípios e certas lições aprendidas em minha

formação na boa construção de questionários. Também acabei participando, em seguida, da construção do plano amostral, construindo o primeiro esboço que seria aperfeiçoado pela pesquisadora sênior. O processo de colaboração com uma profissional experiente de uma outra área, na qual eu tinha interesse em adentrar, revelou uma dimensão importante do trabalho antropológico que se repete em diversos contextos: a capacidade de dialogar e negociar sua própria existência e participação, bem como absorver expertises e práticas de outras formas de ser e agir no mundo.

Na tentativa de negociar uma boa posição, eu confirmei aos meus superiores que entendia a dimensão burocrática e corporativa da tarefa, mas que algumas questões precisariam ser flexibilizadas no meu trabalho. Esta demanda foi bem acatada ao longo do trabalho inteiro e, ao contrário do que se pode imaginar, essa decisão acabou por contribuir grandiosamente à construção de um bom relatório final. Além disso, era necessário que eu comunicasse a maneira como eu, antropólogo, enxergava os limites implícitos na pesquisa – como o contingente de 40 entrevistas a serem realizadas no prazo de duas semanas em 4 cidades diferentes no Estado do Pará, cada uma tendo no máximo 1 hora de duração e a quantidade de tempo que passaríamos com cada interlocutor – e como isso poderia afetar meus resultados, bem como a qualidade de detecção de riscos e oportunidades – parte importante da negociação do ofício.

Essas limitações pareciam preocupantes do meu ponto de vista acadêmico. Sobretudo por estarmos acostumados a passar um tempo com quem conversamos, observando e aprendendo paulatinamente. A questão do tempo não pode ser negligenciada no debate sobre o ofício da antropologia, e a relação com ele é crassa para entender seu ofício fora da academia. O deslocamento da minha atuação para o contexto empresarial impôs uma renegociação fundamental com a dimensão do tempo. Se na academia o tempo prolongado de campo é um pilar da etnografia, permitindo a imersão profunda e a construção de relações complexas, como defendido por Peirano (1995)³, no ambiente corporativo, a urgência e a necessidade de resultados ditos mais “imediatos” e “objetivos” ditariam um ritmo mais acelerado.

Entretanto, Rabinow (1977) nos lembra que o valor do tempo de campo, em realidade, não reside apenas em sua duração, mas no que ele gera – as ambiguidades, os

³Para a autora, o tempo em campo não é apenas um pré-requisito metodológico, mas um espaço de construção de relações, de desconstrução de preconceitos e de emergência de novas perspectivas. É nesse tempo estendido que o antropólogo se permite ser afetado pelo campo, que suas categorias analíticas são postas à prova e que a teoria se manifesta na experiência vivida

aprendizados e os desconfortos que enriquecem o processo etnográfico. Dessa forma, podemos pensar o tempo A adaptação da prática antropológica no “*lado de lá*” não implica em abrir mão da profundidade, mas em refinar a capacidade de identificar e analisar os ‘momentos etnográficos’ cruciais, mesmo em períodos mais concisos, e em utilizar a própria tensão temporal como um objeto de análise. Em princípio, a academia valorizaria o tempo “lento” de produção e o mercado seria o tempo acelerado marcado pelas demandas do mercado.

Verdadeiramente, a lógica do trabalho antropológico no mercado não deixa de apresentar um *ethos* particular. Prazos, projetos e atividades são majoritariamente orientados ao lucro e, em suma, a objetivos determinados pela empresa, empreendimento ou cliente. Existe uma cobrança notável por resultados em prazos apertados. Contudo, ressalto que mesmo nesses aspectos, existem pontes relacionais entre a lógica oficioso no mercado e na academia. A academia também funciona e existe com pautas, prazos e objetivos muito particulares.

Analiso, portanto, que essa parece ser uma divisão simplista e irrealista entre dois polos (universidade e mercado) que não estão *necessariamente* em oposição. Ao contrário, o que se testemunha há algum tempo é, na verdade, uma tendência de aceleração constante da produção acadêmica, de artigos, trabalhos e projetos em vista de conseguir “competir” nessa área. Portanto, entendo que assumir de antemão oposições fundamentais entre universidade e mercado pode obnubilar o debate sobre a diversidade do ofício antropológico.

Dessa forma, pode-se pensar a prática antropológica em contextos empresariais não como uma mera transposição de métodos, mas uma mobilização adaptativa criativa e reflexiva. O tempo, nesse sentido, torna-se não apenas uma restrição, mas um campo de possibilidades para a inovação metodológica e teórica na antropologia aplicada. Evidentemente, existem limites para a atuação dentro dos constrangimentos do setor privado, mas é possível analisar essas atuações sem recair nos extremos de uma liberdade irrestrita de atuação ou de um exercício completamente alienado do trabalho antropológico nessa seara.

Dentro do mundo empresarial existe, mesmo atualmente, uma grande recusa em lidar com as demandas sociais e socioambientais. Ou melhor, existe uma tendência a ignorá-las como questões de menor escala e que possuem um impacto insignificante em um empreendimento, de risco desprezível. O trabalho que executaríamos seria uma

maneira de informar o caráter de urgência de uma comunicação transparente e agir pela lógica de detecção e redução de “*riscos sociais*”. Dessa forma, nossa pesquisa, apesar de ser relativamente rápida e com uma quantidade pequena de pessoas, seria conduzida a fim de revelar uma percepção preliminar e ampla da maneira como as pessoas em cada região do estado vivem e entendem o empreendimento do cliente em questão.

Sendo assim, não estávamos comprometidos em estimar detalhadamente o que cada região pensa, mas, dentro do plano amostral, acabávamos selecionando líderes de associações, lideranças locais ou figuras importantes para o contexto da pesquisa e do empreendimento. Dessa forma, precisaríamos fornecer subsídio notável à maneira como o empreendimento se comunicaria com a região e com pessoas-chave para o bom prosseguimento do projeto. A ideia era optar pela transparência, proatividade (em projetos) e diálogo social como estratégia para evitar gastos futuros – e, às vezes, até para aumentar lucros através de construção de capital social com comunidades específicas.

