

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

Taís Regina Ruschel

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO PSÍQUICO NO NOVO
PARADIGMA TECNOLÓGICO: O cotidiano de mulheres numa
indústria eletroeletrônica**

Porto Alegre
2006

Taís Regina Ruschel

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO PSÍQUICO NO NOVO
PARADIGMA TECNOLÓGICO: O cotidiano de mulheres numa
indústria eletroeletrônica**

**Trabalho de conclusão de curso de
Especialização apresentado ao Programa de
Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
Como requisito parcial para a obtenção do
Título de Especialista Gestão de Pessoas
Orientadora: Prof^a. Carmem Ligia Iochins Grisci**

Porto Alegre
2006

Taís Regina Ruschel

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO PSÍQUICO NO NOVO
PARADIGMA TECNOLÓGICO: O cotidiano de mulheres numa indústria
eletroeletrônica**

**Trabalho de conclusão de curso de
Especialização apresentado ao Programa de
Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
Como requisito parcial para a obtenção do
Título de Especialista Gestão de Pessoas**

Conceito Final:.....
Aprovado em.....de.....de 2006.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Carmem Ligia Iochins Grisci

AGRADECIMENTOS

À orientadora, Dra. Carmem Ligia Lochins Grisci pela sua disponibilidade, paciência e auxílio na construção dessa pesquisa.

À empresa EPCOS do Brasil e às trabalhadoras que participaram dessa pesquisa, pela confiança e presteza nas informações.

Ao Gerente da área pesquisada, pelo apoio e oportunidade de realizar essa pesquisa no âmbito do setor.

Aos colegas da área de Recursos Humanos pela troca de idéias e aprendizado.

Ao meu marido, filha e mãe pelo carinho e incentivo, estimulando a concretização desse trabalho.

Enfim, a todas as pessoas que contribuíram intelectual e afetivamente para o processo de construção desse estudo, salientando que cada um teve uma parcela importante na busca desse conhecimento.

RESUMO

Este trabalho apresenta o mapeamento e análise das vivências de prazer e sofrimento psíquico de mulheres inseridas numa indústria eletroeletrônica característica do novo paradigma tecnológico. O método utilizado foi a pesquisa-intervenção. As participantes da pesquisa são oito trabalhadoras que configuram uma mescla em relação ao tempo de trabalho na indústria. A coleta de dados deu-se a partir de entrevistas individuais, de trabalho de grupo com todas as participantes da pesquisa e de uso de fotografias. A análise dos dados deu-se através da análise de conteúdo, em especial à luz do pensamento de Dejours, referente à psicodinâmica do trabalho. Como vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho, os resultados apontam respectivamente para: convivência com os colegas, conhecimento e aprendizagem, reconhecimento e confiança, oportunidade de estar trabalhando e a cumplicidade com os objetivos da organização; falta de oportunidades de crescimento, falta de reconhecimento financeiro, pressão, dificuldades no relacionamento interpessoal, comunicação ineficaz e crise econômica que reflete na falta de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Gênero, Prazer, Sofrimento.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Total de funcionários por sexo.....	14
Quadro 2 - Cargos Operacionais.....	15

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rotatividade geral	18
Gráfico 2 – Rotatividade das mulheres.....	18
Gráfico 3 - Absenteísmo geral.....	18

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1 – Ano de 1974.....	48
Fotografia 2 – Ano de 1964.....	51
Fotografia 3 – Ano de 1974.....	52
Fotografia 4 – Ano de 1961.....	55
Fotografia 5 – Ano de 1964.....	56
Fotografia 6 – Ano de 1973.....	58
Fotografia 7 – Ano de 1982.....	60
Fotografia 8 – Ano de 1973.....	61

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	A CONSTRUÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.....	13
2.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA.....	13
2.2	RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA.....	16
2.3	A PROBLEMÁTICA DA PESQUISA.....	17
2.4	OBJETIVOS.....	21
2.4.1	Objetivo Geral.....	21
2.4.2	Objetivos Específicos.....	21
3	CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O TEMA.....	22
3.1	TRABALHO E GÊNERO NO NOVO PARADIGMA TECNOLÓGICO.....	22
3.1.1	Transformações do trabalho	22
3.1.2	O novo paradigma tecnológico.....	26
3.1.3	Gênero.....	29
3.2	PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	33
3.2.1	Prazer e Sofrimento do Trabalho.....	36
3.2.2	Estratégias Defensivas Coletivas.....	39
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	41
4.1	MÉTODO DE PESQUISA.....	41
4.2	PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	42
4.3	COLETA DE DADOS.....	43
4.3.1	Entrevista Individual.....	43
4.3.2	Grupo	43
4.3.3	Fotografia.....	44
4.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	45
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	46
5.1	CONDIÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	46
5.2	GÊNERO - A INSERÇÃO NA FÁBRICA DE GERAÇÃO EM GERAÇÃO..	53
5.2.1	Corpo e Gênero.....	59
5.3	PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	62

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS.....	71

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por grandes transformações advindas de inovações tecnológicas permeadas por um sistema de informação globalizado que vem contribuindo decisivamente para a reestruturação dos processos de consumo. Segundo Bauman (1999, p.7), a globalização é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível e também um processo que afeta a todos na mesma medida e na mesma maneira. Nas palavras do autor, “todos estão sendo globalizados e isso significa o mesmo para todos”.

Nessa nova organização do trabalho encontra-se a competitividade, a rápida mudança, a expansão dos negócios e a busca pela máxima qualidade que se caracterizam como elementos primordiais para a perpetuação das organizações no sistema produtivo, decorrendo, por conseqüência, uma alteração significativa no perfil da classe trabalhadora. Soma-se a isso, a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda que predominantemente em postos operacionais, subordinadas geralmente a homens e, ainda, acumulando às atividades profissionais, as tarefas domésticas e maternas. Segundo Sennet (2006), vive-se em mundo de trabalho com condições sociais instáveis e fragmentárias, o trabalhador enfrenta grandes desafios relativos ao tempo na medida em que se fala de relações de curto prazo, à migração de uma tarefa para outra, de um emprego para o outro; ao talento, visto que há a necessidade constante de desenvolver novas capacitações à medida que vão mudando as exigências da realidade e, por fim, à permissão de que o passado fique para trás considerando que o serviço prestado não significa perenidade para nenhum empregado.

Sabe-se que o trabalho faz parte da construção da identidade de um indivíduo e também do seu desenvolvimento pessoal. Não é só um meio de ganhar a vida, é um processo de criação. Pode-se constatar se um indivíduo está bem de saúde se ela for capaz de amar e trabalhar, e esse trabalho precisa fazer sentido, pois achar um sentido para esse trabalho é muito importante em se tratando de saúde mental. Partindo-se dessa premissa, torna-se cada vez mais significativa a reflexão sobre o trabalho como desencadeador de vivências de prazer e sofrimento psíquico, uma

vez que, segundo a concepção de autores citados no desenvolvimento desse estudo, a forma como o trabalho é organizado pode proporcionar o prazer ou a dor.

Inserida nesse contexto que atualmente caracteriza o trabalho, encontra-se a EPCOS do Brasil Ltda, uma indústria do ramo eletroeletrônico de tecnologia de ponta, empregadora de mão-de-obra feminina predominantemente em suas posições operacionais. Essa indústria apresenta-se em consonância com as transformações advindas do trabalho a partir desse novo paradigma tecnológico e, na medida em que se depara com a dificuldade em reter mão-de-obra feminina, é levada a pensar a condição humana no cotidiano do trabalho, mais especificamente no que diz respeito às vivências de prazer e sofrimento psíquico no cotidiano de trabalho dessas mulheres.

A presente pesquisa, que visa compreender como prazer e sofrimento psíquico se evidenciam no cotidiano de trabalho de mulheres inseridas numa indústria eletroeletrônica condizente com o novo paradigma tecnológico, encontra-se estruturada da seguinte maneira:

O primeiro capítulo visa à construção do objeto de estudo através da apresentação da problemática da pesquisa, sua relevância e objetivos bem como a contextualização da indústria onde se desenvolve a presente pesquisa.

O segundo capítulo contempla os subsídios teóricos da pesquisa. Para isso, primeiramente esboçam-se as transformações do trabalho a partir de uma nova organização produtiva considerando a questão de gênero. A seguir, trata-se da psicodinâmica do trabalho e busca-se focar como o trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento psíquico.

Já o terceiro capítulo apresenta a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa que deu origem a esse trabalho.

E o quarto capítulo traz a apresentação e análise dos resultados dessa pesquisa a partir dos objetivos propostos, em consonância com o referencial teórico.

2 A CONSTRUÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

A EPCOS do Brasil foi fundada em Porto Alegre, capital do Rio Grande do Sul, no ano de 1954 com o nome de Icotron – Indústria de Componentes Eletrônicos. Em 1957, a multinacional alemã Siemens S.A. ingressou na empresa com participação acionária, e em 1962 suas instalações fabris foram transferidas para a cidade de Gravataí, região metropolitana de Porto Alegre. Mais tarde, já em 1999, a Icotron passou a fazer parte da EPCOS (Electronic Parts and Components), com participação acionária da Siemens e Matsushita (associadas), e tornou aberto o capital no mercado de ações.

Atualmente a EPCOS AG matriz do grupo, com sede em Munique, Alemanha, é o segundo maior fabricante mundial de componentes eletrônicos passivos e líder na Europa, com mais de 40.000 produtos para mais de 15.000 clientes em mais de 100 países. A EPCOS do Brasil é a operação do Grupo na América do Sul e Central, sendo centro e competência mundial para o desenvolvimento e produção de capacitores eletrolíticos de alumínio e capacitores de filme plástico, com certificação ISO 9001:2000. ISO/TS 16494:2002 e ISO14001.

Desenvolve e fabrica capacitores eletrostáticos e eletrolíticos para utilização na indústria de produtos para entretenimento (rádios, televisores, equipamentos de áudio) e profissionais, cujos equipamentos são utilizados para processamento de dados, telecomunicação, controles numéricos, transportes aéreos e terrestres, iluminação, motores e refrigeração, entre outros. Praticamente 70% dos componentes produzidos nessa fábrica são destinados à exportação para Europa, Ásia, NAFTA (North American Free Trade Agreement), América do Sul e Central. Embora a empresa já exportasse há cerca de uma década, com o fim das barreiras comerciais às importações, no início da década de 1990, houve uma exposição direta aos concorrentes importados, assim a empresa teve que se modernizar, repensar suas estratégias de negócios e tornar-se um global player capaz de ser competitivo tanto em seu próprio país como em qualquer outra parte do mundo.

Em sua constituição corporativa a EPCOS define como visão:
 “O nome EPCOS é a garantia de excepcional performance para nossos clientes, funcionários e investidores”.

E entre os seus princípios destacam-se:

- Orientação voltada ao cliente
- Competência de custos e de processo
- Força inovadora
- Orientação voltada aos funcionários: “Os funcionários são o nosso capital mais valioso. Sua criatividade, sua competência, assim como sua vontade de rendimento e sua força de ação são balizadores do nosso sucesso. Por isso cultivamos uma cultura empresarial que cria e apóia espaços livres para criatividade, trabalho em equipe e atuação empresarial”.

Atualmente a EPCOS do Brasil mantém sua fábrica em Gravataí – RS com uma capacidade de produção de 1,7 bilhões de peças/ano, e conta com 1691 funcionários, dos quais 54% são mulheres, conforme Quadro 1 a seguir:

Quadro 1- Total de funcionários por sexo (2006)

FUNCIONÁRIOS	QUANTIDADE
Mulheres	919
Homens	772
TOTAL	1691

Fonte: Documentos da empresa

Historicamente, o índice de mulheres na empresa sempre foi significativo, chegando a representar, no início da década de 1990, um índice de 70% do total de empregados. Com a remodelação da fábrica e a conseqüente automatização dos postos de trabalho houve uma redução de funcionários e por conseqüência uma diminuição do percentual de mulheres, visto que as mesmas ocupam predominantemente posições de trabalho diretamente ligadas à produção.

O número de funcionários que desenvolve suas atividades diretamente no setor produtivo, ou seja, nos cargos denominados operacionais atinge um percentual de 80% do quadro total, ficando os demais envolvidos nas áreas administrativas e

gerenciais, conforme Quadro 2 a seguir:

Quadro 2 – Cargos Operacionais

CARGOS OPERACIONAIS	QUANTIDADE
Operadora de Máquina Automática	565
Auxiliar de Fabricação	265
Mecânico	329
Demais cargos	192
TOTAL	1351

Fonte: Documentos da empresa

Atualmente, as mulheres representam 63% da mão-de-obra operacional, ocupando predominantemente as posições de auxiliar de fabricação e operadora de máquina automática, em detrimento dos homens que exercem as funções de mecânico e técnicos de produto.

Baseada em sua constituição corporativa, a EPCOS do Brasil propõe uma política de reconhecimento e bem-estar voltada a todos os funcionários, desenvolvida através de programas que têm como foco a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Entre esses programas, podemos citar:

- Política de benefícios voltada ao atendimento dos funcionários em suas necessidades básicas tais como saúde, alimentação, transporte, lazer, segurança e previdência.
- Atenção à saúde da mulher: Programa destinado à mão-de-obra feminina que inclui Grupo de Gestante, Banco de leite materno e convênio com creches (mãe-crecheira) que visa à guarda dos filhos durante a jornada de trabalho das mães.
- Amplo Programa de Educação que busca qualificar a mão-de-obra através de treinamentos, entre os quais podemos destacar o operacional; técnico; de qualidade, segurança e meio ambiente; idiomas e comportamental.
- Programas Participativos dentre os quais destacam-se as Atividades de Pequenos grupos (APG), onde se estimula a formação de grupos com o objetivo

de analisar problemas complexos, à luz de ferramentas da qualidade, visando à proposição de alternativas que contribuam para a melhoria do processo produtivo e/ou condições de trabalho. Destaca-se, aqui, o Comitê de ergonomia que desenvolve um trabalho no sentido de buscar a constante melhoria das condições ergonômicas dos postos de trabalho.

Tal configuração enfatiza a importância do fator humano para a empresa, considerando-o decisivo para os processos de qualidade e inovação que a indústria eletroeletrônica necessita para manter-se competitiva no mercado atual. Nesse contexto, ressalta-se a relevância do trabalho das mulheres, que vêm assegurando, pelas funções desempenhadas ao longo do tempo, uma posição de importância e destaque dentro da indústria eletroeletrônica, algo que tem implicação nos fatores de sucesso da organização.

