



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA)

FLAVIA TRALDI DE LIMA

**VIVÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHAR NA PRODUÇÃO DE
SEMIJOIAS: CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA E DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO**

**EXPERIENCES RELATED TO WORKING IN THE PRODUCTION OF SEMI
JEWELS: CONTRIBUTIONS OF ERGONOMICS AND PSYCHODYNAMICS OF
WORK**

LIMEIRA-SP
2017

FLAVIA TRALDI DE LIMA

**VIVÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHAR NA PRODUÇÃO DE
SEMIJOIAS: CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA E DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas da Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas.

Orientadora: Profa. Dra. Sandra Francisca Bezerra Gemma

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA FLAVIA TRALDI DE LIMA, E ORIENTADA PELA PROF^a. DR^a. SANDRA FRANCISCA BEZERRA GEMMA

LIMEIRA-SP
2017

Agência: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP)
Número de processo: 2014/25829-0

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Ciências Aplicadas
Renata Eleuterio da Silva - CRB 8/9281

L628v Traldi, Lima Flavia, 1991-
Vivências relacionadas ao trabalhar na produção de semijoias :
contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho / Flavia
Traldi de Lima. – Limeira, SP : [s.n.], 2017.

Orientador: Sandra Francisca Bezerra Gemma
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas,
Faculdade de Ciências Aplicadas.

1. Trabalho. 2. Joias. 3. Ergonomia. 4. Psicodinâmica do trabalho. I.
Gemma, Sandra Francisca Bezerra, 1964-. II. Universidade Estadual
de Campinas. Faculdade de Ciências Aplicadas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Experiences related to working in the production of semi
jewels : contributions of ergonomics and psychodynamics of work

Palavras-chave em inglês:

Work

Jewels

Ergonomics

Work psychodynamics

Área de concentração: Modernidade e Políticas Públicas

Titulação: Mestra em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Banca examinadora:

Sandra Francisca Bezerra Gemma [Orientador]

João José Rodrigues Lima de Almeida

Selma Lancman

Data de defesa: 17-02-2017

Programa de Pós-Graduação: Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e
Sociais Aplicadas

FLAVIA TRALDI DE LIMA

COMISSÃO EXAMINADORA

Presidente da Banca: Sandra Francisca Bezerra Gemma
(Faculdade de Ciências Aplicadas/UNICAMP)

Banca Examinadora: Selma Lancman
(Faculdade de Ciências Médicas/USP)

Banca Examinadora: João José Rodrigues Lima de Almeida
(Faculdade de Ciências Aplicadas/UNICAMP)

A ata da defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no processo de vida acadêmica do aluno.

*Dedico àqueles que
foram luz nessa caminhada:
Aos meu pais, meu irmão,
Marta S., Marta F. e Sandra G.*

RESUMO

O segmento de semijoias traz ganhos em termos econômicos e gera empregos para o município de Limeira, ao mesmo tempo em que sendo um arranjo produtivo local complexo, lida com problemáticas diversas, incluindo a informalidade, o trabalho infantil, contaminações ambientais e riscos para a saúde. Diante da realidade presente objetivou-se analisar as vivências dos trabalhadores em três fábricas de semijoias do município. Primeiramente aplicou-se as etapas iniciais da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) no intuito de conhecer o referido trabalho e as dinâmicas de produção de cada organização. A partir desse primeiro desfecho chegou-se a conclusão que os setores de *vendas* e *expedição*, processos iniciais e finais da produção, seriam situações bastante representativas para dar sequência ao estudo, devido às implicações que apresentavam para a população trabalhadora e para os processos produtivos. Com base nisso, realizou-se entrevistas de caráter semiestruturado com seis trabalhadoras dos referidos setores, no próprio ambiente das fábricas. As falas foram tratadas utilizando-se a Análise do Conteúdo e discutidas por meio das contribuições da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do trabalho. Mediante a categorização de elementos que demonstraram o contexto e a realidade vivida pelos sujeitos, evidenciou-se o trabalho informal, o trabalho infantil, a rotina, a relação com os clientes, sofrimento, modos de enfrentamento, realização e sociabilidade. Sobre os resultados destaca-se que as aceleradas dinâmicas de produção favorecem emergir situações que contribuem para o sofrimento dos trabalhadores, embora também existam aspectos que proporcionam satisfação e transformação das penosas realidades de trabalho em prazer.

Palavras-Chave: trabalho, joias, ergonomia, psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

The semi jewels segment brings gains in economics terms and generates jobs for the municipality of Limeira, at the same time as being a complex local productive arrangement, deals with diverse problems, including informality, child labor, environmental contamination and risks to health. In view of the present reality the objective of the research focused on analyzing the experiences related to working in three factories of semi jewels of the municipality. Firstly, the initial steps of the Ergonomic Work Analysis were applied in order to know the work and the production dynamics of each organization. From this first outcome, it was concluded that the sales and shipment sectors, initial and final production processes, would be very representative situations to follow the study, due to the implications they had for the working population and for the productive processes as a whole. Based on this, semi-structured interviews were conducted with six workers from these sectors. Through the categorization of elements that demonstrated the context and the reality lived by the subjects, it was evident contents of speech related to informal work, child labor, routine, relationship with clients, suffering, coping, achievement and sociability. The results show that the accelerated production dynamics favor emergence of situations that contribute to the suffering of the workers, although there are also aspects that provide satisfaction and transformation of the painful realities of work in pleasure.

Key-Words: work, jewels, ergonomics, psychodynamics of work.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Fluxograma - Processo de galvanoplastia - Fábrica A	50
FIGURA 2: Fluxograma - Processo de estamperia - Fábrica B	54
FIGURA 3: Fluxograma - Processo de galvanoplastia - Fábrica B	55
FIGURA 4: Fluxograma - Processo de produção de brutos - Fábrica C.....	59
FIGURA 5: Fluxograma – Processo de galvanoplastia: Fábrica C.....	60

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Trajetória metodológica.....	36
TABELA 2: Atividades desempenhadas de acordo com cada setor de produção.	44
TABELA 3: Dados da população trabalhadora - Fábrica A.....	48
TABELA 4: Faixa etária da população trabalhadora- Fábrica A	49
TABELA 5: Tempo de contrato da população trabalhadora - Fábrica A.....	50
TABELA 6: Dados da população trabalhadora - Fábrica B.....	52
TABELA 7: Faixa etária da população trabalhadora - Fábrica B	52
TABELA 8: Tempo de contrato da população trabalhadora - Fábrica B.....	53
TABELA 9: Dados da população trabalhadora - Fábrica C.....	56
TABELA 10: Faixa etária da população trabalhadora - Fábrica C	57
TABELA 11: Tempo de contrato da população trabalhadora - Fábrica C.....	58
TRABELA 12: Informações sobre as entrevistadas.....	63

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	12
2. OBJETIVOS	15
2.1 GERAL.....	15
2.2 ESPECÍFICOS	15
3. REFERENCIAL TEÓRICO	16
3.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	16
3.2 LIMEIRA: O CONTEXTO E A PRODUÇÃO DE SEMIJOIAS.....	19
3.3 O TRABALHO FEMININO	22
3.4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E ERGONOMIA DA ATIVIDADE: REVELANDO A COMPLEXIDADE DO TRABALHO.....	23
3.4.1 Ergonomia da Atividade	23
3.4.2 Psicodinâmica do Trabalho.....	26
3.4.3 O trabalho real e a inteligência inventiva	28
3.4.4 Sofrimento no trabalho	29
3.4.5 Reconhecimento, identidade e saúde mental	31
3.4.6 A invisibilidade do trabalho.....	32
4. METODOLOGIA	35
4.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	36
4.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS RESULTADOS	40
4.3 DESAFIOS	42
5. RESULTADOS	44
5.1 PROCESSOS DE FABRICAÇÃO.....	44
5.2 SITUAÇÕES DE ANÁLISE.....	45
5.3 CARACTERIZAÇÃO DAS FÁBRICAS E PERFIL DA POPULAÇÃO TRABALHADORA	47
5.4 O TRABALHO NA FABRICAÇÃO DE SEMIJOIAS	61
5.5 AS ENTREVISTADAS	63
6. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO	64
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
8. REFERÊNCIAS	94
APÊNDICE I	98
APÊNDICE II	102

1. INTRODUÇÃO

Precisamos falar sobre trabalho!

Por se tratar de um campo interdisciplinar existem inúmeras contribuições sobre a temática, seja no campo da economia, da engenharia, do direito e das diversas áreas da saúde. Fala-se em termos financeiros, de produção, da biologia dos corpos, dos movimentos, dos desgastes. Mas se assim é, de que trabalho, então, precisamos falar?

Apesar de considerar a importância das contribuições sobre o trabalho, percebe-se que a discussão relativa à reflexão deste fenômeno continua a apresentar um severo desafio para diversos pesquisadores. Para os teóricos, ainda é pouco o que se conhece sobre o “trabalhar” e, sobretudo, aquilo que concerne ao que é necessário para que as tarefas sejam cumpridas a contento e para que a produção seja feita com a qualidade e a produtividade definidas pelas empresas e instituições (SZNELWAR, et al., 2004). Acredita-se que aquilo que é realizado efetivamente por milhões de pessoas no seu dia a dia segue desconhecido e relegado aos bastidores da produção e, nesse sentido, as suas consequências são acessíveis somente na visibilidade dos sintomas expressos nas mentes e nos corpos dos trabalhadores e na objetividade dos mecanismos de avaliação do trabalho. Por ora o trabalho não se revela, mas é deduzido previamente por diversas correntes.

Obviamente não se exclui, nem se desconsidera os conhecimentos produzidos por abordagens dominantes; pelo contrário, se reconhece as prestações destes para muitos avanços na relação homem e trabalho. No entanto, ao distanciar-se muitas vezes do fenômeno e quantificar elementos da realidade pela objetificação de valores de ordem simbólica/subjetiva, sugere-se que fundamentos e indicadores em trabalho não se mostram capazes de traduzir o que é experienciado, vivenciado pelos sujeitos. Por se tratar de uma representação, não desvela a complexidade do trabalhar, dos modos de vida e sua intrínseca relação com o ser.

Por esse motivo, enxerga-se a necessidade de falar sobre o trabalho real, aquele que é essencial no/do trabalho e que tange à invisibilidade e ao ininteligível. É a compreensão do trabalho pelas falhas, pelo sofrimento, desencorajamento, fracasso, pela dúvida, pela decepção. Mas também pelo prazer, pelo reconhecimento, pela satisfação, pelas trocas afetivas e sociais, por aquilo que o trabalho traz para a constituição da identidade. Pela ambiguidade que marca o trabalho e assinala uma dimensão existencial ao ofício. Logo, discute-se o objetivo dessa pesquisa através das contribuições referentes à Ergonomia da

Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho: campos que compreendem o trabalho pela perspectiva do trabalho do trabalho real.

A fim de analisar as vivências dos trabalhadores na produção de semijoias, o estudo se interessa pela cidade de Limeira (São Paulo), que se destaca como grande polo industrial do segmento dentro e fora do país. Após diversos desafios deparados na trajetória, três fábricas de semijoias foram eleitas como cenário deste estudo. em seu referencial teórico constam discussões que englobam o mundo do trabalho.

O *primeiro capítulo* apresenta a trajetória da crise do capital e seu novo projeto de reestruturação, marcando a transição dos referenciais toyotistas/fordistas para as novas formas de acumulação flexíveis. Nesse trecho, atenta-se para a precarização do trabalho e sobretudo para a informalidade, fenômeno muito presente na produção de semijoias. Aborda-se ainda as implicações da nova ordem econômica para a classe trabalhadora, suas exigências e impactos, considerando a mobilização subjetiva como fator intrínseco para a potencialização da produção. No *segundo capítulo* discute-se sobre a cidade de Limeira, sua história e contexto na fabricação de semijoias. Aponta-se elementos sobre suas características, serviços e como o município tornou-se referencia no segmento, sendo atualmente um arranjo produtivo local.

No *terceiro capítulo* a temática referente ao trabalho feminino é debatida, especialmente porque o trabalho na produção de semijoias é fortemente marcado pela presença de mulheres. A passagem descreve o conceito de divisão sexual do trabalho e revela a importância de pensá-lo como desafio das relações sociais de sexo, no qual está presente a subordinação de gênero. No *quarto e último capítulo* retrata-se com mais especificidade os referenciais da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho, apontando o momento de seu surgimento, interesses e objetivos no estudo do trabalho e do trabalhar, respectivamente. Seus subcapítulos apresentam com maior foco as contribuições da Psicodinâmica, demonstrando como a teoria entende os conceitos de trabalho real, trabalho prescrito, inteligência inventiva, sofrimento, reconhecimento, identidade e saúde mental. Tal conteúdo teórico expõe ainda a questão da invisibilidade do trabalho e como a Psicodinâmica enxerga e lida com o seu fazer, a sua clínica.

O caminho percorrido por meio deste referencial permitiu associar diversos conteúdos teóricos à fala dos trabalhadores e ao contexto vivido pela pesquisadora em seu trabalho de campo. O trabalho de pesquisador, assim como todos os outros, não pode ser ensinado. Pode-se ensinar conhecimentos, técnicas, métodos, recursos para se atingir uma finalidade, mas acredita-se não se pode ensinar a trabalhar, a pesquisar. Assim sendo, atesta-se que essa

pesquisa foi aprendida no cotidiano de seu fazer, sendo realizada no conjunto de emoções, afetos e relações das quais fizeram parte as sinuosidades de seu trajeto. Embora os aspectos referentes ao real do trabalho da pesquisadora não tenham sido colocados em evidência, buscou-se cumprir tal registro por meio da voz dos sujeitos que trabalham com semijoias. Sendo assim, apresentou-se conteúdos de fala que remontam as vivências relacionadas ao trabalhar dos indivíduos, pois, considera-se imprescindível trazer o que é essencial, ou seja, aquilo que tange à invisibilidade do trabalho real.

1.1 JUSTIFICATIVA

Na presente pesquisa chama-se a atenção para o município de Limeira, cidade localizada à beira da Anhanguera do interior paulista, que apresenta uma população estimada em 296.440 habitantes (IBGE, 2015). Conhecida como a *Capital do Folheado*, Limeira concentra a maior produção e exportação de bijuterias do país, operando como um dos principais polos da América Latina (VILELA; FERREIRA, 2008). Segundo a Associação Limeirense de Joias (ALJOIAS, 2014), a cidade conta atualmente com mais de 500 empresas que produzem cerca de 50 toneladas de peças mensais e geram em torno 40 mil empregos diretos e indiretos. De acordo com o IBGM (2015), a cidade tornou-se referência na produção de semijoias para o mercado interno, e, também, para a exportação. Grande porcentagem dessa fabricação destina-se, sobretudo a regiões como São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Países como Chile, Peru, México, EUA e alguns países da Europa também são destino das exportações, consumindo brincos, colares, pingentes, anéis e pulseiras fabricados no município.

Sabe-se que o segmento de semijoias traz ganhos em termos econômicos e gera empregos para o município de Limeira, ao mesmo tempo em que sendo um arranjo produtivo local complexo, lida com problemáticas diversas, incluindo a informalidade, o trabalho infantil, contaminações ambientais e riscos para a saúde. Diante da relação existente entre a cidade e a produção de semijoias, alguns estudos realizados em Limeira revelam a complexidade que o setor traz para a cidade.

Segundo Lacorte (2012), a informalidade insere-se como uma questão muito presente e de grande expoente no segmento, envolvendo o trabalho domiciliar de mulheres, crianças e adolescentes em diversas atividades da fabricação (LACORTE, 2012). A questão do trabalho infantil associado à informalidade tornou-se um assunto em evidência no

município. Em 2005 mostrou-se que 27% dos alunos da rede estadual de ensino trabalhavam com atividades de montagem e soldagem de semijoias, um número de proximamente 8.000 indivíduos (FERREIRA, 2005). Neto et al. (2009) ao estudar o trabalho infantil na indústria de semijoias e suas repercussões nos processos de escolarização demonstra que o rendimento no desempenho escolar dos alunos que trabalham com semijoias em Limeira, em relação aos que apenas estudam, é inferior. Pesquisas nessa temática revelam a necessidade de múltiplas estratégias para enfrentar o problema complexo que envolve o trabalho infantil e adolescente (LACORTE, et al., 2013).

Além do trabalho infantil associado à informalidade na produção de semijoias, outra problemática centra-se no processo de galvanoplastia. Em tal procedimento, também chamado popularmente de “banho” ou “folheação”, são utilizados diferentes tipos de substâncias químicas tóxicas (metais pesados) para tratar a superfície das peças. Estudos de Silva (1998) revelam a incidência de lesões cutâneas e de mucosas em trabalhadores de galvanoplastia expostos ao ácido crômico e sua relação com o aparecimento de perfurações e ulcerações no septo nasal, mãos, braços e pés. Dentre os demais compostos químicos que envolvem o processo de galvanoplastia, o níquel apresenta-se como elemento carcinógeno à via respiratória, atingindo órgãos como laringe, pulmões e nariz. Sabe-se ainda, que a fabricação de semijoias envolve tarefas repetitivas, que requerem habilidade, destreza manual, movimentos firmes e precisos. Pesquisas de Alves, et al. (2002), relevam que a exigência de concentração, atenção e responsabilidade no seguinte segmento, pode conduzir a um aumento da contração muscular estática e sobrecarga muscular global, acarretando doenças como Distúrbios Ósteo-musculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Lesões por esforços repetitivos (LER).

A informalidade associada ao processo produtivo de semijoias também oferece riscos ao ambiente. Para a produção acontecer gasta-se um grande volume de água, sobretudo, pela necessidade do número de tanques no processo galvânico e por constantes limpezas e lavagens das peças. Em decorrência disso, as empresas formais são obrigadas, via legislação, obter sistemas para tratamento e reaproveitamento de toda a água utilizada no processo. No caso das empresas informais esse fator se agrava, pois além de não haver um controle sobre o uso da água, o lançamento dos efluentes é feito de forma clandestina na rede de esgoto e sanitários. Estudos na área ambiental atestaram que o uso de substâncias tóxicas ligados à galvanoplastia das peças de semijoias aparece com índices elevados em diversas bacias hidrográficas. Foi verificada, em diversos pontos do esgoto urbano de Limeira, a presença de

elementos químicos acima dos níveis da amostra controle, refletindo a existência do processo galvânico pulverizado em quase todo o município (FERREIRA, 2005).

No âmbito científico nota-se que há contribuições significantes em relação ao arranjo produtivo local de semijoias de Limeira, estudos sobre meio ambiente, saúde, trabalho infantil, qualidade de produção, entre outros. No entanto não foram encontrados registros sobre temáticas a respeito do conteúdo desse tipo trabalho, nem de elementos que compõem o seu trabalhar, sobretudo em relação ao ponto de vista de seus operadores. Nesse caso, toma-se o desafio em realizar explorações nesse contexto a fim de contribuir com novos conhecimentos na área e para o município de Limeira, considerando o posicionamento de que a ciência deve ultrapassar as fronteiras acadêmicas e assumir também um compromisso social.

2. OBJETIVOS

2.1 GERAL

- Analisar, a partir da Ergonomia e da Psicodinâmica do Trabalho, a vivência dos trabalhadores em três fábricas de semijoias do município de Limeira-SP.

2.2 ESPECÍFICOS

- Entender o trabalho, a estrutura física, produtiva e dinâmica das três fábricas de semijoias convidadas ao estudo.

- Apresentar as correntes teóricas da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, as quais abordam a relação existente entre sujeito e trabalho. (excluir)

- Indicar categorias que desvelem a complexidade do trabalho e do trabalhar no contexto estudado.

- Explicitar argumentos que revelem a relação existente entre trabalho e subjetividade.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Compreende-se que a sociedade ocidental teve como princípio de sua vida econômica, a produção como forma de obtenção de capital. Assim, na evolução dos sistemas produtivos, o aumento dos lucros insere-se como principal motivador de novas formas de organização da produção.

Inicialmente aplicada nos principais países capitalistas em processos de fabricação de veículos, os referenciais taylorista e fordista de produção visaram racionalizar ao máximo as operações industriais. Marcada por uma produção em série com linhas automatizadas, o trabalho tornou-se fragmentado e especializado, sob ações mecânicas, repetitivas e aceleradas. O trabalhador que antes conhecia todos os detalhes de uma produção deixa de conhecê-la e passa a se especializar em apenas uma etapa do processo, originando uma lógica de produção e consumo em massa.

Contudo, entre as décadas de 60 e 70, o sistema capitalista viu-se diante de uma crise estrutural incapaz de conter suas contradições. Alguns fatores como a hipertrofia da esfera financeira, medidas intervenção estatal na vida econômica, aumento do preço da força de trabalho, intensificação das lutas sociais e principalmente o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, revelaram sinais de um quadro crítico. Autores como Harvey (1995, p.136) apontam que tais dificuldades se manifestaram, pois “havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam a flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes”.

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização das formas de dominação societal, não apenas procurando reorganizar o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade (ANTUNES, 2010).

Assim surge o sistema Toyota. Nascido no pós-guerra de 45, o modelo de produção japonês encontrou na década de 80 condições favoráveis para desenvolver seu sistema em países capitalistas neoliberais do ocidente. O toyotismo passou a apresentar uma produção puxada, com um arranjo produtivo modificado e uma organização do trabalho flexível. A palavra “flexibilidade” passa a ser utilizada de modo a evocar a ideia de liberdade,

sugerindo a promessa de que a rigidez e o controle autoritário contido no taylorismo-fordismo seria deixado no passado e que começava agora uma era de liberdade no mundo do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A partir de uma expansão em escala mundial, o modelo toyotista propagou-se pelas grandes companhias dos países ocidentais, passando a eleger empresas enxutas como padrão, excelência nos processos produtivos, maior qualidade e menor contingente de força de trabalho. Frente a isso posicionou-se com dispositivos organizacionais diferenciados, com características direcionadas a uma produção ligada à demanda, produtos variados, eliminação de grandes estoques, trabalho em equipe, controle de qualidade, terceirização, entre outras técnicas (ANTUNES, 2009).

Tais aspectos, embora tenham sido criados visando uma adequação às novas tendências sociais e econômicas do mundo global, na prática, provocaram entraves e implicações para a organização e o próprio sujeito. Marcada pela divisão de mercados, desemprego, divisão global do trabalho, capital volátil, reorganização financeira e tecnológica, o regime de acumulação flexível nos fez presenciar um desgaste ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, o qual vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização (ANTUNES, 2015).

A terceirização da força humana, inicialmente aplicada como estratégia de especialização da força de trabalho e maneira de abrigar os excluídos do mercado formal, assumiu uma forma alternativa de ocupação nas empresas (GONÇALVES; THOMAZ JR, 2002). Como um fenômeno que tem se expandido e atingido praticamente todos os setores e ramos produtivos e de serviços, a terceirização do trabalho impõe-se em nome do aumento da produtividade, da competitividade e das necessidades do capital. As pressões impostas pela competição internacional às empresas fazem com que estas busquem espaços produtivos também internacionalizados, tirando proveito seja das competências de trabalhadores em diferentes regiões do mundo, seja de menores níveis de remuneração do trabalho (LAVINAS, 2000).

Na combinação entre reestruturação produtiva e neoliberalismo, se desenha o novo contexto social em que os trabalhadores de todo o mundo são aviltados, ora por serem destituídos de seus direitos trabalhistas, levados a cabo por políticas governamentais que deixam de lhe conferir a devida proteção, outrora por serem obrigados, pela exclusão do mercado formal de trabalho, a sobreviverem do trabalho em condições precárias (GONÇALVES; THOMAZ JR, 2002).

Sabe-se que na nova empresa o número de trabalhadores é drasticamente reduzido e o regime de trabalho bastante heterogêneo: trabalhadores formais, prestadores de serviço, terceirizados, sócios minoritários. Cada operador parece constituir-se em um caso particular, com uma forma de contrato, cargas horárias e funções diferenciadas, sendo capaz de ser realocado em funções diversas dentro da fábrica.

As exigências permeiam o trabalho com sentimentos de insegurança, incerteza e excentricidade, visto que a estabilidade no emprego apresenta-se cada vez mais restrita e as carreiras sedutoras constantemente acabam arruinadas. Como em uma sociedade leve e líquida, que oferece lugar a um estado de desintegração por esgotamento, o trabalho não mais oferece o eixo seguro em torno do qual envolve e fixa autodefinições, identidades e projetos de vida (BAUMAN, 2011). Diante às situações de instabilidade, é como se originasse um *sentimento de deriva* pela falta de propósito em relação ao presente e de perspectivas futuras, o qual corrói a criação de laços sociais profundos e valores como confiança, lealdade e compromisso (SENNETT, 2009),

Permeados por isso, a nova realidade econômico-social demanda um trabalhador capaz de ser realocado em funções diversas dentro da fábrica, que permaneça com uma postura competitiva, que esteja sempre atualizado e desenvolvendo novas habilidades e competências. Pois, a atividade do trabalhador não mais se limita apenas às tarefas, mas à necessidade de estar informado sobre o mercado, estar aberto a mudanças em curto prazo, assumir riscos. O mercado de trabalho tornou-se um dos muitos mercados de produtos em que se inscrevem as vidas dos indivíduos (BAUMAN, 2008), como se a capacidade de trabalho pudesse ser vendida e comprada como se fosse uma mercadoria qualquer.