Essa tarefa não foi fácil, mas foi possível. A pesquisa de campo se iniciou e não poderia ter corrido de forma melhor. A pesquisadora que me acompanhava era uma profissional exemplar e muito comprometida. Pude aprender e entender diferentes maneiras de se pensar enquanto profissional “dessa área” e como se posicionar nesse mercado de trabalho. Usávamos o questionário construído por nós dois como guia, mas desenrolávamos uma entrevista de maneira mais livre – similar ao que estou acostumado. Também discutíamos sobre os limites morais do que fazíamos e como manejar esses aspectos dentro de nossas psiquês e das nossas carreiras.

Entretanto, um certo incômodo restava devido à maneira como devíamos conduzir as entrevistas. Habitado a conhecer de maneira mais profunda e duradoura as pessoas com as quais produzo pesquisa, dessa vez me era demandado que no intervalo de uma hora, ou menos, fosse conduzida uma boa entrevista onde eu conseguisse anotar e perceber todos os aspectos supracitados. Eu devia, ao mesmo tempo, ser célere na minha conversa, sem que ela soasse apressada. Novamente, eu me questionava: isso seria antropologia?

No fundo, talvez, eu acreditava em um modelo enrijecido de antropologia – o que seria algo fruto da minha formação mais “clássica”. De todas as maneiras, a realidade da pesquisa nesse contexto me demandou um conjunto de habilidades diferentes. Eu não devia pensar no que eu fazia em termos de construção de diálogo

com uma teoria, ou uma discussão específica. Ao contrário, fui incentivado a pesquisar pensando em soluções, caminhos, gargalos e, acima de tudo, riscos.

A ideia de identificar riscos e potenciais era uma constante no trabalho. Ao mesmo tempo, era interessante que eu fosse crítico e reflexivo quanto ao que eu via, vivia e presenciava. No tema das ferramentas de compilação de dados, apesar de não serem uma grande novidade, elas apresentavam um novo parâmetro a ser encarado. As fichas de preenchimento de dados sobre *stakeholders* – termo muito utilizado no setor privado para *interlocutores* – e a planilha de acompanhamento acabavam compondo materiais peculiares por meio dos quais “classificaríamos” os entrevistados.

Elas permitiam que nós anotássemos dados específicos dos entrevistados, que atribuísssemos um “grau” ao potencial de mobilização e de integração da pessoa com sua comunidade. Devíamos usar de nossas sensibilidades para avaliar e classificar a maneira como aquelas pessoas lidavam com a realidade, com certos dilemas e o empreendimento em si. Também, ela nos permitia deixar anotações sobre as pessoas, o que havíamos observado, como compreendíamos sua realidade, a maneira como a pessoa se portava e comunicava. Essa seção das ferramentas nos demandava pequenas informações diretas, as quais eu e a pesquisadora sênior acabamos subvertendo e produzindo curtas notas etnográficas sobre a situação – tentando, mais uma vez, não perder de vista a “*objetividade*” demandada.

A chegada em campo, sobretudo com entrevistados, é também constituída de um ritual deveras diferente. Na academia, apresentamo-nos como pesquisadores, investigadores e como alunos também. No contexto em questão, precisamos nos apresentar como profissionais a serviço de uma empresa, dizendo que estávamos ali para um fim específico: saber como a pessoa vive sua vida, o que ela acha da sua realidade social e, sobretudo, o que ela pensa do empreendimento. Nossa aproximação às vezes era vista com bastante desconfiança, principalmente pelo uniforme que trajávamos e o fato de algumas dessas regiões já serem alvos de alguns grandes empreendimentos.

Era notável que o tratamento dispensado a mim era relativamente diferente do tratamento a que eu estava acostumado quando me apresentava enquanto “pesquisador da universidade”. Estando associado à universidade existia uma maneira específica de me dirigirem a palavra, ou até de me tratarem – mesmo nos contextos mais adversos. Agora, enquanto trabalhador e enviado de uma empresa de comunicação, existia uma

outra forma de me compreender: eu estava a serviço de uma empresa e de um empreendimento que os moradores já tinham tomado conhecimento. Esse tratamento ora era muito benéfico, pois parecia demonstrar algum ar “oficial” ao que eu fazia, ora era maléfico, pois fazia as pessoas, por vezes, associarem-me com outros empreendimentos com efeitos negativos em suas vidas.

Portanto, muitos moradores já estavam calejados em lidar com aproximações do tipo. Outro ponto relevante eram algumas demandas que partiam do cliente que havia contratado a empresa de comunicação: era necessário que guardássemos algumas informações a fim de não “contaminar” a opinião das pessoas. Com isso, era-nos demandado que certas perguntas viessem no fim do questionário, resguardando sempre o direito da pessoa entrevistada de terminar a entrevista a qualquer momento e ter seus dados e informações eliminados do processo.

Essa perspectiva se provou curiosa, pois a ideia de “neutralidade” era muito importante para várias partes envolvidas, talvez pela ideia de construir um relatório que fosse reconhecidamente “científico” e “rigoroso”, embora tal tentativa de “neutralizar” seja evidentemente irreal e impossível em uma pesquisa social – sobretudo uma que demanda a expertise antropológica. Contudo, alguns *stakeholders* faziam questão de informar seus incômodos e suas vontades da maneira mais clara e direta possível, atentando-se para que anotássemos da maneira correta – eles queriam, em alguma medida, contar também com a nossa “objetividade”.