2.2 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA

Tornou-se lugar comum dizer que o maior ativo de uma empresa é o seu capital humano. Em razão disso, programas de qualidade de vida que buscam reflexos diretos na obtenção de um clima organizacional favorável têm merecido destaque como material de divulgação institucional em todos os setores da economia. O sentido do trabalho, sob o aspecto de qualidade de vida, cada vez mais tem sido valorizado nos discursos que se disseminam no intuito de ter pessoas voltadas ao mundo do trabalho, pró-ativas e realizadas, porque as organizações já concluíram que ter um capital humano saudável significa ter produtividade, novas idéias e, conseqüentemente, competitividade num mercado que se mostra cada vez mais disputado.

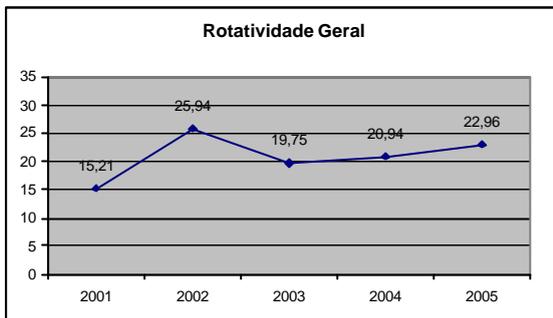
Na medida em que observamos, na empresa em questão, funcionárias insatisfeitas com a relação de trabalho, ou mesmo apresentando patologias físicas ou psíquicas relacionadas com a organização do trabalho, conforme registros de atendimento das áreas de Serviço Social e área Médica ao longo dos últimos anos, algo que faz com que faltem, adoeçam ou então queiram sair da organização, é

relevante que se debruce o olhar acerca de suas vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho. Acredita-se que ao dar voz e vez a essas mulheres em relação a suas vivências, a organização do trabalho poderá vir a ser repensada no sentido de atender tanto às demandas organizacionais como às demandas de bem-estar dessas trabalhadoras.

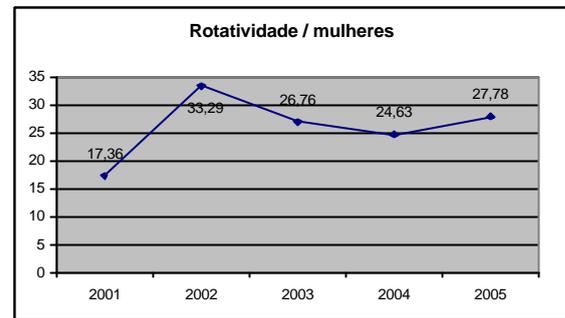
Dejours (1999), um dos expoentes autores dos estudos relativos à psicodinâmica do trabalho, alerta para o fato de que os próprios trabalhadores são os mais indicados para encontrar soluções e oferecer sugestões para transformar a organização do trabalho. A dificuldade, quando surge, nasce de eles não mais se sentirem capazes de analisarem e obterem reconhecimento da situação vivenciada. Nesse caso, compreende-se como fundamental oferecer uma escuta comprometida às vivências de prazer e sofrimento no trabalho das mulheres no sentido de, através do binômio fala/escuta, favorecer a construção do reconhecimento e da preservação de sua saúde coletiva e apresentar a hipótese de que, se conseguirem entender melhor os dados da situação, elas mesmas terão idéias sobre como lidar em relação à organização do trabalho.

2.3 PROBLEMÁTICA DE PESQUISA

Partindo da premissa que a EPCOS do Brasil é uma empresa que possui tecnologia de ponta e investe fortemente no treinamento de seus funcionários visando à qualificação dos mesmos para essa atividade, é extremamente importante a retenção dessa mão-de-obra, visto que a mesma contribui diretamente para a produtividade do negócio. Entretanto, observa-se que os indicadores de rotatividade e de absenteísmo têm crescido de modo desordenado e, ainda, apontam uma tendência crescente dos índices, conforme pode-se observar nos gráficos a seguir.

Gráfico 1 – Rotatividade geral

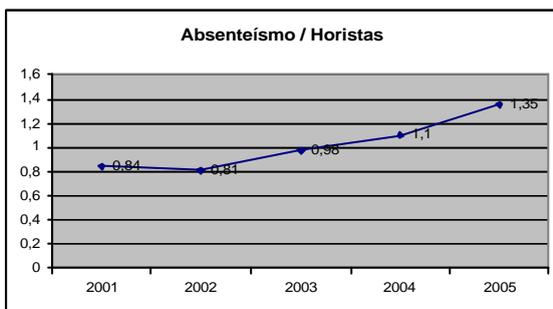
Fonte: Documentos da Empresa

Gráfico 1 – Rotatividade das Mulheres

Fonte: Documentos da Empresa

Cálculo da Rotatividade : $(\text{Admissões} + \text{Demissões}) / \text{Cadastro mês anterior}$

2

Gráfico 3 - Absenteísmo Geral

Fonte: Documentos da Empresa

Atribui-se a elevação desses dois indicadores à reestruturação produtiva que ocorreu na empresa a partir da década de 1990 e se caracterizou, inicialmente, por uma redução significativa do quadro de pessoal como consequência do processo de automação. Em seguida, com a necessária ampliação dos mercados em especial o de exportação, decorreram a criação e transferência de novas linhas de produção com altos padrões de exigência de qualidade, gerando, então, um aumento de quadro, porém com uma alteração significativa no perfil dos funcionários, mais especificamente: tempo de trabalho na EPCOS, idade e escolarização.

O tempo de trabalho na EPCOS alterou-se de modo significativo, visto que nos anos de 1990 os funcionários com tempo de empresa até 2 anos significavam 26% do quadro funcional, índice esse que corresponde atualmente a 40%. O grupo de funcionários que conta com mais de 25 anos de trabalho, manteve-se em 5%.

Nota-se que a estabilidade e o interesse em manter a carreira em um só local foi cedendo espaço para a busca de outras colocações profissionais. Nesse sentido, observa-se por parte dos homens o interesse por melhores ganhos, já as mulheres exprimem além do interesse pelo crescimento, também a insatisfação com o trabalho e o interesse em dedicar-se aos cuidados da família.

Quanto à idade, as mudanças ocorreram em sintonia com o tempo de trabalho na indústria, ou seja, os funcionários mais velhos foram saindo e os mais jovens ingressando no mercado de trabalho. Se nos anos de 1990 a EPCOS possuía, em seu quadro funcional, 46% dos funcionários com idade até 29 anos, atualmente esse percentual significa 65%. Já os funcionários com idade maior do que 40 anos que significavam 22%, no ano de 2005 representaram 17%.

Aliado a essas questões, a escolarização alterou-se significativamente. Se nos anos de 1990 havia 21% do quadro funcional com o ensino fundamental incompleto e 35% com ensino fundamental completo, atualmente 65% dos funcionários possuem o ensino médio, sendo que o percentual de nível superior manteve-se no nível de 9%. É visível que a reestruturação produtiva trouxe a necessidade da escolarização, da reciclagem do trabalhador para fazer frente aos novos desafios produtivos. Se para os homens a automação trouxe novidades na área da manutenção das máquinas, para as mulheres os comandos de máquinas eletrônicos também representaram um desafio intelectual.

A população de mulheres operárias na fábrica de Gravataí representa 63% do quadro funcional operacional geral e 18% do quadro administrativo. Observou-se que no último ano (2005) dos 315 desligamentos ocorridos, 194 (62%) foram de mulheres que exerciam as funções operacionais de auxiliares de fábrica e operadoras de máquinas automáticas, funções essas consideradas essencialmente femininas na indústria.

Além disso, em entrevistas individuais, realizadas em atendimentos do Serviço Social por solicitação das funcionárias ou mesmo por encaminhamento da chefia, ouve-se o relato de insatisfações com o trabalho realizado e, por vezes, a menção de um certo desgaste emocional principalmente por conciliar as atividades de operária e de dona-de-casa, depoimentos que também aparecem por ocasião

das entrevistas de desligamentos que são realizadas durante o processo de demissão das funcionárias.

Soma-se a esses registros, a procura por atendimento médico no ambulatório da empresa, com queixas de ansiedade, tensões oriundas do trabalho e/ou da família, situações essas que nos levam a indagar a vivência das mulheres no que diz respeito a sua experiência como operária nessa indústria de tecnologia de ponta que produz componentes eletrônicos.

A partir da revisão da literatura e da observação do cotidiano do trabalho na indústria, conforme já exposto, emerge a problemática que se ilustra, de imediato, na seguinte questão de pesquisa:

Como prazer e sofrimento psíquico se evidenciam no cotidiano de trabalho de mulheres inseridas numa indústria eletroeletrônica condizente com o novo paradigma tecnológico?

2.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

2.4.1 Objetivo Geral

Mapear e analisar vivências de prazer e sofrimento psíquico no cotidiano do trabalho de mulheres inseridas numa indústria eletroeletrônica, característica do novo paradigma tecnológico.

2.4.2 Objetivos específicos

- 1) Descrever e analisar a organização e o processo de trabalho numa indústria eletroeletrônica;
- 2) Caracterizar o perfil das trabalhadoras da indústria eletroeletrônica;
- 3) Mapear as vivências de prazer e sofrimento psíquico no cotidiano do trabalho das mulheres da indústria eletroeletrônica;

3 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O TEMA

Duas partes contemplam os subsídios teóricos dessa pesquisa. A primeira trata do **Trabalho e gênero no novo paradigma tecnológico** onde se aborda as transformações do trabalho a partir de uma nova organização produtiva, considerando a questão do feminino. A segunda trata da **Psicodinâmica do trabalho**, e busca focar como o trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento psíquico.

3.1 TRABALHO E GÊNERO NO NOVO PARADIGMA TECNOLÓGICO

3.1.1 Transformações do trabalho

O mundo do trabalho vem passando por grandes transformações derivadas do processo de globalização. Inovações tecnológicas, enfraquecimento da atividade econômica, alterações na organização do trabalho e inserção da mulher no mercado de trabalho representam alguns fatores que vêm contribuindo para uma redefinição das relações entre capital e trabalho.

O novo cenário econômico permeado pela competição e pelos riscos provocou a expansão de empresas pelo mundo buscando novos mercados consumidores, além de outras vantagens oferecidas pelos países onde se instalaram, tais como o menor custo de mão-de-obra, a proximidade desses novos mercados, os baixos custos de matérias primas, a existência de legislações trabalhistas e ambientais menos rígidas e, por vezes, concessão de incentivos fiscais. Vê-se, aqui, que a globalização evidencia as formas técnicas, econômicas e sociais pelas quais as nações hegemônicas se utilizam para ganhar mercados, generalizar e aprofundar as relações de produção, possibilitando garantir o padrão de acumulação que as distinguem.

A organização da produção industrial, com ênfase no final do século XIX, foi baseada no modelo taylorista caracterizado pelo aumento do ritmo das tarefas e separação entre as atividades de organização e métodos que concebem e disciplinam as atividades de execução. Dessa lógica de trabalho taylorista, ou seja, da seqüência exata de movimentos que são executados pelos operários e suas ferramentas em tarefas subdivididas, elementares e parceladas, nasceu o fordismo, como uma forma organizacional distinta e um processo de produção mais complexo que submetia ainda mais o trabalhador à organização do trabalho.

As inovações de Ford visaram o mesmo objetivo da chamada organização científica do trabalho sistematizada por Taylor, ou seja, a eliminação de tempos mortos no processo de trabalho a fim de alcançar grande volume de produção a custos baixos. Por isso mesmo, o fordismo incorpora a doutrina de Taylor, induzindo à denominação de regime fordista-taylorista. Essas duas teorias disseminaram-se pelas organizações industriais e contribuíram para importantes avanços no processo de produtividade. No entanto, alguns movimentos provocaram o esgotamento desse modelo, tais como a crise econômica vivida mundialmente nos anos 1970; o surgimento de equipamentos carregados de novas tecnologias centradas na microeletrônica; e a disseminação de diferentes princípios de organização do trabalho dentro das fábricas.

Após a Segunda Guerra Mundial iniciaram-se, então, movimentos dispersos em prol da reorganização do trabalho. O movimento denominado toyotismo foi desenvolvido no Japão e tem se destacado como o marco técnico dessa nova fase da expansão capitalista, embora suas práticas venham se mostrando diferenciadas de país para país, e mesmo de empresa para empresa. Sua importância para o Japão se credita à cultura econômica, política e social do país, e as experiências internacionais mostram que os países têm procurado suas próprias soluções no processo de reestruturação produtiva, adequando-o às suas condições objetivas de trabalho e produção.

Para fins de distinção conceitual, uma primeira comparação entre fordismo e toyotismo evidencia uma mudança na administração da produção e na gestão do trabalho. Enquanto o primeiro se assenta na rigidez e na simplificação/parcelamento das seqüências das tarefas, dos postos de trabalho e da própria execução do

trabalho, o segundo lança as bases da maleabilidade desses mesmos elementos produtivos. Se um isola e desagrega o trabalho no processo de produção, o outro propõe exatamente o contrário, associar e agregar o trabalho no processo de produção.

A segunda comparação aponta uma distinção fundamental na forma de comando e controle dos processos de trabalho e produção. Para a obtenção de certo produto, o fordismo, auxiliado sistemicamente pelo taylorismo, se direciona a colocar homens e máquinas na linha de montagem, em disposição tecnicamente pré-determinada. Já o toyotismo procura juntar homens e máquinas em células de produção, em disposição funcional autônoma. Assim, enquanto o primeiro ajusta os homens e as máquinas à gestão do trabalho e da produção, o segundo se propõe a ajustar a gestão do trabalho e da produção aos homens e às máquinas. Do mesmo modo, enquanto no primeiro modelo as tarefas/funções são dimensionadas para serem executadas em um posto determinado de trabalho, no segundo modelo, elas são dimensionadas para serem executadas em um posto determinado e ampliado de trabalho, ou melhor, em uma malha de produção.

Vê-se, então, que as novas tecnologias de produção, ao requererem novas habilidades e conhecimentos dos trabalhadores, não exigem qualificação técnica nova, específica, como tal, mas sim atitudes de comportamento e atributos de personalidade, como atenção, vigilância, senso de responsabilidade, capacidade de previsão e experiência de trabalho.

Nessa perspectiva, a reestruturação do trabalho tem origem na combinação de três aspectos: reorganização do setor produtivo, redução de posições hierárquicas e controle de qualidade dos produtos, baseados em um processo de produção no qual a padronização cede lugar a uma grande variedade de produtos; o controle de qualidade está presente em cada ritmo e seqüência do processo e os grandes estoques deixam de existir (a cada dia a mídia gera novas necessidades de consumo). No mundo do trabalho, o multiprofissional ocupa o lugar daquele que domina apenas uma tarefa; o treinamento é supervalorizado; a criatividade do trabalhador é incentivada, e a liderança participativa rompe com o comando autoritário.