Assim, frente às incertezas do capitalismo flexível, a certeza é que todos sofrem: o desempregado por não ver perspectivas e o empregado pelo medo de deixar de sê-lo amanhã (SENNETT, 2009). Para Lancman; Uchida (2003), além de compreender como essa formação foi alcançada, é importante entender esta precarização do trabalho para perceber a realidade subjetiva vivida pelos trabalhadores, os quais são obrigados a conviver em um mundo onde se perdeu uma série de garantias e direitos, de conquistas que protegiam social e psiquicamente as pessoas (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

3.2 LIMEIRA: O CONTEXTO E A PRODUÇÃO DE SEMIJOIAS

A história do município de Limeira é marcada por atividades produtivas de destaque ao longo dos anos. Observando especificamente a estrutura industrial de Limeira, esta apresenta como principais ramos de atividade a produção de sistemas de freios, rodas, escapamentos, papel, embalagens, chapéus, equipamentos agrícolas, máquinas-ferramenta, cerâmicos não-refratários e joias e bijuterias (SAMPAIO, 2002). Apesar dessa variedade, Limeira vem apresentando uma crescente concentração de empresas nas indústrias de semijoias, atraindo cada vez mais novas empresas no segmento para o município. (SAMPAIO, 2002). Segundo o autor, historicamente não está claro porque houve tal concentração em Limeira, mas de acordo com informações retiradas de fontes secundárias, muitas empresas concentradas em São José do Rio Preto (SP), Caxias do Sul (RS) e Guaporé (RS), se deslocaram para Limeira.

Em 1960 Limeira chegou a ser conhecida como a capital nacional da laranja, mas com o tempo perdeu espaço no ramo de citrus para outras cidades do estado. Em 1990, após ser vista como a capital da indústria de máquinas, Limeira passou a absorver com ênfase uma nova atividade, a produção de semijoias. Em 1950 inaugurou-se a primeira fábrica do ramo de ourivesaria da cidade, a Cardoso Joias, que na época chegou a ser a maior indústria do setor no país, contando com mais de 100 funcionários (ALJOIAS). O trabalho com joias em ouro 18 quilates na Cardoso Joias era predominantemente manual, embora o país já contasse com produção em escala. Com a instabilidade econômica que viveu o Brasil na época de 60, a queda do poder aquisitivo da população e instabilidade no preço do ouro fez com que o ramo de joias 18 quilates entrasse em declínio, abrindo espaço para joias folheadas e bijuterias. As novas indústrias passaram a substituir a matéria-prima antes utilizada, por materiais mais baratos como o latão. Foi assim que empresas pioneiras como a Cardoso Joias direcionaram suas produções para os segmentos de folheados e bijuterias (SAMPAIO, 2002).

Atualmente, caracterizada como um Arranjo Produtivo Local (APL), Limeira apresenta em sua maioria, micro e pequenas empresas de capital social familiar, com produção crescente (DI GIULIO, 2007).

Arranjo Produtivo Local é uma aglomeração de empresas, localizada em um mesmo território, que apresenta especialização produtiva e mantém algum vínculo de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros atores locais, tais como: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa. (CARDOSO, 2014, p.7)

Contando com mais de 500 empresas formalizadas (ALJOIAS, 2014) e outras tantas informais do mesmo segmento, as fábricas competem entre si. Entretanto, além da concorrência entre as fábricas internamente, Limeira também possui outro grande competidor de mercado, a China. Em decorrência da complexidade econômica, política, estrutural e social que se encontra o país, a China com sua capacidade para produção a preços reduzidos exporta semijoias e bijuterias para o Brasil, em número significativo. Apesar da expressão do fenômeno, os acessórios chineses têm apresentado grande concentração de elementos tóxicos, como o Cádmio em sua composição. Este elemento químico é considerado um metal reconhecidamente perigoso para a vida humana e para o meio ambiente, sendo citado em todas as “listas negras” das agências ambientais do mundo (ARAÚJO, 2006). Com alto potencial cancerígeno, o Cádmio chega a ser proibido em locais como EUA e Europa, enquanto no Brasil ainda não existe qualquer lei sobre o assunto.

Em relação ao processo produtivo, verifica-se que uma indústria de joias e bijuterias pode compreender as atividades de vendas, ferramentaria, estamparia, produção de brutos, galvanoplastia, montagem, cravação, soldagem e expedição. A tecnologia de processo de produção não possui tanta importância nessa indústria, dado que grande parte do trabalho é manual, ou quando muito mecanizado (SAMPAIO, 2002).

Há empresas que exercem apenas atividade de produção de peças brutas, outras apenas trabalham com a galvanoplastia de brutos e outras ainda, que contam com ambos os processos. As peças brutas podem ser de materiais de baixo ponto de fusão como latão, alto ponto de fusão, zamak ou ligas metálicas pré-prontas. As peças em estado bruto, geralmente apresentam menos brilho, pois ainda não receberam o banho de metais preciosos (ouro, prata, platina, entre outros) em sua superfície. Como o acabamento da peça bruta é normalmente realizado no próprio sistema produtivo local de Limeira, é difícil saber o que vende mais, peças brutas ou folheadas, na região (SAMPAIO, 2002). Na verdade, essa distinção é interessante mais em termos de divisão de trabalho e especialização dentro da cadeia produtiva do que uma comparação de venda entre esses dois setores (SAMPAIO, 2002).

Através da bibliografia e diálogos com pessoas que trabalham no segmento, nota-se que não há um consenso entre os próprios fabricantes sobre o conceito joia, semijoia e bijuteria. Contudo pode-se classificar as bijuterias como sendo peças que não recebem a deposição de metais preciosos em sua superfície. As semijoias, peças que possuem camadas de metais preciosos em decorrência do processo de galvanoplastia ou banho e as joias, peças em que emprega-se o próprio metal de forma integral, sendo os mais comuns ouro e prata.

Além da deposição de metais, dependendo do modelo de acessório que se deseja, as peças podem receber cravação de diferentes pedras, colagem de pérolas ou aplicação de ródio.

Todos os tipos de peças apresentam design próprio, que podem ser desenvolvidos via consultoria por profissionais especializados ou elaborados por trabalhadores que possuem habilidade com a atividade de projetar modelos. Há uma grande preocupação das fábricas de semijoias e bijuterias em acompanhar as tendências da moda visto que a mídia, sobretudo as telenovelas, lançam novos modelos com intensa frequência. Esse modismo influi na competição acirrada que os fabricantes de folheados e bijuterias vivem, influenciando muito na baixa vida útil do produto (FERREIRA, 2005). De acordo com Sampaio (2002), são os menores fabricantes que ditam as tendências das coleções, pois ao produzirem em menor escala, podem arriscar em modelos mais ousados, que muitas vezes se tornam sucesso de vendas na estação.

Além das diversas fábricas, o município conta ainda com avenidas que concentram um grande número de lojas, galerias dedicadas especialmente ao segmento de semijoias e bijuterias. A *Avenida Costa e Silva* recebe diariamente lojistas, atacadistas e sacoleiros de todo o país que estão à procura de peças brutas, processos galvanoplásticos, acessórios, embalagens, serviços e tudo que compreende a escala produtiva. Tal localidade reúne pessoas interessadas em adquirir novas peças para revenda ou aqueles que querem iniciar no negócio. No entanto, atualmente a *Rua da Alegria* tem sido considerada pela população de empresários e consumidores o “novo corredor da joia” na cidade. Apesar de existir antigas fábricas no local, vários proprietários estão migrando suas fábricas ou inaugurando lojas nesse bairro em decorrência de aluguéis mais baratos e boa logística. Assim, conseguem garantir preços ainda melhores e competitividade com o comércio da *Avenida Costa e Silva*.

Para realizar a divulgação de marcas e coleções, negociações e vendas, a cidade promove anualmente eventos como a Feira Internacional de Joias Folheadas, Brutas, Máquinas, Insumos e Serviços (ALJOIAS), considerada a maior feira de folheados do Brasil que engloba todos os setores produtivos. Criada em 2002, a feira atrai pessoas de dentro e fora do país e cresce a cada ano que passa. Em apoio, as associações relacionadas ao SINDIJOIAS e o SINTRAJOIAS compreendem os principais sindicatos que atuam diretamente no segmento e no município. O SINDIJOIAS (Sindicato da Indústria de Joalheria, Bijuteria e Lapidação de Gemas do Estado de São Paulo) tem como finalidade desenvolver e incentivar ações que proporcionem o aprimoramento tecnológico dos processos de confecção de joias, gemas e bijuterias. Já O SINTRAJOIAS (Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de

joalheria e lapidação de pedras preciosas, bijuterias, ourivesarias, relógios e profissionais de assistência técnica em relojoaria do estado de São Paulo), atua representando e defendendo os interesses e direitos da classe trabalhadora.

3.3 O TRABALHO FEMININO

O trabalho na fabricação de semijoias é marcadamente feminino. Ainda que a realidade atual demonstre um cenário participativo crescente, a existência de distâncias materiais e simbólicas entre homens e mulheres ainda é uma realidade bastante presente, visto que a realidade da mulher no trabalho muitas vezes está associada à superexploração, repressão, humilhação e desrespeito (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Cada vez mais intensa, a pressão familiar passou a contribuir para uma maior participação da mulher no mercado de trabalho. No Brasil, a partir de 1975, a discussão sobre a emergência do movimento de mulheres insere-se como contribuição das feministas acadêmicas e dos ecos do feminismo internacional. Entre 1970 e 1980, dados revelam que a participação das mulheres na força de trabalho do setor industrial brasileiro passou por mudanças quantitativas e qualitativas, que se traduziram no aumento global da porcentagem das operárias e na modificação de sua distribuição entre os diferentes ramos industriais.

Embora a presença das mulheres tenha aumentando significativamente no mundo fabril, tal expansão tem se verificado, sobretudo no trabalho mais precarizado e marcado por uma informalidade ainda mais forte. Na visão de Lavinias (2000), as mulheres continuam a prevalecer no trabalho informal a domicílio, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho, tanto em virtude do viés de gênero presente nas definições de postos de trabalho como pelas responsabilidades familiares que recaem sobre elas e seus fortes vínculos comunitários.

Para Kergoat (2009), o trabalho é o desafio das relações sociais de sexo. A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão social do trabalho decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, entre outras) (KERGOAT, 2009). Para a autora, esta forma de divisão social do trabalho possui dois princípios organizadores: o princípio de separação - existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres - e o princípio de hierarquização - um

trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher -. Dentro desta perspectiva, nota-se que as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são socialmente construídas (MOLINIER, 2013), sem revelar qualquer causalidade biológica. Esse constructo social é aplicado graças à legitimação ideológica naturalista, a qual empurra o gênero para o sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados (KERGOAT, 2009).

Além da sexualização das ocupações, a subordinação de gênero na óptica da divisão sexual do trabalho perpassa várias esferas da atividade social. As mulheres trabalhadoras sofrem muito mais com os processos excludentes, pois na divisão do trabalho quanto ao gênero observamos que elas encontram maior dificuldade de inclusão. Sua força de trabalho é social e culturalmente desvalorizada, recebem os menores salários, possuem baixa qualificação profissional e são conduzidas aos setores de trabalho intensivo, onde predomina a exploração do trabalho manual e repetitivo (MARIA FERNANDA; COUTINHO, 2006, p. 122).

Assim, a desqualificação do trabalho feminino seria uma desqualificação fabricada pelo capital, fundamentada no interesse pela redução de custos. Embora essa ideia seja válida, sabe-se que as relações que se estabelecem entre homens e mulheres não são puro reflexo das relações econômicas, mas se traduzem em representações e símbolos com que homens e mulheres enfrentam sua vida cotidiana (SOUZA-LOBO, 2011, p.173). O papel de cuidado da mulher na família, a emergência da maternidade, o pressuposto “sexo frágil” e tantas outras pressões apontam para a fragilização do trabalho feminino, precarizado e diminuído pelas instâncias dominantes.

3.4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E ERGONOMIA DA ATIVIDADE: REVELANDO A COMPLEXIDADE DO TRABALHO

3.4.1 Ergonomia da Atividade

Interessada nas questões do homem e do trabalho, a ergonomia teria surgido em consonância com o desenvolvimento tecnológico dos séculos XIX e XX, a fim de adaptar-se aos novos esquemas de trabalho gerados pelas crescentes mudanças nos processos produtivos. No âmbito do desenvolvimento, a ergonomia primeiramente se propôs a resolver problemas de ordem prática, visto que os primórdios da ergonomia moderna se destinaram a solucionar

problemas relacionados às condições para conduzir aviões de guerra durante a II Grande Guerra (SZNELWAR, 2015, p.22).

No estudo da Ergonomia consideram-se duas vertentes: a ergonomia anglo-saxônica ou dos Fatores Humanos e a ergonomia franco-belga. A Ergonomia dos Fatores Humanos baseia-se em procedimentos experimentais em laboratórios clássicos, estudos sobre a eficiência humana e técnicas de simulação, buscando uma melhor interface entre pessoas e sistemas técnicos. Já a ergonomia francófona, apresenta-se preocupada com as atividades do trabalho e com as questões reais do fazer. Nesse caso, enquanto o objeto da ergonomia anglo-saxônica é em primeiro lugar o equipamento, o da ergonomia francófona é muito mais enigmático, pois é o trabalho (WISNER, 2004).

A ênfase na natureza cognitiva do trabalho, na promoção de saúde e na visão de um sujeito não apenas executor/operador de tarefas, mas controlador dos processos de trabalho permitiu à ergonomia da escola francesa construir sua especificidade em relação à ergonomia anglo-saxã. Isso demonstrou a superação de concepções reducionistas de foco no “trabalho físico”, revelando a complexidade do trabalhar e a multiplicidade de aspectos que o compõe (ABRAHÃO et al., 2009). A abordagem aqui adotada é a da corrente francófona de ergonomia, que almeja explicitar o trabalho real por meio de um conjunto de fundamentos, métodos e práticas articulados de forma pertinente às singularidades e especificidades das situações de trabalho.

Dentro do contexto apresentado, diferenciam-se dois tipos de conceito: tarefa e atividade. O que está prescrito e o que deveria ser feito segundo as especificações dadas é o que designamos sob o nome de tarefa. Deste conceito teórico do trabalho e dos meios de trabalho provém o que chamamos de trabalho prescrito, isto é, a maneira como o trabalho deve ser executado: o modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar (LAVILLE, 2007). Porém, este trabalho prescrito nunca corresponde exatamente ao trabalho real. Muitas vezes a tarefa é confundida com trabalho, contudo esta designa um resultado antecipado, fixado dentro de condições determinadas. Já a atividade de trabalho é a maneira como os resultados são obtidos e os meios utilizados (GUÉRIN et al., p.11, 2001). São as operações manuais e intelectuais realmente realizadas a cada instante pelo operador para atingir seus objetivos, não apenas prescritos, mas também os modulados pelo constrangimento do contexto (CLOT, 2007, p. 268).

Entre essas duas instâncias considera-se que existe um ajuste, que leva a uma redefinição dos objetivos inicialmente fixados (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p.155). Para Lancman e SZNELWAR (2011), estes reajustamentos compõe uma parte enigmática do trabalho, aquela que fica irredutivelmente a cargo dos operadores – a mobilização da inteligência que convoca o corpo todo e não apenas o funcionamento cognitivo. Na visão de SZNELWAR (2015), uma das questões fundamentais da ergonomia está exatamente nesse ponto, no reconhecimento do trabalho para a produção tendo em vista a inteligência do trabalhador para dar conta das mais variadas situações de produção.

Assim, acredita-se que não é possível considerar uma transformação das condições de trabalho sem começar por colocar um fim à ficção e encarar a realidade das características dos operadores, bem como dos sistemas técnico-organizacionais (DANIELLOU; LAVILE; TEIGER, 1989). Para os teóricos, considerar a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real faz com que sejam questionados os princípios e as práticas que servem para definir os meios de trabalho e o próprio trabalho, bem como as qualificações do emprego operário e os procedimentos de formação.

Enquanto prática, a ergonomia da atividade utiliza metodologias voltadas para a compreensão da ação situada e busca formular recomendações e modificações a serem implantadas nos postos de trabalho, visando compreender e transformar o trabalho adaptando-o às características humanas (GUÉRIN et al., 2001). A AET faz parte das abordagens ascendentes e se aproxima por causa disso de outros métodos análogos às ciências humanas, como a etnologia e a psicodinâmica. Além disso, também apresenta características próprias, sendo utilizada para responder a uma questão precisa e orientada para a proposição de soluções operatórias (WISNER, 2004).

Ao delimitar seu objeto de estudo na atividade de trabalho, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) insere-se como um método essencial. Como uma ação do tipo indutiva e notadamente interdisciplinar, as ferramentas usuais de coleta de dados podem variar, pois sua escolha é feita em função da natureza dos problemas colocados no momento em que as organizações propõem as demandas para a resolução dos problemas por ela enfrentados. Para a ergonomia constituir problemas é necessário, pois é preciso levar em conta diversidade e a variabilidade da produção (normais e incidentais) como as variações do ambiente, de volume de produção, sazonais, de matéria prima, panes, incidentes, e das pessoas que trabalham (variabilidade intraindividual e interindividual): gênero, idade, antropometria, escolaridade,

raciocínio, adoecimento, envelhecimento, demonstrando assim sua oposição à noção de “homem médio” da abordagem taylorista (ABRAHÃO et al., 2009).

Em síntese, as etapas do método de análise do trabalho compõem: diagnóstico, implantação e avaliação das atividades de trabalho. A Análise Ergonômica do Trabalho aproxima-se da realidade pesquisada como um método flexível que possibilita questionar os resultados obtidos durante a intervenção, validando-os ao longo do processo (ABRAHÃO et al., 2009). Sua característica essencial “é ser um método destinado a examinar a complexidade, sem colocar em prova um modelo escolhido a priori” (WISNER, 2004). Além disso, sua preocupação encontra valor não apenas nos resultados, mas na análise do sentido de suas ações para os que dela participam e interagem (ABRAHÃO et al., 2009). Assim, a especificidade da ergonomia encontra-se na tensão entre estes dois objetivos, ou seja, “melhorar a eficiência do trabalho humano por um lado, e por outro diminuir o sofrimento do homem no trabalho e prevenir riscos à sua saúde” (LAVILLE, 2007).

3.4.2 Psicodinâmica do Trabalho

A origem da psicodinâmica do trabalho está situada nas raízes da psiquiatria e da emergência da psicopatologia do trabalho (MOLINIER, 2013) no contexto de reconstrução da Europa pós II Guerra Mundial e do desenvolvimento do capitalismo industrial. Inaugurada nos anos 50, dentro de uma tradição francesa conhecida como Psicopatologia do Trabalho, psiquiatras sociais como Silvadon, Guillant e Begoin investigaram a gênese das patologias mentais no trabalho e os conflitos existentes entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico. Partindo dessa ideia, Dejours, psiquiatra, psicanalista e médico do trabalho, juntamente a outros estudiosos, tinham interesse em compreender o sofrimento psíquico no trabalho buscando o nexos causal entre organizações e adoecimento mental.

Em seu início, a psicopatologia do trabalho foi preponderantemente influenciada pela visão sociogênica, e chegou a referendar visões mecanicistas de causa e efeito adotadas até então pela medicina do trabalho (MOLINIER, 2013). No entanto, a ideia que pretendia constituir um diagnóstico das “doenças mentais no trabalho”, apesar de ter gerado alguns resultados espetaculares, não descreveu uma patologia mental do trabalho comparável à patologia das afecções somáticas profissionais (DEJOURS, 2007).

Diferentemente do que se acreditava, observou-se que apesar das rígidas e exigentes condições no ambiente de trabalho, não se pôde colocar em evidência as relações

entre as injunções e constrangimentos organizacionais e a desestabilização psicológica dos indivíduos. Pois, partindo do trabalho de campo e estudando situações concretas de trabalho, não foram encontrados “ruídos” da loucura do trabalho, mas um estado de normalidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Por uma derivação, pouco a pouco, outro modelo teórico tentava dar conta dos dados empíricos, buscando sobretudo tematizar o sofrimento no trabalho e as defesas contra a doença. A partir da conceituação da Psicodinâmica do Trabalho, em 1992, Dejours investiu seu campo de investigação centrando-se em entender como os trabalhadores alcançam certo equilíbrio psíquico, mesmo quando submetidos a condições de trabalho desestabilizantes.

Assim, o sujeito que inicialmente foi entendido pela Psicopatologia do Trabalho como um alguém que se adapta, passa a ser compreendido pela Psicodinâmica como sujeito ativo, que transforma o sofrimento em prazer e tem potencial de transformação do real (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Ou seja, as incursões da Psicodinâmica do Trabalho inferem que o trabalho pode abrir as portas ao prazer e desempenhar um papel de mediador na construção da saúde (DEJOURS, 2012b).

Nessa perspectiva,

“Dinâmica significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular preexistente, e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas de forma independente da vontade do sujeito”. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990. p. 127)

Diante de sua história, a Psicodinâmica do Trabalho traz para o novo cenário “um modelo teórico-metodológico no qual os trabalhadores permanecem, sejam quais forem as circunstâncias, sujeitos de seu trabalho, pensam sobre sua situação e organizam sua conduta, seu comportamento e seu discurso, com uma coerência fundada na compreensão que se supõe que eles tenham da condição que seu estado traz ao trabalho” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010, p. 121). Dessa forma, articulando saberes originados em distintas áreas do conhecimento humano (SELIGMANN-SILVA, 2010), Dejours e outros autores da psicodinâmica do trabalho realizam o projeto de alcançar as ciências sociais, passando de uma concepção de ciência fundada na expertise para o entendimento da ciência baseada em uma aproximação compreensiva (MOLINIER, 2013).

3.4.3 O trabalho real e a inteligência inventiva

Assim como a Ergonomia da Atividade, a Psicodinâmica do Trabalho ancora-se no *real* do trabalho, ou seja, está ligada diretamente às questões do vivido e às situações que emergem no momento em que o trabalho realmente acontece. O trabalho real não está pautado em acontecimentos engessados derivados do trabalho prescrito – tarefas, procedimentos, protocolos e normas a serem seguidas -, mas nos inesperados, incidentes, conflitos e panes que acontecem cotidianamente no caminho percorrido entre o prescrito pela organização e o efetivo. Isso porque, as situações reais de trabalho são dinâmicas, instáveis e apresentam incoerências, que podem ser provenientes tanto da matéria, das ferramentas, das máquinas, como dos demais trabalhadores, chefes, hierarquias.

Está provado que os trabalhadores jamais respeitam as prescrições em sua totalidade. Em todas as circunstâncias os operadores contornam os regulamentos, infringem os procedimentos e ordens, não somente pelo prazer de transgredir ou de desobedecer, mas porque é preciso lidar com as anomalias e imprevistos que inevitavelmente surgem para atrapalhar o funcionamento da produção (DEJOURS, 2009). Existe, portanto, um paradoxo no real, pois a técnica que se conhece bem deixa de funcionar no momento de utilizá-la. Por esse motivo, entende-se que todo trabalho é marcado pela contínua interrupção da resistência do real.

Nesse sentido, trabalhar é continuar indefinidamente a buscar, recomeçar e, sobretudo, encontrar uma solução; ou melhor, inventar uma solução possível. É encontrar para um problema específico, “um truque”, um “jeitinho”, uma “astúcia”. Para isso, é necessário recorrer a uma inteligência bem particular, pois “a inteligência mobilizada, é uma inteligência que descobre, uma inteligência que inventa, às vezes trata-se de uma inteligência criativa” (DEJOURS, 2012a, p. 40). Sendo uma inteligência não acadêmica, a inteligência astuciosa permite o improviso e a inventividade e não a resolução de problemas, cuja a solução se conhece de antemão.

As artimanhas do ofício são inventadas a partir do corpo e são praticadas a partir do corpo, por apalpação do mundo. Não é apenas o cérebro que se revela como fundamento da inteligência e da habilidade no trabalho, mas o corpo como um todo, a partir de uma relação prolongada com a tarefa. Assim, entende-se que não é fácil se dar conta do saber-fazer incorporado, pois a inteligência do trabalho precede a capacidade que temos de simbolizá-la,

de formalizá-la, transmiti-la. Por esse motivo, esse saber-fazer muitas vezes permanece à sombra, até mesmo na clandestinidade, por não ser passível de explicações consistentes.

Por ser a inteligência fundamentalmente subjetiva, afetiva e corporal, o trabalhar é uma experimentação que não pertence ao mundo visível, ao mundo mensurável e objetivo. Sendo assim, o trabalho vai muito além das relações salariais ou empregatícias, visto que o trabalho de que falamos aqui implica o fato de trabalhar: “os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar.” (DEJOURS, 2012b, p. 24). É o trabalho vivo, aquele que essencialmente não se vê.

3.4.4 Sofrimento no trabalho

Como já mencionado, o real se deixa conhecer por aquele que trabalha por sua resistência aos procedimentos, técnicas, prescrições. O mundo real confronta o sujeito levando-o ao fracasso e provocando uma experiência dolorosa, desagradável, como um sentimento de impotência ou angústia, até mesmo de irritação, raiva, decepção ou desânimo. Dessa forma, entende-se que é sempre afetivamente que o real do mundo se manifesta para o sujeito (DEJOURS, 2012a).

“A princípio, portanto, trabalhar é fracassar, trabalhar é sofrer. E a solução é um produto direto do sofrimento no trabalho” (DEJOURS, 2009, p. 51), visto que é a partir do sofrimento que surge a intuição, o progresso possível. No entanto, esse sofrimento afetivo do encontro com o real, não é uma consequência última, mas ponto de partida. Meio para o sujeito transformar o sofrimento encontrando formas de superação da resistência do real.