Esse debate a respeito da “objetividade” veio à tona pela tentativa de evitar mencionar no início da entrevista o empreendimento a fim de colher opiniões “puras” dos entrevistados. Entretanto, acabamos sabendo que não só os entrevistados já sabiam do empreendimento, como também já tinham uma opinião bastante formada sobre a questão, o que, na prática, tornava a tentativa de “neutralidade” uma narrativa ratificadora, mais do que uma operação metodológica válida. Era necessário que fossem realizadas negociações diversas com superiores a mim para transmitir a ideia de que nossa proximidade, ou aproximação, com os interlocutores e o campo não colocava em risco uma pretensa neutralidade, mas que admitia que fosse construído um corpo de dados confiáveis – que tentasse ao máximo “traduzir” o que presenciávamos.

Em reflexão ao longo do tempo que estive em campo, percebi que, de fato, não conseguia entender no que consistia o trabalho do antropólogo em um contexto como esse. Porém, eu percebia que existia um certo trabalho de *tradução*, ou melhor posto

uma *construção de interface comunicacional*, que caracterizava de maneira tenaz o trabalho do antropólogo. Com isso, não pretendo afirmar que, enquanto antropólogos, nós fazemos uma “tradução cultural” ou que traduziríamos uma cultura (Tambiah, 1985; Faulhaber, 2008), mas sim que existem operações mentais realizadas de teor altamente comunicacional para as quais nos preparamos constantemente na formação do ofício antropológico contemporâneo.

Somos fruto de uma disciplina altamente autorreflexiva que questiona e desestabiliza suas bases com certa frequência – mesmo que muitas velhas questões, problemas e ferramentas ainda permaneçam. Dessa maneira, passei a enxergar o trabalho do antropólogo fora da academia relativamente próximo, em teor, do que Taylor (2022) propõe sobre a presença do trabalho antropológico justamente quando a “tradução” falha. Nesse contexto, seria o que a autora entende por produzirmos uma tradução da tradução, onde existiria a maneira como antropólogo e o indivíduo alvo da pesquisa produziriam traduções internas e após isso, a etnografia ou o trabalho oriundo do ofício antropológico seria uma tradução de outra ordem. Dessa forma, para mim era perceptível que eu estava ali para manejar com proficiência uma tênue linha entre a pretensa e suposta “objetividade” dos valores e demandas do cliente, bem como a necessidade de engajar a “sensibilidade” e a “subjetividade” de terceiros. Em realidade, o que percebi, é que esses valores eram intercambiáveis e também lidávamos com as subjetividades do cliente e do meu contratante, bem como as objetividades dos interlocutores em campo.

Nossa pesquisa demandou que entrevistássemos pessoas diferentes pertencentes a grupos igualmente distintos. Enfrentamos em campo questões, problemas e dilemas que são igualmente presentes na pesquisa acadêmica: imprevistos da natureza, condições adversas de trabalho (a dureza do verão paraense), entrevistados não interessados em conversar, dificuldade de compreensão e concatenação de informações fornecidas e a realidade observada, dentre outras situações. Uma situação específica que capturou minha curiosidade e me surpreendeu era a opinião massivamente positiva das pessoas quanto ao empreendimento ao qual estávamos associados.

Nós esperávamos uma quantidade massiva de opiniões negativas e muitas reclamações, bem como riscos e desafios monumentais. De um ponto de vista analítico, existem diversos motivos associados a essa resposta: o medo de retaliações, a amostragem selecionada, bem como outras questões metodológicas ou o fato de que a

realidade pode ser mais complexa do que nós, antropólogos, projetamos. Para além desses aspectos, era impossível não produzirmos questões e opiniões particulares que escapavam aos objetivos e às demandas do cliente. Não foram poucas as vezes em que pudemos, a pesquisadora sênior e eu, imaginar inúmeras oportunidades e possibilidades de impacto social significativo que o cliente poderia aproveitar de maneira ética e justa.

Ao fim da nossa pesquisa de campo, era-nos demandado que terminássemos de preencher os documentos com informações dos entrevistados, bem como com notas de detalhes ou questões que percebemos. Esse trabalho, muito similar ao que fazemos na academia, tinha um fim específico: contribuir à construção de um relatório e, por fim, a uma apresentação que fosse apresentada aos executivos responsáveis pela contratação da empresa que me contratou. Era importante que as informações mais importantes fossem repassadas e que fosse visível que o trabalho fora feito de maneira a construir um plano de marketing e comunicação que focasse na localização e mitigação de riscos sociais.

Dessa forma, o relatório final seria construído apontando para questões, dilemas e opiniões mais relevantes e que, segundo eu e a pesquisadora que me acompanhou, apresentariam algum desafio ao empreendimento. Com isso, minha expertise e competência seriam traduzidas em pontos estratégicos de facilitação de implementação e condução do empreendimento em questão. A partir desse ponto, meu trabalho estava oficialmente terminado e eu poderia receber meu pagamento e seguir com a minha vida e trajetória. Entretanto, meus incômodos quanto ao meu trabalho, em conflito com o meu “eu” acadêmico, fizeram-me permanecer.

Refletindo sobre o trabalho antropológico no contexto empresarial

Apesar da minha contribuição ter chegado ao fim, todas as pessoas que já precisaram entrar no mercado de trabalho sabem que é importante que você cause boas impressões e que seja solícito. Com isso, ofereci-me para acompanhar o resto do trabalho, atendendo a dúvidas e pedidos da equipe de Diálogo Social, que trabalhava com os dados e informações que coletei e repassei. Também me ofereci para redigir um relatório particular onde descrevo, explico e amplio questões, dilemas e possibilidades que, às vezes, os dados tabulados nas ferramentas que haviam me entregado não eram

capazes de transparecer. Também adiciono contextualizações importantes que, por vezes, contribuíam à compreensão da maneira como certos grupos se apresentavam.

O relatório que produzi não só foi muito bem visto pelas instâncias superiores, como inteiramente aproveitado na confecção do Diagnóstico de Percepção Social – o relatório final. Foi-me também concedida liberdade para olhar e sugerir mudanças na apresentação do *powerpoint* aos executivos. Essa colaboração com a equipe da Temple desembocou em um convite para assessorar e participar na apresentação do relatório final aos clientes executivos que contrataram a empresa de comunicação.