Por outro lado, as novas formas de acumulação de capital (HARVEY,1992), com novos métodos de produção de maior escala e mais mecanizados, acarretaram desemprego. Atualmente, segundo a Organização Internacional do Trabalho o desemprego mundial está crescendo e já representa um índice de 6,3% para uma força de trabalho de 2,8 bilhões de pessoas. Já o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em seu censo de 2004 aponta para um índice de desemprego na faixa dos 12,8% da população ativa brasileira (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, acesso em 29/04/2006). Essa realidade acarreta, por conseqüência, uma precarização do trabalho que também resulta hipersolicitação aos trabalhadores que permanecem inseridos no mercado de trabalho. Segundo Lancman (2004, p.27), “a restrição de oportunidades de emprego leva os trabalhadores à escolha simples entre um trabalho que não lhe traga satisfação, ou então trabalho nenhum”.

No Brasil, o debate sobre as mudanças no processo de trabalho decorrentes de alterações tecnológicas só aparece mais sistematicamente na década de 1980 e ganha força nos anos 1990, influenciado pelas mudanças tecnológicas adotadas pelas empresas que resultaram no processo de reestruturação produtiva e por relações político e econômicas internas e externas. Citamos a abertura comercial, a privatização, os processos de terceirização, algo que gerou um enxugamento nos quadros funcionais das empresas e o conseqüente aumento do desemprego e do trabalho informal.

O perfil da classe trabalhadora vem mudando na medida em que há visível redução dos postos de trabalho na indústria e, por conseqüência, o favorecimento da expansão no setor de serviços. Os trabalhadores da indústria, outrora altamente especializados, tendem a ser substituídos por trabalhadores polivalentes, capazes de realizar uma multiplicidade de tarefas.

Segundo Harvey (1992), o capitalismo mantém-se como um modo de produção revolucionário em que as práticas e os processos materiais de reprodução social se encontram em permanente mudança. Aliado a isso, o autor refere que o avanço do conhecimento é vital para o progresso da produção e do consumo capitalista, trazendo mudanças que têm implicações no trabalho e por conseqüência na organização da vida humana.

Vê-se, porém, que apesar das sociedades em geral apresentarem índices significativos de desemprego, e cada vez mais se anunciar o desaparecimento da relação formal de emprego, o trabalho intensificou-se para aqueles que se mantêm inseridos no mercado, e encontram-se reféns da relação capital / trabalho apresentando reflexos em sua saúde física e mental, em parte devido ao novo paradigma tecnológico vigente.

3.1.2 O novo paradigma tecnológico

Uma das características dos tempos atuais é o surgimento de um novo paradigma tecnológico (CASTELLS,1999), a partir da adoção de novas técnicas de organização e da automação baseada na microeletrônica. Esse novo paradigma está associado à introdução de novos produtos e processos produtivos e determina mudanças importantes nos atributos da força de trabalho.

Castells (1999) afirma que vivemos em um novo paradigma tecnológico onde há um ritmo veloz de mudanças alicerçado pela disseminação da informação. Ele define a nova economia como informacional porque a produtividade e competitividade dependem da capacidade de gerar, processar e aplicar a informação baseada em conhecimento; global porque as atividades produtivas e de consumo estão organizados em escala global através de rede de conexões entre agentes econômicos, e por fim de rede porque tanto a produtividade quanto a concorrência é feita em rede global.

Com isso, a tão mencionada globalização se concretiza e acarreta grandes transformações organizacionais visando à redefinição de processos de trabalho e práticas de emprego. As empresas, ao buscarem maior produtividade e modernizações, promoveram um enxugamento dos postos de trabalho através da automação e da eliminação de tarefas, bem como a supressão das tarefas administrativas, principalmente do ponto de vista de hierarquias.

O diferencial competitivo passou a ser a produção de um bem ou serviço

direcionado às necessidades específicas de um consumidor cada vez mais exigente por preço, qualidade e inovação. As organizações necessitaram criar mecanismos para atender a essa demanda de forma que os processos de qualidade e tecnologia passaram a ser os grandes diferenciais, além da busca constante por produtividade, fatores indispensáveis para a sobrevivência das empresas.

O novo paradigma do trabalho está, então, ligado a esses novos processos de qualidade, competitividade e inovação. Para Castells (1999, p.233):

“Organizações bem sucedidas são aquelas capazes de gerar conhecimento e processar informações com eficiência; adaptar-se à geometria variável da economia global; ser flexível o suficiente para transformar seus meios tão rapidamente quanto mudam os objetivos sob o impacto da rápida transformação cultural, tecnológica e institucional, e inovar já que a inovação torna-se a principal arma competitiva. A empresa em rede concretiza a cultura da economia informacional / global: transforma sinais em commodities, processando conhecimento”.

Considerando-se esse cenário e, mais especificamente, analisando o processo de trabalho na indústria eletroeletrônica, verifica-se o aparecimento de sistemáticas que configuram esse novo momento do trabalho. Sabe-se que a mecanização trouxe a substituição do operário e suas ferramentas manuais de trabalho por máquinas, já o advento da microeletrônica trouxe um novo processo de organização do trabalho que evoluiu para equipes autogerenciais, onde um grupo de funcionários responsáveis por todo um processo, ou segmento de trabalho, trabalha em conjunto para melhorar a sua operação, inclusive na solução de problemas, além de planejar e controlar suas atividades.

Nesse contexto, aparecem as células de produção que apresentam como vantagem competitiva o maior conhecimento do trabalho por parte dos operadores da célula, com conseqüente redução dos custos operacionais e melhoria da qualidade permite, também, que um número menor de funcionários opere os equipamentos. Vê-se, então, que esse operário passa por um processo de reestruturação de suas atividades, agora multifuncional e com uma responsabilidade direta não apenas pela execução do trabalho, mas pelo autogerenciamento e com responsabilidade direta sobre a qualidade do produto.

Passamos então a falar da necessidade vital das empresas em buscar a

consolidação da excelência dos processos de qualidade tais como certificações (ISO) e programas de qualidade total. A meta do controle de qualidade total é atingir a perfeição através do aprimoramento contínuo, ou seja, a perfeição, ou como é mais conhecida nas empresas ocidentais, a situação zero defeito. Porém, vê-se que o processo de aprimoramento contínuo não pode ser realizado a menos que os trabalhadores estejam atuantes, tanto no sentido de identificar os problemas e torná-los visíveis, como no sentido de imbuir esforços para resolvê-los. A responsabilidade pela qualidade que é retirada dos especialistas e, então, colocada sobre o pessoal de produção e só pode ocorrer com o envolvimento dos trabalhadores.

Isso tem reflexo direto na relação de trabalho visto que esse operário necessita estar qualificado tecnicamente para fazer frente a essa demanda, bem como lhe será exigido a busca cada vez maior da perfeição. Observa-se, então, que o novo paradigma tecnológico está também associado às novas exigências quanto aos atributos da força de trabalho, aos conhecimentos necessários para operar os sistemas produtivos e às formas de aquisição desses atributos e conhecimentos. Ele privilegia a capacidade de aprendizado dos trabalhadores, que devem ser treinados para o exercício de funções polivalentes, a capacidade de comunicação escrita e verbal e a capacidade de iniciativa. As novas técnicas organizacionais exigem ainda maior relacionamento com vários níveis hierárquicos; raciocínio lógico; concentração geral; coordenação motora; destreza manual; capacidade de aprendizado; conhecimento técnico geral; visão do processo de produção; conhecimentos de gestão da produção; conhecimentos de estatística; conhecimentos de eletrônica, informática e mecânica.

Nesse cenário, à mulher coube papel fundamental, na medida em que houve uma crescente inserção da mão-de-obra feminina no sistema de produção, o que nos remete à necessidade de entender melhor a questão do gênero diante do novo paradigma tecnológico.

3.1.3 Gênero

A conceituação de gênero dá-se a partir de duas proposições: “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primordial de significar relações de poder” (SCOTT,1995,p.86). Entende-se que gênero é um campo primordial no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado. Não se trata de dizer que o poder está na dominação que um sexo exerce sobre o outro, mas sim de mostrar que o poder deriva do conflito entre as relações sociais sob a ótica do meio masculino e feminino.

O conceito de gênero difere do conceito de sexo. Considerando que ambos representam aspectos distintos da vida humana, verificamos que as diferenças sexuais são físicas, já as diferenças de gênero são socialmente construídas. Gênero está ligado aos aspectos culturais, visto que o ser humano, por ser racional e criador de cultura, desenvolve comportamentos sociais. A sociedade encarrega-se de criar paradigmas que se tornam regras de condutas às quais os seres humanos vão de moldando considerando as culturas existentes:

“toda a sociedade possui um sistema de gênero: conjunto de arranjos através dos quais a sociedade transforma a biologia sexual em produtos da atividade humana e nos quais essas necessidades transformadas são satisfeitas” (STREY, 1988, p.183).

Partindo da premissa de que as diferenças sexuais são determinadas pelas relações sociais e culturais, que a divisão de trabalho por gênero é uma característica de determinadas culturas organizacionais que se refletem diretamente na sua organização econômica, e que vivemos um processo produtivo moldado por um novo paradigma tecnológico, nesse trabalho vamos focar o gênero feminino considerando a inserção da mulher no mercado de trabalho, mais especificamente na indústria eletroeletrônica, no contexto de uma sociedade ocidental moderna e capitalista.

Falar em gênero implica, necessariamente, colocar em pauta o feminino e o masculino, uma vez que a organização de trabalho apresenta uma clara divisão de papéis que vai além da condição da força física, abrangendo também outros

elementos, por exemplo, o poder.

A questão essencial que norteia a definição de gênero é a questão da subordinação, a qual pode-se definir como relativa falta de poder. Algumas teorias tentam explicar a subordinação das mulheres como uma relação natural ou então cultural. Ambas, porém, baseiam-se essencialmente nas características físicas específicas de cada sexo. Há, ainda, uma teoria universal que toma a subordinação como algo que sempre esteve e estará presente nas relações entre homens e mulheres (STREY, 1998).

Grisci (1997) evidencia que o cotidiano de trabalho é demarcado pelas diferenças entre homens e mulheres, uma vez que, tradicionalmente os trabalhos mais leves vem sendo imputados às mulheres e, em contrapartida, os homens ficariam com os trabalhos ditos mais brutos. E que tal divisão de tarefas, pautada na suposta força e fragilidade dos corpos, evidencia desigualdades e implicações às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Historicamente se encontra uma tendência, quando da inserção da mulher no mercado de trabalho manufatureiro, de identificar nessas mulheres características correlacionadas com sua função histórica na sociedade que é a de dona-de-casa responsável pelos afazeres domésticos, o que lhe daria uma condição inferiorizada em relação ao homem que, por sua vez, ainda tem sido apontado como chefe da família. Alega-se que advém dessa questão a adaptação da mulher às tarefas monótonas e repetitivas. Com a entrada das mulheres no ramo industrial eletroeletrônico e na siderurgia, em especial, uma outra visibilidade recai sobre as mulheres, e essa teoria acaba sendo contestada na medida em que autores como Rodrigues (1992) se manifestaram contrários à semelhança do trabalho doméstico da dona-de-casa com o trabalho tipicamente feminino na fábrica.

Para Rodrigues (1992, p.275), por exemplo “o trabalho doméstico é cheio de variâncias e exige um replanejamento a cada momento. A ordem das prioridades é totalmente definida pelo executante da tarefa, assim como o processo de trabalho e os instrumentos utilizados”.

Independentemente da abordagem teórica adotada, dados provenientes do

Levantamento de Indicadores Sociais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2004) apontam para o fato de que as mulheres possuem remuneração menor que a dos homens na proporção de 58,6% a 61%, e/ou exercem atividades de menor valor agregado que os homens. Nota-se que quanto mais o trabalho assalariado assemelha-se ao trabalho doméstico, como por exemplo, a limpeza de casa, mais ele é desvalorizado e menos remunerado.

É preciso, entretanto, considerar que:

" a participação dos indivíduos do sexo feminino na produção social não se define apenas pelas condições do mercado, pela estrutura de emprego ou, mais genericamente pelo nível de desenvolvimento da sociedade, mas também por sua posição na família e pela classe social à qual pertence o grupo doméstico. Filha, esposa ou mãe, a cada uma dessas etapas do ciclo vital corresponderão determinadas necessidades e possibilidades de trabalho que, dadas as oportunidades oferecidas pelo mercado, definirão a situação da mulher em relação às atividades produtivas" (BRUSCHINI, 1992, p. 295).

Relativo a essas questões verifica-se que a mulher acumula vários papéis que vão além de sua atividade profissional. Ela não deixou de ser a responsável por organizar, planejar e executar as atividades domésticas além de cuidar tanto do cônjuge quanto dos filhos. Chanlat (1993) aponta que a pequena participação dos homens nas atividades domésticas, apesar do aumento de trabalho externo das mulheres, contrariou todas as predições teóricas, visto que tal situação se modifica ainda muito lentamente.

Ainda que pesem a favor das mulheres algumas características que consolidam sua posição no mercado de trabalho, vê-se sua vulnerabilidade em permanecer no emprego em momentos de crise econômica, uma vez que a qualificação do homem e a sua posição de provedor de família o favoreça em detrimento da opção do trabalho da mulher. Essa condição tende a mudar na medida que muitas mulheres vêm ocupando o lugar de provedoras das famílias fruto de sua emancipação alicerçada pela crescente inserção no mundo do trabalho.

Há de se considerar, então, os vários estudos datados desde a década de 1980 (ELSON e PEARSON, 1981; KERGOAT, 1982; HIRATA e HUMPHREY, 1985) que foram realizados com o intuito de definir os motivos da elevada contratação de mulheres na indústria eletroeletrônica. Kergoat (1982) assinala que as habilidades que tornam as mulheres mais adequadas a exercerem funções requeridas na indústria eletroeletrônica não são obtidas da mesma forma que o são entre os

homens. Os homens as obteriam através da escolarização e as mulheres através do trabalho reprodutivo.

Rodrigues (1992) relata, a partir de pesquisa realizada em cinco indústrias brasileiras, que não encontrou homens e mulheres realizando a mesma tarefa dentro da fábrica. O autor destaca como principais argumentos fornecidos pelas chefias das referidas empresas para explicar os critérios da divisão de tarefas entre homens e mulheres: a força física justificando as tarefas masculinas, aliada à escolarização dos mesmos. Além disso, em relação ao gênero encontrou argumentos que o nível de aspiração à promoção é muito mais elevado entre os homens, o que significa fator impeditivo para alocação dos mesmos em certas tarefas com menor status. Em relação às mulheres, foram ressaltadas as seguintes características: assiduidade, responsabilidade, honestidade e “até mesmo” produtividade.