Assim, o sofrimento será ao mesmo tempo impressão subjetiva do mundo e origem de movimento de conquista do mundo. O sofrimento, enquanto é afetividade absoluta, está na origem desta inteligência que parte em busca do mundo para experimentar-se a si próprio, para transformar-se, ampliar-se (DEJOURS, b, 2012, p. 26).

Para Dejours (1992), o sofrimento é central e implica num estado de luta do sujeito contra as forças que o empurram em direção à doença mental. Esse sofrimento é experimentado por meio de um corpo (DEJOURS, 1999); o corpo que “habitamos”, o corpo vivenciado, corporeidade, corpo psíquico, subjetivo (MOLINER, 2013, p. 77).

Se trabalhar é fracassar, isso significa que no trabalho a normalidade supõe sempre a existência de sofrimento. No entanto a normalidade não implica ausência de sofrimento (DEJOURS, 2007). Pois, embora a normalidade possa refletir um equilíbrio saudável, pode também ser o sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Dessa forma, pode-se propor um conceito de “normalidade-sofrente”, sendo pois, a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social ou conformismo, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho (DEJOURS, 2007).

Entretanto, o sofrimento afetivo, não é apenas o ponto de chegada ou apenas uma consequência última resultante do processo que une a subjetividade ao trabalho. Nessa experiência, “o sofrimento é ainda proteção da subjetividade rumo ao mundo em busca de meios para agir sobre o mundo, para transformar esse sofrimento encontrando meios de superação da resistência do real. Assim, o sofrimento será ao mesmo tempo impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo” (DEJOURS, 2012b, p. 26).

Frente a um real que de alguma maneira ameaça a integridade do sujeito, seja ela uma ameaça física representando um risco de doença ou de acidente ou ainda uma ameaça mais simbólica que representaria um risco mais direcionado para a esfera da economia psíquica (SZNELWAR, 2015), os sujeitos lançam mão de estratégias psicológicas defensivas individuais ou coletivas. Necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, os sujeitos podem desenvolver diferentes estratégias defensivas. Podem contribuir para tornar aceitável aquilo que não deveria sê-lo, funcionar como uma armadilha que insensibiliza o sujeito contra aquilo que faz sofrer ou tornar tolerável o sofrimento que resulta de atos que o trabalhador moralmente condena (DEJOURS, 2007).

Entretanto, quando o trabalhador utiliza todos os seus recursos intelectuais e psico-afetivos para dar conta da atividade e demandas impostas pela organização e nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho, há o surgimento de um estado patológico e o sofrimento não é mais contornável (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Quando um trabalhador utilizou tudo o que dispunha de saber e poder sobre a organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar a tarefa, esgota-se os meios de defesa contra o constrangimento físico (DEJOURS, 2000, p.78). Para mencionar, duas modalidades patológicas são aqui possíveis

em função da estrutura mental: a descompensação psiconeurótica ou somática (DEJOURS, 2010, p.30).

Muitos criticam a PDT por considerá-la reducionista, pois ao focar a questão do sofrimento estaria evidenciando os aspectos negativos do trabalho numa espécie de ode ao sofrimento, que, como consequência, seria uma espécie de indutor de seu crescimento e serviria para torná-lo o ponto central do trabalho (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN; 2011, p.14). Contudo, tais autores afirmam que isto não corresponde ao que de fato propõe este campo do conhecimento, cuja intenção é evidenciar a racionalidade pathica com relação ao trabalhar; visto que, trata-se das vivências dos sujeitos, da sua relação com o mundo através de seu corpo e da sua psiquê.

3.4.5 Reconhecimento, identidade e saúde mental

Diante do que foi apresentado, nota-se que o trabalho é sempre uma provação que transforma, no qual a subjetividade sai sempre ampliada, engrandecida ou, ao contrário, reduzida, mortificada. Trabalhar não é apenas produzir, mas ainda transformar-se a si próprio e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade de provar a si mesma, de realizar-se (DEJOURS, 2012b). Nesse caso o trabalho insere-se também como oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto (LANCMAN; HELOANI, 2004). Como? Através da retribuição simbólica, do reconhecimento.

Para Dejours (2012b) o reconhecimento passa pela construção rigorosa de julgamentos. Esses julgamentos ocorrem a partir do trabalho realizado e são proferidos por atores específicos, engajados diretamente na gestão coletiva da organização de trabalho. Nesse contexto, faz-se a distinção entre os diferentes tipos de julgamento que compõe o reconhecimento: o *julgamento de utilidade* e o *julgamento de beleza*.

O julgamento de utilidade faz-se sobre a utilidade econômica, social ou técnica da contribuição de um sujeito na organização do trabalho. Este julgamento é essencialmente proferido pelo outro sobre a linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e subordinados e às vezes por clientes (beneficiários da qualidade do serviço). O julgamento de utilidade é importante para o sujeito, porque lhe confere um estatuto no seio da organização para a qual trabalha e, para além disso, um estatuto na sociedade. A condição para poder aceder não só a um salário, mas aos direitos sociais, é que a sua atividade seja reconhecida

como um trabalho e não só como um hobby, um passatempo ou uma ocupação (DEJOURS, 2013, p. 18).

O julgamento de beleza, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, membros da equipe ou membros da comunidade profissional, já não diz respeito só à utilidade, mas à beleza do trabalho realizado por um trabalhador. (DEJOURS, 2012b). Enuncia-se sempre em termos estéticos: é um belo trabalho, é uma bela obra, é uma demonstração elegante, é uma linda forma. O julgamento de beleza afere primeiro a conformidade do trabalho realizado com as regras da arte, com as regras da profissão. Este julgamento não pode ser proferido senão por um outro sujeito que conheça as regras da arte e da profissão a partir de dentro (DEJOURS, 2013). É o julgamento dos pares, certamente o mais severo e crítico, mas também o mais apreciado. Através do reconhecimento pelos pares, o trabalhador acede ao sentimento de pertença, sendo através desse sentimento que o trabalho permite evitar a solidão. A retribuição simbólica concedida pelo reconhecimento procede da produção do sentido que ela confere ao vivenciado do trabalho. Nesse caso, a construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento, oferecendo uma gratificação ao sujeito em relação às suas expectativas, pode transformar o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2012b).

Segundo Dejours (2012b), esses julgamentos têm em comum a peculiaridade de estarem focados no *trabalho realizado*, ou seja, sobre o *fazer* e não sobre a pessoa que faz. No entanto, esse julgamento pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. Nesse sentido, os dois mecanismos de reconhecimento tornam-se fundamentais, pois a identidade se constitui no interjogo das relações sociais, sendo que um dos elementos essenciais para sua produção é o reconhecimento social (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Contudo, não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho, nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. “Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental” (DEJOURS, 2007, p.35).

3.4.6 A invisibilidade do trabalho

Dejours, nas obras *Sexualidade e Trabalho* (2012a) e *Trabalho e Emancipação* (2012b), discute as formas de avaliação do trabalho, colocando a seguinte questão: Como é possível avaliar o trabalho se o trabalho é subjetivo? Para o autor, a única via possível para avaliar o trabalho é através do reconhecimento pelos pares, ou seja, de uma avaliação qualitativa. Pois, como colocado anteriormente, apenas o profissional que conhece o ofício por dentro, porque ele o pratica como eu o pratico, pode compreender a engenhosidade e a habilidade de meu trabalho.

Sabe-se que existe uma legitimação dos procedimentos das ciências experimentais, positivistas, que levam a pensar que tudo neste mundo é mensurável. Para Dejours (2012a; 2012b), o caráter dessas avaliações servem, sobretudo, de meio de intimidação e dominação, pois não levam em consideração o trabalho *real*. Acreditam que medem o trabalho, mas só o fazem em relação ao que é visível. Assim, para Dejours (2009), existe uma espécie de maldição sobre aquilo que está no cerne do trabalho:

A irritação, o desencorajamento, a dúvida sobre a própria competência não se veem. Minhas insônias, os efeitos do meu mau humor sobre meus filhos, sobre meu cônjuge, não se veem nos locais de trabalho. E, quando estou sonhando com meu trabalho – tempo essencial para transformação –, quando estou imaginando uma solução, minha imaginação, assim como os meus sonhos, não se veem. O sofrimento, de maneira geral, não pertence ao mundo visível. O sofrimento, como todos os afetos e sentimentos, como toda subjetividade, como também o amor, “(...) se experimenta de olhos fechados”. E como, além disso, para chegar ao resultado, sou obrigado a usar artimanhas, a trapacear e a enfrentar os regulamentos, não posso sequer mostrar como foi que consegui resolver o problema e superar o real (DEJOURS, 2009, p. 51).

Através de tais referências, Dejours aponta, portanto, que não se pode mensurar o trabalho com objetividade. Mensura-se certamente, mas o que se mede é o resultado do trabalho, nunca o trabalho em si. Na perspectiva do autor, não se pode negar as prescrições, nem as avaliações quantitativas e da mensuração dos desempenhos. Contudo, isoladamente elas se apresentam são falsas e injustas. A medida quantitativa só se torna útil se confrontada à avaliação qualitativa, isto é, em aproximação com o reconhecimento dos pares.

Dejours (2012a; 2012b) ainda remonta críticas sobre o assunto ao apontar que tais avaliações são responsáveis por inúmeras catástrofes, pois desconsideram aquilo que é essencial no trabalho. Em seu entendimento, numerosas avaliações levam a absurdos e injustiças intoleráveis em relação à contribuição efetiva dos que trabalham. Pois, contratos por metas, avaliações individualizadas de desempenho, concorrência entre agentes e a precarização das formas de emprego levam ao desenvolvimento de condutas desleais entre os

pares e à ruína das realizações solidárias. Em sua visão, o resultado de tais práticas, leva ao isolamento dos indivíduos, a solidão e a desagregação do viver junto. Assim as consequências de tais princípios organizacionais, aumentam a produtividade e a riqueza e ao mesmo tempo que corroem a subjetividade e a vida no trabalho, contribuindo para o agravamento das patologias mentais do trabalho.

4. METODOLOGIA

Com o objetivo de analisar as vivências relacionadas ao trabalhar através das contribuições referenciais da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho, realizou-se a presente pesquisa em três fábricas do segmento de semijoias do município de Limeira.

Visto que a interdisciplinaridade não consiste simplesmente em uma troca de informações entre organizações disciplinares, mas a intercomunicação entre as disciplinas (JAPIASSU, 1976), realizar tal feito tornou-se um desafio nessa pesquisa pela complexidade apreciada. Foi necessário, assim como aponta Pombo (2005), exercer a capacidade de abandonar o conforto da linguagem técnica original, de formação, para se aventurar em outros domínios. Ao romper algumas fronteiras e estabelecer pontes entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho, encontrou-se como ponto de intersecção aqui, o interesse pela saúde do trabalhador.

Embora a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho apresentem proximidade ao tratarem de aspectos ligados ao trabalho, como apresentado anteriormente, existem diferenças significativas com relação às metodologias empregadas em função do recorte teórico/epistemológico que cada uma delas faz do objeto de estudo, o trabalhar (SZNELWAR, et al., 2004). Pois, enquanto a ergonomia está voltada para a transformação efetiva das tarefas e das condições de trabalho, a psicodinâmica do trabalho busca uma reapropriação, por parte dos trabalhadores, do sentido do trabalhar, favorecendo o seu papel como agentes de transformação do trabalho (SZNELWAR, et al., 2004). Sabe-se que o diálogo entre disciplinas possibilita a interação de novas práticas, confrontar e discutir perspectivas e pensar os problemas de forma mais contextual e ampla, contribuindo para o avanço de intervenções e pesquisas sobre o universo do trabalho. Assim, na visão de Dejours (2004, p.57), o uso das duas abordagens no mesmo projeto limita-se a ser complementar; uma contribuição para enriquecer os resultados, o que não significa que deva-se propor a mistura ou somatória delas, visto que “a miscigenação poderia trazer vieses conceituais e metodológicos que descaracterizariam as disciplinas e não trariam resultados significativos”.

Após tal compreensão, que permeia o rumo de toda a pesquisa, menciona-se a seguir as etapas percorridas pela pesquisadora durante a trajetória metodológica desse estudo. São indicadas e descritas as ações realizadas nos procedimentos de coleta e análise de dados, bem como os demais desafios enfrentados para que se tornasse possível atingir os objetivos propostos.

TABELA 1: Trajetória metodológica

TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	
Procedimento de coleta de dados	1º momento: Negociações e renegociações do campo de pesquisa. Visita às três fábricas de semijoias. Apresentação da pesquisa aos proprietários e desfecho positivo quanto a sua realização.
	2º momento: Levantamento e revisão bibliográfica sobre o tema em diversas áreas do conhecimento, sobretudo: sociologia, psicologia, antropologia, filosofia, psicodinâmica do trabalho e ergonomia da atividade.
	3º momento: Aplicação das primeiras etapas da Análise Ergonômica do Trabalho (AET).
	4º momento: Definições de quais trabalhadores seriam entrevistados. Realização de entrevistas semi-estruturadas com seis trabalhadoras dos setores de <i>vendas</i> e <i>expedição</i> das fábricas de estudo.
Procedimento de análise de dados	5º momento: Análise de conteúdo categorial, segundo Bardin (2011).
	6º momento: Ampliação e aprofundamento da Revisão Bibliográfica.
	7º momento: Análise de dados e realização de discussões das categorias a partir das contribuições da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho

Este quadro é uma tentativa de melhor explicitar as fases percorridas pela metodologia desta pesquisa. De forma objetiva, os procedimentos adotados durante toda sua realização são apresentados de forma progressiva. No entanto, sabe-se que transpor uma trajetória requer movimento e que, no decorrer de seu enredo podem surgir complexidades que exercem forças de redirecionamento. Perto do roteiro e longe da experiência vivida, a metodologia presente revelou-se como um constante ir e vir, em que não se segue uma linearidade, mas um tecer, de encontro com as necessidades, eventualidades e circunstâncias manifestadas nos dados instantes. Toda essa trajetória dividiu-se no tempo e no espaço, sendo que a cada interrupção, os momentos metodológicos expostos pudessem ser revisitados.

4.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O *primeiro momento* ocorreu através da negociação com as três fábricas de semijoias e seus respectivos proprietários, objetivando a permissão para realização o estudo.

Em virtude da divulgação de resultados de pesquisas que descrevem a relação entre a fabricação de semijoias em Limeira e o trabalho infantil, repercussões negativas foram e ainda têm sido geradas acerca do município. Tal fato, que gerou implicações econômicas desfavoráveis ao setor, refletiu diretamente nas negociações do campo de pesquisa atual. Frente ao receio de possíveis novas exposições, muitos empresários do segmento optaram por não mais tornar suas fábricas campos de pesquisa. Diante das circunstâncias, tentou-se negociar a realização da pesquisa junto ao órgão representativo do setor de semijoias e à federação das indústrias; porém não se obteve sucesso. A estratégia encontrada foi conseguir o contato das indústrias via indicação de uma empresa da área de segurança e medicina do trabalho. Através desse representante, foi possível agendar reuniões com cada um dos proprietários, os quais avaliaram as propostas da pesquisa, concedendo o assentimento para sua realização.

O *segundo momento* metodológico centrou-se em realizar levantamento e revisão bibliográfica sobre o tema, que permitiu a pesquisadora fundamentar-se teoricamente e preparar ações para pesquisa de campo. A revisão bibliográfica seguiu referência de diversas áreas do conhecimento, dentre elas, sociologia, psicologia, filosofia e obviamente teorias da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia da atividade. Debruçar-se em diversos campos do conhecimento permitiu obter uma visão mais generalista, ampliada e contextual sobre os fenômenos do trabalho, contrapondo os inconvenientes da “hiperespecialização” (MORIN, 2003).

O *terceiro momento* constituiu em analisar as fábricas e o conteúdo do trabalho através das fases iniciais da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). A aplicação de tais ocorreu no período de novembro de 2015 a março de 2016, sendo que ao todo foram realizadas 20 visitas às fábricas. Considerou-se a importância desta metodologia para conhecer e compreender os processos produtivos, a dinâmica e as complexidades que englobam a fabricação de semijoias, antes de partir para as entrevistas individuais. Na íntegra, o método em Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é constituído de etapas como: levantamento e análise da tarefa e da atividade; diagnóstico; validação e recomendações. Entretanto, devido à especificidade da pesquisa, foram realizadas somente as seguintes etapas do método: (1) Análise da demanda, (2) Coleta de informações, (3) Levantamento das características da população e (4) Escolha das situações de análise.

É importante esclarecer que embora se tenha entrado em diálogo com trabalhadores, líderes e proprietários, visando a compreensão de suas problemáticas no âmbito do trabalho, nesta pesquisa não houve uma demanda social, ou seja, não houve uma demanda que primeiramente partisse dos atores envolvidos nos processos de produção das fábricas de semijoias. Existiu aqui, uma instrução da demanda pautada por um interesse acadêmico.

Com a análise da demanda voltada para este contexto, visou-se compreender melhor a natureza das questões e os problemas concretos dos trabalhadores, reformulando as questões apresentadas pelos mesmos e formulando hipóteses de base. Esse processo foi realizado por meio de reuniões e entrevistas individuais com proprietários, líderes e trabalhadores e através de observações abertas de algumas tarefas realizadas. Após uma análise detalhada dos dados obtidos, validaram-se os resultados.

A etapa da coleta de informações permitiu conhecer a estrutura organizacional das empresas e avaliar aspectos de seu funcionamento por meio do levantamento de sua documentação. Através do levantamento de indicadores - etários, funcionais, tempo de serviço, qualificação profissional – foi possível levantar o perfil da população trabalhadora. Baseado no que foi coletado, o terceiro momento metodológico desta etapa encerrou-se por meio da Escolha da situação de análise. A escolha da situação de análise foi definida juntamente às hierarquias e demais trabalhadores das fábricas, os quais também puderam apresentar suas perspectivas, opiniões e críticas em relação às etapas do processo. Assim sendo, chegou-se a conclusão que o setor de *vendas e expedição*, processos iniciais e finais da produção, seriam situações bastante representativas para dar sequência ao estudo, devido às implicações que apresentavam para os sujeitos trabalhadores e para os processos produtivos como um todo.

Vale ressaltar que a aplicação das fases iniciais da metodologia em Análise Ergonômica do Trabalho foi realizada de forma interdisciplinar através de uma parceria entre a pesquisadora, com formação em Psicologia, e uma colega do Programa do Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (FCA/UNICAMP), formada em Fisioterapia. Sendo áreas, que em síntese, compreendem a materialidade do corpo e os processos subjetivos do homem, as pesquisadoras com suas bagagens pessoal, histórica e profissional, promoveram a interdisciplinaridade da pesquisa, estabelecendo diálogos que visaram contribuir para a construção de novas discussões e novos conhecimentos na esfera do trabalho.

O *quarto momento* da trajetória metodológica foi desenvolvido através de entrevistas individuais e semi-estruturadas. Após entender que os processos iniciais e finais da produção seriam situações-chave, definiu-se que o público entrevistado reuniria os trabalhadores destes setores, portanto, aqueles que desenvolviam atividades em *vendas* e *expedição*. Ao todo, seis trabalhadoras participaram como entrevistadas, duas em referência a cada fábrica. Tais trabalhadoras foram convidadas a participar voluntariamente deste momento do estudo. A cada participante foi conferido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), retomando o intuito do estudo e seus procedimentos a fim de garantir a integridade dos sujeitos que voluntariamente participaram.

As entrevistas realizadas na pesquisa funcionaram como veículo de comunicação entre a pesquisadora e os trabalhadores, reforçando a importância da linguagem e do conteúdo da fala. De acordo com os pressupostos apresentados as entrevistas foram baseadas nos principais temas¹:

- O contexto de vida do sujeito: onde nasceu, onde mora, como é a relação com os membros da família;
- História de vida do no trabalho: com quantos anos começou a trabalhar, locais que já trabalhou, atividades que desempenhava, considerações sobre os locais de trabalho anteriores;
- O contexto atual de trabalho: como é organizado, como são as relações profissionais com os membros, quais as atividades realizadas, qual o apoio recebido no desempenho das atividades, como são os controles que permeiam a organização;
- Sentimentos no trabalho: descrição dos sentimentos que o sujeito experimenta do início ao fim de seu itinerário de trabalho;
- Modos de enfrentar a organização de trabalho: como lida com as dificuldades enfrentadas no trabalho;

¹ Apêndice II - Roteiro de apoio utilizado para a realização das entrevistas: levantamento do perfil das entrevistadas e conteúdos abordados na entrevista. Vale ressaltar que este roteiro serviu apenas como base para organizar e conduzir os principais elementos tratados nas entrevistas; não revela, com efeito, a forma como o diálogo foi estabelecido pela pesquisadora.

- Patologias, riscos e adoecimentos: como o trabalho tem afetado o comportamento e a saúde do sujeito.

De acordo com o ritmo das entrevistas, a pesquisadora reformulou e/ou acrescentou perguntas, a fim de os participantes respondessem com mais clareza o que estava sendo perguntado. As entrevistas ocorreram no ambiente das próprias fábricas, com a exigência de que acontecessem em um local reservado, apresentando-se necessariamente limpo, iluminado e silencioso. Para viabilizar o registro dos encontros, todas as entrevistas foram gravadas por meio de dispositivo eletrônico, de acordo com a permissão dos participantes.

Durante o processo das entrevistas foi importante preparar um ambiente acolhedor, a fim de que os participantes se sentissem à vontade para falar da forma mais espontânea possível. Em seguida disparou-se perguntas em torno de um roteiro previamente elaborado e pouco rígido, avaliado anteriormente a partir de sessões piloto. A pesquisadora trabalhou os encontros como mobilizadora, visando observar, ouvir e discutir os elementos apontados no roteiro juntamente aos participantes. Para isso, a pesquisadora esteve livre para escutar o que estava fora de sua expectativa. Vale ressaltar que além do conhecimento e qualificação profissional e pessoal para o desenvolvimento da pesquisa, a situação proporcionada pelas entrevistas requereu cautela, responsabilidade e ponderação, para que a conduta da pesquisadora não ultrapassasse os limites do estudo. Embora o ato de escutar, nessas condições, seja considerado terapêutico, a intenção não era trabalhar conteúdos e fatores psicológicos, mas sim, colocar o trabalho em análise a partir da fala dos trabalhadores.

4.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS RESULTADOS

Seguindo a trajetória metodológica proposta, o *quinto momento* da pesquisa realizou-se por meio do emprego Análise de Conteúdo de Bardin (2011). Tal metodologia compreende um conjunto de técnicas de organização e análise de dados com foco nas vivências do sujeito e suas percepções sobre determinado objeto e seus fenômenos. Através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, a Análise de Conteúdo visa obter indicadores que permitam a inferência de conhecimentos a partir da compreensão de significações e relações que se estabelecem além das falas propriamente ditas.

Dentre as diferentes técnicas que a Análise de Conteúdo apresenta, a vertente teórica do estudo optou pela análise *temática ou categorial*. Na análise temática ou categorial, os temas que se repetem com muita frequência são recortados do texto em unidades comparáveis de categorização para análise temática e de modalidades de codificação para o registro dos dados (BARDIN, 2011, p.100).

De acordo com Bardin (2011), as etapas dessa técnica organizam-se em três fases:

- 1) Pré-análise: compreende o momento de organização do material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional. Na pré-análise, as entrevistas foram transcritas e impressas. Dispôs-se os textos dissociando-os de acordo com as fábricas estudadas, realizando o primeiro contato com o material escrito a partir da *leitura flutuante*.
- 2) Exploração do material: compreende a fase de codificação, classificação e categorização do material. Nessa etapa as entrevistas transcritas foram analisadas obedecendo às regras de *exaustividade*, esgotando a totalidade da comunicação; de *homogeneidade*, aplicando as perguntas através da mesma técnica, com o mesmo tema e a indivíduos do mesmo contexto de trabalho; da *pertinência*, adaptando as perguntas ao conteúdo e objetivo da pesquisa; da *exclusividade*, não classificando os elementos em mais de uma categoria.
- 3) Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: essa fase revelou a importância em tornar significativo e válido os resultados obtidos através de uma análise reflexiva e crítica. Nesse momento a pesquisadora tracejou todas as entrevistas, buscando formas de associar conteúdos que apresentassem semelhança. Em um primeiro momento, surgiram diversas categorias com temáticas diferenciadas, que após uma análise mais refinada puderam ser agrupadas, formando outras novas categorias. A partir disso foi possível associar as categorias elencadas aos conceitos teóricos presentes nos referenciais da pesquisa, a fim de embasar e oferecer perspectivas significativas para o estudo.

Para tornar possível a associação das categorias ao referencial teórico, foi preciso, no *sexto momento* dessa trajetória, ampliar e aprofundar os conhecimentos obtidos em primeira instância na Revisão Bibliográfica. Isso porque, defronte os fenômenos apreciados e às realidades experimentadas em campo, tornou-se necessário integrar domínios até então não explorados na área do trabalho.

Como se pôde ver, a Análise do Conteúdo proposta por Bardin no quinto momento serviu como ferramenta, recurso para obter e organizar as falas em categorias. Agora, no **sétimo momento**, tais categorias são discutidas através das contribuições teóricas da Ergonomia da Atividade da Psicodinâmica do Trabalho, pelo subsídio que seus referenciais trazem sobre o trabalho vivo e as representações de sujeito. Tendo por interesse a vida psíquica e as relações entre prazer e sofrimento no trabalho, o uso do referencial da Psicodinâmica, especialmente, manifestou-se fundamental nessa fase para atingir o objetivo em analisar as vivências relacionada ao trabalhar.