Os motivos da minha extensa participação pós-campo são, evidentemente, múltiplos. Existia minha intenção em causar boas impressões no “mercado”, ou seja, a necessidade de trabalhar e auferir novos trabalhos e vagas, mas, ao lado dela: ter a oportunidade de repassar de maneira justa e consciente as realidades que vi, as motivações, as vontades e os descontentamentos que testemunhei. Essa vontade foi amplamente amparada e incentivada pelo meu chefe: o gerente de diálogo social que realizaria a apresentação. A empresa que me contratou já compreendia que um empreendimento que desconsidera questões sociais e culturais pode angariar problemas seríssimos que tendem a afetar a longo prazo a rentabilidade da empresa. Dessa forma, a maneira como eu refletia sobre a relação entre o empreendimento e as pessoas com as quais falei, bem como as críticas e sugestões que elaborei eram peças importantes para vender um produto. Como aponta Assis:

Trasladar interesses, do nosso ponto de vista, implicava em impor e tornar necessárias a crítica, a independência relativa e a postura ética de nossa prática de pesquisa. Nos caberia não apenas controlar os desdobramentos, mas convencer os atores da rede que, para alcançarem seus objetivos, eles precisavam compartilhar conosco nossos interesses. (Assis, 2010: 46)

Como imaginado, minha participação fora importante pois pude relatar reflexões, informações e questões quando demandado pelo gerente. Entretanto, esse movimento não se trata de nenhum tipo de altruísmo ou heroísmo nobre da minha parte – o “honrado salvador antropólogo”. Apesar de eu já possuir valores claros da importância de um trabalho ético e que as pessoas sejam bem representadas em meus textos, eu também pensava enquanto trabalhador.

Eu compreendia, em suma, que é parte do dever do antropólogo saber dialogar com esse outro público: um grupo de executivos. Evidentemente, essa não foi uma tarefa fácil, trata-se de um público difícil e complexo, composto geralmente de

indivíduos estrangeiros à região amazônica e que, por vezes, pareciam não levar totalmente a sério o que era relatado na apresentação. Decerto que a área de estudo dos campos de poder foi e tem sido explorada por antropólogos e antropólogas de maneira a identificar questões e dilemas que podem ajudar a entender, de maneira holística e diversa, diversos fenômenos que moldam e afetam a vida das pessoas (Nader, 1972; Ribeiro, 2008). No caso, compreender os “*high ups*” ou uma “antropologia para cima” é importante e crucial para expandir e conceder robustez à atuação de antropólogos em contextos empresariais.

Apesar disso, a reunião com eles foi um sucesso, tanto devido aos resultados do relatório, quanto ao trabalho de convencimento e negociação realizado. Fui enormemente agradecido pelo Gerente e, após isso, não pude deixar de constantemente me questionar sobre a experiência que eu havia vivido. Com o contrato finalizado, eu havia de alguma forma revertido ao meu “eu” acadêmico. Não que eu houvesse deixado ele de lado, mas é notável que existe sim uma maneira distinta de pensar e operar entre o contexto empresarial que vivi e o acadêmico.

Eu não estava em um contexto de trabalho docente e tampouco estava trabalhando em um licenciamento, muito menos para alguma organização pública ou sem fins lucrativos (OSCs), como é o caso de muitos relatos profissionais de antropólogos. Eu me encontrava, na verdade, em um contexto particular: um trabalhador, que não tinha nenhum controle sobre o processo inteiro e que estava a serviço de uma empresa – de marketing – contratada por outra empresa. Esse contexto se desenhava de maneira particular e ofereceu situações, questões e dilemas – relatados aqui – intrigantes para se pensar para onde se conduz a antropologia como profissão não só em seus valores éticos, mas enquanto grupo de trabalhadores. Dessa forma, eu ainda me questionava: o que eu fiz é antropologia? Do que se trata o trabalho do antropólogo em um contexto empresarial?

Em seu artigo sobre o processo de construção do licenciamento ambiental da Usina Hidrelétrica Corumbá IV, Assis (2010) debate sobre a posição do trabalho antropológico em contexto privado e a maneira como o *core* da ciência é repensado e reformulado. Sua interpretação não é de que a antropologia se torna *outra*, mas que ela revela novas facetas em situações não acadêmicas. Dentre elas, o autor ressalta a costumaz crença de que, dado o caráter exclusivamente acadêmico da formação antropológica, existiria uma certa autoridade conferida ao acadêmico especializado.

O fato de compartilharmos matrizes disciplinares e éticas, e o fato destas serem “aprendidas” a partir da formação acadêmica, permitir-nos-ia estender a relação intrínseca da disciplina com a academia aos processos de validação do conhecimento antropológico em qualquer arena: na universidade, no Estado ou na iniciativa privada. Consequentemente, os atores da academia estariam em posição intelectual de avaliar tanto a qualidade de quaisquer trabalhos etnográficos, quanto as “perdas” ocorridas em função da prática realizada em meio não-acadêmico. Perdas decorrentes do afastamento. Dessa maneira, matriz(es) disciplinar(es) comum(s) se confundem com arenas de validação diferentes; e, assim, a experiência etnográfica comum, parecem legitimar avaliações similares a produtos textuais diferentes. A inerência crítica da antropologia é utilizada para justificar um lugar acadêmico exclusivo de avaliação dos produtos de nossa prática. (Assis, 2010: 35-46)

O autor questiona, portanto, a tendência explícita de se validarem unicamente os trabalhos oriundos da prática antropológica em diversos contextos de trabalho somente a partir dos critérios de validação acadêmicos. Ou de que se produziria antropologia somente em textos e ambientes cercados pelos parâmetros, valores e membros acadêmicos. O contexto em que me encontrei, de alguma forma, dialogava com esse debate por ter me deparado com profissionais que gostariam de alguém que soubesse avaliar criticamente o que encontraria em campo. Mas não só isso: necessitavam, nas palavras do gerente, da “sensibilidade do olhar antropológico”.