Em sua pesquisa sobre operárias da indústria eletroeletrônica na França, Japão e Brasil, Hirata (2002) apresenta as razões das gerências de fábricas brasileiras para empregarem mulheres. Tais razões incluem:

- as características físicas das mãos e dos dedos das mulheres, em geral menores que a dos homens, para segurarem peças pequenas com maior facilidade;
- a tolerância e habilidade para efetuar tarefas;
- a paciência e concentração que faria as mulheres prestarem mais atenção que os homens;
- a velocidade do manuseio com peças pequenas.

Além dessas características, foram destacadas as características de submissão e docilidade. Decorrente disso, tem-se que:

" Os homens e as mulheres são separados por setor de atividade, pela qualificação e pelo tipo de trabalho efetuado. Mesmo se os homens e as mulheres exercem a mesma atividade como trabalhadores não qualificados na indústria, muito raramente têm o mesmo tipo de tarefas e não são facilmente intercambiáveis" (HIRATA,2002,p. 176).

Vê-se, então, que ao longo do tempo as mulheres vem tentando consolidar seu espaço de trabalho dentro das organizações, e ao mesmo tempo assegurar sua permanência e ampliação, tanto por suas características como principalmente em função da busca pela escolarização, um pré-requisito para se manter como operária

no ramo industrial, considerando o novo paradigma tecnológico.

Diante disso, vê-se que a reestruturação produtiva, a incorporação de novas tecnologias, a precarização das relações de trabalho, a crescente inserção da mulher no trabalho, a intensificação do ritmo, a diminuição dos postos de trabalho, a sobrecarga e a exigência de polivalência dos que permanecem trabalhando têm modificado sensivelmente o cenário do trabalho e nos remete, dessa forma, a entender como o trabalho interfere psicologicamente na vida desses indivíduos.

3.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A relação trabalho/saúde/doença mostra-se estreita. Como diz Jacques (2002,p.98):

“os vínculos entre trabalho, saúde / doença, estão interligados, pois ao transformar a natureza através do trabalho, o homem transforma suas condições de ser e estar no mundo e suas condições de adoecer e morrer” .

Nesse sentido, verifica-se que a evolução da sociedade, somada aos interesses econômicos que impulsionaram mudanças nos processos produtivos, moldou e foi moldada pelo trabalho que, ao longo dos anos, foi se transformando no que concerne à sua organização e às suas condições.

A questão das condições do trabalho remete à análise das condições físicas, químicas e biológicas do ambiente, algo que melhorou sensivelmente nos últimos anos, reduzindo as taxas de mortalidade dos trabalhadores, principalmente nos países de capitalismo avançado. A Organização do trabalho, por outro lado, remete à divisão técnica e social do trabalho. Podemos desmembrá-la em divisões de tarefas que se referem à questão do interesse e do tédio no trabalho, e na divisão dos homens que diz respeito às relações que os trabalhadores estabelecem entre si no local de trabalho (CHANLAT 1996).

Tendo em foco essa diferenciação, nos anos de 1950-1960, em pleno desenvolvimento industrial, tiveram início pesquisas com o objetivo de estudar as

perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho. Estudiosos tais como Guillant, Sivadom, Bégoïn passaram a estudar as relações entre trabalho e psicopatologia, baseados no pressuposto de que o trabalho é bom e terapêutico e que cabe ao trabalhador, na medida em que possua uma saúde mental equilibrada, adaptar-se. Admitiam, ainda, que o trabalho poderia ter um certo caráter agressivo e provocar desequilíbrios no trabalhador, mas somente naqueles previamente “desequilibrados”. Esses estudos direcionaram, nas últimas décadas, a psicopatologia do trabalho não para a loucura, mas sim para o sofrimento do trabalho.

Dejours (1992) define, então, a psicopatologia do trabalho como a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho. Para o autor “a noção de sofrimento é um estado de luta do sujeito contra as forças que o estão empurrando em direção à loucura mental” (DEJOURS,1992,p.25).

Partindo dessa referência é que o foco do processo investigativo passa a ser a organização do trabalho, que será vista como a tal “força” que evoca o sofrimento dos trabalhadores. Organização do trabalho que se entende por hierarquia interna dos trabalhadores, (comando / submissão) controle por parte da empresa de ritmo e pausas de trabalho e padrões de sociabilidade interna; organização essa que repercute sobre a saúde mental do trabalhador, causando sofrimento psíquico, doenças físicas e mentais (ROCHA ,1993).

Com a evolução de tais estudos, verificou-se que os trabalhadores não eram passivos ante aos constrangimentos organizacionais, eles eram capazes de se protegerem dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental. Sofriam, certamente, mas sua liberdade poderia ser exercida na construção de estratégias defensivas individuais ou coletivas.

Vê-se que o foco do estudo teórico começa a se transformar. Admitem-se impasses e falhas das pesquisas iniciais sobre patologia mental do trabalho, na medida em que há a consciência de que os trabalhadores conseguem afastar a loucura em detrimento dos constrangimentos da organização do trabalho. A partir de então, é a normalidade que surge como enigma central da investigação e análise (DEJOURS, 2004).

Dessa forma, em 1980 o estudo das repercussões da organização do trabalho sobre o aparelho psíquico seria inovado pelos trabalhos de Dejours na Psicodinâmica do trabalho, conceito esse que aparece em substituição a Psicopatologia do trabalho. Trata-se, a partir de então, de um privilegiamento do estudo da normalidade sobre a patologia, além de focar a coletividade dos trabalhadores e não mais os indivíduos isoladamente (MERLO, 2002).

Conforme coloca DEJOURS (1993, p.23):

“A utilização do conceito de psicodinâmica do trabalho, em substituição ao de psicopatologia do trabalho, que vinha sendo utilizado anteriormente, deu-se a partir da percepção que tem a disciplina das estratégias defensivas, isto é, dos mecanismos através dos quais os trabalhadores conseguem escapar à doença, estando ela mais preocupada com a normalidade que com a patologia. O que importa para a psicodinâmica do trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes”.

Essa mudança teve repercussões teóricas e práticas na área da saúde mental visto que a medicina do trabalho tinha como objetivo a prevenção, diagnóstico e cura das doenças do corpo advindas do trabalho; a ergonomia agia sobre as condições do trabalho para adaptá-las ao indivíduo com vista a afastar os perigos para a saúde; e a psicopatologia do trabalho à análise, superação e eventualmente o tratamento de doenças mentais (DEJOURS, 2004).

Ao se propor a normalidade como objeto, a psicodinâmica do trabalho abre espaço para perspectivas mais amplas, ou seja, não apenas para o sofrimento, mas para o prazer do trabalho; não mais somente o trabalhador, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna (DEJOURS, 2004).

Vê-se que o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho rumo à psicodinâmica do trabalho é o reconhecimento da realidade em que a relação entre a organização do trabalho e o homem não é algo estanque, mas um processo em contínuo movimento. Ao analisar esse processo, Dejours (2004) cita a centralidade do trabalho como elemento importante através da qual é percebida a construção da identidade e conseqüentemente da saúde mental do indivíduo. Afirma que sob essa ótica o trabalho jamais é neutro: ou é gerador de saúde, ou então contribui para a desestabilização do trabalhador e o empurra para a descompensação.

Podemos afirmar que uma das contribuições da psicodinâmica do trabalho é a sua abordagem da relação com o prazer que pode existir entre o trabalhador e o seu trabalho. Na realidade concreta e na vivência individual do trabalho não se encontram apenas sofrimento, mutilação e morte. A compreensão da maneira como se elaboram as duas facetas da organização do trabalho, isto é, aquelas que são, respectivamente, fonte de sofrimento e prazer, é indispensável para se tentar uma interpretação mais global dos laços entre trabalho e saúde e, também, para se procurarem alternativas satisfatórias (MERLO, 1999).

3.2.1 Prazer e Sofrimento do Trabalho

Falar em sofrimento do trabalho nos remete inicialmente a pensar no sofrimento daqueles que não têm trabalho e que estão alijados de um processo dinâmico de relações humanas. Porém, nosso foco se dará no sofrimento daqueles que continuam a trabalhar.

Codo (2002), ao discorrer sobre saúde mental, define trabalho como uma dupla relação de transformação entre o homem e a natureza, geradora de significados. Afirma que o sofrimento psíquico afeta as esferas de nossa vida, geradoras e transformadoras de significado, conseqüentemente o trabalho é gerador de sofrimento psíquico.

Partindo dessa premissa, Codo (2002) define três eixos para a investigação do contexto saúde mental e trabalho: a relação do homem com a natureza, com a sociedade e com ele mesmo.

O primeiro eixo é a relação homem / natureza sugere o controle do homem sobre o meio ambiente e o significado do trabalho para o ser humano. O trabalho representa uma fonte de prazer na medida que há um sentido do trabalho; que o mesmo é fonte de criatividade e que existe uma responsabilidade social inserida nessa relação. Dejours (2001, p.43) afirma que “o trabalho continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê nenhum candidato capaz de substituí-lo”. Entende-se aqui a satisfação do ser humano no sentido da

realização por executar determinada tarefa que lhe confira o poder da criação.

Por outro lado, o trabalho também demanda controle, e então encontramos a pressão por ritmos, gestos, administração de tempo, ordem, acertos. Além disso, quando o trabalho se mantém igual, deixa de ter a aprendizagem e há a ausência da transformação, ou seja, aparece a rotina.

“Com a automação, os trabalhadores são submetidos a formas de organização do trabalho que implicam na sua mobilidade, associada à monotonia e há a exigência de grande concentração de sua parte, gerando situações de grandes tensões” (ROCHA,1993, p.30).

O segundo eixo é a relação do homem / sociedade que define as relações sociais de produção; o sentido do trabalho para o ser humano e para a sociedade. Evidenciam-se aqui, as pressões sociais do trabalho que se manifestam através do ambiente social onde está inserido o processo produtivo e onde, freqüentemente, o sofrimento aparece fruto das relações entre iguais (colegas) e desiguais (hierarquia), moldados por comportamentos tais como: individualismo, falta de cooperação, obstáculos ao bom desenvolvimento do trabalho e competição exacerbada. Vê-se a empresa enquanto grupo, grupo esse de extremo significado para o trabalhador, e dessa forma, entende-se o quanto as relações com a chefia e colegas são importantes em termos de preservação ou não da saúde mental.

Ao se falar em subordinação, cabe citar a questão do reconhecimento, algo que faz parte da expectativa de todo o trabalhador, porém raramente é conferido de modo satisfatório. Dejours (2001, p. 34) afirma que “basta conhecer a existência da Psicodinâmica do Reconhecimento para discernir o papel fundamental que desempenha no destino do sofrimento no trabalho e na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer”.

A vida extra-trabalho é outro ponto relevante na medida que define um suporte social / afetivo, ou também traz o conflito trabalho-família. O modo como a divisão do trabalho se estabelece, organiza o cotidiano das pessoas e determina as possibilidades de vínculo familiar.

“A entrada da mulher no mercado de trabalho mudou a face da família, mas hoje os papéis atribuídos a essa mulher e a este homem comparecem como facilitadores ou inibidores das relações destas pessoas com seus trabalhos, geradores, portanto, de mais prazer ou mais sofrimento no trabalho” (CODD 2002, p.178).

Por fim destaca-se o terceiro eixo que é a relação homem / homem onde são definidos os sentimentos do trabalhador, sua atitude frente ao trabalho e sua carga mental nesse processo.

Sabe-se que o trabalho é fonte de satisfação e comprometimento, porém há o sofrimento dos que temem não corresponder às imposições da organização do trabalho: horário, ritmo, formação, informação, aprendizagem, nível de instrução, experiência, rapidez de aquisição de conhecimento (DEJOURS, 2001). Os efeitos causados pelo sofrimento psíquico do trabalho têm repercussão direta no dia-a-dia das empresas, na medida que passam a representar um índice significativo de afastamento de trabalhadores por doença e/ou por demissão do trabalho.

Chanlat (1996) nos diz que promover ações no sentido de fazer desaparecer o sofrimento do trabalho é um objetivo vão, pois tão logo ele é afastado ele ressurgirá sob outras formas oferecidas pela realidade, ou seja, os trabalhadores investem esforços impressionantes para lutar contra o sofrimento, não procuram situações de trabalho sem sofrimento, não hesitam em enfrentar dificuldades das situações de trabalho; eles querem desafios. Isto porque a realidade do trabalho é um campo onde se joga com o sofrimento de forma que o mesmo desemboque nas descobertas e nas criações socialmente e humanamente úteis.

Codo (2002, p.187) refere-se ao trabalho como:

“uma atividade humana por excelência, a mais humana das atividades humanas. Por isso é preciso buscar o porquê, e como e quando pode ser fonte de todo o prazer e ao mesmo tempo de todo o sofrimento”.

Dejours (2004,p.65) vai além, e define trabalho como:

“ a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho”.

Ao propor tal definição, Dejours (2004) insiste no fato de que o trabalho não está reduzido às relações sociais, nem ao assalariamento, tampouco às relações de poder. O que está prescrito nunca é suficiente. Vê-se então, que o trabalho é por definição humano, uma vez que é mobilizado justamente onde a ordem tecnológica maquinal é insuficiente.

3.2.2 Estratégias Defensivas Coletivas

O indivíduo e a sua relação de trabalho interagem através de um processo dinâmico onde se encontra, concomitantemente prazer, realização e sofrimento. A psicodinâmica do trabalho traz consigo a indagação de como os trabalhadores conseguem manter um ponto de equilíbrio relacionado à normalidade vivendo com todas as situações geradoras de sofrimento. Essa normalidade não é vista como simples ausência da doença, mas como o resultado de estratégias defensivas elaboradas para resistir a algo que, no trabalho é desestabilizador para a saúde mental. A normalidade é, como se pode perceber, enigmática.

O medo e o tédio (monotonia) são citados como os principais sofrimentos dos trabalhadores. Para resistir psiquicamente a esse sofrimento os indivíduos fazem uso de estratégias defensivas individuais e/ou coletivas.

As estratégias defensivas coletivas se evidenciam como construções coletivas inconscientes dos trabalhadores, utilizadas para evitar o sofrimento e garantir a continuidade do trabalho. Requerem a participação de todos os membros da equipe de trabalho e são essencialmente construídas para combater as pressões organizacionais do trabalho.

Dejours (2001) afirma que se a vivência do sofrimento permanece fundamentalmente singular, as defesas podem ser objetos de cooperação. As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho, pois “trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento” (DEJOURS,2001p.45).

Na verdade, homens e mulheres criam defesas contra o sofrimento padecido no trabalho. As estratégias de defesas são sutis, cheias mesmo de engenhosidade, diversidade e inventividade. Mas também armam uma armadilha que pode se fechar sobre os que, graças a ela, conseguem suportar o sofrimento sem se abater. Em certos momentos, então, essas defesas agem em proveito da produção, ou seja, os

trabalhadores desenvolvem um processo compulsivo de auto-aceleração produzindo cada vez mais e desencadeando um processo de alienação, pois

“uma vez passado o prazer transitório da descoberta de uma situação de trabalho, os operários provenientes das linhas de montagem não tem outro espaço de liberdade para inventar algo senão procurar descobrir novos procedimentos que lhes permitam ir sempre mais rápido. Eles auto-aceleram-se coletivamente, e o grupo, tomado por uma espécie de frenesi, passa a operar um poder seletivo sobre os mais lentos, “interiorizando” assim compulsivamente as imposições organizacionais” (DEJOURS, 2004, p.146).