Diante do que foi apresentado, sobretudo em relação ao trabalho de campo, nota-se que a princípio foi proposto conhecer e estudar as organizações de trabalho, seu ambiente, processos e atividades, passando posteriormente a analisar as vivências relacionadas ao trabalhar. Optou-se por seguir assim, a fim de aproximar o pesquisador da realidade apresentada, entendendo os contextos de trabalho para uma análise mais integrada e relacional das atividades com o discurso dos trabalhadores.

4.3 DESAFIOS

Além da grande dificuldade em negociar os campos de pesquisa, outros desafios foram aparecendo ao longo do trajeto. Em virtude da rotina acelerada e da imprevisibilidade características desse segmento, algumas visitas embora programadas com as líderes e secretárias antecipadamente, chegaram a ser constantemente desmarcadas, dificultando o acesso para a realização das etapas da Análise Ergonômica do Trabalho e posteriormente das entrevistas. A proposta inicial da pesquisa centrava-se em desenvolver grupos com trabalhadores, a partir do que prevê em primeira instância a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho. No entanto, a partir do conhecimento e do contato maior com as rotinas de produção, percebeu-se a impossibilidade de concretizar tal intenção. Em decorrência da aceleração e sobrecarga do trabalho, tornou-se inviável para as organizações a realização de grupos com os trabalhadores. Dessa maneira, chegou-se a conclusão de que entrevistas individuais seriam uma alternativa melhor sucedida em relação às condições expressas pelo contexto.

Durante o momento de realizar as entrevistas, as organizações apresentavam inúmeras demandas, negociações, renegociações e horas-extras, sendo que todos esses fatores implicaram na ocupação constante das trabalhadoras a serem entrevistadas. Em decorrência

das datas comercialmente comemorativas e das feiras relacionadas ao segmento, o ano todo é praticamente marcado pela aceleração da produção. Assim, os convites de participação voluntária foram realizados as trabalhadoras que apresentavam menor carga de atividades naquele dado momento, sendo elas: quatro operadoras que realizam atividades no setor de vendas e duas do setor de expedição, lembrando que uma das trabalhadoras do setor de expedição também desempenhava tarefas como recepcionista.

As dificuldades que se originaram no momento das entrevistas giraram em torno do primeiro contato com as participantes. Embora tenham sido elucidadas todas as questões referentes ao sigilo e a ética na pesquisa, sabe-se que a entrada da pesquisadora nas fábricas ocorreu através dos empresários, dos chefes das entrevistadas, e não por meio de um órgão que defende ou coordena os interesses econômicos da classe trabalhadora, como o sindicato, por exemplo. Nesse caso, não se exclui a possibilidade dessa situação ter gerado algum tipo de interferência nas respostas.

Nesse íterim, percebe-se que a pesquisadora se deparou constantemente com o *real* de seu trabalho de pesquisa, pois diversas situações antagônicas ao planejamento metodológico inicial ocorreram durante todo o processo de estudo. Tais contextos demandaram reelaborar estratégias, criar soluções possíveis para cada cenário e reinventar-se. Sabe-se de todos os vieses e condições que os desafios determinam, no entanto, entende-se que estes são representações da realidade, que emergem e compõem um conjunto de dados a serem integrados e analisados.

5. RESULTADOS

Os primeiros resultados obtidos nessa pesquisa referem-se à aplicação das fases iniciais da Análise Ergonômica do Trabalho. Por meio dessa ação visitou-se as fábricas durante horas de seu funcionamento, sendo possível conhecer dinâmicas e processos de produção de cada fábrica estudada, através de observações e diálogos realizados entre as pesquisadoras e proprietários, líderes e trabalhadores dos diferentes processos produtivos das fábricas.

5.1 PROCESSOS DE FABRICAÇÃO

De acordo com o objetivo e especialidade do serviço oferecido por cada fábrica a produção de semijoias pode envolver diferentes atividades. Estas, estão apresentadas e descritas na tabela a baixo, de acordo com os setores: vendas, alta fusão, baixa fusão, ferramentaria, estamparia, limpeza, preparação de galvanoplastia, galvanoplastia, laboratório, aplicação de ródio, expedição e setor administrativo.

TABELA 2: Atividades desempenhadas de acordo com cada setor de produção.

SETOR	ATIVIDADE/PROCESSO DE FABRICAÇÃO
Alta fusão	Lingotes de latão são derretidos (fundidos) e derramados nos moldes de peças feitos de gesso (calcinação). Posteriormente, o material passa em um forno para secagem e endurecimento do molde;
Baixa fusão	Lingotes de estanho são derretidos e derramados em centrífuga. Este processo de fundição utiliza moldes feitos em material de silicone;
Ferramentaria	Produção de ferramentas que são encaixadas em máquinas de prensa para estamparia de peças;
Estamparia	Prensa de chapas ou lâminas de metal, utilizadas para cortar as peças no formato projetado;
Limpeza	Limpeza de peças em estado bruto e galvanizadas em tanques que giram em movimento circular;
Preparação (galvanoplastia)	Amarração de peças em materiais como gancheiras, elos ou correntes para que os metais em estado bruto possam ser depositados em tanques de galvanoplastia;
Galvanoplastia	Processo de tratamento de superfície que consiste em depositar um metal sobre outro, através da redução química ou eletrolítica de metais como cobre, níquel, cromo, ouro, prata e outros, retardando o processo de corrosão ao qual está sujeito;

Laboratório	Análise dos produtos químicos, quanto ao tipo de elemento e quantidade que deverão ser depositados nos tanques de processo galvânico;
Aplicação de ródio	Técnica utilizada para produzir peças com acabamento diferenciado. Para tal, é utilizado um instrumento popularmente conhecido como <i>Caneta para Ródio</i> , no qual mergulha-se sua ponta na cor do ródio desejado, posicionando sobre os pontos de apliance da peça;
Expedição	Avaliação da qualidade do produto, separação das peças por pedido, embalagem de peças prontas, conferência dos pedidos através das fotografias;
Administrativo	Serviço de recursos humanos e financeiros - pagamentos, notas fiscais, compra de chapas, pedras e demais matérias-primas.
Vendas	Setor que recebe e organiza os pedidos dos clientes de acordo com o modelo desejado, quantidade de cada peça e o tipo, cor do banho, quantidade de camadas de metal em cada peça, prazo de entrega

Fonte: Elaboração própria.

5.2 SITUAÇÕES DE ANÁLISE

Os setores de *vendas* e *expedição*, os quais representam respectivamente os processos iniciais e finais da produção, foram escolhidos como situações de análise, a partir de diálogos iniciais com os proprietários e trabalhadores da fábrica. Chegou-se a conclusão que estes eram setores-chave a serem analisados, pois representavam significativamente atividades que refletiam os principais entraves/problemas para a população trabalhadora e para os processos produtivos como um todo. Em decorrência disso, demandou-se uma aproximação maior a tais setores, a fim de explorar com mais complexidade o conteúdo do trabalho desses trabalhadores.

Em descrição, o setor de *vendas* é aquele que recebe e organiza os pedidos dos clientes. Tal processo envolve o constante contato com novos e antigos consumidores e o encaixe e desencaixe de pedidos dos mesmos. O trabalho também compreende fotografar cada peça dos clientes em estado bruto, para ao final do processo garantir a conferência das mesmas para devolução. No intuito de ter o controle sobre a produção e os pedidos dos clientes, é utilizado um software desenvolvido especialmente para atender as particularidades, as dinâmicas e o tipo de produção de cada fábrica.

Primeiramente após o contato do cliente com a fábrica as trabalhadoras do setor de *vendas* realizam uma ordem de serviço, um documento de entrada com todas as especificações dos pedidos realizados: quanto ao tipo de serviço (produção de brutos,

galvanoplastia ou ambos), quanto ao tipo de peça desejada (colares, pulseiras, anéis, brincos, entre outros), quanto a coloração do banho e sua tonalidade, quanto ao tipo de modelo, design da peça, a quantidade de cada tipo e quantidade da camada de ouro em cada peça. Como o trabalho envolve o manejo com milhares de peças e suas inúmeras combinações, além de uma constante previsão da produção, a trabalhadora relata: - *“Minha preocupação é em não esquecer nada, não posso esquecer de anotar nada!”*

No caso da fábrica A, posteriormente ao cadastro dos pedidos, as trabalhadoras do setor de *vendas* registram com máquina fotográfica e conferem todas as peças em estado bruto que são entregues pelos clientes. Em seguida, separam as especificidades de cada pedido e cada cliente em bandejas e as destinam para o setor de *preparação* do banho.

Nesta fábrica (A), passam pelo processo galvânico até 70 kg de peças por dia, sendo este o limite. Em decorrência da aceleração da produção e dos constantes encaixes, a líder relata que muitas vezes a produção diária ultrapassa tal quantidade, e expõe - *“Eu tenho autonomia para fazer os encaixes, então se ultrapassar o limite de produção, eu tenho que usar uma senha para liberar o sistema”*. Nesse caso, percebe-se que o sistema, embora tenha sido elaborado de acordo com as particularidades do trabalho desenvolvido, não alcança a realidade enfrentada pelo trabalhar. Muitos clientes enviam peças brutas *sujas*, de má qualidade ou quebradas para a fábrica, o que compromete a qualidade do banho. Antes, as trabalhadoras devolviam as peças que estavam nesse estado para os clientes, contudo, atualmente a própria fábrica realiza esse tipo de limpeza e os pequenos concertos. Ao final de todo o processo de fabricação, as peças voltam para o setor de vendas onde ocorre a conferência com o relatório de entrada das peças, para que assim o setor administrativo possa emitir e efetuar a cobrança dos pagamentos aos clientes.

Já o setor de *expedição*, como último processo de produção, avalia a qualidade de peças, realiza a separação destas de acordo com cada pedido, a pesagem, embala as peças prontas e confere todos pedidos através das fotografias. Na fábrica A, este trabalho é desenvolvido por 11 trabalhadoras.

Após as peças saírem do processo galvânico e serem separadas novamente em bandejas de acordo com os pedidos dos clientes, as trabalhadoras do setor de expedição se preparam para desenvolver a atividade. O trabalho de expedição, como processo de avaliação de peças prontas, demanda julgamento daquilo está em perfeitas condições em termos de qualidade. Isso requer das trabalhadoras, muita atenção: *“- É necessário ficar atenta a todos os critérios, pois não posso passar peça com defeito despercebida”*.

As peças que estão de acordo com o suposto padrão, devem apresentar-se isentas de defeitos, ou seja, manchas, marcas, amassados e possuir brilho na medida do pedido do consumidor. Caso contrário todo o trabalho é necessário ser refeito, o que implica no atraso de devolução dos pedidos. Ocorrendo algum defeito nas máquinas que acarrete *defeito no banho*, principalmente em relação aos colares, o processo atrasa ainda mais, pois as correntes endurecem e assim torna-se necessário que as trabalhadoras as *amoleçam na mão*, processo descrito como bastante dificultoso. Após terminada as avaliações, as trabalhadoras realizam a pesagem, separam as peças de acordo com a demanda, conferem os dados de acordo com os relatórios de entrada e embalam cada uma das peças em sacos plásticos. Posteriormente ao término do processo de expedição as peças passam novamente para o setor de vendas, sendo destinadas aos consumidores.

Embora os setores tenham sido descritos de forma demarcada na observação do trabalho real as pessoas exercem suas atividades de forma integrada. Ainda que os trabalhadores apresentem relativa permanência em um determinado setor, estes também desempenham atividades em diferentes fases da produção. Tal fator, muitas vezes motivado pela sobrecarga de trabalho, demanda a migração de operadores para execução de outros processos. Além do mais, para que a cadeia toda funcione é necessário que os setores, estejam em consonância, visto que uma etapa depende da outra para acontecer. O setor de *expedição*, em especial, trabalha juntamente com o setor de *galvanoplastia*, verificando a velocidade do processo das máquinas e dos trabalhadores. Expedição se integra também ao setor de *vendas*, acelerando ou reduzindo a atividade de trabalho, de acordo com a urgência da solicitação de entrega para clientes. Em virtude disso e em decorrência da complexidade desse tipo de trabalho, *vendas* e *expedição*, responsáveis pelos processos iniciais e finais da produção, estão imbricados por atividades que em determinados momentos se confundem. Tudo isso, demanda dos trabalhadores, por meio da prática, o desenvolvimento de habilidades em diversas áreas da produção, reconhecendo as necessidades de cada fase da fabricação de semijoias.

5.3 CARACTERIZAÇÃO DAS FÁBRICAS E PERFIL DA POPULAÇÃO TRABALHADORA

• FÁBRICA A

A fábrica A é uma organização que atua no mercado há aproximadamente 15 anos. Sua especificidade centra em oferecer serviços de galvanoplastia de peças em estado bruto, fornecidas pelos clientes. De acordo com dados informais, atualmente, 95% da empresa atende o mercado nacional, principalmente as regiões de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná. Os outros 5% do mercado é destinado às exportações para o Chile, Bolívia e México.

TABELA 3: Dados da População Trabalhadora - Fábrica A

Cargos	Nº de trabalhadoras
Assistente Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar de Expedição	14
Auxiliar de Fábrica	1
Auxiliar Galvanoplastia	13
Auxiliar de Laboratório	2
Auxiliar de Limpeza	1
Auxiliar de Produção	15
Encarregado de Expedição	1
Encarregado de Produção	1
Recepcionista	1
Representante Comercial	1
Vigilante	1

Fonte: Elaboração própria.

Atualmente a fábrica A possui 53 trabalhadores, dentre eles 40 mulheres e 13 homens, distribuídos nos cargos de assistente administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar de expedição, auxiliar de fábrica, auxiliar de galvanoplastia, auxiliar de laboratório, auxiliar de limpeza, auxiliar de produção, encarregado de expedição, encarregado de produção, recepcionista, representante comercial e vigilante. Em decorrência da especialidade da fábrica A, a maioria dos trabalhadores atuam em torno dos processos galvânicos, sendo que auxiliar

de galvanoplastia, auxiliar de produção e auxiliar de expedição compreendem os cargos mais numerosos da produção. Ainda assim, a fábrica A possui duas auxiliares de laboratório para analisar e controlar os tanques, os materiais químicos e todo o sistema que envolve o procedimento de banho das peças em estado bruto.

TABELA 4: Faixa etária da população trabalhadora- Fábrica A

Faixa etária	Nº de trabalhadores
18-21	1
22-25	8
26-29	9
30-33	13
34-37	9
38-41	5
42-45	5
46 ou mais	3

Fonte: Elaboração própria.

Dados sobre a população demonstram que a maioria dos trabalhadores compreende uma faixa etária entre 30 e 33 anos de idade. Ou seja, a fábrica A embora possua trabalhadores acima de 40 e 46 anos de idade, perpetua com uma população de trabalhadores que inclui jovens e adultos. Sabe-se que o trabalhador mais velho da fábrica A é uma mulher de 60 anos, auxiliar de limpeza e o mais novo, também uma mulher, de 22 anos de idade, auxiliar de produção.

TABELA 5: Tempo de contrato da população trabalhadora - Fábrica A

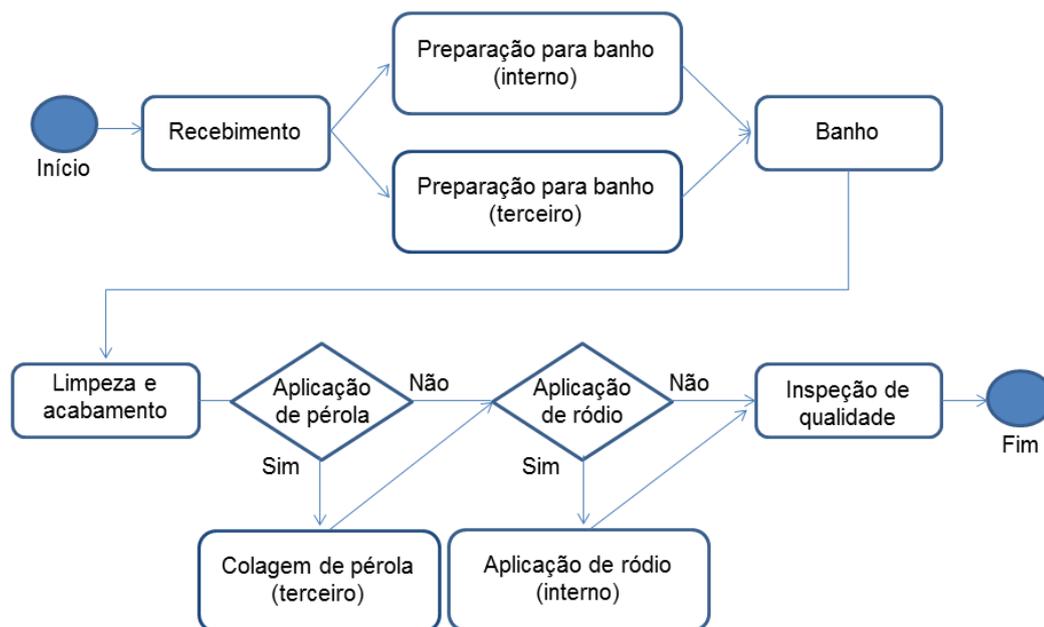
Tempo de contrato	Nº de trabalhadores
Menos de 1 ano	5
1 ano	14
2 anos	9
3 anos	8
4 anos	5
5 anos	4
6 anos	4
7 anos	2
9 anos	1
15 anos	1

Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao tempo de contrato, a grande maioria dos trabalhadores da fábrica A apresenta entre 1 e 3 anos de experiência, sendo destaque os trabalhadores que apresentam até 1 ano de trabalho. Alguns trabalhadores iniciaram na empresa recentemente, com apenas alguns meses de contato na rotina do segmento. Ressalta-se que um trabalhador que possui 15 anos de experiência na fábrica A, quantidade de tempo proporcional à atuação da empresa no mercado.

FIGURA 1: Fluxograma - processo de galvanoplastia - Fábrica A

De modo geral, os processos de trabalho desta empresa compreendem as atividades de recebimento, preparação para banho, galvanoplastia, limpeza, acabamento, aplicação de ródio, aplicação de pérola, inspeção de qualidade e expedição, assim como demonstra o fluxograma:



Fonte: Elaboração própria.

O fluxo de produção da fábrica A inicia com o recebimento de peças em estado bruto, fornecidas pelos próprios clientes. Após anotação dos pedidos de acordo com sua especificidade, tais peças são preparadas em gancheiras, elos ou correntes, para receber o tratamento de superfície através do processo galvânico e a eletrodeposição de metais. Os serviços de galvanoplastia da fábrica compreendem, em sua maioria, banhos em ouro, prata, ródio e ródio negro. Após esse procedimento, as peças passam por polimento e limpeza. De acordo com o modelo, algumas peças demandam aplicação de pérola e ródio. Caso contrário, o fluxo segue para a expedição e inspeção de qualidade. Como apresentado na figura, nota-se que algumas fases da produção são realizadas através do trabalho terceirizado.

• **FÁBRICA B**

A fábrica B atua no mercado há cerca de 30 anos produzindo artefatos brutos de estamparia e serviços de galvanoplastia. Dados informais apontam a estimativa de que a fábrica destina de 70 a 80% de suas atividades à produção de peças em estado bruto e 10 a 15% das atividades em galvanoplastia. Prevê-se mensalmente a produção de até 150 kg de peças brutas por dia e o banho de até 1 tonelada de peças. O prazo de entrega do serviço de galvanoplastia é de aproximadamente 15 a 20 dias, podendo ser prorrogado. Quanto ao bruto, procuram manter o estoque sempre cheio para atender as demandas com maior rapidez.

Atualmente os principais mercados da fábrica destinam-se às regiões de São Paulo, Rio de Janeiro e Santa Catarina, enquanto que no território internacional as exportações destinam-se predominantemente aos Estados Unidos, México, Chile, Equador e Colômbia.

TABELA 6: Dados da população trabalhadora - Fábrica B

Cargo	Número de trabalhadoras
Vendedor	4
Auxiliar de Fábrica	24
Prensista	1
Faxineira/Copeira	1
Ajudante Geral	3
Operador de Banho	1
Ferramenteiro	2
Gerente Financeiro	1
Auxiliar Administrativo	1
Comprador	1
Encarregado	1
Motorista	1
Recepcionista	1

Fonte: Elaboração própria.

Atualmente a empresa possui 42 trabalhadores, dentre eles 32 mulheres e 10 homens, distribuídos nos cargos de vendedor, auxiliar de fábrica, prensista, faxineira/copeira, ajudante geral, operador de banho, ferramenteiro, gerente financeiro, auxiliar administrativo, comprador, encarregado, motorista e recepcionista. A grande maioria dos trabalhadores atua como auxiliar de fábrica. Através de observações, foi possível perceber que essa denominação genérica engloba os trabalhadores que desempenham funções em setores que envolvem a produção, como galvanoplastia, expedição, montagem, solda.

TABELA 7: Faixa etária da população trabalhadora - Fábrica B

Faixa etária	Número de trabalhadoras
18-21 anos	3
22-25 anos	4
26-29 anos	4
30-33 anos	5
34-37 anos	4
38-41 anos	5
42-45 anos	4
46 ou mais	13

Fonte: Elaboração própria.

Dados sobre a faixa etária da população demonstram que a maioria dos trabalhadores possui 46 anos de idade ou mais. De maneira geral os demais trabalhadores da Fábrica B são jovens e adultos. Sabe-se que a fábrica B possui duas trabalhadoras idosas, com 61 anos de idade, as quais exercem atividades de auxiliar de fábrica e faxina. Já as trabalhadoras mais jovens, possuem 21 anos de idade e atuam no setor administrativo e como auxiliar de fábrica.

TABELA 8: Tempo de contrato da população trabalhadora - Fábrica B

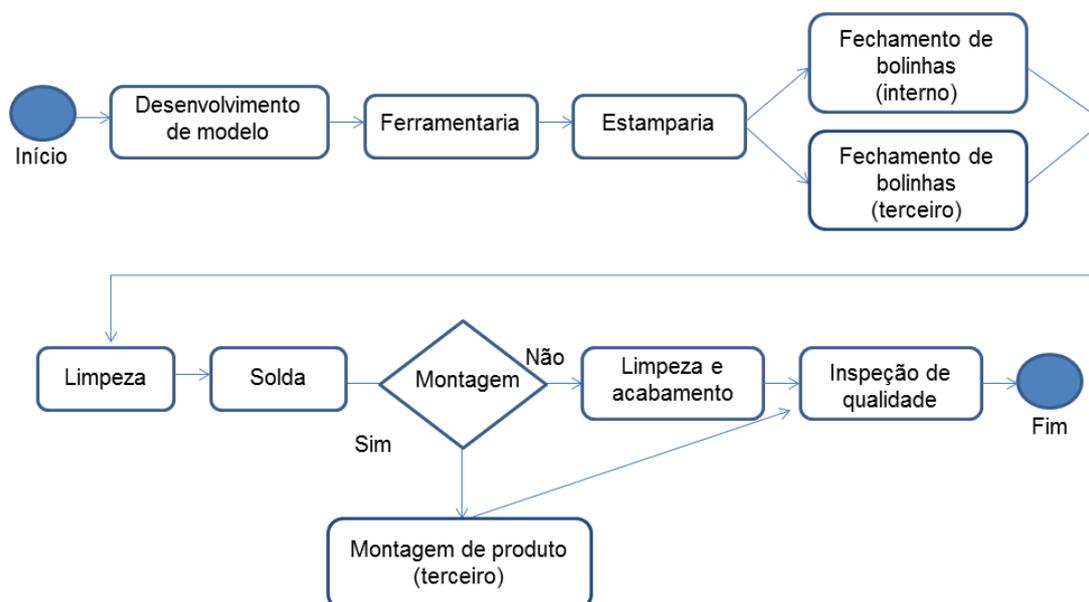
Tempo de contrato	Número de trabalhadoras
Menos de 1 ano	2
1 ano	14
2 anos	5
3 anos	5
4 anos	4
5 anos	3
6 anos	1
7 anos	2

10 anos	1
15 anos	1
21 anos	2
22 anos	1
24 anos	1

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao tempo de contrato, há uma grande maioria de trabalhadores que apresenta até 1 ano de experiência na fábrica, embora exista a presença de trabalhadores que exerçam atividades há mais de 10 e 20 anos na Fábrica B. Tais trabalhadores estão na fábrica aproximadamente o mesmo tempo de existência da empresa no mercado.