De certa maneira, eu entendia o que eles queriam dizer e, resguardados os problemas da disciplina e seus praticantes, nós somos treinados no nosso ofício a, de fato, estarmos “sensíveis” a diferentes particularidades da vida das pessoas (Cardoso de Oliveira, 2018). Ao mesmo tempo, precisamos estar atentos à maneira como essas questões se interligam com outros debates e assuntos mais amplos. Sem dúvida, isso era o que demandavam: que eu fosse antropólogo. Entretanto, ainda existiam muitos desafios no trabalho realizado, sobretudo os que diziam respeito à validação do esforço realizado.

Estava constantemente em jogo “a ideia de produzir fatos com base no método etnográfico num limiar entre as estruturas e a agência no interior de uma arena de validação do conhecimento antropológico” (Assis, 2010). Por mais que a Temple já acreditasse no meu trabalho, ainda existia uma certa desconfiança em como apresentar minhas percepções, questões e forma de coletar dados fora da academia – no “lado de lá”. Como afirmado, a tarefa de negociação era constante.

Dessa forma, passei a entender que um aspecto importante do trabalho que eu havia feito dentro e fora da academia era a possibilidade de negociação. Ou melhor, do

que Assis (2010) chamou de *traslado de intereses*. A habilidade de deslocar interesses e os coadunar fora extremamente importante para minha relação com colegas de trabalho, com chefes, com entrevistados, com os documentos finais e, por fim, com os clientes-executivos. Esse traslado também implicava uma outra questão que dizia respeito à obrigação de efetuar o que chamei de *construção de interface comunicacional*. A habilidade que exponho diz respeito a uma competência particular do antropólogo, mas à qual não se resume: a de comunicar da maneira mais eficaz, clara, ética e compromissada possível, contextos, valores, realidades e mundos que parecem estar desconectados, ou que não compartilham uma linguagem e moralidade específica. Era o caso da tentativa de comunicação, com os executivos, sobre a importância de não atingirem, em uma parte do seu empreendimento, um conjunto de árvores plantadas por uma moradora. A moradora possuía uma relação íntima com as árvores que ela plantou quando chegou e possuía um terreno formoso e bonito, além disso existia sua influência notável na comunidade.

Na reunião, foi-me exigido uma certa capacidade de compreensão dos interlocutores-clientes-executivos com os quais eu falava. Apelar à sua “humanidade” ou “valores humanos” provocaria mais uma desconexão e um problema, o que levaria a um repasse inadequado da demanda dos moradores que eu apresentava. Dessa forma, não geraria um convencimento sólido. Assim, era fundamental que eu encontrasse, no limite do meu trabalho, e das teorias que modelam nosso ofício, uma interface comunicacional que implicasse de maneira significativa o universo de valores dos executivos. Sobretudo, de uma maneira que não informassem valores outros que eles não compartilham. Essa é uma tarefa polêmica e difícil, requer saber jogar com símbolos e significados que não estamos acostumados.

Para além disso, ainda me restou a pergunta se o ofício da antropologia pode existir dentro desses contextos e se o que fiz era antropologia. Não acredito que exista uma resposta fácil, nem simples a essa pergunta. Em minha perspectiva, é inegável que a dimensão antropológica do que fiz e do meu ofício não dizia respeito a uma “essência” atrelada a um universo acadêmico que “transportei” para o mercado. Ao contrário, entendi que antropologia era um ofício, um verbo e por conseguinte uma modalidade de ação que foi constantemente mobilizada e recolocada em diversas dimensões das minhas operações. Na construção de aspectos da pesquisa, na execução do campo e no meu comportamento ético e compromissado, bem como nas minhas

ações de *traslado de interesses*, bem como de *construção de interfaces comunicacionais* de mundos.

Acredito que o fazer antropológico nesse sentido está longe de uma validação acadêmica e, assim como na academia, busca interesses políticos e econômicos específicos, bem como gerencia para si uma forma distinta de lidar com a realidade de sua prática (Assis, 2010). Para além disso, compreendo que, nesse contexto empresarial-privado, o fazer antropológico está constantemente ligado a demandas específicas que podem parecer contraditórias, mas que podem ser lidas como dimensões participantes da prática antropológica enquanto ciência feita como também ofício para e do mercado.

A antropologia no mercado: dilemas na encruzilhada de uma possível profissão

Quando de nossos traslados em campo, Celina, a pesquisadora sênior, me relata que já tinha trabalhado com antropólogos em outras empresas. Ela chegou a trabalhar muitas vezes com empresas envolvidas em empreendimentos de grande impacto socioambiental e já teve grande contato com profissionais da área. Entretanto, ela acabou por me confessar que tinham sido experiências péssimas e frustrantes. A pesquisadora me relata com certa reticência que os antropólogos com os quais trabalhou tinham um problema muito evidente. Segundo ela, eram sempre “muito lentos”, ou que “só conseguem fazer uma parte do trabalho: a análise crítica, mas não sabem propor, solucionar, dialogar”.

Essa confissão me deixou muito intrigado, mas não me surpreendeu. Eu já sabia que éramos conhecidos como profissionais que são *experts* em “criticar”. Ora, faz parte das nossas melhores habilidades saber analisar criticamente, identificar problemas, questões e dilemas. Entretanto, era curiosa a impressão de Celina – que disse ser compartilhada também por profissionais de outras áreas –, pois ainda não tinha tomado consciência de que essa era a nossa fama no mercado também.