Os estudos de psicodinâmica do trabalho mostram, como sugeriram Hirata e Kergoat (1988), que as mulheres não constroem entre elas, no mundo das mulheres, estratégias coletivas comparáveis às dos homens. De modo que há bons motivos para questionar se as estratégias coletivas de defesa não seriam sempre estratégias viris. As mulheres tendem ao conhecimento do real e suas estratégias de defesa consistem em cercar esse real, já os homens negam ou racionalizam (Dejours, 2004).

Em consonância com essa premissa, a partir de pesquisa realizada em Hospital Veterinário, Grisci (1997) refere que a forma pela qual as estratégias coletivas se expressam sofre o atravessamento do gênero, já que os encaminhamentos diferenciados por parte de homens e mulheres os/as sustentam como homens valentes, destemidos e frios e mulheres emotivas, mãezonas e frágeis, atribuições essas socialmente construídas e culturalmente intensificadas.

Em síntese, a abordagem desse estudo deverá permitir uma análise das situações do trabalho feminino em uma indústria eletroeletrônica que se encontra num processo de importante transformação tecnológica, buscando na vivência das operárias as realidades concretas do trabalho cotidiano.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 MÉTODO DE PESQUISA

Desenvolveu-se uma pesquisa-intervenção (ROCHA e AGUIAR, 2003, p.66) que “consiste em uma tendência das pesquisas participativas que busca investigar a vida de coletividades na sua diversidade qualitativa, assumindo uma intervenção de caráter sócio-analítico”. Qualitativo, aqui, está ligado a análise dos sentidos que vão ganhando consistência nas práticas. O sentido é a virtualidade que pulsa nas ações, é a processualização da vida e atravessa o significado, uma vez que está na ordem das intensidades. Verifica-se, então, que o desafio dos pesquisadores é ir além do reconhecimento das representações estabelecidas na comunidade investigada, dos consensos que dão forma e apresentam a vida como uma estrutura definida de seus valores, produções e expectativas. O qualitativo refere-se à possibilidade de recuperar as histórias dos movimentos dessa comunidade, sendo percebido nos conflitos, nas divergências, nas ações que fazem a diferença, que facultam a produção de sentidos outros, frente ao hegemônico, para um futuro indeterminado. Dessa forma, a pesquisa-intervenção busca acompanhar o cotidiano das práticas, criando um campo de problematização para que o sentido possa ser extraído das tradições e das formas estabelecidas, instaurando tensão entre representação e expressão, o que faculta novos modos de subjetivação (ROCHA e AGUIAR,2003).

Segundo Rocha e Aguiar (2003), na pesquisa-intervenção a relação entre pesquisador e objeto pesquisado é dinâmica e determinará os próprios caminhos de pesquisa, consistindo em uma produção do grupo envolvido. Dessa forma entende-se a pesquisa como ação, construção, transformação coletiva, análise das forças sócio-históricas e políticas que atuam nas situações e das próprias implicações.

4.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Definiu-se que a pesquisa seria desenvolvida no setor FK/PS (Folien Kondensatoren / Production Stacked) da EPCOS do Brasil, através de um grupo de oito participantes, direcionado para as mulheres que ocupam os cargos de operadoras de máquinas automáticas e que trabalham no turno da tarde¹. Para a formação de tal grupo listou-se as 53 funcionárias do setor por ordem de data de admissão e escolheu-se uma a cada grupo de sete funcionárias relacionadas, de forma que fossem contempladas participantes com datas de admissões que compreendessem diversos momentos históricos da empresa. Desse modo, o grupo se constituiu de oito mulheres nominadas abaixo:

- Glória admitida em setembro de 1986;
- Ana admitida em janeiro de 1995, durante a entrevista verificamos que essa trabalhadora já havia trabalhado na empresa por 7 anos ;
- Laura admitida em fevereiro de 2002;
- Beatriz admitida em dezembro de 2003;
- Lúcia admitida em fevereiro de 2004;
- Helena admitida em dezembro de 2004;
- Rita admitida em julho de 2005, e
- Clara admitida em fevereiro de 2006.

Ressalta-se que, visando preservar a identidade das trabalhadoras participantes da pesquisa, os nomes utilizados são fictícios.

A partir das datas de admissão das trabalhadoras, nota-se que o grupo constitui-se de duas trabalhadoras que vivenciaram a época anterior à reestruturação produtiva, e outras seis trabalhadoras que ingressarem na indústria já dentro dos novos padrões de produção.

¹ Horário referente ao turno da tarde: 14:18 às 22:33

4.3 COLETA DE DADOS

Ao desenvolvimento dessa pesquisa, associa-se o entendimento de um processo de investigação da realidade de saúde de trabalhadores, onde considera-se primordial a experiência de vida dessas trabalhadoras como premissa para o entendimento dessa realidade, para que, a partir de então, possa-se construir novas formas de organização que permitam reinventar as relações de trabalho.

4.3.1 Entrevista Individual

Inicialmente utilizou-se a entrevista individual como forma de convidar as participantes a partir da explanação do trabalho proposto, bem como construir um perfil das participantes do grupo. Gaskell (2002) enfatiza que o ponto de partida é o pressuposto de que o mundo social não é um dado natural, sem problemas, ou seja, ele é ativamente constituído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas estabeleceram. Na verdade essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial e a partir de então, a entrevista cumpre o papel de mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes e representa o ponto de entrada para o pesquisador introduzir esquemas interpretativos das narrativas em termos mais conceituais ou abstratos.

4.3.2 Grupo

Utilizou-se o grupo como elemento do processo de pesquisa. Gaskell (2002) afirma que nos grupos uma sinergia emerge da interação social, ou seja o grupo é mais do que a soma de suas partes, ele se torna uma entidade em si mesma. Entende-se aqui que as vivências compartilhadas são importantes e, nesse sentido a pesquisa-intervenção cumpre seu objetivo de intervenção no campo de pesquisa não apenas para conhecimento da realidade através da coleta de dados, mas

também para, através de um processo reflexivo, buscar a modificação de situações problemas, através de um novo entendimento e ação na realidade que ora se apresenta.

O grupo contou com três encontros realizados em horário e local de trabalho das trabalhadoras participantes da pesquisa, com duração de uma hora cada, onde as mesmas tiveram a liberdade de falar e interagir com colegas próximas ou, até então, desconhecidas.

4.3.3 Fotografia

Para fins de trabalho com o grupo, utilizou-se a fotografia como um dispositivo da pesquisa a desencadear a fala das participantes através da apresentação às oito trabalhadoras participantes do grupo, de imagens relativas à indústria. Partiu-se do pressuposto de que falar do cotidiano do trabalho é também falar da produção de um modo de olhar. Há, portanto, uma significativa distinção entre ver distraidamente as coisas e produzir uma interpretação através do olhar. Sendo assim, estimulou-se a fala a partir das percepções de um passado retratado, conhecido ou não das trabalhadoras pesquisadas. Um conjunto de oito fotografias, correspondente ao número de trabalhadoras participantes do grupo, foi-lhes apresentado a fim de estimular uma narrativa a partir da vivência real de uma situação atualmente modificada.

As fotografias utilizadas fazem parte do acervo histórico da indústria pesquisada, e retratam desde a primeira sede da empresa em Porto Alegre no ano de 1961, como também o trabalho fabril em 1964, passando por vista aérea da produção na década de 1970 (1973 e 1974) e ainda uma imagem do trabalho no ano de 1982. As linhas de produção de outras épocas são retratadas em sua maioria em preto e branco e revelam as trabalhadoras e suas rotinas bem como permitem refletir a organização de trabalho vigente.

4.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os conteúdos provenientes das entrevistas individuais, do grupo, das fotografias e fontes documentais disponibilizadas pela empresa, foram analisados à luz da literatura pertinente. As falas foram segmentadas de modo a serem organizadas de acordo com o foco desse estudo. Sendo assim, serão apresentadas em três tópicos: Condições e Organização do trabalho; Gênero – a inserção de geração em geração; e Vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho.

Ressalta-se que ainda que se tenha alterado os nomes das participantes visando preservar sua identidade, suas falas mantiveram-se fiéis à forma como foram externadas por ocasião das reuniões do grupo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 CONDIÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Um dos objetivos do presente estudo centra-se na análise da organização e das condições de trabalho na indústria eletroeletrônica. Dessa forma, buscou-se o entendimento do significado do trabalho para as trabalhadoras, a partir do relato das participantes da pesquisa.

No primeiro encontro do grupo, solicitou-se, de imediato, que as trabalhadoras expusessem o que era trabalho para si, com o intuito de estimular o início de uma reflexão sobre o sentido do trabalho em suas vidas.

O item mais citado por elas foi a necessidade financeira. Evidencia-se, também que essa questão se diferencia conforme a idade e a estrutura de vida, na medida em que as participantes mais velhas direcionam-se para a manutenção do lar, enquanto que as mais jovens vêem a remuneração como algo decisivo para alcançar outros objetivos, ou seja, como meio de viabilizar o estudo para buscar uma ascensão profissional. Conforme o relato da jovem Laura:

“Olha, para mim é uma necessidade. Até porque eu estou estudando e eu quero concluir meus estudos, eu quero tentar ir melhorando tanto na vida profissional, já penso futuramente assim, quero conseguir um pouco mais estudando do jeito que eu estou, então, para mim aqui é essencial, enquanto eu estou estudando eu preciso daqui, vou auxiliar tanto a empresa e para mim também, eu vou ter o meu lucro e eu penso em dar continuidade aos meus estudos. Para mim mais é isso, necessidade financeira”.

Outros aspectos citados foram o crescimento, o conhecimento e a experiência adquirida, principalmente das trabalhadoras que estão vivenciando seu primeiro momento profissional, conforme externam Lúcia e Rita respectivamente:

“A gente trabalha também pela parte financeira, para estuda, eu também estou estudando e quero continuar, e eu também acho que por conhecimento, tu conhece, troca muita coisa com as pessoas daqui, conhece pessoas legais, gente que tem bastante conhecimento para passar, tu também passa para alguém quando entra aqui, ensinando, é troca de conhecimento. As mais velhas vão ensinando a gente, a gente vai passando adiante.. acho que é isso, troca de conhecimento, independência financeira, cada vez melhorar, ajudando as pessoas que estão juntas”.

“Experiência profissional, porque aqui é meu primeiro emprego, eu não tinha experiência, daí a gente já se sente mais preparado para os desafios. E mais experiente pra seguir em frente”.

Também surgiu a reflexão do trabalho focado em um sentido mais amplo na vida das pessoas, não apenas como meio para suprir as necessidades básicas, mas como algo inerente à vida do ser humano. Os relatos que ilustraram ser o trabalho parte da vida do ser humano, remetem-se à teoria de Dejours (2004) sobre a centralidade do trabalho como elemento para a construção da identidade e saúde mental. Conforme a fala de Glória:

“ Eu acho que o trabalho da gente não é tudo. Claro situação financeira em primeiro lugar, mas eu acho que a vida, a saúde da gente, também são importantes; ter saúde para trabalhar é um dom que Deus dá para gente. Eu acho que trabalho é importante financeiramente e para vida da gente. É energia. Porque trabalho, a gente trabalha em casa também: eu trabalho em casa, trabalho aqui, muitas vezes já chego aqui cansada e às vezes o serviço aqui esta pouco então eu vou descansar porque eu já trabalhei muito em casa hoje...., trabalho para gente é importante financeiramente e também para vida, porque imaginem ficar só em casa sem fazer nada. Eu acho que trabalho é parte da vida, da saúde da gente”.

Ao introduzirem-se as fotografias como dispositivo da pesquisa para aprofundar a reflexão sobre o trabalho nos dias atuais de acordo com o novo paradigma tecnológico, iniciou-se um processo reflexivo, na medida em que o grupo foi estimulado a falar sobre as imagens que via em contrapartida à realidade vivenciada atualmente em seu local de trabalho. Cada participante da pesquisa escolheu uma fotografia para, a partir dela, compartilhar com o grupo suas impressões e/ou vivências.

A discussão inicial gerada pelas fotografias, deu-se a partir da fala de uma trabalhadora que viveu o conceito da época ilustrada na Fotografia 1 e que derivou para um diálogo onde ocorreu a troca de conhecimento com as trabalhadoras mais novas, conforme demonstramos abaixo:

Fotografia 1 – Ano de 1974



Fonte: Acervo histórico da Empresa

Ana - Esse tempo era bom, melhor que agora.

Beatriz - Ah em termos, era manual. Agora é mais automático.

Laura - Imagino que nesse tempo o pessoal se encostava mais por tendinite, porque era tudo manual.

Ana - Não! Pior que não!

Laura - Não?

Ana - Não. Nesse tempo não tinha tendinite nem depressão nem nada. Agora eu vejo o pessoal se afastando muito mais por tendinite e depressão. Nesse tempo era muito mais calmo. Eu acho. Eu trabalhei muito tempo nisso. Essas máquinas deixam a gente louca, (risos), tu não vê a qualidade, aqui tu via a qualidade, tu fazia a qualidade e via. Hoje aumentaram as quebras e diminuiu a qualidade, porque não é tu que faz, são as máquinas. Aqui tu faz e vê a qualidade. Era bem melhor.

Glória - Hoje é uma coisa muito rápida.

Ana - Era uma máquina por pessoa, tu não te machucava, ... aqui eu não me lembro de acidentes.

Através desse diálogo, entende-se como as mudanças tecnológicas repercutiram na visão do trabalho para as trabalhadoras na medida em que a produção deixa de ser individual para ser coletiva; a trabalhadora não depende apenas do seu ritmo de trabalho, mas está inserida num processo dinâmico onde é parte de um grupo maior que tem objetivos e metas específicas a serem alcançadas. O grupo passa a ser preponderante para viabilizar o sistema produtivo através das células de produção e o prêmio passa a depender de um desempenho grupal e não apenas individual o que faz com que a trabalhadora torne-se uma peça da engrenagem do sistema. Nesse contexto, ressalta-se que a velocidade que se faz

notar, a partir do novo paradigma tecnológico, repercute diretamente nas metas de produção pré-estabelecidas, bem como no ambiente de trabalho que é permeado pela agilidade e rapidez. Como diz Ana:

“No passado tinha uma produção individual, tu ganhava teu prêmio individual e era bem melhor, porque tu não dependia do teu colega, dependia de ti mesmo...agora no grupo tu trabalha e ela não, ela não, isso te dói, no final do mês ela trabalhou, ela trabalhou e ela passeou, ela passeou, tu depende dos teus colegas e aqui não, tu dependia só de ti mesma”.