FIGURA 2: Fluxograma - processo de estamparia - Fábrica B

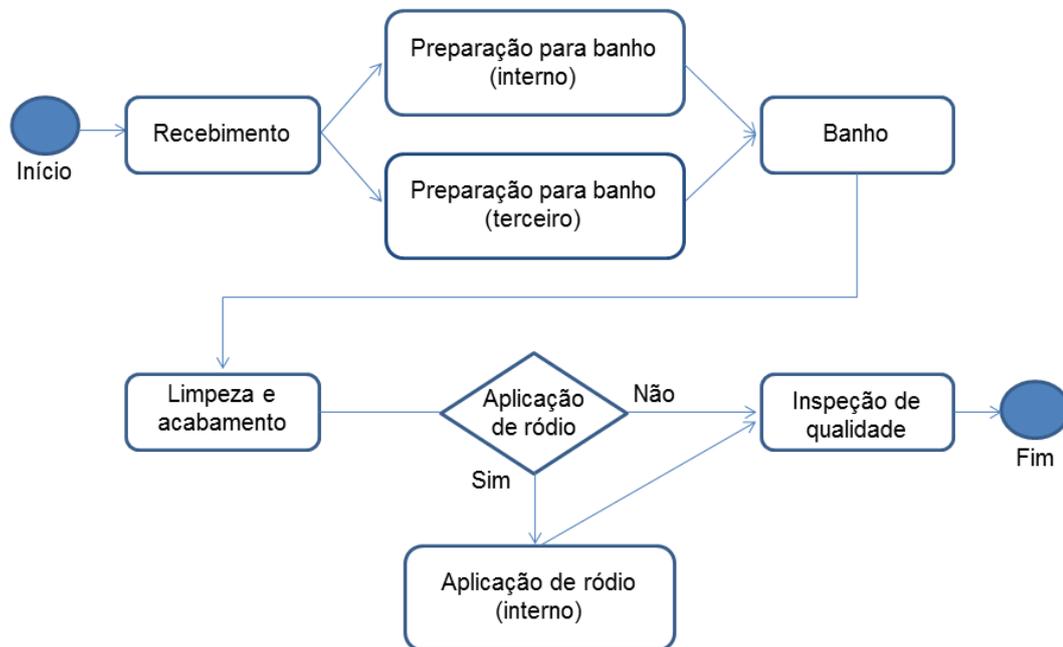


Fonte: Elaboração própria.

De modo geral, os processos de trabalho da fábrica B estão ligados ao processo de estamparia de brutos, que compreende as atividades de design, vendas, ferramentaria, estamparia, acabamento, limpeza, solda, montagem e inspeção de qualidade. O fluxo de

processo de estamparia da Fábrica B inicia com o desenvolvimento de modelos de acessórios por uma profissional de design. Após esse procedimento, ferramentas são elaboradas de acordo com o modelo desejado para que as prensas estampem o formato projetado. Em seguida as peças levam acabamento por polimento, limpeza e solda fria ou quente. Algumas peças passam por procedimento de montagem. As que não necessitam desta etapa, recebem uma nova limpeza. Todas as peças recebem inspeção de qualidade antes de serem embaladas e chegarem à expedição.

FIGURA 3: Fluxograma - processo de galvanoplastia - Fábrica B



Fonte: Elaboração própria.

Já os processos de trabalho referentes ao processo de galvanoplastia da fábrica B compreendem as atividades de recebimento, preparação para banho, galvanoplastia, limpeza, acabamento, aplicação de ródio, inspeção de qualidade e expedição. O fluxo do processo de galvanoplastia da fábrica B inicia com o recebimento de peças em estado bruto, fornecidas pelos próprios clientes. Após anotação dos pedidos de acordo com sua especificidade. As peças são preparadas em gancheiras, elos ou correntes, para receber o tratamento de superfície através do processo galvânico e a eletrodeposição de metais. Os serviços de galvanoplastia da fábrica compreendem banhos em ouro, prata, grafite, níquel, ródio e ródio negro. Após esse procedimento, as peças passam por acabamento e limpeza. De acordo com o modelo, algumas

peças demandam aplicação de ródio. Caso contrário, o fluxo segue para a inspeção de qualidade e expedição. Como apresentado na figura, nota-se que algumas fases da produção são realizadas através do trabalho terceirizado.

• **FÁBRICA C**

A fábrica C atua no mercado há mais de 25 anos produzindo artefatos brutos de estamparia, alta e baixa fusão. Além disso, oferece serviços especializados no processo de galvanoplastia de peças em estado bruto. Dados informais coletados demonstraram que no mês de novembro de 2015 houve a demanda de 93 pedidos de peças brutas e 15 pedidos de galvanoplastia. Dentre os pedidos, estão definidos diferentes tipos e quantidades de peças. A fábrica C procura manter o estoque de peças sempre controlado para atender as demandas com maior rapidez. Atualmente procuram lançar 2 modelos novos por semana, porém em decorrência das dificuldades e constantes reajustes das ferramentas para que a peça seja produzida conforme o modelo, conseguem efetivar a produção de peças novas a cada 1 ou 2 meses. Apesar da preocupação com as novidades, estão sempre produzindo peças clássicas, pois possuem maiores índices de venda. Outros dados apontam que os principais mercados da fábrica C destinam-se os estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Ceará. Em relação às exportações, a fábrica C destina suas peças predominantemente a países como México, Chile, Peru e Equador.

TABELA 9: Dados da População Trabalhadora: Fábrica C

Cargo	Número de trabalhadoras
Assistente Administrativo e Financeiro	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar de Expedição	3
Auxiliar de Limpeza	1
Auxiliar de Produção	6
Auxiliar de Produção I	4
Auxiliar de Produção II	2
Encarregado	1

Encarregado de Produção	1
Ferramenteiro	1
Fundidor	1
Líder de Produção	1
Lixador	1
Mestre de Obras	1
Operador de Galvanoplastia	1
Recepcionista	1
Soldador II	1
Técnico em Química	1
Vendedor	1

Fonte: Elaboração própria.

Atualmente a fábrica C possui cerca de 30 trabalhadores, dentre eles 14 mulheres e 16 homens, distribuídos nos cargos de assistente administrativo e financeiro, auxiliar de administração, auxiliar de expedição, auxiliar de limpeza, auxiliar de produção I e II, encarregado, encarregado de produção, ferramenteiro, fundidor, líder de produção, lixador, mestre de obras, operador de galvanoplastia, recepcionista, soldador, técnico em química e vendedor. Observa-se que há mais trabalhadores registrados como auxiliar de produção, desempenhando diferentes rotinas, de acordo com a demanda de produção da fábrica. Em seguida o maior registro encontrado foi referente à atividade de auxiliar de expedição.

TABELA 10: Faixa etária da população trabalhadora: Fábrica C

Faixa etária	Nº de trabalhadoras
18-21 anos	5
22-25 anos	4
26-29 anos	2
30-33 anos	6
34-37 anos	2

38-41 anos	2
42-45 anos	2
46 anos ou mais	7

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à faixa etária da população trabalhadora na fábrica C, há uma concentração de trabalhadores que compreendem a faixa entre os 30 e 33 anos de idade e outro grande grupo com mais de 46 anos de idade. Sabe-se que o trabalhador mais novo da fábrica é uma mulher, de 22 anos de idade que atua como auxiliar de produção e o trabalhador mais novo, também é uma mulher, com 60 anos de idade que exerce o cargo de faxineira.

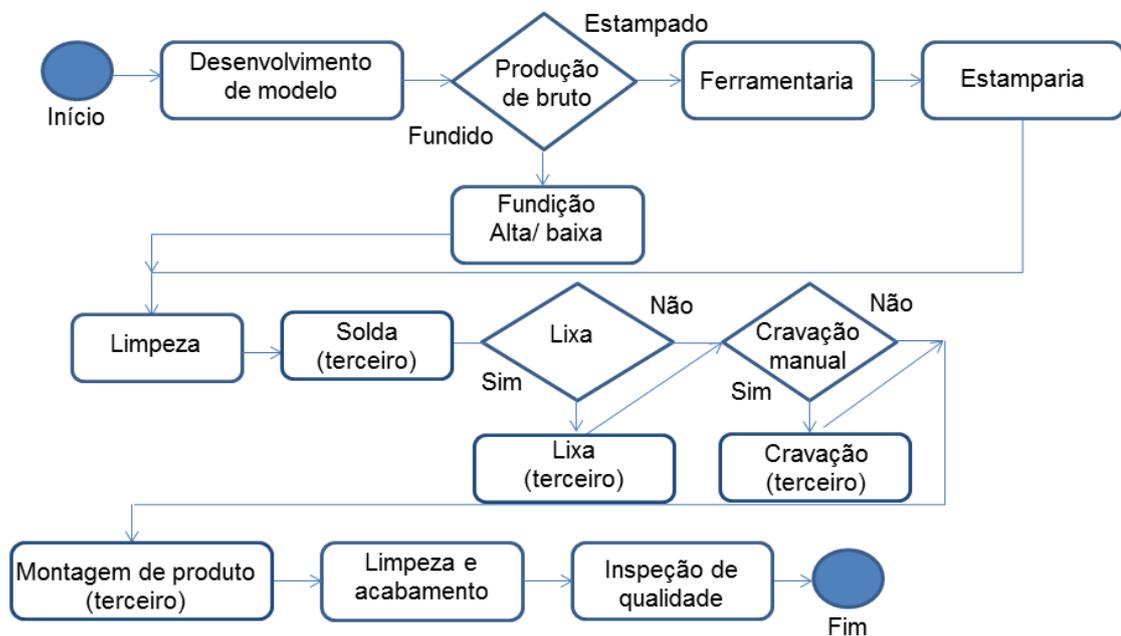
TABELA 11: Tempo de contrato da população trabalhadora: Fábrica C

Tempo de contrato	Nº de trabalhadoras
Menos de 1 ano	0
1 ano	9
2 anos	4
3 anos	4
5 anos	2
6 anos	1
7 anos	1
8 anos	1
10 anos	1
11 anos	2
12 anos	1
14 anos	1
15 anos	3

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao tempo de contrato, uma grande maioria de trabalhadores apresenta 1 ano de atividades na fábrica C. Entretanto nesta organização de trabalho é possível identificar uma parcela de trabalhadores com mais de 10 anos de experiência de trabalho no segmento.

FIGURA 4: Fluxograma - processo de produção de brutos - Fábrica C

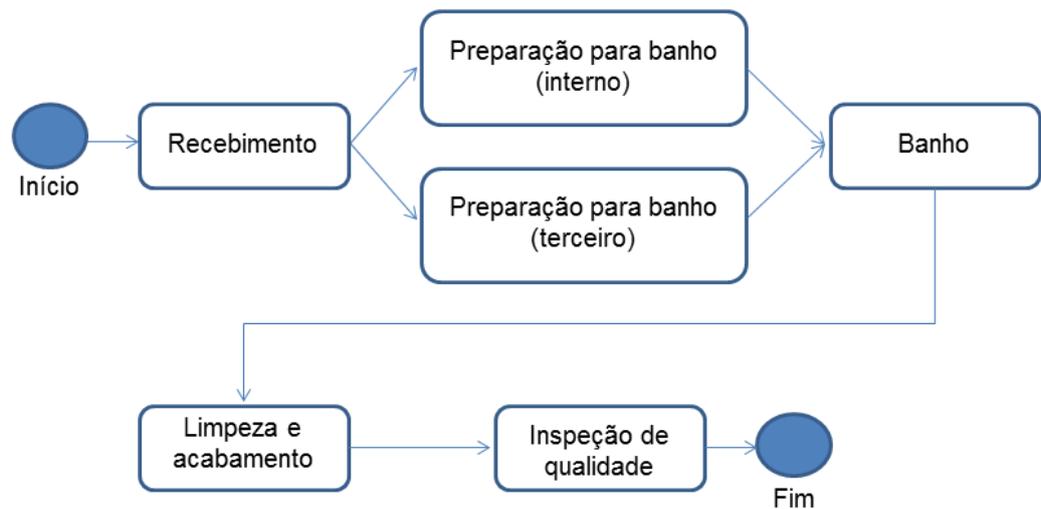


Fonte: Elaboração própria.

De modo geral, os processos de trabalho da fábrica C estão ligados ao processo de produção de brutos, que compreendem as atividades de design, vendas, ferramentaria, estamparia, acabamento, limpeza, solda, montagem e inspeção de qualidade. O fluxo de produção de peças brutas da Fábrica C inicia com o desenvolvimento de modelos de acessórios, por trabalhadores que possuem afinidade com a atividade. Após a definição do modelo que será produzido, avalia-se se a peça demanda ser estampada ou fundida. Uma peça que demande passar pelo processo de estamparia necessita da criação de ferramentas que presem o latão sob o determinado modelo. A peça fundida por outro lado, passará pelos processos de alta e/ou baixa fundição de acordo com o material que se deseja obter o bruto. Se for estanho, a peça será produzida por meio da baixa fundição; se o material escolhido for o latão, é necessário passar pela etapa de alta fundição. Após estes procedimentos a peça será

limpa e soldada, caso necessite. De acordo com a especificidade de cada peça, essas poderão passar ainda por lixação e cravação de pedras. Em seguida, o produto é finalmente montado em sua integridade e de acordo com o modelo projetado, passando novamente por limpeza, acabamento, inspeção de qualidade e expedição. Como apresentado na figura, nota-se que algumas fases da produção são realizadas através do trabalho terceirizado.

FIGURA 5: Fluxograma – processo de galvanoplastia: Fábrica C



Fonte: Elaboração própria.

Já os processos de trabalho referentes a galvanoplastia compreendem as atividades de recebimento, preparação para banho, galvanoplastia, limpeza, acabamento, inspeção de qualidade e expedição. O fluxo de produção da fábrica C inicia com o recebimento de peças em estado bruto, fornecidas pelos próprios clientes. Após anotação dos pedidos de acordo com sua especificidade, tais peças são preparadas em gancheiras, elos ou correntes, para receber o tratamento de superfície através do processo galvânico e a eletrodeposição de metais. Os serviços de galvanoplastia da fábrica C compreendem banhos em ouro, prata, ródio. Após esse procedimento, as peças passam por polimento e limpeza, seguindo para as etapas de inspeção de qualidade e expedição. Como apresentado na figura, nota-se que algumas fases da produção são realizadas através do trabalho terceirizado.

Ainda que tenham sido estudadas organizações que se diferenciavam por suas estruturas e características, muitas situações, entraves e problemas mostram-se semelhantes nos três contextos. Em seguida, estão reunidos elementos que descrevem o conjunto de suas dinâmicas e traços que os três contextos apresentam em comum.

5.4 O TRABALHO NA FABRICAÇÃO DE SEMIJOIAS

A dinâmica das fábricas onde foi possível realizar esta pesquisa de campo, conta com procedimentos de preparação de forma manual e maquinário, que englobam o manuseio de milhares de peças, de diferentes tipos. Os problemas construídos juntos aos trabalhadores e gestores das fábricas estão ligados a constrangimentos de tempo devido a prazos exíguos numa variabilidade imensurável de possibilidades de serviços, devido ao universo de incontáveis opções de peças e produtos, além das possibilidades de combinação destes.

A maior parte da produção é puxada, partindo do pedido de clientes, por isso o momento de necessidade de produção é o imediato ao da venda. As fábricas recebem pedidos diários bastante inconstantes, não sendo possível prever o que será realizado. No caso da produção, só se vê a peça que será trabalhada momentos antes de se iniciar o trabalho. Além disso, devido à impossibilidade de acelerar tarefas que envolvem as máquinas, somada à urgência de atender os clientes, nas demais tarefas que envolvem o processo de fabricação, se persegue um constante incremento na velocidade. Assim, todo o trabalho manual incorpora o peso do prazo e das demandas de qualidade.

Os encaixes feitos para atender determinados consumidores acabam gerando atrasos de outros pedidos e demandando renegociações. Em decorrência disso, é presente a existência de queixas a respeito do relacionamento entre os consumidores de serviços e trabalhadores, visto que há uma intensa cobrança quanto às solicitações dos serviços. Parte dos clientes, mesmo sabendo que existe um tempo de finalização do processo de fabricação, pois estes seguem um fluxo linear em que cada etapa ajustante da produção é totalmente dependente da etapa amontante, não tolera o prazo de entrega dos pedidos e atua realizando ligações de cobrança diariamente.

De acordo com o ritmo frenético de produção, o prazo de devolução de peças prontas aos clientes tem variação entre 15 e 20 dias; podendo ser alterado dependendo da pressão de devolutiva exercida pelos clientes. Os períodos do ano de alta produção das fábricas concentram-se nos meses que antecedem as feiras de joias (março e agosto) e datas

comercialmente comemorativas, como dia das mães, dia dos namorados e o natal. Em relação a este fato existe uma preocupação com a capacidade de produção. Em algumas situações as fábricas chegam a rejeitar pedidos, ou seja, freiam a produção para conseguir finalizar todos os pedidos com qualidade, sobretudo nos períodos do ano em que se produz mais. Tais períodos comumente demandam a realização de horas extras que variam de acordo com a quantidade de pedidos e a relação de tempo para entrega aos clientes. Nota-se que algumas empresas não realizam hora extra, contudo para adiantar alguns processos de produção, determinados trabalhadores levam trabalho para serem finalizados em suas próprias casas.

No processo de galvanoplastia há uma preocupação com o controle rígido dos produtos brutos pertencentes aos clientes. Para isso, buscam criar evidências durante o processo que permitam rastreabilidade, realizando registros escritos e fotográficos das peças. A eventual perda dessas peças implica diretamente em prejuízo para a fábrica, visto que o ouro é um material de alto valor financeiro. Além disso, está em jogo a confiança dos clientes, pois a não devolução dos pedidos acabados (prontos), geram repercussões negativas. O trabalho com a matéria-prima também exige uma relação de confiança dos proprietários para com seus funcionários, pois em algumas fábricas, são os próprios trabalhadores que diluem o ouro nos tanques de galvanoplastia para efetuar o banho das peças. Em busca de maior controle, câmeras de monitoramento são espalhadas por toda a fábrica, além de presença de diversas grades e portas de segurança.

O fornecimento, pelos clientes, de brutos de baixa qualidade - baixa fundição e produtos chineses - comprometem a qualidade do serviço de galvanoplastia que as empresas realizam, pois muitas vezes as peças acabam saindo comprometidas ou manchadas do processo. Tal situação gera queixas dos próprios clientes que não reconhecem a responsabilidade pelo fornecimento desta matéria-prima de baixa qualidade e buscam responsabilizar as empresas pelo mau serviço prestado. Em alguns casos, os consumidores chegam a agir de forma a devolver todos os pedidos já prontos. A devolução de pedidos também ocorre em situações em que o cliente, após dias de negociação de pedidos percebe que não será capaz de cumprir com a efetivação do pagamento. Para não haver prejuízo, os trabalhadores recolhem as peças que foram devolvidas e oferecem como venda a outros clientes. Há peças que saem com mais facilidades, peças ditas *clássicas* ou que estão em voga; outras ficam guardadas - paradas - até que os operadores encontrem um novo comprador.

Até aqui, os resultados retratam noções obtidas através da aplicação das etapas iniciais do método em Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Foi possível conhecer as atividades desempenhadas em cada setor de produção, o conteúdo do trabalho em *vendas* e *expedição*, características das fábricas A, B e C, fluxos de produção, dados da população trabalhadora e os aspectos comuns que as dinâmicas de trabalho apresentam. A partir do entendimento desse contexto, o leitor será conduzido a conhecer sobre as trabalhadoras convidadas a participar das entrevistas.

5.5 AS ENTREVISTADAS

A população entrevistada é composta por seis mulheres, sendo duas participantes da fábrica A, duas da fábrica B e duas da fábrica C. Estas exerciam atividades correspondentes às situações de análise escolhidas por esta pesquisa, ou seja, eram trabalhadoras dos setores de *vendas* e *expedição*. A seguir, exibem-se informações quanto à idade, estado civil, escolaridade, setor e tempo de trabalho que cada uma das participantes apresenta.

TRABELA 12: Informações sobre as participantes.

ENTREVISTADAS						
	T1.FA	T2.FA	T1.FB	T2.FB	T1.FC	T2.FC
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino
Idade	34 anos	40 anos	23 anos	31 anos	31 anos	35 anos
Estado Civil	Divorciada	Casada	Solteira	Solteira	Solteira	Casada
Escolaridade	Ensino Médio completo	Ensino Médio incompleto	Ensino Médio completo	Ensino Superior cursando	Ensino Técnico completo	Ensino Médio completo
Setor	Expedição	Expedição	Vendas	Vendas	Recepção	Vendas
Tempo de fábrica	1 ano	1,8 anos	3 anos	2 anos	1,7 anos	16 anos

Fonte: Elaboração própria.

A população de trabalhadoras entrevistadas apresenta idades entre 23 e 40 anos, sendo que a maioria compreende a faixa correspondente os 30 anos de idade. Quanto ao

estado civil, a maioria das trabalhadoras é solteira e possui ensino médio completo; uma delas apresenta ensino médio incompleto e outra, ensino técnico completo. A participante com maior índice de escolaridade trabalha na fábrica B e cursa o ensino superior. Em relação ao tempo de trabalho na fábrica, a entrevistada contratada mais recentemente possui 1 ano de permanência e a entrevistada com mais experiência possui 16 anos de trabalho na fábrica C. Vale ressaltar que a entrevistada *TI.FC*, embora realize atendimentos como recepcionista, exerce também atividades referentes à *expedição* e por isso foi convidada a participar do estudo.

As seis trabalhadoras passaram por entrevistas individuais no próprio ambiente das fábricas, interrompendo a rotina de suas atividades quando solicitadas. Apesar do receio inicial, nenhuma delas se recusou a participar ou compartilhar suas experiências. As entrevistas tiveram em média 30 minutos, de modo que a mais longa durou aproximadamente 50 minutos e de menor duração, 15 minutos. Evidencia-se que o recurso da entrevista ofereceu elementos fundamentais para analisar as vivências relacionadas ao trabalhar na fabricação de semijoias, discutidos em seguida.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base na leitura exaustiva das entrevistas transcritas, conteúdos de comunicação que apresentaram repetição e revelaram confluência com os objetivos que se desejaram investigar, foram agrupados segundo a técnica da Análise de Conteúdo temática e discutidos com base nos referenciais teóricos da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho. As categorias *Trabalho Informal*, *Trabalho Infantil*, *Relação com os clientes*, *Rotina*, *Sofrimento*, *Modos de enfrentamento*, *Satisfação* e *Sociabilidade* foram elaboradas de acordo com a interpretação das falas das entrevistadas, demonstrando o contexto e a realidade vivida naquele momento pelas trabalhadoras. Cada categoria, além de discutir as vivências relacionadas ao *trabalhar*, também debate elementos do próprio *trabalho*, visto que ambas as concepções, se colocam em relação a todo o momento. De forma ilustrativa, algumas falas das participantes foram expostas, a fim de compor e integrar melhor cada discussão.

Categoria 1 - TRABALHO INFORMAL

Em decorrência de tamanha expressão no município, o trabalho informal insere-se como um dos conteúdos de destaque entre o discurso das trabalhadoras entrevistadas. Das seis participantes, cinco relataram experiências com o trabalho informal na produção de semijoias, sendo que uma delas continua desempenhando trabalho informal, mesmo exercendo atividades de maneira formal na fábrica.

Em Limeira, as fábricas informais do seguimento de semijoias, funcionam geralmente em casas, em espaços denominados como “fundos de quintal”. Nesses locais, existe a presença de um proprietário que gerencia o andamento e os processos de trabalho de acordo com as demandas. Nas fábricas informais podem ser realizados todos os tipos e processos de produção de semijoias que são realizados dentro de uma fábrica, incluindo a galvanoplastia. O processo de galvanoplastia quando realizado em domicílios, além de expor os trabalhadores ao manuseio de produtos químicos nocivos à saúde, gera efluentes tóxicos que comprometem o meio ambiente (FERREIRA, 2005).

“Comecei trabalhando na casa de uma pessoa, depois fiquei um ano e pouco trabalhando na minha própria casa, aí o patrão enviava as joias pra mim” - T2FA.

Além do trabalho nas fábricas informais, em Limeira também é muito presente o trabalho a domicílio. Como se sabe, o trabalho em domicílio inseriu-se como um fator importante nas estratégias das empresas na nova ordem econômica, associado tradicionalmente à ocupação feminina e a baixa qualidade do emprego (LAVINAS, 2000). No caso de Limeira essa realidade é bastante comum. Muitas fábricas que trabalham sob o sistema formal terceirizam algum tipo de atividade do processo de produção através da informalidade. Esse tipo de procedimento é conhecido como o “trabalho de rua”. Por meio do contato frequente com mulheres que realizam as atividades de demanda em suas próprias casas, as fábricas enviam o serviço necessário a ser realizado. Destinam às residências, sacolas contendo milhares de peças para serem soldadas, montadas ou cravadas em prazos exíguos. Diferentemente das fábricas do sistema informal, o trabalho a domicilio não exige um patrão que organiza as atividades a serem desenvolvidas; as mulheres detêm autonomia para escolher quando querem aceitar o trabalho enviado pelas fábricas formais e o ritmo que desejam trabalhar.

Sendo um fenômeno pulverizado na cidade, a informalidade insere-se como renda única, complementar ou atividade alternativa para aqueles que estão fora do mercado de trabalho. Nesse sentido e até certo ponto, a informalidade tende a ser uma alternativa para as pessoas, que aprenderam as atividades com semijoias e desejam aumentar a renda mensal. Em relação a isso, o trabalho também pode ser o mediador da emancipação (LANCMAN; SZNELWAR, 2011), visto que em muitas situações permite superar a desigualdade nas relações de "gênero" (DEJOURS, 2009).

“[...] quando a gente sabe fazer joia, a gente nunca fica parada, a realidade é essa” - T2.FB.