Em realidade, pude perceber depois que a “fama” dos antropólogos poderia ser atrelada à compreensão de que somos muito “teóricos” e pouco “práticos”. Uma experiência particular que tive de entrevista para uma posição de pesquisador de *filière du bois durable* (exploração de madeira sustentável) no *Parc Amazonien de la Guyanne* foi bastante esclarecedora quanto a esse ponto. Um dos entrevistadores, visivelmente já

entediado com o processo e plenamente consciente de que eu não seria contratado, dirigiu-me a questão:

Precisamos de uma pessoa com um perfil prático... você entende? Queremos alguém que execute um projeto, uma pesquisa, mas que seja uma pessoa orientada para a ação, a prática... Você acha que com sua formação acadêmica, como antropólogo, que tendem a ser um pouco... teóricos... daria conta?

Entendi que é bastante possível que nós antropólogos tenhamos uma fama de que não somos executores ou gerenciadores ativos de projetos. Que nós sabemos “conversar” com os outros e dialogar com grupos – o que é inteiramente verdade, essa é por excelência uma de nossas expertises. Entendo que não existe demérito algum em uma posição altamente intelectual dos antropólogos, inclusive muitos se regozijam em nela estar. Entretanto, é notável que o perfil profissional do antropólogo se diversificou tenazmente. Durante um tempo considerável, formar-se em antropologia era um luxo exclusivo de pessoas oriundas de classes mais abastadas.

Contudo, nota-se que, atualmente, está em curso uma progressão da democratização do acesso ao ensino superior muito demandada e conquistada por grupos e movimentos sociais (Pinheiro *et al*, 2021). Os antropólogos formados hoje, em certa medida, não são mais filhos de famílias que possuem uma quantidade de dinheiro que os exime de se preocupar com o seu sustento – e de seus parentes. Ao contrário, uma quantidade importante deles são, finalmente, classe trabalhadora e, portanto, precisam exercer seu ofício e trabalhar com o que dedicaram bons anos de sua vida em formação.

Entretanto, essa é uma situação mais complexa e requer nuances e um breve desvio na discussão. Existe um fenômeno mais amplo em debate atualmente no Brasil que se manifesta nessa discussão sobre a antropologia e o mercado de trabalho: a demanda pela consideração do trabalho acadêmico como “trabalho de fato”, que seja alvo de direitos e garantias trabalhistas. A demanda pela valorização do trabalho acadêmico e a busca pela carreira na área como caminho válido para todos é também uma luta de grupos social e historicamente marginalizados que hoje podem e conseguem ocupar a universidade como estudantes, pesquisadores e docentes.

A questão parece estar focalizada em uma luta pelos dois caminhos: uma valorização tanto da vida acadêmica enquanto trabalho, quanto da inserção e valorização do antropólogo enquanto trabalhador fora da universidade. A realidade, contudo, é outra: quem escolhe o acadêmico não tem um salário, nem direitos

trabalhistas, mas uma bolsa deflacionada – se a obtém – e não é visto como trabalhador. Quem escolhe o mundo não acadêmico tampouco é visto como um trabalhador, porque “menos antropólogo”: é obrigado a se inserir em cargos ou posições complexas – as quais são obrigatoriamente deslocadas da área de atuação tradicional ou híbridas e difusas, muitas vezes distantes do escopo estrito da antropologia.

Neste último tópico, retorço os questionamentos que têm sido feitos quanto ao trabalho antropológico fora da academia, quanto à ética e aos destinos de nossos esforços com a pergunta: o que acontece com nosso trabalho quando precisamos, de fato, trabalhar em instituições não acadêmicas? É importante que o debate seja reorganizado dentro de uma nova perspectiva. É impraticável entendermos a antropologia exclusivamente através de suas virtudes, de seus ideais puros e intocáveis – mesmo eles sendo, evidentemente, extremamente importantes. Entretanto, é preciso que tenhamos honestidade ao entender que: a dureza do mercado de trabalho, a fragmentação da profissão, o inchaço de profissionais e a realidade crítica imposta no país impedem que estejamos sempre em pleno acordo com os parâmetros metodológicos e epistemológicos da antropologia.

Apontamentos finais

De que maneira podemos refletir e debater sobre o trabalho antropológico quando em contextos adversos, polêmicos e complexos de lidar? Quando, justamente, você está do “*lado de lá*”? Essa é uma questão que reverberou fortemente após minha experiência e que não pode ser negligenciada pelo debate acadêmico. Pelo contrário, é importante que as peças acadêmicas estejam preocupadas em refinar sua compreensão do que fazem os antropólogos em outros contextos de maneira honesta e não condescendente. Quando entendemos esse aspecto, a complexidade do debate aumenta: como podemos lidar, em termos práticos e epistemológicos, com a necessidade de trabalhar por parte de antropólogos que não se podem dar, por vezes, ao luxo de trabalhar com as mais prestigiadas e ilibadas organizações, embora sejam a profissionais que, desde outras posições, impactam a vida de muitas pessoas de maneira sensível?

A antropologia, como bem se explicou no início do artigo, já foi mobilizada de maneiras profundamente nefastas e, se não tivermos uma vigilância constante, pode continuamente servir a tais propósitos. Contudo, essa cautela não consegue lidar com as adversidades trabalhistas e econômicas que os trabalhadores dessa área precisam

encarar fora do espaço universitário. Existe um impasse inquestionável e que precisa ser levado a escrutínio através de reflexão detida sobre como lidar com nós mesmos quando estamos trabalhando no mercado – sobretudo em contextos empresariais. Além disso, é importante reconhecer como a situação atual da profissão e seu desenvolvimento afetam fortemente a maneira como o próprio mercado pensa a profissão. Recupero o debate sobre a necessidade de “*serviços antropológicos*”, mas uma demanda relativamente baixa pelos profissionais da área. Esse debate, como menciono, não é uma novidade, tampouco o é a regularização/regulamentação da profissão do antropólogo.