Outro aspecto relevante é a relação da trabalhadora com a máquina, que aparece como ponto de desestabilização emocional, seja pelo ritmo imposto pela organização do trabalho e propiciado pela máquina, seja pela impotência da trabalhadora frente à máquina em função de sua dependência para a realização do trabalho. Conforme os depoimentos abaixo:

“Quando eu entrei parei em frente a uma máquina, eu nunca tinha trabalhado em máquina, e pensei “eu nunca vou aprender” e é bem diferente do que a gente imagina. O importante é gostar do que faz” (Glória).

“Essas máquinas levam a gente à loucura, eu que já trabalhei 18 anos no modo manual, sei disso, aquilo ali é uma loucura” (Ana).

“As máquinas até parecem pessoas, tem dias que elas estão bem, estão boas; outros dias elas incomodam a gente” (Rita).

Entende-se aqui que ainda que a máquina represente o desafio da aprendizagem e do conhecimento em função da tecnologia baseada na microeletrônica, ela também assusta a trabalhadora que a vê como um elemento competitivo, associado ao humano.

Verifica-se então, que a necessidade de elementos externos a si para concretizar o trabalho, seja através das máquinas, ou mesmo das colegas de trabalho, passam a ser pontos de apreensão para as trabalhadoras. Existe um conceito firmado da importância do trabalho em equipe, porém no dia-a-dia aparecem as dificuldades de relacionamentos, principalmente diante das metas de produção que são sentidas pelas trabalhadoras como pressão para a execução de algo num tempo pré-determinado. Segundo externam Laura e Lúcia respectivamente:

“Uma coisa que os supervisores ensinaram para nós é que temos que trabalhar em equipe, e se deixarem sobrecarregar a operadora daí dá a depressão, isso e aquilo. Se um não ajudar, se não houver a cumplicidade com o outro, não dá. Um tem que ajudar o outro. Eu já peguei

mecânico que não queria fazer nada, então eu chamava e conversava e dizia que tem que trabalhar em equipe, porque eu também ajudo eles. Nós temos que trabalhar em equipe”.

“Convivência com as pessoas é difícil, tanto em família quanto no serviço, mas eu tenho uma convivência boa com os colegas. Eu não tenho brigas com ninguém, nunca me incomodei, nunca tive grandes problemas, mas é difícil conviver, cada um tem um pensamento diferente, cada um tem uma opinião, uma idéia, cada um tem seus problemas...”

Segundo Sennet (2006), um dos desafios para os trabalhadores nesses novos tempos, é a necessidade constante de desenvolver novas capacitações considerando a rápida mudança das exigências da realidade somadas ao fato de que o passado vai sendo esquecido na medida em que o serviço prestado não significa continuidade para nenhuma trabalhadora. Verifica-se claramente tal situação na medida em que as trabalhadoras mais antigas buscaram a escolarização para manterem-se no trabalho, enquanto que as trabalhadoras mais novas já sentem a mudança como algo presente em sua realidade. Nas palavras de duas trabalhadoras:

“Para mim aqui é minha segunda família. Me sinto realizada, voltei a estudar para continuar no meu emprego. Eu não gosto de mudar de lugar, eu acho que quanto mais a pessoa fica no mesmo lugar mais ela aprende, rende muito mais o trabalho e a produção. Se sai do lugar seguido não é bom para a empresa e nem para as pessoas. Tem pessoas que mudam seguido, eu vejo que tem pessoas que chegam ao trabalho e não sabem para onde vão, cada dia é um lugar diferente” (Glória).

“Eu gosto de ensinar, só que não gosto de trocar de lugar, então eu ensino as novatas e sei que vou ter que trocar de lugar” (Helena).

Enfatiza-se que a insegurança da mobilidade a que as trabalhadoras se referem pode associar-se às incertezas da permanência não apenas nos postos de trabalho, mas no próprio emprego em detrimento da idéia que sustentam de tomar o trabalho cotidiano como uma passagem para outras atividades ou inserções, o que contém ares de estratégias de defesa coletivas.

Ainda que haja uma organização diferenciada de trabalho nos dias de hoje, a partir do surgimento do novo paradigma tecnológico, que introduziu novos processos produtivos entre eles as células de produção, destaca-se inicialmente um sentimento de aprovação das trabalhadoras ao verem as fotografias de tempos passados, onde o trabalho revela-se tipicamente manual e as mulheres ficavam sentadas em frente ao seu único posto de trabalho, situação muito diferente de hoje onde as trabalhadoras possuem um grupo de máquinas para operar, num ritmo acelerado e

com uma responsabilidade direta não apenas pela execução do trabalho, mas também com responsabilidade sobre a qualidade do produto. Ilustramos com a fala de trabalhadoras a partir da visualização da fotografia 2 e fotografia 3 que retratam duas épocas distintas da indústria:

Fotografia 2 – Ano de 1964



Fonte: Acervo histórico da Empresa

“As pessoas trabalhando com mais tranquilidade. Hoje é mais agitado” (Glória).

“Serviço mais manual, sem tecnologia” (Lúcia).

“Era bem mais tranqüilo, mais calmo” (Rita).

Fotografia 3 – Ano de 1974



Fonte: Acervo histórico da Empresa

“Não era tão cansativo o serviço. Representa que as pessoas ficavam mais tempo sentadas, não tinham problemas de varizes. O serviço era mais calmo” (Helena).

Apesar de os primeiros comentários contemplarem a análise de um serviço mais calmo, mais tranquilo e menos cansativo, no decorrer das falas aparecem considerações sobre a rotina do trabalho. Observa-se que em detrimento a um serviço tipicamente manual e individual do passado, que pode suscitar a visão da monotonia, têm-se, nas vivências de um trabalho grupal norteado pela cadência e ritmo de um grupo de máquinas (células de produção), uma maior possibilidade de criação da trabalhadora que visualiza esse novo contexto do trabalho como uma importante fonte de aprendizagem, conforme expressaram as trabalhadoras:

“Eu acho que o meu problema é que eu não gosto de serviço parado, ficar sentado lá nas máquinas todo o dia, nem pensar” (Glória).

“Eu gosto de fazer várias coisas ao mesmo tempo, eu já trabalhei em vários lugares, eu aprendi bastante, se eu ficar num só lugar me dá agonia e eu gosto de fazer várias coisas e aqui eles me dão oportunidade de fazer e aprender. Eu já aprendi bastante” (Helena).

Também encontra-se algumas contradições nas questões de organização e limpeza que são vistas, por algumas trabalhadoras, como em melhores condições no passado. Apesar de concordarem que essas condições dependem em grande parte do asseio e da organização pessoal de cada trabalhadora no seu posto de trabalho e que a indústria fornece condições para que o ambiente permaneça limpo. Atualmente as mulheres trabalham com guardapó branco, em local de trabalho climatizado, onde só é permitida a entrada de pessoas uniformizadas e que possui um piso branco em detrimento do piso parquet utilizado no passado. Ilustramos com as seguintes falas:

“ A fábrica era muito limpinha que não precisava uniforme” (Ana).

“ Atualmente aquelas caixas sujam todas as mãos” (Rita).

“A limpeza depende da operadora, tem algumas que cuidam da máquina como cuidam de sua casa, outras não” (Glória).

Em relação às condições de trabalho atuais, tem-se o depoimento de Lucia:

“...aqui na EPCOS tem mais condições de trabalho, tem ar, tem muitas empresas que não tem. Eu tenho amigas que ficam maravilhadas quando eu digo que tem ar porque elas passam muito frio no inverno e muito calor no verão. Aqui a gente tem o refeitório e uma série de facilidades. Tem mais comodidade, transporte, são incentivos para a gente trabalhar aqui”

Denota-se que as trabalhadoras entrevistadas trabalharam por um longo período profissional somente nessa indústria, ou então estão realizando sua primeira experiência profissional, o que leva a pensar qual é o referencial utilizado quando são realizadas as avaliações sobre as condições de trabalho por elas vivenciadas, e se essas questões são fatores decisivos para a escolha de um lugar para desenvolver as atividades profissionais.

5.2 GÊNERO - A INSERÇÃO NA FÁBRICA DE GERAÇÃO EM GERAÇÃO

Um dos objetivos desse trabalho é a caracterização do perfil da mulher trabalhadora em uma indústria de componentes eletroeletrônicos, como forma de entender as questões de gênero que estão inseridas nesse processo de trabalho.

Verificou-se, a partir da seleção aleatória das participantes da pesquisa, que o atual perfil da trabalhadora é uma mulher jovem; casada e sem filhos, ou então, ainda solteira e residindo com a família de origem; com a escolarização mínima do ensino médio e com um curto período de admissão na indústria, sendo que geralmente é o seu primeiro emprego.

Salienta-se que na constituição do grupo, optou-se pelo critério de data de admissão como forma de reunir uma representante de cada geração e obteve-se um grupo com 2 participantes laborando na indústria há 20 anos ou mais e outras 6 participantes trabalhando há 4 anos ou menos. Enfatiza-se essa realidade através da fala de Ana, onde evidencia-se o posicionamento de uma trabalhadora que construiu sua vida profissional em um único ambiente de trabalho e que vê, nesse momento, uma realidade diferente ao seu redor:

“...a meninada que está entrando agora, está trabalhando para conseguir algo melhor. Elas têm necessidade do salário para pagar faculdade, para crescer. Elas não estão com a mesma intenção que eu tinha e que a Glória tinha, ou seja trabalhar para sustentar filhos e casa. Elas querem crescer. Essa meninada que está entrando hoje e pedindo para sair amanhã, não vão mais completar 25 anos de EPCOS, não vai mais existir isso”.

Ao analisar tal depoimento, verifica-se que a organização atual do trabalho, a partir do novo paradigma tecnológico, necessita de uma trabalhadora com perfil diferente do passado. Porém, essa mulher trabalhadora dos tempos atuais, tem anseios baseados nos valores da sociedade atual a qual está inserida, onde, através do processo de globalização, a informação se faz presente para todos. Decorrente disso, vê-se que a trabalhadora quer crescimento e oportunidades e apesar de ter conhecimento da realidade do desemprego, não parece ter a preocupação com a perenidade no trabalho.

Ainda que se constate a mudança do perfil da mulher trabalhadora, verifica-se a importância da EPCOS como espaço de trabalho para a mulher e que vem passando de geração em geração nesses 52 anos de existência da indústria, visto que é grande a influência no núcleo familiar para a continuidade do trabalho nessa indústria, conforme os depoimentos a seguir:

“A EPCOS foi meu primeiro emprego, eu trabalhei desde os 9 anos em casa de família, minha mãe trabalhava aqui e eu sempre dizia que quando eu fizesse 18 anos ia trabalhar na Icotron, e eu gosto daqui, me sinto realizada...” (Glória).

“A minha mãe tentou trabalhar aqui e minha irmã trabalhou aqui, aí eu pensei é legal lá.... para minha irmã que trabalhou aqui foi ótimo, hoje ela está em outra empresa numa posição bem melhor e o que ela aprendeu aqui foi ótimo, ajudou muito a ela” (Laura).

Enfatiza-se que apesar da empresa ter mudado seu nome para EPCOS do Brasil desde o ano de 2002, ainda é muito significativo o nome Icotron, uma vez que ele é seguidamente citado, não apenas pelas trabalhadoras mais antigas, como também pelas mais jovens. Nota-se que, além da tradição familiar do nome, pode-se compreender que tais falas remetem a idéia de ainda trabalhar em um tempo passado, o que poderia ser caracterizado como estratégias de defesas coletivas.

Aliado a essas questões familiares, constata-se a imagem da EPCOS como um bom lugar para a mulher trabalhar, posição essa, embasada, provavelmente, pela tradição do emprego de mão-de-obra feminina. Sabe-se que desde a sua criação, essa indústria primou pela contratação de mulheres em sua produção. Enfatiza-se essa questão com os depoimentos das trabalhadoras, a partir da visualização da fotografia 4, abaixo:

Fotografia 4 – Ano de 1961



Fonte: Acervo histórico da Empresa

“Eu conheço essa foto, é a primeira Icotron Porto Alegre. Ali trabalhavam poucas mulheres, daí ela veio para cá e contratou muitas mulheres para trabalhar” (Glória).

“O que eu sempre ouvi falar de várias pessoas é que dentro de Cachoeirinha, Gravataí e Porto Alegre a Icotron sempre foi a melhor empresa para a mulher trabalhar. Aqui tem mais mulheres que homem, talvez seja por caso do serviço que é melhor” (Glória).

“É mais leve, eu já ouvi falar é isso, é mais prático para mulher trabalhar. Eu já ouvi falar que aqui o serviço é mais leve, é mais prático, é mais automático e dá menos problema no braço, tendinite, aqui tem mais condições de trabalho...” (Lúcia).

Quando se pensa em lugar de trabalho da mulher na indústria eletroeletrônica, remete-se a pesquisas já desenvolvidas, como exemplo a da autora Hirata (2002), já citada nesse trabalho, onde elenca razões para o emprego de mulheres em fábricas brasileiras. Tal questão é percebida pelas trabalhadoras como um diferencial do seu trabalho e também aparece como ponto de conflito, na medida em que há o trabalho integrado com os homens, ou seja, nesse objeto de estudo o trabalho entre operadoras de máquinas e mecânicos. Ilustra-se com a análise da foto abaixo onde foi visualizado um homem entre várias mulheres trabalhadoras, derivando-se, então, o diálogo acerca do diferencial do trabalho feminino.

Fotografia 5 – Ano de 1964



Acervo histórico da Empresa

Helena - Ah a mulher é mais cuidadosa.

Lúcia - Na minha opinião é mais responsável, mais cuidadosa e tem atenção mais no detalhe.

Helena - A mulher é muito mais detalhista.

Beatriz - É mais perfeccionista.

Lúcia - Ela quer a coisa certinha, não quer fazer engembração, que fazer a coisa por inteiro, que terminar.

Glória - Numa época em turno 3² era só homem. Não tinha mulher em turno 3 e a maioria das quebras eram todas do turno 3: embalagem errada e carimbo trocado, porque era só homem que trabalhava.

Beatriz - Também paciência. A gente tem mais paciência, a mulher tem mais paciência.

Glória - O serviço quanto mais é organizado, mais tu consegue trabalhar. Como tu vai trabalhar em uma máquina se falta o material?

Laura - Facilita para a gente.

Rita - E agiliza também.