Muitos optam pelo trabalho informal devido à flexibilização que ele permite. No discurso das entrevistadas observou-se, que a informalidade embora apresente um ritmo intensificado de trabalho, favorece um contato mais próximo com os filhos e familiares; além de inserir-se como possibilidade de conciliar o trabalho e as atividades domésticas. Esse contexto contribui para que as mulheres constituam a principal oferta de trabalho a domicílio, tanto em virtude do viés de gênero presente nas definições de postos de trabalho, como pelas responsabilidades familiares que recaem sobre elas e seus fortes vínculos comunitários (LAVINAS, 2000). O ideário de liberdade que a flexibilização traz, permite o trabalhador desempenhar suas atividades de acordo com suas necessidades e rotinas. No entanto, ao mesmo tempo, tal configuração gera incertezas e a possibilidade de não atingir o rendimento financeiro esperado.

“Em casa você faz o seu horário, por exemplo, se você quiser acordar tarde, você trabalha até mais tarde. Na firma você tem o horário certinho pra chegar. Eu acho que compensa mais trabalhar em firma, porque se tiver serviço você recebe e se não tiver, você recebe do mesmo jeito” - T1.FA.

Tais situações revelam a precarização desse tipo de trabalho, com implicações direitas para o trabalhador e em especial para o gênero feminino. O trabalho em duplicidade comumente desempenhado pela mulher dentro e fora da fábrica (ANTUNES, 2009), é uma realidade trazida pela informalidade no segmento de semijoias. Entretanto, neste caso, o trabalho acaba sendo realizado em duplicidade dentro do mesmo ambiente, visto que o espaço privado da casa, simbolicamente refúgio para o bem-estar físico e psíquico, acaba incorporando o ofício; tornando as mobílias postos para execução do trabalho.

Já nas fábricas formais, outro fenômeno foi observado. Em decorrência da rotina de produção acelerada, percebeu-se a existência de uma informalidade na formalidade. Isto é, a possibilidade de um trabalhador da fábrica levar atividades para serem realizadas em casa após o expediente, e assim, adiantar a demanda da produção formal. Pelo fato de haver volume de pedidos sob constrangimento de tempo, entende-se que tal realidade torna-se necessária para atingir os prazos estabelecidos. Diante disso cumpre-se a carga horária de 8 horas diárias e ao final do itinerário, sacolas contendo milhares peças são levadas com a trabalhadora para casa, a serem entregues prontas no dia seguinte. Fazer antecipações do trabalho da fábrica formal além de implicar em um não descanso, resulta em uma “competição do trabalho” com as demandas da vida em família.

“Eu levo bastante serviço pra casa às vezes, então eu ganho um extra nisso; então às vezes eu chego em casa e já quero adiantar as coisas, as montagens” - T1.FC.

O trabalho informal de rua ou a domicílio, é muito utilizado, sendo que grande parte do processo produtivo das fábricas estudadas é destinado a esse tipo de terceirização. A rua Beatriz Bragotto Dermond, popularmente chamada de *Rua da Alegria*, é conhecida pelo grande número de pessoas que realizam atividades em suas residências. Localizada no bairro Jardim Boa Vista, essa rua é destino de muitas fábricas que terceirizam a força de trabalho e a produção. As empresas já conhecem as casas que melhor desempenham o trabalho requerido e no tempo desejado. Contudo, embora as fábricas enviem os modelos que desejam desenhados em papel, muitas vezes acontece do trabalho não ser realizado como o esperado, não sair *bem-feito*. Nos casos em que as fábricas se dão por insatisfeitas com o produto final desempenhado nas casas, sacolas contendo todas as peças indesejadas são devolvidas, até que se atinja a qualidade necessária.

Para garantir valores competitivos no mercado, o trabalho informal é marcado por baixíssimas remunerações - aproximadamente R\$6,00 a R\$8,00 o milheiro de peças -, combinado a extensas jornadas de trabalho e prazos de entrega curtíssimos, o que gera maior velocidade de produção. No caso do trabalho informal em Limeira, as trabalhadoras quando realizam suas atividades em suas casas estão inseridas em ambientes inapropriados para produção e, muitas vezes, isentos de instrumentos especializados, arranjo físico inadequado e expostas a riscos de acidentes, como o de explosão do gás utilizado para o maçarico de solda.

Sabe-se que um trabalho repetitivo e intensificado como esse, sobretudo no setor de *expedição*, além da possibilidade de resultar em um cansaço maior, exige o uso excessivo

dos membros superiores, postura rígida, concentração e grande esforço visual. O trabalhador, para manter seu desempenho e a produtividade, sobrecarrega seu organismo ficando mais vulnerável a quadros de adoecimento, como os distúrbios osteomusculares e as lesões por esforços repetitivos – DORT/LER (LANCMAN; JARDIM, 2004).

Para as empresas, o trabalho informal apresenta-se financeiramente mais lucrativo, pois não necessita abrir novos postos de trabalho, novos contratos, adquirir novas ferramentas e expandir o ambiente de trabalho. Como apontado, todo este cenário contribui não apenas para a precarização do trabalho em si, mas para a precarização do sujeito. Pois, sabe-se que esse tipo de trabalho, marcado por más condições, sobrecarga física e psíquica, atividade repetitiva e individualizada, sob constrangimento temporal, pode comprometer não apenas a saúde física mas a saúde mental do indivíduo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Categoria 2 - TRABALHO INFANTIL

Embora o tema *trabalho infantil* não tenha sido foco principal da pesquisa, tal questão apareceu como conteúdo de fala das trabalhadoras, associado ao trabalho informal. Frente às entrevistas, três das seis participantes relataram que começaram a trabalhar com aproximadamente 12 anos de idade, em fundos de quintal ou em suas próprias casas, ajudando os familiares. Percebe-se que este fato corrobora com as pesquisas já realizadas sobre o tema na cidade, as quais apontam a existência do trabalho infantil em Limeira (FERREIRA, 2005; NETO et al., 2009).

“Eu comecei com 12 anos com joia, mas em casa, informal. Eu fazia na casa da minha tia, a gente fazia cravação, colocar pedrinha na peça. As fábricas mandavam para gente fazer” - T1FA.

O tipo de trabalho desempenhado por jovens torna-se mais complexo de acordo com a idade que o indivíduo apresenta. Uma criança, por exemplo, pode executar uma atividade de organização, como colocar peças no isopor, enquanto um adolescente, devido à habilidade adquirida com o desenvolvimento motor fino, é possivelmente capaz de desempenhar atividades como cravação, montagem. Em qualquer caso, o importante é que o trabalho realizado por esses jovens e crianças atinja a qualidade necessária exigida pelas fábricas.

“Meu primeiro emprego eu tava brincando na rua, o vizinho viu e perguntou se eu não queria ajudar, por peça no isopor, e eu disse que queria [...] comecei com 12 anos e não me arrependo” - T2.FC.

Nota-se que o trabalho infantil representado pela fala da participante T2.FC, é interpretado como *ajuda*, discurso que minimiza os efeitos reais que o trabalho exercido por crianças e adolescentes oferece. Além disso, a entrevistada considera trabalhar na infância como algo positivo, pois não se arrepende. Tais falas refletem a dificuldade enfrentada por esse tipo de problema social e as reais implicações que tal realidade impõe. A concepção de que o trabalho enobrece e engrandece o homem, embora pareça antiga, apresenta-se muito impregnada e presente no coletivo, visto que agrega valor ao sacrifício em detrimento do ócio.

Em decorrência da violência e da exposição dessa faixa etária aos perigos cotidianos, sobretudo nas faixas mais periféricas das cidades, muitos ainda acreditam que o trabalho seja a melhor maneira de manter as crianças e adolescentes afastados dos males sociais. Contudo, ao mesmo tempo, o trabalho infantil acarreta sérias consequências para os envolvidos, principalmente em relação ao desenvolvimento, à saúde e educação.

Debilitação da condição física dos sujeitos, estado de fadiga, falta de disposição e tempo para engajamento em outras atividades, déficit de atenção e de concentração e restrições às possibilidades de relações sociais (CAMPOS; FRANCISCHINI, 2003), são alguns exemplos e resultados dessa problemática, a serem considerados. Ademais, o cansaço do trabalho toma o tempo disponível para que estas se concentrem, estudem e realizem as lições de casa.

Nesse aspecto, a falta de condição financeira é também âncora para que crianças e adolescentes sejam expostos ao trabalho infantil, a fim de contribuir com a renda da família ou adquirir dinheiro para suprir gastos que a família não é capaz de suprir, como aponta T1.FC. Muitas vezes, quando crianças em situação de trabalho utilizam seu tempo para brincar, os pais e patrões muitas vezes consideram esse tempo improdutivo, pois não se ganha dinheiro e cai a produção (OLIVEIRA, 2004). Privadas de brincar as crianças se afastam dessa que é uma das atividades que mais contribuem para o desenvolvimento saudável de aspectos físicos, cognitivos e sociais (CAMPOS; FRANCISCHINI, 2003).

“Comecei a trabalhar para depois da escola, para ter um dinheirinho ali, comprar minhas coisinhas... ocupar a cabeça” - T1.FC.

Sabe-se que o trabalho infantil viola os direitos humanos e apresenta implicações que podem gerar impactos permanentes no âmbito físico, psicológico, educacional, entre outras complexidades (OLIVEIRA, 2004). Um dos efeitos perversos dessa realidade comporta risco e exposição aos ambientes de trabalho insalubres. Como uma realidade, crianças e adolescentes envolvidas com o trabalho infantil em Limeira desenvolvem as atividades relacionadas a produção de semijoias em suas casas, e portanto inseridos em locais inapropriados para o exercício do trabalho. Lidam com materiais improvisados, de características pontiagudas e de alta temperatura como a solda, que afeta a visão ao forçar os olhos por longos períodos de tempo no manejo com peças minúsculas. Ademais, o trabalho de soldagem gera a ocorrência de queima da pele dos dedos das mãos de crianças com ácidos, necessitando meses para a regeneração da pele digital (VILELA; FERREIRA, 2008).

Em julho de 2007, após a propagação de estudos que revelaram dados alarmantes sobre a cidade de Limeira e seu envolvimento com a realidade do trabalho infantil, o município criou a Comissão Municipal de Erradicação do Trabalho Infantil de Limeira (COMETIL), como política pública intersetorial. Embora seja um assunto que detém prioridade na agência nacional e sejam reconhecidos avanços em tal temática, percebe-se que Limeira ainda apresenta discursos vinculados ao trabalho de crianças e adolescentes na fabricação de semijoias. Diante das desigualdades sociais associadas ao desemprego e à exclusão, acaba ocorrendo o que Dejours (2007) denominou de “banalização da injustiça social”. Ou seja, há uma “aceitação” social do que está posto, uma convivência que se dá pela compreensão da realidade como algo natural. É assim que fenômenos como o trabalho infantil, por seus aspectos culturais, sociais e econômicos configuram e sustentam a manutenção dessa realidade (OLIVEIRA, 2004).

Categoria 3 - ROTINA DE TRABALHO

Na rotina da produção de semijoias, a divisão sexual do trabalho (MOLINIER, 2012) é notória. O trabalho manual, com ações repetitivas, que exigem atenção, paciência, destreza e minúcia como as atividades de montagem, cravação, colagem, aplicação de ródio e avaliação final de peças, são frequentemente destinadas às mulheres. Enquanto que o

conhecimento técnico para o manuseio de máquinas de galvanoplastia e ferramentas são atividades predominantemente masculinas (MARIA FERNANDA; COUTINHO, 2006). Além dessas características, a forma de organização do trabalho no segmento envolve uma dinâmica acelerada, intensificada e precarizada, que implica diretamente no fazer dos trabalhadores.

Após renegociações e encaixes de pedidos, é necessário que as fábricas acelerem seu ritmo de produção para alcançar os prazos reestabelecidos. Por consequência, as atividades dos trabalhadores, como um todo na cadeia de produção, necessitam ser interrompidas para que novas atividades sejam colocadas em ação. Não se sabe o que será produzido antecipadamente em decorrência dos inúmeros encaixes de pedido dos clientes. Por ser uma produção linear, as trabalhadoras *ficam em cima* dos demais setores, apressando e tentando prever como a rotina será desencadeada ao longo do dia.

“Porque geralmente é tudo assim, em base de data, igual eu falei... você tem que entregar a tal hora, então você tem que fazer na correria e às vezes você tá com 3 clientes para entregar na mesma hora, então você tem que fazer uma correria ali” - T1.FB

Sabe-se que todo trabalho, em algum momento, encontra situações de imprevistos e panes, aquilo que insere-se como o *real* do trabalho (DEJOURS, 2012b), aquilo que resiste aos procedimentos, a técnica, ao conhecimento. Na produção de semijoias não é diferente. Segundo o que foi analisado até aqui, falhas geralmente acontecem com mais frequência no setor de galvanoplastia. Este setor, por depender de uma tecnologia e de um tempo necessário para a realização do processo de banho das peças, acaba sendo comprometido quando as máquinas param de funcionar. Outro problema enfrentado na galvanoplastia encontra-se quando as peças de origem chinesa chegam às fábricas para serem banhadas apresentando componentes até então desconhecidos, gerando um produto final de má qualidade. As causas desses problemas devem ser identificadas: foi na produção dos brutos? Na lavagem das peças? Faltou aditivos no banho? Até que os químicos consigam solucionar tal problema, as rotinas são marcadas por novos problemas e interrupções.

“Difícil são as coisas saírem tudo boas, o banho sair todo dia bom, sempre tá aparecendo algumas coisa nova de problema no banho” - T2.FA.

Ensinar as trabalhadoras que estão em experiência também faz parte da rotina apresentada e insere-se como um fator de barreira frente à aceleração da produção. Para ensinar uma nova integrante do grupo, é necessário que uma trabalhadora veterana auxilie aquela que está começando, ensine e treine as técnicas necessárias, dedique atenção à novata e ao mesmo tempo continue desempenhando suas atividades. Ter que alternar a atenção entre várias atividades perturba o que foi prescrito e insere-se como uma contínua interrupção da resistência do real (DEJOURS, 2010), fazendo com que a trabalhadora não consiga visualizar o trabalho pronto, acabado.

“Eu e a outra colega minha somos as pessoas que ensinam as novas, e isso requer mais paciência, mais cuidado, mais atenção, pois você não vai fazer só o seu, você vai fazer o seu e olhando no dela, aí já é mais complicado” - T1.FA.

“Não vejo a hora de terminar, não gosto de deixar assim... parar aquilo e ir pra outra, mas eu preciso sempre fazer isso aqui. Eu gosto de terminar, chegar até o fim, enquanto não acabar eu não fico feliz” - T2.FC.

Em decorrência de uma rotina que apresenta volumosas demandas, horas extras fazem parte do cotidiano e são necessárias para cumprir os prazos de entrega aos consumidores. Próximo a feriados lucrativos para a realização de vendas no segmento, como feiras, datas comemorativas e épocas de final de ano, ou ainda quando se tem um grande volume de pedidos, as jornadas de trabalho são intensificadas durante a semana e incluem atividades aos sábados de manhã. Prestes a encerrar os semestres também *é corrido*. As fábricas necessitam realizar fechamentos e balanços, das contas e também dos estoques, das peças, acessórios de montagem e dos produtos que não foram vendidos. Os acessórios de montagem compõem milhares de bolas, argolas, fechos, tarrachas e acabamentos de todos os tipos e tamanhos que precisam ser contados, avaliados e anotados, demandando horas e horas de fixação na mesma tarefa.

“Chega em setembro eu saio daqui nove horas da noite, trabalho todo sábado, então praticamente eu não vejo a minha filha. Às vezes eu saio, ela tá dormindo e eu chego ela tá dormindo. Então eu acho que isso que é mais dificultoso, olha mês passado a gente fez essa vida, setembro, outubro e novembro é inevitável” - T1.FA.

Ao mesmo tempo que o trabalho repetitivo é uma realidade nessas fábricas, as trabalhadoras definem a rotina de trabalho como sendo “*Cada dia uma surpresa*”. Se as máquinas páram, se contratam novas trabalhadoras, se o produto final apresenta baixa qualidade, atrasa-se todo o processo produtivo, acumulando atividade em todos os demais setores. Toda essa dinâmica muitas vezes implica em um retrabalho e conseqüentemente na renegociação de prazos com os clientes. Além disso, em um trabalho marcado por constantes interrupções como esse, incide-se uma chance maior de cansaço e desgaste dos trabalhadores. No entanto, apesar das provocações que o conjunto desses fatores apresenta, exige-se que os trabalhadores estejam constantemente focados e produzindo, para que não haja prejuízos na produção e na qualidade das peças.

Categoria 4 - RELAÇÃO COM OS CLIENTES

Todas as entrevistadas apresentaram conteúdos de fala referente à relação com consumidores. As operadoras que exerciam atividades no setor de *vendas* puderam detalhar com maior propriedade a relação com os clientes. O setor de *expedição*, embora esteja mais distante dos consumidores na cadeia de produção, também apresentou reflexos dessa categoria. Como as etapas do processo são dependentes, as falas das trabalhadoras de ambos os setores refletiram aspectos e conteúdos das demais atividades.

O diálogo das trabalhadoras com seus clientes pode ser efetuado por meio de telefone, e-mail ou aplicativo de celular. Através de tais meios de comunicação os clientes realizam seus pedidos e solicitam diferentes tipos de serviço. Geralmente recebem catálogos ou visualizam aquilo que querem comprar pelos sites das empresas na internet. Apenas uma pequena parcela deles faz suas compras pessoalmente, deslocando-se até a loja da fábrica para executar as negociações. No entanto, apesar das novas tecnologias serem meios ágeis e facilitadores da interlocução, podem trazer muitos problemas quando não funcionam ou apresentam panes. Além disso, a atividade mediada por meios tecnológicos como esses, exige lidar constantemente com dimensões que envolvem o desconhecido, como demonstra a fala de T2.FB.

“Sempre tem aquele cliente novo que você precisa ver um detalhe ou outro, o jeito dele, tem uns que a gente nem conhece, que a gente só se comunica pelo whatsapp ou por telefone, sabe... e sendo por telefone ou mesmo em palavra tem muita coisa que acaba não entendendo

direito [...] e acaba ligando pra gente que não entendeu o que a gente escreveu, então é bem complicado” - T2.FB.

No momento das negociações as trabalhadoras informam o prazo de entrega das peças prontas, os quais giram em torno de 15 dias. No entanto, muitos clientes devido à *pressa e impaciência*, não respeitam o tempo determinado e acabam, por esse motivo, fazendo cobranças quase que diárias às trabalhadoras. Tais cobranças, muitas vezes realizadas com *insistência* em tom *áspero, grosso e ríspido*, geram incessantes renegociações de prazo, encaixes de pedido e conseqüentemente aceleração da produção. Aqui, o assédio organizacional, evidentemente tolerado, contribui para submeter as trabalhadoras às imposições de sobrecarga de trabalho, voltadas à maximização da produtividade (SELIGMANN-SILVA, 2011).

“Tem cliente que é mais... como eu posso dizer... faz mais pressão em cima de você, fica ‘eu quero, eu quero, você disse que entregava e não entregou’. Mas aqui um depende do outro, dos outros setores, não tem como falar tal dia tal hora, o trabalho não depende só de mim. Ai os clientes que são mais irritados não aceitam” - T1.FB.

“Você está lidando com o cliente que acha que tem razão e ele vai falar no tom dele, sendo educado ou não. É bem complicado, eu acho que é a parte mais difícil do trabalho” - T2.FB.

Pelo fato das empresas apresentarem ações de constante flexibilidade, como as renegociações, os clientes acreditam que podem exceder em suas solicitações e no modo como se comportam quando em contato com as trabalhadoras. Entretanto como a característica do trabalho impõe imprevisibilidade, as trabalhadoras, se deparam a todo o momento com situações que demandam manejo, a fim de que estes não desfaçam seus negócios ou abandonem definitivamente as compras nas respectivas fábrica. Nesse caso, as participantes são orientadas a manter a calma, pois a máxima capitalista o *cliente sempre tem razão* é válida em qualquer situação, mesmo que o consumidor esteja equivocado. Assim, está presente a complexidade de relacionar-se positivamente independente de qualquer pressão e a fim de garantir a fidelidade do cliente, pois sabe-se que o andamento das vendas insere-se como fator principal para a manutenção de seus empregos.

“Eu tento sempre agradar o cliente na medida do possível, mesmo ele estando errado. Mas quando o cliente tá errado e a gente sabe, a gente procura encerrar a conversa pra não deixar de ser ético, pra não ser antiético” - T2.FB.

Estabelecer o equilíbrio entre essas duas instâncias insere-se como uma dificuldade, visto que o cliente mantém-se em uma condição privilegiada. Como fazer para arbitrar tais situações? Pensa-se nas implicações que esse tipo de relação resulta para as trabalhadoras.

Em todo caso é preciso *“agradar”* o cliente para que ele retorne às compras no local. Por conseguinte, torna-se necessário agradar diferentes gostos, preferências, pois as expectativas dos clientes quanto ao produto final são diversas. Em muitos casos, o que não passaria pela qualidade da empresa é satisfatório para o consumidor, ou vice-versa. Além disso, é preciso agradar clientes que solicitam mercadorias e devolvem sem grandes justificativas, clientes que ficam inadimplentes ou que exigem descontos e preços de compra não compatíveis com o mercado. Ao mesmo tempo em que precisam *agradar* os clientes e suas exigências, as trabalhadoras precisam *ganhar* o cliente; isto é, é necessário que ele goste da qualidade dos produtos e confie que a fábrica dará conta de atender e atingir os inviáveis prazos solicitados. Ademais, é preciso também que o cliente goste do atendimento, que se sinta bem ao se comunicar com as trabalhadoras. Assim sendo, estas assumem uma responsabilidade para além da questão da qualidade do produto.

“Porque a gente depende do cliente. Para a empresa se manter em pé é o cliente que faz. Também não é pra paparicar, não é pra colocar o cliente em uma redoma de vidro senão ele se aproveita de você, ele tira algum proveito mas tem que tratar bem, é o que eu procuro fazer” - T2.FC.

“Eu sou assim, se eu vim pra trabalhar, eu vim pra trabalhar, eu não vim só pra fazer de conta. Eu vim pra deixar a firma bem com os clientes, porque sem os clientes a gente não tem trabalho, então eu faço o meu melhor” - T2.FA.

Além desse fator, ter ciência que o emprego depende do cliente gera o receio em perder o trabalho. Pelo medo da demissão, as organizações tem potencializado cada vez mais o controle, o que tem resultado em submissão às exigências impostas, mesmo que estas

ultrapassem os limites humanos – fisiológicos e psicológicos (SELIGMANN-SILVA). Entende-se que quando a situação se desagrada em decorrência da sobrecarga do trabalho, não é fácil desvencilhar-se dessa relação, pois há muita coisa em jogo, muito a se perder. O desligamento, rompimento com o trabalho atual não oferece qualquer certeza em relação a um futuro compromisso (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Acima das implicações econômicas e financeiras, perder o emprego revela ainda outras complexidades. O desejo de ser útil é psicologicamente crucial para o sujeito, que frente ao desemprego, torna-se inútil para o outro, para a sociedade (DEJOURS, 2012b).

Nesse sentido, há uma dualidade do sofrimento pelo trabalho. Por um lado, há os que sofrem os efeitos da exclusão do mercado de trabalho, que refletem na degradação das condições de vida, expressa, entre outros, no aumento de moradores de rua, de periferias, e nos holofotes da violência, da marginalidade, da desnutrição, da subnutrição e dos mais diversos conflitos e doenças sociais. Por outro lado, estão àqueles inseridos precariamente no mercado de trabalho e expostos às condições insalubres, inseguras e de risco para as saúdes física e mental (DEJOURS, 2007).

Categoria 5 – SOFRIMENTO

Em decorrência de toda a dinâmica apresentada, os discursos revelaram que o trabalho na produção de semijoias insere-se como um fator que implica de alguma maneira, na saúde das trabalhadoras. Apesar de não relatadas situações de acidentes no trabalho, diversas formas de sintomas relacionados às condições de trabalho emergiram como tema nas falas das participantes. A maneira como o trabalho é organizado e executado, a rotina de produção e a repetição de movimentos determinam o tipo de desgaste do sujeito e consequentemente a maneira como as queixas em relação aos adoecimentos se apresentam.

Com foco e energias voltadas à rotina, observa-se a dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal, tamanha à proporção que o trabalho adquire para as trabalhadoras. Muitas vezes a aceleração do trabalho e o engajamento das trabalhadoras frente às atividades cotidianas sobrepõem às questões individuais, principalmente em relação à saúde.

“Eu me dou muito, às vezes eu não cuido da minha saúde como eu deveria porque eu me dou. Às vezes fico pensando em marcar uma consulta médica aí penso ' nossa amanhã vou ter que faltar, entrar mais tarde' [...] poderia fazer uma check-up de vez em quando, mas eu acabo me esquecendo de mim mesma” - T2.FC.

Pela característica da atividade o trabalho em *vendas* demanda horas em frente ao computador e telas de celulares, atender clientes na loja, falar ao telefone e identificar cada pedido. Já no setor de *expedição*, é necessário contar, pesar, embalar, diversas vezes. Trata-se de um trabalho de sobrecarga, repetitivo, pautado sob o controle de tempo, pressão, excelência e marcadamente interrompido. Esse tipo de rotina, quando extrapola a capacidade das pessoas, pode contribuir com desenvolvimento de patologias de sobrecarga como as *LER/DORT* e também outros quadros patológicos como *burnout* (síndrome de exaustão emocional relacionada ao trabalho) e *karoshi* (morte súbita decorrente de exaustão no trabalho) (LANCMAN, SZNELWAR, 2011).