Seria impossível terminar este trabalho que é parte relato, parte debate e questionamento sobre a maneira como se pensa o ofício da antropologia sem citar esforços institucionais realizados no campo da profissionalização do ofício em questão. A questão da profissionalização e regulamentação da profissão de antropólogo já é tema de debate dentro da Associação Brasileira de Antropologia (ABA). Segundo Barretto Filho (2017), a relação entre a associação e a temática remonta desde o início da redemocratização do país e parcerias entre antropólogos, a instituição e instâncias governamentais interessadas em laudos periciais. Contudo, o marco inicial da discussão feito pelo autor leva em consideração a criação do Grupo de Trabalho do Ofício do Antropólogo (GT Ofício), aprovado em 2006 pelo Conselho Diretor da associação na ocorrência do 30º Encontro Anual da ANPOCS. Segundo o autor, o GT

foi pensado como mais um passo na reflexão sobre as mudanças em que o ofício antropológico se viu implicado nas últimas décadas, especial a ampliação dos espaços de atuação profissional de antropólogos e antropólogas, e do exercício do seu ofício além dos estreitos limites da comunidade científica. (Barretto Filho, 2017: 19-20).

O trabalho realizado pelo GT visava a construção de um processo de regulamentação da profissão tendo em vista a expansão do seu campo e crescimento da sua atuação. O autor passa, então, a relatar as diversas movimentações para acolher demandas e dilemas não somente dentro da ABA, mas também dentro do próprio GT Ofício. Dentre elas, identificam-se algumas de diversos tipos: alunos de ciências sociais buscando abrigo na associação, demanda de habilitação legal para efeitos de concursos públicos, bem como profissionais com formações heterodoxas que se reconhecem como antropólogos buscando amparo legal. Ao se deparar com a diversidade de demandas, o trabalho do GT em questão passa a se concentrar na regulamentação da profissão como possibilidade. O grupo de trabalho entende que, apesar da associação não agir como

conselho de classe, seria imprescindível que ela tomasse a frente nesse processo antes que outros grupos – em geral, oportunistas – se interessassem mais ativamente. Contudo, ressalta:

Não entendíamos – como sigo não entendendo – a regulamentação como uma panaceia, ou golpe de estado institucional, que virá para equacionar de uma vez por todas tanto os problemas aqui apontados, como responder às demandas postas por parte expressiva da base de sócios da ABA. Ao contrário, trata-se também de um processo oneroso, que demandará investimentos para a construção de outra estrutura, que assumirá para si, em diálogo necessário com a ABA, as nada desprezíveis atribuições supra referidas de definir critérios e assegurar parâmetros de regulação. (Barretto Filho, 2017: 32)

Em verdade, o debate empreendido no artigo ressalta pontos importantes e específicos dos caminhos da regulamentação da profissão. O autor argumenta que a indefinição jurídica da profissão gera inseguranças, tanto para os profissionais quanto para as instituições, empresas e entidades contratantes, bem como limita a inserção no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, ele pondera os riscos de uma regulamentação excessivamente restritiva, que poderia comprometer a pluralidade e a flexibilidade que caracterizam a disciplina. Curiosamente, o autor oferece sugestões bem claras e consonantes com as opiniões de interlocutores expostas aqui, bem como reflexões que desenvolvi, quanto à relação estranha e convulsiva dos antropólogos com o mercado de trabalho.

Ao longo do seu artigo, debate-se o quanto a regulamentação e profissionalização da antropologia é bem mais complexa do que se sugere. Envolve interesses e dimensões éticas complexas: ao mesmo tempo que existe uma demanda crescente pela regulamentação da profissão para construção de parâmetros de contratação, fiscalização e atividade dos profissionais, existem outros valores mercadológicos em jogo e que podem tentar constantemente subverter a profissão. O debate também implicou transformações na própria associação e no reconhecimento de profissionais da antropologia para além da sua antiga definição de associação exclusivamente científica.

Definições de a quem é privativo o exercício da profissão e suas atribuições propriamente são alguns dos problemas que enfrentaram o debate e, pode-se dizer, ainda povoam as questões envolvendo a profissionalização do antropólogo. De fato, o conflito entre regulamentação e flexibilização parece estar no centro da revisão realizada por Barretto Filho. O autor menciona algumas possibilidades suscitadas na época de regulamentação da profissão como carreira privativa de Estado atendendo à demanda de

profissionais alocados em carreiras públicas e argumentando que seriam profissionais importantes “à vida, à saúde, à liberdade e à segurança dos chamados ‘grupos formadores da sociedade brasileira’” (Barretto Filho, 2017: 36). Essa seria uma tentativa de tentar driblar o impeditivo estabelecido pelo estado de não restringir o exercício de profissões que não atendam aos critérios destacados pela citação.

Entretanto, é preciso reconhecer que essa seria uma solução indevida – tendo em vista o escopo de profissionais que não atuam no poder público. O próprio autor conclui que mais do que simplesmente importar modelos de regulamentação de outras profissões, é preciso debate e discussões para construir um caminho próprio que preserve a riqueza e a pluralidade da antropologia brasileira, ao mesmo tempo que fortalece sua presença e reconhecimento no espaço público. A questão a ser abordada implica uma miríade de questões que não podem ser negligenciadas.

Além das demandas e impasses já citados, é preciso que seja aberta uma discussão franca e honesta sobre antropólogos que vão para caminhos empresariais e vão, eventualmente, trabalhar em mineradoras, empresas de produção de energia elétrica, dentre outros empreendimentos considerados “terríveis”. Evidentemente eles possuem impactos nefastos na vida de diversos grupos, mas qual é a utilidade de tratar *esses* antropólogos como “traidores” ou pessoas “sem consciência”? Entendo que seja mais útil um debate sobre a construção de parâmetros, códigos e formas de agir que abarquem e entendam as situações *liminares* nas quais esses profissionais possam se encontrar. Mas como realizar essa operação sem restringir, coibir ou mascarar a diversidade e possibilidades do exercício da antropologia? Como abrir um debate franco sobre o trabalho antropológico longe das condições ideais do seu exercício?