Laura - Eu sei porque essa semana estava sem operadora em turno 1. Tem que ver a diferença que uma operadora faz. Eu falei para o supervisor: traga uma operadora de volta. Coitado do guri (mecânico que estava substituindo a operadora), ele não tem a mesma visão que uma operadora para fazer a inspeção, porque a operadora é bem mais detalhista, ela presta mais atenção enquanto mecânico olha e diz está bom.

Evidencia-se que ao serem observadas as características do trabalho realizado pelas mulheres, ressaltam-se as competências que são diferenciadas das dos homens e que são vistas como inerentes/naturais ao sexo feminino.

Nota-se que há clara percepção das trabalhadoras sobre as diferenças de gênero, e as observações corroboram com as questões teóricas já abordadas sobre o tema, inclusive com relação a questão da subordinação e poder que se faz presente na relação de trabalho. Reitera-se que a organização de trabalho apresenta visível divisão de papéis que vão além das diferenças físicas, abrangendo outros elementos como exemplo o poder.

A subordinação e o poder foram temas discutidos pelas trabalhadoras de duas formas distintas, sendo a primeira através do questionamento do cargo de supervisor ser preferencialmente um cargo ocupado por homens. A partir da visualização da fotografia 6, onde aparece a imagem de uma mulher em pé, que foi interpretada pelas trabalhadoras como a figura de uma supervisora, gerou-se o seguinte diálogo:

² Horários referentes aos turnos citados:

Turno 1: 6:00 às 14:20 / Turno 3: 22:30 às 6:02

Fotografia 6 – Ano de 1973



Fonte: Acervo histórico da Empresa

Ana - Eu queria saber uma coisa: porque a troca de supervisora mulher por supervisor homem? Antigamente havia mais supervisoras mulheres...

Glória - É verdade.

Ana - Agora, porque a troca?

Helena - Será que foi porque entrou mais homens? Tem homem que não aceita mulher mandando.

Ana - Inclusive supervisoras mulheres foram substituídas por homens, eu nunca entendi porquê. Talvez pelo estudo dos homens...

Glória - Quem sabe por serem mais autoritários.

Ana - Mulheres que nem eu naquela época não tinham estudo, no máximo 1º grau. Nós tínhamos supervisoras com 1º grau. Os homens estudavam, de repente foi por esse motivo, mas não sei se foi uma boa.

Lúcia - Eu acho que pode ser por estudo, antigamente a mulher não tinha tanto acesso ao estudo quanto agora. Antigamente a mulher era mais discriminada na parte de trabalho, eu acho que foi mudando e colocaram os homens.

Laura - Eu acho que é um pouco de preconceito.

Helena - Acho que não é por estudo, é por ser autoritário, pois acho que homem não aceita ser mandado por mulher.

Já num segundo momento aparece a figura do mecânico como colega de trabalho mas como um elemento masculino, por vezes motivador de conflito e tensão. Vê-se aqui, pelas falas relatadas abaixo, a percepção das mulheres trabalhadoras quanto à possibilidade de crescimento profissional do homem em detrimento do da mulher, ao mesmo tempo em que manifesta-se a relação de superioridade masculina na convivência no trabalho. Ainda que não haja uma

relação de subordinação, há um processo de poder permeado pela dependência para exercer a atividade profissional.

“...os mecânicos mais antigos não aceitam se tu diz que não está bom, eles dizem que está e dizem que tu não entende porque eles são os mecânicos” (Lúcia).

“Não é teu chefe e está te xingando por uma coisa. Ele é teu colega, ele não é nada mais que tu: é a mesma coisa que tu. Como as gurias dizem os mecânicos são os primeiros a te botar a boca: “ Porque tu fez isso de errado? Tu não viu? Para que tu és paga?” (Laura).

“Eu acho que a operadora tem pouca oportunidade de crescer, no máximo pode mudar de posição para outra, o mecânico não, ele pode fazer um curso e crescer. A maioria das mulheres tem menos oportunidade. Se tu pára para analisar tem mais mulher estudando do que homem, a grande maioria já fez ou está fazendo um curso na faculdade para ver se tenta melhorar, e as oportunidades são poucas e dependem do teu desempenho, não sei...” (Laura).

5.2.1 Corpo e Gênero

Além das características citadas como condizentes ao gênero feminino, verificam-se as questões do corpo presentes na fala e nas observações das trabalhadoras. Ao analisarem as fotografias, houve a discussão do vestuário, inicialmente com a observação de que no passado não havia uniforme, no caso o uso do guardapó, derivando-se para o entendimento da implantação do uniforme como uma necessidade em função da manutenção da limpeza tanto da roupa da trabalhadora como do local de trabalho.

Sobre as questões de limpeza, ressalta-se que aparece a insatisfação com a condição da fábrica, mais especificamente com um determinado posto de trabalho, onde as trabalhadoras alegam que além de ficarem com o guardapó sujo, queixam-se de não poder, sequer, ter as “unhas pintadas”.

Num outro momento, surgiu uma declaração, com uma dose de constrangimento, sobre a insatisfação no relacionamento com os colegas, principalmente do sexo masculino, pela questão de higiene. Segundo as trabalhadoras, elas vêm ao trabalho de banho tomado, e se deparam com colegas suados, o que é um fator de frustração.

Além disso, ao referir-se sobre o estresse no trabalho aliado às dificuldades nos relacionamentos interpessoais, citou-se a TPM (tensão pré-menstrual) como uma condição essencialmente feminina e diretamente relacionada aos fatores emocionais que podem desencadear dificuldades no modo de agir das trabalhadoras, conforme Laura:

“Como dizem as máquinas deixam a gente louca, e aí algumas atitudes de algumas pessoas te deixam mais estressada , mais irritada, tem a TPM que ajuda também, a gente que é mulher sabe como é (...)”.

O cabelo também foi alvo de observação, uma vez que atualmente há uma regra de usar o cabelo preso por medida de segurança do trabalho, porém no passado não havia máquinas, mas as trabalhadoras estavam todas com esse padrão de cabelo.

Fotografia 7 – Ano de 1982



Fonte: Acervo histórico da Empresa

“No passado as mangas do guardapó eram curtas, eu adorei quando mudou para mangas compridas, porque a gente sujava as roupas” (Glória).

“o cabelo estava sempre preso, mesmo que não tinha máquina” (Beatriz).

Outra observação, a partir da análise das fotografias, deu-se em função das trabalhadoras serem mais velhas em contraponto à situação atual onde predominam as trabalhadoras jovens. Segundo Beatriz e Clara:

Fotografia 8 – Ano de 1973



Fonte: Acervo histórico da Empresa

”Havia mais mulheres com mais idade, não tem tanta menina que nem hoje”

“As mulheres ficavam mais tempo na indústria, eu acho”

Vê-se aqui novamente a percepção das trabalhadoras sobre o fato de que há uma passagem rápida pela indústria. É um início de atividade profissional, através do primeiro emprego, porém o anseio por outras oportunidades faz com que busquem outras alternativas de trabalho. Evidencia-se essa questão, inclusive com a amostra das trabalhadoras participantes da pesquisa, onde a maioria são jovens e admitidas há pouco tempo na indústria.

Por último, evidencia-se que em algumas posições de trabalho o fato de executar a atividade diante de um módulo de produção, onde há a responsabilidade pela operação de várias máquinas, faz com que o trabalho seja realizado em pé,

praticamente sem tempo de sentar. Apesar de muito dinâmico, ressalta-se a visão de uma trabalhadora que se vê como uma “estaca” em frente à máquina. Essa constatação, somada a outras questões abordadas, enfatiza o quanto os assuntos relacionados ao embelezamento do corpo são importantes na relação de trabalho das mulheres. A vaidade feminina está estritamente relacionada como o seu modo de agir e também de trabalhar, e é então por esse caminho que se interpreta a exigência feminina da organização e do asseio.

5.3 PRAZER E SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO

Um outro objetivo desse estudo é identificar as vivências de prazer e de sofrimento psíquico no cotidiano de trabalho das trabalhadoras da indústria eletroeletrônica.

Desta forma, a fim de atingir tal objetivo, num primeiro momento procurou-se estimular a fala das trabalhadoras sobre os fatores de prazer que encontram em sua atividade e em seu ambiente de trabalho fabril.

Foi apontada, como fonte de prazer no trabalho, a convivência com os colegas, ressaltando-se que existe uma “grande família” no turno da tarde, inclusive acolhendo as novatas que chegam para iniciar o trabalho nesse setor. Mostram-se como um grupo unido, segundo expressam Clara, Laura e Ana respectivamente:

“(…) é bom trabalhar ali, é calmo, a convivência com o pessoal é boa, o pessoal é legal, eu tive um problema com o mecânico mas já passou, está resolvido. O pessoal é unido, as gurias conversam um pouco, mas eu gosto da convivência. Ali se a gente programa alguma coisa, todos aceitam. Quando alguém precisa todos ajudam, todos são unidos”.

“(…) se tem algum problema a gente já sabe que a pessoa não está legal, então a gente chega e já conversa, já tem aquela intimidade de conversar com a pessoa, já desabafa e já tem um alívio em ti, pois vê o rosto da pessoa melhorar. Talvez porque o turno 2 dorme melhor e já chega mais bem humorado, todos se cumprimentam. Quando eu mudei para turno 1 eu senti uma diferença, eu estou acostumada que a gente sentava juntos na pausa, era uma mesa cheia, parecia uma família, se sente tri bem. Quando tu troca de turno a gente não conhece os colegas, se sente meio assim..., nós não. Nós, se chega alguém de outro turno, já dissemos: vem cá sentar conosco, é bem família, eu gosto muito disso aí”.

“Eu gosto dos colegas, eu gosto de vir conversar com os colegas, trabalhar, eu já me acostumei com a rotina, de repente em casa vai me dar depressão (risos). Faz muito tempo

que eu estou trabalhando, sei lá se eu vou me acostumar a ficar em casa, eu vou sentir falta dos colegas”.

Um outro fator de prazer identificado foi o conhecimento adquirido; o crescimento do ponto de vista de experiência profissional baseado na aprendizagem, onde enfatizou-se a troca do conhecimento adquirido através do processo de aprendizagem e ensino:

“Eu gosto de ensinar, porque eu gosto de aprender, como eu digo para o supervisor: a gente está sempre aprendendo, eu não sou melhor que ninguém, eu tenho minhas dúvidas e eu pergunto para ele. Também ele diz que só porque a gente está há tempo na empresa, não quer dizer que sabe tudo, então a gente está sempre aprendendo. Eu gosto de aprender e ensinar. (...)Eu cresci bastante” (Helena).

“Parece que sempre a gente está aprendendo mais...”. (Glória).

“(...) você vê um monte de gente entrando, então você vê um monte de cara nova para você ensinar, para você ajudar e para ti aprender também. Eu acho legal a gente poder ensinar e é gratificante para gente. Tu passar o conhecimento para uma pessoa que está entrando é muito bom” (Laura).

Também o reconhecimento e a confiança foram destacados como fontes de prazer no trabalho. Evidenciam-se aqui as trabalhadoras que, ao sentirem seu valor reconhecido, principalmente pelas chefias, conferem uma sensação de contentamento com a sua relação profissional. Remete-se tal questão à teoria de Dejourns (2001) quando afirma que o reconhecimento tem um papel fundamental nas relações de trabalho, bem como na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer. Ilustramos com os depoimentos de Lúcia e Glória respectivamente:

“Eu tenho a lembrança de um momento que eu saí da firma e depois me chamaram para trabalhar de novo, e eu gostei demais. Eu vi que gostam do meu trabalho, pois logo que eu voltei precisavam de pessoal para trabalhar na bobinagem e um supervisor pediu para eu ir para lá e um outro supervisor pediu para eu ficar nas máquinas, então um dia o supervisor me disse que era melhor brigarem por mim do que ninguém me querer e eu fiquei contente porque queriam que eu ficasse nos dois lugares, porque gostavam do meu serviço. Isso deixa a gente contente, pequenas coisas que a gente recebe, pequenos elogios, isso deixa a gente muito contente, e esse dia eu fiquei contente”.

“O que me faz mais feliz é saber que o meu serviço é bem importante, se eu estou aqui há bastante tempo é sinal que meu supervisor e gerente gostam do meu serviço, é saber que a empresa gosta do meu serviço. Me dar bem com as pessoas, gostar do que eu faço e saber que eu sou importante para empresa (...)”.

A oportunidade de estar ocupada, trabalhando, sentindo-se útil, principalmente em detrimento de muitas outras pessoas que não conseguem ingressar no mercado de trabalho foi apontada, pelas trabalhadoras, como fonte de prazer no trabalho, conforme as falas abaixo:

“A maioria é feliz porque está trabalhando, está adquirindo algo na sua vida, tu estás ajudando a empresa e se ajudando também. A gente se sente útil trabalhando e fazendo o que é para ser feito. A pessoa se sente feliz, eu acredito que seja isso. É como o gerente falou uma vez: nós precisamos de vocês e vocês de nós” (Glória).

“A gente vê tanta gente desempregada e a gente tem a oportunidade de construir a vida, o futuro. Tem muita gente lá fora que tenta, tenta e não consegue” (Beatriz).

Outra fonte de prazer no trabalho, identificada pelas trabalhadoras, relaciona-se ao local de trabalho e à cumplicidade junto aos objetivos da organização. Vê-se claramente a importância da realização pessoal em consonância com o atendimento dos objetivos da indústria, conforme expressam Helena e Glória:

“Também é por necessidade que eu trabalho aqui, mas às vezes a gente não gosta do lugar e tem a necessidade, mas aqui não, é um bom lugar para trabalhar, não tenho problemas com supervisor e as gurias, eu me dou bem (...)”.

“..o que me deixa feliz é eu chegar no setor e olhar minhas máquinas com bastante programa, cheia de serviço, e não com os balcões vazios, isso sim me dá tristeza. Quando eu chego e as máquinas estão cheias de programa eu fico feliz. Sinal que a coisa está boa, que está tudo bem”.

Também buscando atingir o objetivo desse trabalho, de identificar vivências de prazer e de sofrimento da mulher trabalhadora da indústria eletroeletrônica, buscou-se, da mesma forma, estimular os depoimentos sobre o sofrimento que encontram em sua atividade e em seu local de trabalho.

Um primeiro fator de sofrimento apontado pelas trabalhadoras foi a falta de perspectivas referente a oportunidades de crescimento das mulheres na indústria, ou seja, a falta de promoção das trabalhadoras, questão essa, apontada como uma causa da rotatividade das operadoras. Nota-se que a trabalhadora da indústria de hoje não se vê, ao longo dos anos, exercendo a mesma função de operária, diferente da trabalhadora no passado, cujo anseio era a aposentadoria. Hoje essa trabalhadora busca a ascensão profissional. Conforme expõem Lúcia e Laura:

“Porque não tem muita oportunidade para mulher, é ser operadora, no máximo vai para o TPA (teste de produtos acabados) ou para a programação”.