“Eu por ser gordinha já tenho aquele ponto de referência, sinto dor nas costas... é sempre na coluna. E é muito assim, senta, levanta, senta, levanta, no nosso trabalho desgasta assim, por esse e outros movimentos repetidos” - T2.FB.

“Eu separo as pecinhas que vão entrar no banho. Eu separo, conto e peso. O banho volta pra mim, ai eu peso novamente, separo e conto. É uma responsabilidade. Assim, as vezes falta peça, aí você tem que correr atrás pra entregar direitinho” - T2.FC.

Outro tipo de manifestação dirigiu-se aos sentimentos vivenciados. *Estresse* foi uma das palavras mais utilizadas para expor o que sentiam frente aos fatores que experimentam cotidianamente. Para algumas mulheres o conjunto de situações do dia-a-dia se impõe como dificuldade, levando ao *nervosismo*, ao sofrimento psíquico. Essa experiência de que as trabalhadoras falam, é a experiência do “fracasso” diante o real (DEJOURS, 2012a). São as resistências do real, que põe em xeque o querer e as quais se manifestam afetivamente de maneira desagradável, dolorosa, com um sentimento de incompetência, como sofrimento. A partir dessas situações, do insucesso frente as mais diversas situações da rotina, onde começa o trabalho propriamente dito.

“Às vezes a gente fica nervosa, às vezes tem alguma coisa que tem que entregar com pressa, ai é aquela adrenalina, que ai a hora que passa, fica tudo bem” [...] tem dias que acontece várias coisas, assim, erradas; que até eu mesma faço errada, ai acaba acumulando, ai acaba que fica aquele dia completamente estressante” - T2.FB.

Situações de trabalho que levaram a quadros extremos, de comprometimento da saúde também foram relatadas. Quando o confronto com o real do trabalho torna-se um sofrimento intransponível, repetitivo e incapaz de ser mediado e minimizado pela mobilização da inteligência e das estratégias de defesa, as situações de trabalho podem ser passíveis a tornar-se patogênicas (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Diferentemente do sofrimento criativo, capaz de transformar as experiências de fracasso em prazer e em experiência estruturante, o destino do sofrimento patogênico é a doença que surge quando as defesas não cumprem mais sua função defensiva (MOLINIER, 2006).

“Eu tenho síndrome do pânico, então às vezes eu fico assim nervosa, aí eu tomo até um remedinho pra... não é calmante, é só pra tirar a ansiedade. Eu até semana passada eu tive uns ataques, mas não é ataque assim de loucura, é assim a gente fica nervosa, o coração começa a acelerar, cai a pressão, essas coisas, a gente fica ruim. Fui no médico, ele deu remédio, pediu pra eu descansar um pouquinho. Eu não fiquei, eu vim, porque eu tinha coisa pra terminar” - T1.FB.

Para outras trabalhadoras, situações pontuais como ensinar as novas trabalhadoras, aquelas que ainda não possuem experiência no segmento, se apresentaram como pontos de tensão. Em decorrência das constantes interrupções frente à aceleração do trabalho, os desafios do *real* do trabalho novamente se impõem. Assim, a dificuldade com o real é que frequentemente não se sabe como enfrentá-lo, não se conhece a solução. Por isso trabalhar implica precisamente a capacidade de lidar com o real, até encontrar a solução que permite superá-lo (DEJOURS, 2009). As trabalhadoras, ao reconhecer através das falas as dificuldades que encontram no trabalho, assumir essa impotência, a perda de controle, revelam sua inteligência no trabalhar. Pois, apesar dos insucessos que confrontam diariamente na produção, elas buscam, recomeçam, não desistem e insistem na realização da tarefa. Em determinado momento, surge uma ideia, uma solução, que é fruto do fracasso, da familiarização com ele. A solução vem da capacidade de resistir ao fracasso, isto é, da capacidade de sofrer (DEJOURS, 2009).

“Ensinar as pessoas que entra nova eu acho que é um pouco mais difícil, às vezes chega a ser estressante tem umas que pegam fácil e outras não [...] você quer que ela trabalhe no seu ritmo, aí dá aquele 5 minutos de estresse” - T1.FA.

“E quando tem muita coisa, que tem que parar uma parar outra, isso também gera um estresse de parar e você tem que terminar aquilo e começar outra, acho que é mais... Essa é a maior dificuldade” - T1.FC.

Ensinar as novas integrantes consiste em um paradoxo, pois, ao mesmo tempo em que terão mais alguém para ajudar na produção, para dividir o trabalho caso a aprendiz evolua, as trabalhadoras veteranas perdem tempo de trabalho útil. Em um contexto em que há tantas interrupções, administrar mais essa tarefa concorrente no tempo, mostra-se dificultoso. Ademais, ensinar macetes e técnicas de produção pode ser impossível de realizar, pois tais situações fogem ao trabalho prescrito. Escapam parcialmente à consciência, ainda que sejam intencionais, visto que a inteligência do corpo e do pensamento engajada nestas atividades muitas vezes antecipa-se à consciência e à simbolização dos atos práticos (DEJOURS, 1997, p. 44). Então como ensinar? Além disso, tal atividade exige habilidade de comunicação, didática, paciência, em um ambiente de pressão.

Como visto há um sofrimento que responde diretamente à organização do trabalho, mas há também o sofrimento resultante dos relacionamentos entre os colegas e pares de trabalho. A prática do assédio moral² ataca o sujeito visado de forma repetitiva e sistemática durante um período prolongado, com o objetivo de excluir, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocionalmente a pessoa (SELIGMANN-SILVA). Quando o assédio torna-se patológico, há uma fragilização dos sujeitos, vinculado à desestruturação dos recursos defensivos, particularmente as defesas coletivas e a solidariedade. Por esse motivo se diz que as patologias do assédio moral, são primordialmente, patologias da solidão (LANCMAN, SZNELWAR, 2011). Na ocasião apresentada, a trabalhadora explicita a maneira como é exposta a situações constrangedoras durante a jornada de trabalho por uma colega do mesmo setor e como esse tipo de condição dá origem ao sofrimento.

“Tem uma pessoa, que ela tira muito sarro. O meu namorado é gordo e essa pessoa já tirou sarro disso na hora do serviço. E eu confrontei isso. São coisas que não tem nada a ver com serviço, e que te magoa. Tem uma pessoa que faz isso e é com todo mundo. Às vezes você tem que deixar levar, mas magoa as vezes [...] Você não pode trabalhar em um ambiente que tem

² Embora seja mais comum o assédio moral desencadeado por uma pessoa em cargo de chefia e dirigido contra um subordinado, sabe-se que existem também formas horizontais de assédio, na qual os ataques são direcionados a um colega do mesmo nível hierárquico (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.503).

alguém te maltratando. Você vem com um sapato diferente e a pessoa te humilha por causa do sapato. Te olha, te julgam por roupa, sapato. Repararam muito as vezes no jeito que você escreve, o jeito que você fala. Isso deixa você mal” - T1.FB.

As dificuldades do trabalho muitas vezes são carregadas para fora do ambiente profissional. No caso das entrevistas, foi mencionado como o trabalho exerce esse mecanismo de transposição para o ambiente privado e a capacidade que possui na interferência do sono. Apesar de não parecer, insônias, sonhos e pesadelos sobre o trabalho são partes integrante do trabalho, visto que este coloniza toda a subjetividade (DEJOURS, 2012a). É graças a todo esse trabalho interno que se obtém familiaridade com a tarefa, pois o trabalho do sonho é a parte interna da personalidade que impõem os constrangimentos e o real do trabalho àquele que apresenta esta qualidade: a obstinação em prosseguir ante o insucesso (DEJOURS, 2012a, p.51). A intuição nasce da intimidade com a tarefa, com a matéria, com o objeto técnico, que resistem. É por isso que para inventar ou encontrar a solução, é preciso se engajar completamente, de corpo e alma, com toda a subjetividade (DEJOURS, 2009).

“Às vezes eu vou deitar, aí eu já estou pensando no que eu vou fazer amanhã. Às vezes eu acordo 4 horas da manhã porque eu esqueci alguma coisa, aí não consigo mais dormir. Mas às vezes também eu consigo arrumar a solução que eu preciso de madrugada” - T2FC.

“Assim, tem vezes que eu fico lembrando de coisa de serviço em casa [...] eu já cheguei até a sonhar com cliente, de tanta preocupação” - T1FB.

Em decorrência da grande responsabilidade imputada ao trabalho, o medo de errar insere-se como um sentimento presente. Considerando o padrão de excelência exigido, falhas nos registros de demanda, na contagem das peças, na avaliação da qualidade, dentre outras problemáticas como estas, podem ocasionar além de uma desorganização completa da produção, o desperdício e a perda de materiais e de matéria-prima de alto custo, como o ouro. O medo de errar também é motivo de sofrimento. É a existência do sofrimento dos que temem em não satisfazer, de não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposição de ritmo, de informação, de experiência (DEJOURS, 2007). Muitas vezes os trabalhadores não têm como saber se suas falhas se devem à suas ações ou a anomalias do sistema técnico. E essa fonte de perplexidade é também causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma

de medo de ser incompetente, de se mostrar incapaz de enfrentar situações incomuns ou incertas, as quais exigem responsabilidade. Dessa forma, as condições que são oferecidas deixam numa situação psicológica penosa, conflitante com os valores do trabalho bem-feito.

“Teve um cliente que eu anotei um pedido e eu fiquei com medo de ter anotado o pedido errado. Mesmo na dúvida eu mandei produzir e era um pedido grande. Eu não conseguia entrar em contato com ele, a gente só consegue conversar com ele por e-mail, quando ele responde ou liga. E ele não respondia... ele demorou quase duas semanas pra responder e eu ficava pensando “nossa meu Deus do céu”. Era um pedido grande, se fosse errado ia ficar parado tudo no estoque, mas no fim deu certo” - T1FB.

Categoria 6 - MODOS DE ENFRENTAMENTO

Para enfrentar as dificuldades e lidar com os desafios do cotidiano, as trabalhadoras relataram algumas expertises. Entende-se que para suportar a penosidade do trabalho e enfrentar mentalmente as situações no ambiente de trabalho, torna-se necessário desenvolver estratégias defensivas individuais e coletivas, a fim de proteger-se face às angústias impostas pela realidade. As defesas são necessárias para a saúde mental, contudo vale ressaltar que apresentam o inconveniente de produzir distorções da comunicação ao impedir de pensar naquilo que provoca sofrimento e que seria importante transformar.

Os relatos mais comuns observados referem-se à tentativa de *manter a calma* frente a momentos mais conflituosos. Diante da impossibilidade de grandes questionamentos com o consumidor, o que ocasionaria um caos ainda maior para a organização e para as próprias trabalhadoras, as entrevistadas descreveram que quando tais situações acontecem, procuram *respirar fundo e ficar quietas* diante de situações conflituosas. Ou seja, reprimem seus sentimentos por meio do silêncio no esforço como maneira de manter uma imagem de autocontrole emocional. Defender-se do sofrimento pela via comportamental é muito comum (MOLINIER, 2013). Entretanto, o bloqueio à expressão dos próprios sentimentos é uma das mais duras formas de autorrepressão, pois a interiorização de tais sentimentos de forma que a tensão aumente, pode contribuir de maneira importante para a constituição de doenças psicossomáticas e distúrbios psíquicos (SELIGMANN-SILVA, 2011). Além do que, exteriorizar irritação, raiva ou revolta constitui um risco para a manutenção do emprego.

“Brigar com o cliente a gente não vai, discutir não posso fazer isso, então a gente tenta manter a calma. Eu fico muito quieta quando eu tô estressada, porque eu acabo sendo grossa, então para evitar isso eu fico quieta. Problema com cliente quando acontece que eu vejo que eu tô estressada, eu fico muito quieta, para que ninguém acaba...acabe... dando conta do problema que não é dele” - T2FB.

“Vamos lidando assim, conversando, explicando pro cliente [...] Sempre tem que manter a calma senão sai discussão. Sempre conversando” - T1.FB.

Para lidar com o cansaço da sobrecarga de trabalho e até mesmo com as dores que sentem, muitas vezes, as queixas oriundas das condições de trabalho tornam-se toleráveis. Pelo contato com os trabalhadores, de maneira geral, foi possível observar que aqueles que desempenham atividades no setor de galvanoplastia receiam mais pela sua saúde, em decorrência da exposição os metais pesados. No entanto, nas demais atividades, por não existir um agente externo que gere um referencial de comprometimento da integridade das participantes, muitas situações de trabalho que as afetam fisicamente são relativamente ignoradas. Como se um machucado originário do manuseio com metais ou a agressão que sofrem dos clientes, nos setores de *expedição* e *vendas*, respectivamente, fosse algo integrante do trabalho, situações naturalizadas. Ou seja, passa-se a aceitar aquilo que não deveria ser, a fim de proteger a saúde mental contra os efeitos do sofrimento para manter o equilíbrio psíquico. Nesse caso, as estratégias defensivas podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza o sujeito contra aquilo que o faz sofrer (DEJOURS, 2007).

“Eu gosto dessa parte manual do trabalho, tem coisa chata tipo por tarracha, que machuca o dedo, mas faz parte né” - T1FC.

“Acredito que lidar com os clientes mais ríspidos são uma dificuldade, desgasta mais. Mas não chega a ser algo insuportável” - T2FC.

Outra estratégia de enfrentamento da realidade de trabalho que se assemelha aos conteúdos de fala das trabalhadoras refere-se o mecanismo de autoaceleração (DEJOURS, 2012b). Ao acelerar a atividade repetitiva prescrita e intensificar seus esforços, tal mecanismo reconquista margem de manobra para o enfrentamento dos imprevistos. Pela autoaceleração,

abre-se um espaço, uma brecha, a qual permite as trabalhadoras darem conta das interrupções oriundas de diversas situações do trabalho real específicas desse segmento. Graças a essa estratégia, o sujeito consegue manter ocupado, pela própria atividade, o funcionamento psíquico em sua totalidade, bem como neutralizar qualquer pensamento que não estiver diretamente ligado à produção (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Assim, o exemplo da trabalhadora que deixa de se alimentar no meio do dia em decorrência da dinâmica organizacional. Entretanto, embora a hiperatividade funcione como um processo autocalmante, esta implica riscos para a saúde do sujeito, como as *patologias de sobrecarga*, ou *estresse organizacional*, como preferem denominar outras abordagens.

“O que mais me afeta é isso, dói muito a minha cabeça por não comer durante o dia por causa do serviço. Eu não paro o serviço para comer. Não dá tempo, às vezes você está num ritmo muito acelerado e você nem lembra de comer, ai dói a cabeça, dói demais” - T1.FB.

As estratégias coletivas de defesa, aquelas que colocam em operação a negação da comunidade de trabalho sobre a percepção do risco (MOLINIER, 2013), não apareceram como relato no caso estudado. Possivelmente, entrevistando os operadores do setor de galvanoplastia, esse tipo de mecanismo seja capaz de aparecer mais. De qualquer maneira importa reconhecer que as estratégias coletivas e individuais de defesa destinam-se em primeira instância a proteger a saúde mental e em segunda instância, constituem poderosos móveis para a servidão voluntária e para a reprodução de dominação; visto que, participam da perpetuação de situações sobre as quais, justamente, elas têm por princípio combater os efeitos deletérios (DEJOURS, 2012b).

Categoria 7 – REALIZAÇÃO

Embora o sofrimento esteja presente no trabalhar, a maioria das trabalhadoras entrevistadas relataram sentimentos positivos em relação ao seu trabalho, como satisfação e realização, vocábulos mais utilizados como expressão. Isso acontece porque o prazer no trabalho também torna-se uma realidade quando há a possibilidade de deslocar os constrangimentos, os limites do real, por estratégias e pela mobilização da inteligência (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

“No trabalho com joia eu deslancho, é uma coisa que eu gosto. A gente tem que fazer o que gosta. Na pizzaria e na fábrica de suco que eu trabalhei, eu fui por necessidade. Não era um serviço que eu gostava de fazer, eu fazia por obrigação. Eu acordava cedo, e pensava que ia ter que voltar pra aquele lugar de novo. A gente acaba pegando birra quando não é um serviço que a gente gosta. Eu não era feliz igual eu sou aqui” - T1.FA.

Na realidade das fábricas estudadas, é constante o julgamento da fábrica, dos chefes, dos líderes, da hierarquia e dos clientes em relação às peças que correspondam ao padrão de qualidade desejado. Este tipo de avaliação, por ser intrinsecamente pessoal, subjetivo, faz com que os trabalhadores recorram aos cargos de liderança com frequência, a fim de indagar sobre suas ações. Nas situações em que os trabalhadores recorrem aos cargos de liderança para constantes avaliações da qualidade da peça, estão presentes o *juízo de utilidade* (DEJOURS, 2012b), àquele que está relacionado à técnica empregada pelos trabalhadores para executar sua atividade.

Sabe-se que através desse tipo de julgamento, ou seja, do reconhecimento do trabalhador por sua atividade, seu fazer, o sofrimento pode ser transformado em prazer. Atraídos pela qualidade do trabalho - brincos, colares, pulseiras e anéis que adquirem – e também pelo atendimento das trabalhadoras, alguns clientes reconhecem esse fazer. Assim, as participantes sentem-se bem, realizadas quando o relacionamento com os clientes é positivo e quando estes *fidelizam-se* às fábricas pela atividade que realizam. Por apresentar uma eficiência simbólica, esse tipo de gratificação serve de elemento fundamental para a construção do sentido e da identidade do sujeito (DEJOURS, 2012a).

“Tem cliente que elogia, sabe... tem cliente que dependendo do jeito que você conversa e dá atenção, o cliente vai embora e diz “muito obrigada pelo seu atendimento, você é 10”. Teve um cliente que uma vez escreveu no whatsapp “Olha, você é nota 1000” e de ler aquilo ali você já ganha o dia entendeu?! É muito gostoso. Eu sou bem realizada aqui, eu gosto” - T1.FB.

Na fala das trabalhadoras não foi possível identificar o *juízo de beleza*, aquele que se relaciona ao reconhecimento estético, da qualidade do trabalho desempenhado pelos colegas e pelos pares; pois como a divisão social do trabalho é imposta e muito presente na realidade com a fabricação de semijoias, a grande maioria das atividades é realizada de

maneira individualizada. Na interpretação do conteúdo das falas esse fato pode demonstrar a existência de uma carência no retorno de pertencimento ao coletivo, à comunidade que desempenha aquele mesmo trabalho e que pode julgar o *fazer* do colega em termos estéticos; como na beleza impressa nos anéis, pulseiras e colares, fabricados paradoxalmente de forma tão criativa e artesanal na produção.

Entretanto, o trabalho também pode ser uma forma de descoberta, de aprendizado, de colocar em prática aquilo que ainda não se sabe ou oportunidade de aprimorar com novas técnicas o seu fazer. Em algumas fábricas, os trabalhadores que desempenham atividades com design de peças ou galvanoplastia têm a possibilidade de realizar cursos, participar de eventos e feiras do segmento, seja para se atualizar ou aprender novas técnicas; podendo posteriormente testar novos métodos, produtos e modelos. Assim, na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer pela experiência do trabalhar, o sujeito aprende a conhecer seus próprios limites, estende em si o repertório de suas impressões afetivas e descobre novas qualidades de virtuosismo que acaba por apreciar. (DEJOURS, 2012a).

“É complicado falar do que a gente gosta né, porque a gente aprende bastante coisa, e a gente acaba acumulando esses aprendizados. E por mais que uma empresa seja diferente da outra, a gente acaba sabendo muita coisa” - T2.FB.

Embora o sofrimento esteja presente, diversas falas das participantes dirigiram-se a satisfação que sentem na relação com o seu trabalhar. Além do reconhecimento simbólico que proporciona o sentimento de prazer, para o sujeito que trabalha torna-se possível também experimentar o reconhecimento carnal do mundo. Na fala da trabalhadora *T1.FC* isso fica evidente quando relata o prazer de acariciar seus papéis, as anotações, as peças de semijoias que apresenta os clientes e porque não o contato físico que estabelece com estes no seu trabalhar. É dessa maneira também que a subjetividade se amplia e se transforma; colocando o corpo à provação, com a possibilidade que ele volte mais sensível se comparado consigo mesmo antes dessa provação (DEJOURS, 2012a).

“Sinceramente eu sinto uma de todos os dias de sair da minha casa e vir pra cá, eu não me vejo não vindo pra cá todos os dias. É uma satisfação boa, eu venho animada. Eu gosto do que eu faço, eu gosto da minha rotina de trabalho, eu gosto de atender, mexer com meus papéis, eu gosto, eu fico satisfeita” - T1.FC.

Percebe-se então que em sua maioria, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, colocando nisso muita energia, paixão e investimento pessoal (DEJOURS, 2007). Por intermédio da inteligência prática que engaja o corpo, o trabalho desafia o fortalecimento da subjetividade, desempenhando um papel de primeiro plano na realização de si (DEJOURS, 2011). Como o trabalho se inscreve na dinâmica de realização do ego, quando a qualidade do trabalho é reconhecida, os esforços, as angústias, as dúvidas, as decepções e os desânimos adquirem sentido (DEJOURS, 2007). Assim, o reconhecimento no trabalho, de que falamos acima, classicamente designado pela psicologia pela expressão “motivação no trabalho”, traduz-se afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, de leveza d’alma e elevação; pois o reconhecimento confere em troca do sofrimento, um pertencimento que exorciza a solidão, permitindo àquele que trabalha transformar o seu sofrimento em desenvolvimento de sua identidade (DEJOURS, 2009).

Categoria 8 – SOCIABILIDADE

Geralmente as pessoas não trabalham sozinhas. Trabalha-se para os pares, chefes, clientes e hierarquias. Por seu caráter social, o trabalho apresenta-se como fator importante por seu sentimento de vinculação e contato com outras pessoas, pois implica em relacionar-se, em viver junto. Assim, entende-se que as situações de trabalho não podem ser descritas como justaposições de experiências e de inteligências singulares, pois o trabalho não é apenas uma atividade, é ainda uma relação social (DEJOURS, 2012b). No caso das fábricas estudadas, percebe-se que as trabalhadoras, quando possível, sobretudo no horário das refeições que realizam no ambiente de trabalho, estão sempre reunidas e conversando sobre os mais diversos assuntos.

“Você conversa com um monte de gente de pensamento diferente, você vai vendo que você não tem que viver só naquele mundinho, tem outras coisas que acontece” - T2.FA.

Embora, como já apresentado, as organizações de trabalho sejam postas à divisão social e técnica do trabalho, na realidade constata-se que essas operações não são independentes e que a realização do produto acabado supõe uma troca de informações entre os operadores de diferentes setores. Isso acontece, pois sabe-se que ajustando às prescrições,

os trabalhadores formam coletivamente “regras de ofício”, as quais supõem que cada trabalhador individualmente comprometa-se ao debate coletivo (DEJOURS, 2012b).

As “regras de ofício” elaboradas pelos trabalhadores são provenientes de acordos entre membros do coletivo de trabalho sobre as maneiras de trabalhar. São compromissos firmados entre os estilos de trabalho, entre as preferências de cada trabalhador, de forma a adequá-los. As trabalhadoras na produção de joias demonstram a existência desse fenômeno quando relatam a sincronismo e concordância que desenvolveram para com o trabalho e a rotina. Sabem que existe o momento certo para se desfocarem da tarefa e quando ele deve acontecer, em que ocasião, circunstância; ao mesmo tempo em que sabem o momento necessário da volta, do retorno à concentração.

“A gente trabalha em harmonia, a gente faz acontecer. Durante a rotina estão todas alegres, rindo, conversando e de repente fica aquele silêncio na hora certa para desempenhar o trabalho; depois volta a conversar na hora” – T1.FA.

Além do compromisso social firmado pelo coletivo, supõe a mobilização da vontade dos trabalhadores com o objetivo de conjurar violências e desavenças capazes de produzir desacordos entre as partes sobre as maneiras de trabalhar (Dejours, 2012b). Assim, formas de solidariedade no trabalho apareceram nos relatos através das palavras *apoio*, *ajuda* e *respeito*, como maneira de representar a relação existente entre os trabalhadores do mesmo setor e de setores diferentes. Embora naturalmente existam divergências nos modos de fazer, as trabalhadoras acreditam que a cooperação e a comunicação entre os setores é fundamental para que o trabalho se desenvolva, visto que uma etapa de produção depende da outra e todas, por exigência, devem funcionar em consonância para que não ocorra atrasos nas etapas dos processos.

“As meninas ali são bem compreensivas, a gente trabalha assim em grupo, vamos dizer assim... então sempre que tem uma na dificuldade sempre tem uma pra ajudar, sempre pra ajudar a outra” - T1.FB.

“A gente troca muita informação durante o dia e nas dificuldades também, então fica uma coisa fácil, facilita o trabalho” - T1.FA.

Na elaboração do discurso aparecem comparações. Percebe-se que as experiências passadas de trabalho, gravadas por situações de descaso e maus tratos com os trabalhadores, ficam marcadas na memória das pessoas e são revividas quando são convidadas a falar das relações atuais. Embora o que ocorre em uma fábrica pode não ocorrer na outra, visto que as realidades diferenciam-se entre si, de maneira geral, as entrevistadas consideram positivo o modo como as relações são reproduzidas no ambiente de trabalho da fábrica, sobretudo pelo modo como é tratada pelas instâncias hierárquicas. Como o trabalho envolve relacionamento, contato, interação entre pessoas, reconhecer o outro não somente como um elemento que produz, mas como um ser humano que possui suas características e singularidades, torna-se um ato de valor. Isso porque, a partir da possibilidade de poder contar com os companheiros de trabalho, o trabalhador exerce seu sentimento de pertença a um grupo, fortalece sua identidade social a partir da interação e do reconhecimento de seus colegas (DEJOURS, 2012b).