Entendo que esse dilema está longe de ser resolvido e requer uma dedicação mais contundente em cima dos problemas que hoje enfrentamos enquanto profissionais conscientes e bem informados, mas também como classe trabalhadora que nem sempre terá o privilégio de atuar em grandes e excelentes instituições, prestigiadas pelos seus trabalhos que acarretam grandes benesses à sociedade. Dessa forma, é necessário que exista um movimento sincero de construção de debate e diálogo entre antropólogos de diversos contextos: acadêmico, terceiro setor, empresas, dentre outros, para construção de horizontes profissionais para a profissão que fujam da simplificação e mercantilização banal da profissão e que abracem as demandas de atuação e plena inserção no mercado enquanto classe de trabalhadores.

Referências:

- ASSIS, Luis Guilherme Resende de. Entre riscos e desafios antropológicos no licenciamento ambiental de hidrelétricas: o caso da UHE Corumbá IV, Goiás. *Teoria & Pesquisa Revista de Ciência Política*, v. 19, n. 1, p. 35-63, 2010.
- BARBOSA, Livia. O antropólogo como consultor. Das tribos exóticas às grandes empresas. In: BARBOSA, L. *Igualdade e meritocracia*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999. p. 163-197.
- BARRETTO FILHO, Henyo Trindade. Ofício, profissionalização e perspectivas de regulamentação da profissão em antropologia no Brasil: breve histórico e atualização de dilemas enfrentados e vindouros. *Áltera – Revista de Antropologia*, João Pessoa, v. 1, n. 4, p. 13-41, 2017.
- BEZERRA, Mariana Ramos. *Os saberes antropológicos aplicados ao mercado privado: o papel do antropólogo e da etnografia através do estudo de caso coolhunting*. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais com habilitação em Antropologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2015.
- CARDOSO DE OLIVEIRA, Luis Roberto. O ofício do antropólogo, ou como desvendar evidências simbólicas. *Anuário Antropológico*, v. 32, n. 1, p. 9-30, 2018.
- DAMÁSIO, A. C. Isso Não é Uma Autoetnografia. *Mediações*, Londrina, v. 27, n. 3, p. 1-14, set.-dez. 2022.
- FAULHABER, P. Etnografia e tradução cultural em antropologia. *Boletim do Museu Paraense Emílio Goeldi*, v.3, n.1, 2008.
- FELDMAN-BIANCO, Bela. (org). *Desafios da antropologia brasileira*. Brasília, ABA, 2013.
- FLEISCHER, Soraya. Onde uma antropóloga pode trabalhar? Relato de uma disciplina de graduação sobre Antropologia e mercado de trabalho. *Áltera – Revista de Antropologia*, v. 1, n.4, p. 42-61, 2017.
- FONSECA, Cláudia. Antropólogos para quê? O campo de atuação profissional na virada do milênio. In: O campo da antropologia no Brasil. TRAJANO FILHO, W. RIBEIRO, G. L. (Orgs.). Rio de Janeiro, ABA Publicações, 2004. p. 69-91.
- LOBO, Andrea. Precisa-se de uma antropóloga! Vivenciando o fazer antropológico entre a academia e a sociedade civil. *Novos Debates – Fórum de debates em antropologia*, n. 2, p. 115-126, 2016.

MULLER, Cíntia Beatriz. *A prática Antropológica: o desafio de trabalhar em organizações não governamentais*. In: TAVARES, F.; GUEDES, S. L.; CAROSO, C. (eds.). *Experiências de Ensino e Prática em Antropologia no Brasil*. Brasília, DF: Ícone Gráfica e Editora, 2010. p. 89-96

NADER, Laura. Up the anthropologist: perspectives gained from studying up. In: HYMES, D. H. (org). *Reinventing Anthropology*. Vintage Books, p.284-311.

NEVES, Zanoni. Contribuição ao estudo sobre as relações entre o colonialismo e a Antropologia Social. *Labor E Engenho*, v. 1, n.11, p. 70–82, 2017.

PEIRANO, Mariza. *A Favor da Etnografia*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1995.

PELS, Peter. The Anthropology of Colonialism: Culture, History, and the Emergence of Western Governmentality. *Annual Review of Anthropology*, V. 26, p. 163-183, 1997.

PINHEIRO, Daniel Calbino. *et al.* Impactos das cotas no ensino superior: um balanço do desempenho dos cotistas nas universidades estaduais. *Revista Brasileira de Educação*, v. 26, p. 1-30, 2021.

RABINOW, Paul. *Reflections on Fieldwork in Morocco*. Berkeley: University of California Press, 1977.

RADHAY, Rachel Anneliese. A imigração, a etnografia e a ética. *Cadernos de Linguagem e Sociedade*, v. 9, n. 2, p.45-56, 2008.

REINHARDT, Bruno. Poder, história e coetaneidade: os lugares do colonialismo na antropologia sobre a África. *Revista de Antropologia*, São Paulo, v. 57, n. 2, p.329-375, 2014.

RIBEIRO, Florbela Almeida. Etnografia fora da academia: apropriação do método ou expansão das possibilidades de trabalho?. *Cadernos de Campo*, São Paulo, v. 30, n. 1., p.1-15, 2021.

RIBEIRO, Gustavo Lins. Poder, redes e ideologia no campo do desenvolvimento. *Novos Estudos*, n. 80, p. 109-125, 2008.

SARTI, Cynthia. DUARTE, Luis Fernando dias. (Org). *Antropologia e ética: desafios para a regulamentação*. Brasília, DF: ABA Publicações, 2013.

TAMBIAH, Stanley Jeyaraja. *Culture, thought, and social action an anthropological perspective*. Harward University Press, 1985.

TAYLOR, Anne-Christine. A Antropologia entra, quando a tradução falha. *Antropológicas*, v. 2, n. 33, p.3-23, 2022.

TURNER, Victor. *O processo ritual: estrutura e antiestrutura*. Editora Vozes, 2013.