“Eu estou há 4 anos quase fechando 5 e estou aí, já passei por várias posições. Eu viro férias e depois volto para produção. Não sei se foi incompetência minha mas eu sempre fui muito elogiada pelo supervisor, mas eu até penso “onde eu errei”? Ou, se não tem oportunidade mesmo? Tanto que eu pensei “vou estudar para fazer o que eu gosto, para ter uma renda melhor”. Vou fechar 5 anos e estou na mesma posição e eu estou chateada. Quando virá essa oportunidade? Eu não quero a oportunidade quando eu tiver me formando, aí eu não quero. Além disso, eu vou tirar o lugar de outra pessoa que merece também, tem gente que está mais tempo que eu e que precisa mais do que eu porque tem filho, tem família”.

Aliado a isso, outra fonte de sofrimento, apontada pelas trabalhadoras, é a falta de reconhecimento financeiro, expressado pelo anseio de melhores ganhos, através da expectativa da promoção que não se concretiza e ainda somado ao resultado do prêmio de produção que, por vezes, fica aquém do esperado. Abaixo, apresentamos os depoimentos das trabalhadoras:

“Resultado: a gente espera o melhor resultado e não vem. Trabalha, trabalha e o resultado não vem, tem quebra, esses negócios, e ali no final do mês o bolso sempre vazio também me deixa triste” (Ana).

“Prêmio: às vezes acontece que tu trabalha, trabalha, tu vê sair as peças, o carrinho vai cheio do tpa (teste de produtos acabados) para o estoque e o prêmio é muito pouco, é sem mesmo, e aí tu fica sem entender aonde foi, porquê, porque tão pouquinho? E tudo o que a gente fez, não valeu a pena?” (Glória).

“Promoção. Tem muita gente aí dentro boa, há tantos anos aqui dentro e nunca ganhou uma promoção. Ela passa por várias locais da fábrica, está estudando, dá uma oportunidade de melhorar, a pessoa merece, de ganhar um pouquinho mais (...).” (Laura).

Outro fator apontado como gerador de sofrimento é a pressão exercida no desenvolvimento do trabalho, aliada ao sentimento de sentir-se vigiada, não apenas por chefias, mas pelo grupo como um todo. Vê-se aqui que o novo paradigma do trabalho, ligado aos processos de qualidade, competitividade e inovação, reflete-se diretamente na vida dessas trabalhadoras, que têm, rotineiramente, desafiadoras metas de produção a serem cumpridas. Analisa-se tal questão à luz da teoria de Dejours (2001) que fala do sofrimento dos trabalhadores que temem não corresponder às imposições da organização do trabalho. Ilustra-se tal questão com os depoimentos abaixo:

“(...)Aí tem a gerência em cima da gente, muita pressão em cima da gente, eu não gosto de trabalhar assim, muita gente cuidando” (Ana).

“(...) sempre tem gente de olho cuidando tudo o que tu faz, nem é chefia, são pessoas da fábrica que tão sempre olhando” (Beatriz).

“(...) vem a pressão para cima de ti, tu mostra o tema, uns te dão bola outros não dão bola, daí tu chega todo dia vê o mesmo problema, fala não adianta, fala não adianta, todo o dia o mesmo problema e aí tu te incomoda, tu vê a peça ruim, tu começa a te incomoda. Esses dias deu até vontade de ir embora. Tu vem trabalhar, tu vem disposta, tu vem com saúde vem para fazer tudo certinho, tu desanima, tu pensa “meu Deus eu preciso do emprego” mas não está dando, não agüento mais, eu vou terminar me afastando por depressão, porque a pressão é grande. Tão vendo um monte de peça ruim sair, a pressão é grande, tu não dá conta de fazer tudo, vem a pressão, tu pensa: eu não consigo e agora o que eu faço? Tu começa a ficar nervosa, angustiada, começa a chorar e entra em depressão, é o que está acontecendo com a maioria. Tu chega e diz oi para a pessoa e ela começa a chorar porque ela ta estressada, cansada....” (Laura).

O relacionamento interpessoal, apesar de ser evidenciado como fonte de prazer, através da exaltação ao convívio com os colegas, também é caracterizado como fonte de sofrimento, principalmente no que diz respeito à convivência com os mecânicos, visto que envolve uma relação de dependência para a execução do trabalho, conforme já descreveu-se anteriormente. Aliado a falas já relacionadas, somam-se outros depoimentos:

“Na verdade meu maior problema na empresa é o mecânico (muitos risos) tu vem trabalhar numa boa, direitinho, e aí tu fala alguma coisa e ele te manda longe, tem dias que tu está legal e não dá bola, mas tem dias que tu não está legal” (Helena).

“Deveria ter mecânico com mais experiência, a maioria dos novatos não estão a fim de trabalhar” (Lúcia).

“Eu chamo no grito, oh meu filho está a fim de trabalhar vamos lá! Eu tenho mais tempo que o mecânico, mas tem que dar sacudida nas pessoas, eles vão tomando conta não fazem nada e tu só fica te estressando, se não eles não vão, tem que dar uns puxões” (Laura).

“Às vezes não é porque não quer trabalhar, mas fala alguma coisa, faz cara feia, debocha com o colega, não quer que tu abra carta, fica brabo” (Rita).

Possivelmente, associado às dificuldades interpessoais citadas, outro fator apontado como desencadeador de sofrimento foi a falta de uma comunicação eficaz para o bom desempenho das tarefas. Segundo as trabalhadoras, a comunicação pró-ativa tende a perder-se no ritmo veloz de trabalho do dia-a-dia, ou ainda, ela se dá prioritariamente com a finalidade da cobrança, decorrendo, por consequência o aumento da pressão. Conforme expressam Helena, Laura e Lúcia respectivamente:

“Às vezes não tem comunicação entre as pessoas, sabe, a gente tenta falar alguma coisa, e então tu fala e a pessoa não escuta. Não tem comunicação, com os mecânicos também”.

“É geral. Às vezes a informação chega a ti e não chega a outros turnos, e às vezes a informação chega aos outros turnos e não chega a ti. A comunicação ali é uma coisa fundamental que não tem”.

“Ouvir nossa opinião, tu dá tua opinião não ouvem e daí depois eles vem te cobrar o que aconteceu que tu tinhas avisado antes, acho que ele (supervisor) tem que ouvir mais a tua opinião, procurar ver se aquilo que a gente falou pode gerar algum problema, pra não gerar problemas maiores depois”.

Verifica-se, também, que assim como a boa performance da indústria foi evidenciada como causa de prazer, a situação de crise é apontada como fator de sofrimento no trabalho, possivelmente norteadas pelo sentimento de insegurança quanto ao futuro daquelas que temem o desemprego, ou ainda, pelo sentimento de

inutilidade somado à frustração de ver os seus objetivos compartilhados com os da organização não serem atingidos. Ilustra-se com a fala de Lúcia:

“O que me deixa triste é não ter nada o que fazer, não ter trabalho, não ter serviço, não ter peça. A fábrica e as máquinas paradas, eu olhando pro nada, ou seja, não ter o que fazer, ter crise, estar tudo vazio, sem pedido, para mim isso é ruim”.

A partir das falas das trabalhadoras, que expressam as suas vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho, enfatiza-se a teoria de Dejours (1999, p .38) quando diz que “o grande palco do sofrimento é certamente o do trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos quanto para os que nele permanecem”, enfatizando que em detrimento dos desempregados, aqueles que continuam empregados têm um volume de trabalho cada vez maior, ao mesmo tempo em que estão submetidos à pressão por produtividade, desempenho e qualificação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os modos de trabalhar vêm passando por profundas transformações a partir do novo paradigma tecnológico, e dessa forma, o trabalho passa a ser um constante desafio para os trabalhadores.

A mulher operária de outrora, a qual trabalhava isolada, realizando sua produção e qualidade de modo manual e individual, cedeu espaço para uma mulher moderna e escolarizada que atualmente trabalha em equipe, operando máquinas automáticas e que depende fundamentalmente do grupo para alcançar suas metas profissionais. Nota-se que a necessidade dessa trabalhadora capacitada intelectualmente para fazer frente às demandas desse novo conceito de trabalho, fez com que a indústria buscasse um perfil diferente, isto é, trabalhadoras preparadas para realizar o trabalho adequadamente, porém em contrapartida pessoas jovens, críticas e com ambições profissionais.

Esse novo perfil da mulher trabalhadora norteou a análise realizada nessa pesquisa, visto que seus anseios estão estreitamente ligados às suas vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho.

A busca pelo conhecimento, a aprendizagem e o ensinamento foram citados como elementos geradores de prazer por parte das trabalhadoras. Verifica-se, então, a importância da modernização da indústria estudada, que agrega tecnologia de ponta e que se recicla na velocidade das informações em rede, na medida em que vai proporcionando para essa jovem trabalhadora que tem, geralmente, ali seu primeiro emprego, a oportunidade de conhecer e vivenciar o que há de novo no mundo do trabalho, algo que gera crescimento, o que é anseio dessa trabalhadora. Soma-se a isso, a possibilidade de transmitir esse conhecimento algo que resulta realização, reconhecimento e também poder por deter um saber que outros não têm.

Em contrapartida, esse anseio pelo saber somado a uma qualificação já existente dessa trabalhadora, o que é uma condição para estar desempenhando a

função, faz com que o prazer seja passageiro e dê espaço, num curto período de tempo, para o sofrimento de não alcançar suas metas de ascender profissionalmente tanto a nível hierárquico como salarial, o que desencadeia o interesse em buscar outra atividade profissional.

Outra questão citada como fator desencadeador de prazer foi o relacionamento interpessoal. Os colegas passam a ser a referência de grupo social para essas trabalhadoras que os vêem como uma “família”. Família essa, que, por vezes, é atravessada por gerações que passam pela empresa, seja com o intuito de seguir uma carreira profissional, ou simplesmente, realizar um breve estágio. Ressalta-se que a empresa possui um conceito de um bom lugar para a mulher trabalhar que ultrapassa o seu universo fabril e expande-se pela região onde está situada. Esse conceito é reforçado pela política de recursos humanos no sentido de apoiar a contratação de parentes, o que reforça a visão de família compartilhada pelas trabalhadoras.

Por outro lado, as relações grupais também são vistas como fonte de sofrimento psíquico, considerando que há dependência para a realização do trabalho, em especial no que diz respeito aos mecânicos, e para tal é necessário que todos estejam em sintonia com os mesmos objetivos. Nesse sentido, tanto as relações de poder, do ponto de vista de gênero, como a pressão e exigência do trabalho somado a uma comunicação que nem sempre flui adequadamente, são fatores que atuam diretamente na rotina dessas trabalhadoras, contribuindo para relações conflituosas. Ou seja, assim como o grupo representa uma expressiva fonte de prazer, ao mesmo tempo ele traz o sofrimento.

Verificou-se, durante essa pesquisa que, atualmente, a mulher trabalhadora de uma indústria, é uma mulher que tem o desejo de desafiar seus próprios limites, tanto em relação ao conhecimento quanto ao reconhecimento de sua capacidade e do seu potencial. Ela quer uma relação de igualdade do ponto de vista de gênero, e mais do que isso, ela prima pela sua qualidade de vida. Ela busca na sua vida um sentido maior, ou seja, que esse grupo o qual ela considerada sua família, também seja a sua referência social, profissional, e acima de tudo, que ela seja reconhecida enquanto pessoa capaz; enquanto mulher e trabalhadora.

Algumas recomendações à gestão, as quais consideram-se importantes a partir dessa pesquisa:

- Estender esse trabalho para outros setores dessa indústria, principalmente para outros turnos de trabalho;
- Dar conhecimento do teor dessa pesquisa às gerências e aos supervisores da área pesquisada;
- Oportunizar melhoria da comunicação no ambiente fabril.

Ressalta-se que a construção desse trabalho foi de grande importância para a pesquisadora que trabalha diretamente na gestão de pessoas dessa indústria, na medida em que passou a ter outro olhar acerca das vivências das trabalhadoras. Enfatizamos que, diante da riqueza das falas das trabalhadoras, outros olhares, inclusive mais aprofundados, poderão se exercer.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed., 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed., 1999.

BRUSCHINI, Cristina. **O uso de abordagens quantitativas em pesquisas sobre relações de gênero**. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina (orgs). **Uma questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1992.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

Constituição Corporativa – EPCOS do Brasil.

CHANLAT, Jean. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. VI. São Paulo: Atlas, 1993.

CHANLAT, Jean. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. VII. São Paulo: Atlas, 1996.

CODO, Wanderley. **Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental**. In: JACQUES, Maria; CODO, Wanderley (orgs). **Saúde Mental & Trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap:EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: LANCAMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (orgs). **Christophe Dejours. Da psicologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, Christophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. In: CHANLAT, Jean (coord). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1993.

GASKELL, George; BAUER, Martin. **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

GRISCI, Carmem; PIVETTA, Ana; GOMES, Sandra. **Gênero, saúde e risco no cotidiano do trabalho**. In: ZANELLA, Andréa; SIQUEIRA, Maria; LULHIER, Louise; MOLON, Susana (orgs). **Psicologia e Práticas Sociais**. Porto Alegre: ABRAPSOUL, 1997.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

IBGE, 2004. Disponível em: <http://www.biblioteca.ibge.gov.br> Acesso em: 29/04/2006.

JACQUES, Maria. **Doença dos Nervos: Uma expressão da relação entre saúde/doença mental**. In: JACQUES, Maria; CODO, Wanderley (orgs). **Saúde Mental & Trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

LANCAMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (orgs). **Christophe Dejours. Da psicologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15, 2004.

MERLO, Álvaro. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: ed. Universidade/UFRGS, 1999.

MERLO, Álvaro. **Psicodinâmica do trabalho**. In: JACQUES, Maria; CODO, Wanderley (orgs). **Saúde Mental & Trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

RODRIGUES, Arakcy. **Lugar e Imagem da mulher na indústria**. In: Costa, Albertina; BRUSCHINI, Cristina (orgs). **Uma questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

ROCHA, Lys; RIGOTTO, Raquel; BUSCHINELLI, José. **Isto é trabalho de Gente? Vida doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.

ROCHA, Marisa Lopes; AGUIAR, Kátia Faria. **Pesquisa-Intervenção e a produção de Novas Análises**. In: *Psicologia Ciência e Profissão*, 23 (4), 2003.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria útil da Análise Histórica**. In: **Educação e Realidade**, Rio Grande do Sul, n.2.v. 20,1995.

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro:Record, 2006.

STREY, Marlene. **Gênero**. In: JACQUES, Maria; STREY, Marlene; BERNARDES, Maria; GUARESCHI, Pedrinho; CARLOS, Sérgio; FONSECA, Tânia (orgs). **Psicologia Social Contemporânea**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.