“Eu acho que aqui é diferente dos outros lugares que eu já trabalhei, aqui eu acho que tem mais humanismo, uma pessoa se importa com a outra. [...] Em outra fabrica de joia o patrão era bem ruim, acho que foi a única firma que não gostei de trabalhar, fiquei 1 ano e meio lá. Ele era ruim porque ele só queria ver você trabalhando, não te dava um bom dia, não agradava. Acho que o que era ruim, era que se você precisasse de ajuda, ele já dizia que o problema não era dele”- T2.FA.

Os festejos comemorativos referentes aos aniversários do mês e reuniões de final de ano das empresas, também foram citados como questões favoráveis ao relacionamento entre as trabalhadoras, pois nesses espaços existe a possibilidade de entrar em contato com pessoas de outros setores que quase não encontram devido à rotina. Entende-se que os momentos de consagração são oportunidades para a troca de informações e de aconselhamentos sobre aspectos essenciais do trabalho, que não podem ser abordados nos ambientes formais. São contextos que permitem o estreitamento dos relacionamentos de forma privilegiada e que levam ao sentimento de comunidade, interesses e valores (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p.437).

“De vez em quando tem algumas festinhas. Bolo de aniversário, festa de final de ano. Aí a gente conversa mais com o pessoal dos outros setores” - T2.FA.

Além de considerar a relação existente entre os trabalhadores da fábrica, a relação entre patrões e trabalhadores apareceu nos relatos. Muitas trabalhadoras, sobretudo da fábrica A, admiram quando o proprietário se coloca a trabalhar com os operários, exercendo as mesmas atividades que os demais – *“Você vê que ele quer aprender, é muito bom quando o chefe quer aprender”* -. Embora os relacionamentos entre os grupos apresente um retrato positivo nas falas relatadas, sabe-se que existem formas de dominação no trabalho que podem acontecer de maneira despercebida ou oculta. É o caso das práticas paternalistas de dominação (SELIGMANN-SILVA, 2011), que criam dívidas de gratidão e garantem poder àquele que pratica generosidade sob os subordinados.

“O patrão sempre compreende quando a gente tem que sair mais cedo pra resolver alguma problema pessoal, ir no médico, desde que você traga também o seu comprovante. Ele é muito compreensível” - T1.FB.

Os contratos por metas, avaliação individualizada dos desempenhos, concorrência generalizada e precarização das formas de emprego levam ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína das realizações solidárias. O mundo do trabalho costuma destruir sistematicamente as engrenagens da dinâmica entre contribuição e retribuição; desestruturam as condições do reconhecimento e da cooperação e minam as bases do viver em conjunto no trabalho (DEJOURS, 2009). O resultado de tudo isso leva ao isolamento, solidão contribuindo com o agravamento das patologias mentais do trabalho (DEJOURS, 2012b). Por isso, reitera-se que o reconhecimento do fazer, realizado pelo coletivo, sugere que a cooperação é indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento dessa pesquisa permitiu analisar as vivências relacionadas ao trabalhar em três fábricas de semijoias da cidade de Limeira, através das contribuições da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho.

Por meio desse estudo e da aplicação das etapas iniciais da Análise Ergonômica do Trabalho, visitou-se as fábricas durante horas de seu funcionamento, sendo possível conhecer o referido trabalho e as dinâmicas de produção de cada organização. Em diálogo

com proprietários, líderes e trabalhadores identificou-se que os principais problemas/entraves relacionados à produção, estavam ligados aos constrangimentos de tempo devido à variabilidade imensurável de possibilidades de serviços, peças, produtos e suas combinações, somado à urgência e a pressão dos clientes para atender os constantes encaixes de pedidos.

A partir desse primeiro desfecho, chegou-se a conclusão de que os setores de *vendas* e *expedição* seriam situações bastante representativas para dar sequência ao estudo, devido às implicações que estes apresentavam para a população trabalhadora e para os processos produtivos como um todo. Visto que, para atingir os prazos solicitados pelos clientes impõe-se a necessidade de haver uma consonância entre os setores iniciais e finais e o constante contato com estes em virtude das constantes renegociações.

Com base em tais entendimentos realizou-se entrevistas individuais, de caráter semiestruturado com seis trabalhadoras dos setores de referência, de modo que as falas foram tratadas mediante a Análise de Conteúdo. Foram identificadas oito categorias, as quais relacionaram-se ao trabalho informal, trabalho infantil, rotina, relação com os clientes, adoecimentos, modos de enfrentamento, satisfação e sociabilidade.

De modo geral, nas três fábricas estudadas encontrou-se uma população trabalhadora composta por muitos jovens, e uma parcela importante de trabalhadores mais velhos, os quais comumente concentravam-se em cargos de liderança. Os trabalhadores com mais experiência, eram considerados trabalhadores-chave, pois além de conhecerem todo o processo de fabricação e deter certa autonomia de ação frente às problemáticas, começaram a trabalhar no momento de surgimento das primeiras fábricas de capital familiar da cidade. A presença de uma maioria de trabalhadoras do gênero feminino no segmento de semijoias chamou atenção por retomar a divisão sexual do trabalho de forma determinista, ao destinar diferentes tarefas para homens e mulheres.

A partir das entrevistas realizadas com as trabalhadoras e da análise de suas categorias, percebeu-se que grande parte do processo produtivo das fábricas é destinado ao trabalho informal terceirizado, corroborando com pesquisas já realizadas nessa temática no município. Apesar de ser um trabalho que gera velocidade de produção para as empresas, o trabalho informal com semijoias é marcadamente mal remunerado e realizado de forma improvisada por mulheres, em suas próprias casas. Para as empresas, o trabalho informal é reforçado por inserir-se como uma boa estratégia para garantir concorrência por menores preços de mercado.

Jovens e crianças também são expostas ao trabalho com semijoias no município. Das seis entrevistadas, três relataram ter vivenciado situações que envolvem o trabalho infantil. Sabe-se que este fenômeno traz consequências para o desenvolvimento, a saúde e educação desse público alvo. Embora tenham sido criadas políticas públicas para o enfrentamento do problema no município, sabe-se que, o trabalho infantil possui condições que o perpetuam.

Ainda que tenham sido estudadas organizações que se diferenciavam por suas características, muitas situações, entraves e problemas apresentaram-se semelhantes nos três contextos. Dinâmicas de trabalho mostraram-se similaridades ao evidenciar rotinas conturbadas e marcadas por imprevistos, tanto em referência à matéria e às máquinas, quanto nas relações organizacionais. Nesse paradoxo, ao mesmo tempo em que se exige uma aceleração na jornada de trabalho em decorrência do acúmulo dos pedidos e da renegociação dos prazos de entrega, o trabalho enfrenta fatores de barreira que impactam e desaceleram a produção.

Em meio ao contexto apresentado, acrescenta-se fatores pertencentes à relação com os clientes. Estes se muitas vezes se comportam de forma a pressionar as trabalhadoras, em tom agressivo. Realizam cobranças quase que diárias para encaixar seus pedidos, adiantar a produção ou reclamar da qualidade do serviço oferecido. Muitos deles não compreendem ou não respeitam o tempo necessário para a produção ocorrer, pois além do trabalho manual desenvolvido, também existe o tempo imposto pelas máquinas de galvanoplastia. Nessas situações, torna-se necessário para as trabalhadoras agradar os clientes a fim de que estes não abandonem os negócios. Além disso, o relacionamento envolve lidar com uma subjetividade que se mostra em constante mudança, uma vez que as expectativas quanto ao produto final são diversas.

Toda a dinâmica apresentada até aqui insere-se ainda como um complicador quando se trata de manejar milhares de peças, de diferentes tamanhos, cores, modelos e combinações, como o trabalho com semijoias. A maneira como o trabalho é organizado e executado determina o tipo de desgaste do sujeito e conseqüentemente a maneira como as queixas em relação aos adoecimentos se desvelaram. Frente à isso, também observa-se o aparecimento de diferentes estratégias de defesa, as quais visam suportar as penosidades de trabalho para proteger a saúde mental dos indivíduos.

O trabalho repetitivo pautado sob tais condições e características, indica uma possível contribuição a patologias de sobrecarga, como LER/DORT e outros quadros

patológicos, como a síndrome de exaustão relacionada ao trabalho (Burnout). Estresse e nervosismo, vocábulos que apareceram na fala das entrevistadas, foram relacionados às experiências de resistência do real do trabalho, o qual se apresenta como sentimento de desagradável, como sofrimento. Situações de sofrimento patogênico também foram visualizadas, demonstrando momentos em que as defesas psíquicas desenvolvidas pelos sujeitos não mais cumprem sua função. Além dos quadros de assédio moral realizados pelos clientes, revelou-se também as exposições constrangedoras resultantes do relacionamento entre pares os de trabalho. Interferências no sono mostraram como o trabalho pode colonizar a vida “fora do trabalho”. O medo do erro, do fracasso foram conteúdos também relatados, retomando elementos que indicam o sofrimento no trabalho.

Ainda que o sofrimento esteja presente no trabalhar com semijoias, a maioria das trabalhadoras relataram sentimentos de satisfação e realização no seu trabalho, sobretudo nos casos em que foi possível evidenciar o julgamento proferido pela hierarquia e pelos clientes em relação ao *fazer* das trabalhadoras. A possibilidade de transformar o sofrimento em prazer pela experiência do trabalhar foi algo observado através do conteúdo das falas expressas, sobretudo pela legitimação do trabalho enquanto forma de aprendizado. O prazer de acariciar os materiais de trabalho e as peças de semijoias também aparece como elemento favorável à subjetividade, ao colocar o corpo à prova pelo reconhecimento carnal do mundo.

Embora as trabalhadoras sejam postas à divisão social do trabalho e realizem suas atividades de forma individualizada, constata-se que as operações de trabalho não são independentes. Pelo contrário, trocas de informações entre os setores acontecem e permitem uma produção de qualidade conveniente. Tais relações produzidas no ambiente de trabalho, pautadas por regras de ofício, demonstraram formas de cooperação e solidariedade. Além dos aspectos apresentados, as falas registradas indicaram a existência de momentos de descontração durante a rotina e as festejos que acontecem no ambiente das fábricas, oportunidade em que as trabalhadoras podem interagir com os demais setores. Os relacionamentos entre os grupos de trabalho e as hierarquias apresentaram um retrato positivo nas falas analisadas, revelando que o sentimento de pertença fortalece a identidade social e insere-se como elemento essencial para a saúde mental no trabalho.

Assim, nesse íterim de estudo das três fábricas de semijoias, foi possível encontrar organizações pautadas pelo real, significativamente modificadas em relação à organização prescrita. O conteúdo da fala das trabalhadoras demonstrou como a organização do trabalho implica na relação do sujeito com o seu trabalhar, ou seja, naquilo que os sujeitos

vivenciam cotidianamente pela contínua interrupção da resistência do real. Observou-se que a aceleração da produção, ocasionada por pressão dos clientes insere-se um como fator significativo no desencadeamento da produção e das problemáticas que envolvem o trabalhar para os sujeitos, favorecendo emergir situações que contribuem para o sofrimento e adoecimentos relacionados ao trabalho, embora também possibilite deslocar os constrangimentos e transformar as penosas realidades de trabalho em prazer.

Embora os setores de vendas e expedição tenham sido escolhidos como situação de análise e para a realização das entrevistas, percebeu-se que situações e experiências relacionadas a outras etapas da produção também foram descritas pelas participantes. Isso provou a importância da aplicação do método da Análise Ergonômica do Trabalho, o qual ofereceu base para conhecer e entender o referido trabalho, os processos produtivos, suas dinâmicas, atividades e como acontece o referido trabalho na fabricação de semijoias. Tal apoio permitiu que as falas das entrevistadas pudessem ser melhor compreendidas em seu contexto real e associadas às contribuições teóricas da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho. Por seus conceitos e a forma pela qual entende o trabalhar, considera-se, sobretudo, que as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho tornaram-se base fundamental para analisar as vivências relacionadas ao trabalhar e atingir os objetivos propostos pela pesquisa.

Sabe-se das limitações e dificuldades que a pesquisa apresenta, sobretudo em relação ao modo como expressou-se a entrada nos contextos das fábricas estudadas e os entraves que surgiram em sua trajetória, os quais demandaram remanejar as ações primeiramente planejadas. No entanto, seus resultados evidenciaram avanços qualitativos acerca do assunto. Não apenas por revelar aspectos que compõem a realidade do município de Limeira e sua relação com a produção de semijoias, mas por colocar em evidência o sujeito trabalhador, seu saber, sua inteligência, suas angústias e sofrimentos frente aos processos cotidianos de trabalho. Devido à relevância e a carência de pesquisas relacionadas ao tema, sugere-se que outros estudos também sejam realizados nessa área, a fim de expandir conhecimentos e ações que contribuam pensar condições e ambientes mais saudáveis de trabalho.

8. REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J; SZNELWAR, L; SILVINO, A; SARMET, M; PINHO, D. **Introdução à ergonomia: da prática à teoria**. São Paulo: Blucher, 2009.

ALJOIAS – Associação Limeirense de Joias.

<http://www.alj.org.br/site/noticia_detalhes.php?ID_Noticia=756>. 2014.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: ANTUNES, R; SILVA, M. Ap. (Orgs). **O avesso do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, 2015.

ALVES, G; ASSUNÇÃO, A; LUZ, G. M. A abordagem ergonômica no estudo das posturas do trabalho: o caso de uma fábrica de jóias. **Revista de Terapia Ocupacional**. Universidade de São Paulo, v. 13, n. 3, p. 111-7, 2002.

ARAUJO, N. V. **Galvanoplastia com cromo: diagnóstico das condições ambientais e ocupacionais em pequenas empresas**. 2006, f. 119. Dissertação de mestrado. Universidade federal de Pernambuco. Departamento de Engenharia Civil. Recife-PE, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Z. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BAUMAN, Z. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2011.

CAMPOS, H; FRANSCISCHINI, R. Trabalho infantil produtivo e desenvolvimento humano. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, n. 1, p. 119-129, 2003.

CLOT, Y. **Trabalho e sentido do trabalho**. In P. Falzon (Org.), Ergonomia. São Paulo: Editora Blucher, 2007.

CARDOSO, U. C. **APL: arranjo produtivo local**. – Brasília: Sebrae, 2014. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/b8126fa768f69929a146f38122da570b/\\$File/5197.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/b8126fa768f69929a146f38122da570b/$File/5197.pdf).

DANIELLOU, F; LAVILLE, A; TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, nº 68, vol. 17, 1989.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 3º edição. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**. São Paulo: Fundap e Eaesp-FGV, 1999.

DEJOURS, C. **Travail, usure mentale**. Paris, Bayard, 2000.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v.14, n.3, p.27-34, dezembro, 2004.

DEJOURS, C. **Banalização da injustiça social**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Entre o desespero e a esperança**: como reencantar o trabalho. **Revista CULT**, São Paulo, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C. (a) **Trabalho Vivo**: Sexualidade e trabalho. Vol.1. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. (b) **Trabalho Vivo**: Trabalho e emancipação. Vol. 2. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista portuguesa de psicanálise**. 33 [2] : 9 – 28, 2013.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itineraire théorique em psychopathologie du travail. **Prévenir**, Marselha, n.20, p. 127-149, 1990.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DI GIULIO, G. Polo de joias e bijuterias cresce com informalidade e pouca inovação. **Inovação Uniemp**, Campinas, v.3, n.2, 2007.

MARIA FERNANDA, D; COUTINHO, Maria. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, São Paulo, v. 11, n. 21, p. 121-142, jun. 2006.

FERREIRA, M. **Estudo de riscos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente na produção de joias e bijuterias de Limeira-SP**. 2005. 186 f. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de Piracicaba. Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo, Santa Bárbara, 2005.

GUÉRIN, F; LAVILLE, A; DANIEELOU, F; DURAFFOURG, J; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: A prática da ergonomia. São Paulo: Blusher - Fundação Vanzolini, 2001.

GONÇALVEZ, M.; THOMAZ JR, A. Informalidade e precarização do trabalho: uma contribuição à geografia do trabalho. **Revista Eletrônica de Geografia y Ciencias Sociales**, Barcelona, v.6, n.119, 2002.

HARVEY, D. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola, 1995.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: IBGE; 2015. **Revista Cidades**. Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/233OQ>.

IBGM – Instituto Brasileiro de Gemas e Metais preciosos. **Exportações estaduais do setor de gemas e metais preciosos** (jan/dez de 2015). Disponível em: <http://www.ibgm.com.br/blog/exportacoes-estaduais-do-setor-de-gemas-e-metais-preciosos-jan-dez-de-2015/>.

JAPIASSU, H. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F; LABORIE, F; DOARÉ, H; SENOTIER, D. (Orgs). **Dicionário Crítico do feminismo**. São Paulo: Edunesp, 2009.

LACORTE, L. E. **A construção de políticas públicas em rede intersetorial para a erradicação do trabalho infantil em Limeira-SP**. 2012, f. 172. Dissertação de Mestrado Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. São Paulo, 2012.

LACORTE, L; VILELA, R; SILVA, R; CHIESA, A; TULIO, E; FRANCO, R; BRAVO E. Os nós da rede para erradicação do trabalho infanto- -juvenil na produção de joias e bijuterias em Limeira – SP. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, 38 (128), 2013.

LANCMAN, S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86., 2004.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional**. Univ. São Paulo, v. 15, n. 2, p. 82-9, 2004.

LANCMAN, S; SZNELWAR, L. (Orgs). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

LANCMAN, S; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v.6, dezembro, 2003.

LAVILLE, A. **Referências para uma história da ergonomia francófona**. In: Ergonomia. FALZON, P. (Editor). São Paulo: Edgar Blucher, p.3-19, 2007.

LAVINAS, L. Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade. Rio de Janeiro: **IPEA**; 2000.

MOLINIER, P. **Les enjeux psychiques du travail**. Paris, Payot & Rivages, 2006.

MOLINIER, P. **O trabalho e a psique**: Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2013.

MORIN, E. **A cabeça bem feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

NETO, L. B; SILVA, E. P; BEZERRA, M. C. S. Trabalho infantil na indústria de semi-jóias e suas repercussões nos processos de escolarização. **Revista HISTEDBR**, Campinas, n. Especial, p.264-284, 2009.

OIT (Organização Internacional do Trabalho), Genebra, Communiqué de presse, 2002.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **A prevenção das doenças profissionais**.

Disponível em:

http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013%20final_1012.pdf.

Abril, 2013.

OLIVEIRA, I. C. **Infâncias: o lugar lúdico nas tramas do trabalho infantil**. Dissertação de mestrado. 2004. 212 fl. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de ciências humanas, letras e artes. Programa de pós-graduação em Psicologia. 2004.

POMBO, O. Interdisciplinaridade e integração dos saberes. **Liinc em Revista**. v.1, n.1, p. 3 - 15, março, 2005.

SAMPAIO, S. E. **Sistemas Locais de Produção**: estudo de caso da indústria de joias e bijuterias de Limeira - SP. 2002. f. 68. Monografia. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de economia, 2002.

SELIGMANN-SILVA, E. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Coord. Maria Irene Stocco Betiol. 1º edição. São Paulo: Atlas, 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter** : consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 14º edição. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, C.S.; **Um Estudo Crítico Sobre a Saúde dos Trabalhadores de Galvânicas, por meio das Relações entre as Avaliações Ambientais, Biológicas e Otorrinolaringológicas**, Tese de Doutorado, Instituto de Química da Universidade de São Paulo, São Paulo: 1998.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2º edição. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

SZNELWAR, L; LANCMAN, S; WU, J. M; ALVARINHO, E; SANTOS, M. Análise do trabalho e serviço de limpeza hospitalar: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho. **Revista Produção**. São Paulo, v.14, n.3, p. 45-57, dezembro, 2004.

SZNELWAR, L; UCHIDA, S; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social: Revista de sociologia da USP**, v. 23, n. 1, 2011.

SZNELWAR, L; "Fundamentação teórica - A escolha das Abordagens", p. 20-65 . In: **Quando Trabalhar É Ser Protagonista e o Protagonismo do Trabalho**. São Paulo: Blucher, 2015.

VILELA, R.; FERREIRA, M.. Nem tudo brilha na produção de joias de Limeira - SP. **Revista Produção**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 183-194, 2008.

WISNER, A. Questões epistemológicas em ergonomia e análise do trabalho. In: DANIELLOU, F. (coord.) **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

APÊNDICE I: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título: O TRABALHO NA FABRICAÇÃO DE JOIAS EM LIMEIRA-SP.

Responsável pela pesquisa: Sandra Francisca Bezerra Gemma

Instituição: Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP

Este documento que você está lendo é chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele contém explicações sobre o estudo que você está sendo convidado a participar. Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo. Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo). Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.

Essa pesquisa procura conhecer o trabalho na fabricação de joias e para tanto precisamos conhecer suas atividades de trabalho e observar o seu trabalho. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimento(s): Responderá algumas perguntas relacionadas com o seu trabalho.

Os riscos envolvidos com sua participação não trarão nenhum risco a sua saúde física ou mental. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.

Você terá os seguintes benefícios ao participar da pesquisa: ter um espaço para falar das suas dificuldades no trabalho, para esclarecer dúvidas e refletir sobre sua vivência no processo de fabricação de joias.

Todas as informações obtidas serão sigilosas. O material com as suas informações (gravações, entrevistas, outras) ficará guardado em local seguro sob a responsabilidade do pesquisador principal com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade e que será destruído após a pesquisa. A divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Não vai haver nenhuma forma de reembolso de dinheiro, já que com a participação na pesquisa você não vai ter nenhum gasto.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para Sandra Francisca Bezerra Gemma, através do e-mail sandra.gemma@fca.unicamp.br.

Declaro que fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre a pesquisa “O TRABALHO NA FABRICAÇÃO DE JOIAS EM LIMEIRA-SP”, dos procedimentos nela envolvidos, assim como dos possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso me traga prejuízo ou penalidade.

Nome legível do participante

Assinatura do(a) participante

Sandra F.Bezerra Gemma

Marta de Mesquita Silva

Flavia Traldi de Lima

Pesquisadora Coordenadora

Pesquisadora

Pesquisadora

Limeira, SP, ____ Março de 2016.

Endereço das responsáveis pela pesquisa:

Instituição: Faculdade de Ciências Aplicadas. Universidade Estadual de Campinas.

Endereço: R. Pedro Zaccaria, 1300

Bairro: Jd Santa Luiza – Limeira - SP - Cep: 13.484-350.

Telefones p/contato: 019-37016754.

e-mail: sandra.gemma@fca.unicamp.br; marta.fuentes@fca.unicamp.br;

flaviatraldi@hotmail.com; martamesquitasilva@yahoo.com.br

ATENÇÃO: Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao: Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Campinas.

Endereço: Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126.

Caixa postal: 6111. CEP: 13083-887. Campinas-SP

Fone: 19- 3521-8936. FAX: 019-35217187.

E-mail: cep@fcm.unicamp.br

Responsabilidade do Pesquisador:

"Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante."

Sandra F.Bezerra Gemma
Pesquisador Responsável

Limeira, SP, ____ Março de 2016.

APRÊDICE II: ROTEIRO DE APOIO - ENTREVISTAS

LEVANTAMENTO DO PERFIL DOS TRABALHADORES

- Nome
 - Idade
 - Estado civil
 - Quanto tempo que trabalha na fabrica
 - Escolaridade
-

CONTEÚDOS ABORDADOS NA ENTREVISTA:

1) Contexto de vida

- Local de nascimento.
- Informações sobre a família.
- Onde mora.

2) História de vida no trabalho

- Com quantos anos começou a trabalhar.
- Se possui outro trabalho além do trabalho na fabricação de semijoias.
- Sobre os locais em que já trabalhou.
- O que achou dos locais onde trabalhou.
- O que gostava e o que não gostava dos locais onde trabalhou.

3) O contexto de trabalho

- Como é o trabalho na fábrica de semijoias.
- Quais são as atividades que desempenha.
- Como é o relacionamento entre as pessoas na fábrica
- Como é o relacionamento entre as pessoas no setor.
- Como é o próprio relacionamento com as pessoas no trabalho.
- Características que identificam o setor que trabalha.

4) Sentimentos no trabalho

- Descrição dos sentimentos que experimenta quando chega à fábrica, pela manhã.
- Descrição dos sentimentos que experimenta quando está desenvolvendo as atividades, ao longo do dia.
- Descrição dos sentimentos que experimenta no fim do itinerário, quando sai da fábrica.
- O que faz no tempo livre.

5) Modos de enfrentar a organização de trabalho

- O que considera como dificuldade no seu trabalho.
- Como lida com essas dificuldades quando elas aparecem.
- O que considera como algo positivo no seu trabalho.
- Se se considera uma pessoa realizada no trabalho.

6) Patologias, riscos e adoecimentos no trabalho.

- Se acha que o trabalho afeta a saúde e como.
- Se acha que o trabalho afeta o comportamento e como.
- Alguma outra coisa que tem afetado o entrevistado no trabalho.

- Para finalizar: Interrogar se o participante gostaria de fazer algum comentário ou complementar os assuntos abordados na entrevista.