

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Fernanda Dias dos Santos da Silva

**ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: dilemas de
mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e
Comércio S.A.**

PORTO ALEGRE

2009

Fernanda Dias dos Santos da Silva

**ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: dilemas de
mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e
Comércio S.A.**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Orientadora: Profa. Carmem Lígia Iochins Grisci

PORTO ALEGRE - RS

2009

Fernanda Dias dos Santos da Silva

**ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: dilemas de mulheres na empresa
Paramount Têxteis Indústria e Comércio S.A.**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Conceito Final:

Aprovado em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Neusa Rolita Cavedon – Escola de Administração - UFRGS

Orientadora: Profa. Carmem Lígia Iochins Grisci - Escola de Administração - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, um agradecimento especial por acreditarem em mim quando eu mesma achava que não ia conseguir chegar ao final da graduação. Vocês serão meus exemplos para sempre.

Aos meus irmãos, Vinícios e Rafael: eu amo vocês. Obrigada pelas aulas particulares, pelos empréstimos de materiais e pelas caronas. Sem vocês, eu não sou ninguém.

Nina, Má, Ká e Sérgio: vocês são a família que escolhi. Sou muito grata pelo carinho e o cuidado que vocês dispensam a mim e ao meu filho, todos os dias de suas vidas.

Não posso deixar de agradecer aos homens de minha vida: Valter e Henrique. Obrigada por compreenderem minhas ausências durante este período e por acreditarem em mim e nos meus sonhos. Dizem que a vida é como uma viagem de trem, nascemos em um vagão familiar e durante a nossa jornada outras pessoas entram no nosso vagão. Então, quero agradecer por vocês estarem no meu vagão, compartilhando comigo esta viagem maravilhosa.

Meus agradecimentos à empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S.A. na pessoa da Sra. Patrícia Campos, supervisora de Recursos Humanos, por proporcionar as condições necessárias para realização desta pesquisa e por acreditar no valor da educação.

À professora Carmem Lígia Iochins Grisci, que aceitou prontamente meu pedido para ser minha orientadora, meu agradecimento especial. Sua serenidade nos momentos difíceis pelos quais passei durante a etapa do projeto foi fundamental para que eu seguisse adiante. Sua experiência e humanidade acrescentaram muita qualidade ao meu trabalho e à minha vida. Serei eternamente grata pela sua ajuda.

Agradeço também à professora Neusa Rolita Cavedon que aceitou participar da minha banca examinadora.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma me ajudaram nesta conquista e a Deus pela sua infinita bondade.

RESUMO

Este estudo aborda os conceitos de absenteísmo, rotatividade de pessoal e as análises de prazer e sofrimento em ambientes fabris. Aborda também a questão do gênero na composição da mão-de-obra operária. Estes conteúdos serviram de base para responder o problema de pesquisa: Quais as possíveis causas dos índices de absenteísmo e rotatividade relativos às mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S.A.? Ou seja, buscou-se verificar se o fato do quadro funcional da empresa ser composto em sua maioria por mulheres implica nos níveis de absenteísmo e rotatividade da organização e quais são os principais dilemas que estas mulheres enfrentam durante a jornada profissional. Para realização deste estudo a metodologia escolhida foi a pesquisa intervenção, pois este tipo de pesquisa possibilita um aprendizado dinâmico e uma interação entre pesquisador e participantes da pesquisa. Verificou-se que fatores como infra-estrutura, investimentos em tecnologia e relações entre colegas de trabalhos são alguns dos fatores que influenciam nos índices de rotatividade e absenteísmo de uma empresa. Outro resultado de grande importância é a co-relação existente entre mulheres e absenteísmo; através desta pesquisa, pode-se perceber que as mulheres, além de operárias, são responsáveis pelas suas casas, seus filhos e suas famílias e que inclusive são, por muitas vezes, as únicas responsáveis por todo este contexto familiar. A consequência desta amplitude de responsabilidades são mulheres desgastadas, que se submetem ao sofrimento físico e psíquico do trabalho para garantir a subsistência de seus dependentes. Este é o principal dilema que assombra as mulheres operárias: acrescentar um trabalho externo às tarefas de mãe e dona de casa, representa excesso de atividades e as penaliza mas pode ser a única forma de sustentar aqueles que delas dependem. Desta forma conclui-se que o absenteísmo e a rotatividade são fortemente impactados pela falta de motivação, pelas condições de trabalho e pelas relações interpessoais dos funcionários, e que empresas com predominância do sexo feminino em seu quadro funcional precisam conhecer a realidade destas mulheres, e considerar esta variável, durante a busca de alternativas satisfatórias para esta problemática.

Palavras chaves: prazer, sofrimento, dilemas, absenteísmo, rotatividade, trabalho da mulher, fábrica têxtil.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	03
1.1 ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE.....	03
1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	06
1.3 JUSTIFICATIVAS.....	07
1.4 OBJETIVOS.....	07
1.4.1 Objetivo Geral.....	07
1.4.2 Objetivos Específicos.....	08
2 REVISÃO DA LITERATURA	09
2.1 ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE DE PESSOAL.....	09
2.1.1 Absenteísmo por Distúrbios Psicológicos.....	12
2.1.2 Absenteísmo por Insatisfação com o Trabalho.....	13
2.1.3 Fatores que Influenciam na Rotatividade de Pessoal.....	13
2.2 A QUESTÃO DO GÊNERO NA INDÚSTRIA TÊXTIL.....	14
2.3 DILEMAS, PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	16
2.4 RELAÇÃO ENTRE ABSENTEÍSMO, ROTATIVIDADE E DILEMAS DE MULHERES OPERÁRIAS.....	19
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	21
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA	21
3.3 COLETA DE DADOS.....	21
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	23
4.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA.....	23
4.2 AS DIFICULDADES DE SER MULHER E OPERÁRIA.....	25
4.3 ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: DILEMAS, PRAZER E SOFRIMENTO DE MULHERES NO TRABALHO FABRIL.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	36
ANEXO A – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS INDIVIDUAIS.....	36
ANEXO B - CADASTRO DE PARTICIPANTES.....	36
ANEXO C – TERMO DE COMPROMISSO.....	37

1 INTRODUÇÃO

1.1 ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE

As empresas enfrentam desafios atualmente representados pela necessidade de crescer sem perder a competitividade. Em qualquer segmento ou área de atuação, há de se fazer esforços constantes para manter as pessoas motivadas ao mesmo tempo em que a empresa necessita reduzir seus custos operacionais para permanecer competitiva.

A empresa em estudo atua na área de produção de fios para malharias, para tricô e crochê manual, tecidos de lã e vestuário. Trata-se de um grande complexo têxtil, líder de mercado no segmento de fios e lãs, que emprega atualmente cerca de 3.000 colaboradores diretos e contabiliza cinco fábricas no país, quatro delas instaladas no Rio Grande do Sul e uma fábrica sediada em Santa Isabel, município do interior de São Paulo.

Esta pesquisa foi focada na unidade de fabricação fios, situada em uma área de 1.210m² às margens do Rio dos Sinos, na zona industrial de Sapucaia do Sul, onde trabalham aproximadamente 300 operários por turno, totalizando 900 pessoas alocadas na área produtiva. Cabe ressaltar que as mulheres representam, aproximadamente, 90% deste número.

Além dos operários, há outros 200 funcionários distribuídos em serviços de apoio compostos por setores de manutenção, segurança, medicina do trabalho e setores administrativos.

As indústrias têxteis são as que mais empregam mão de obra feminina; esta preferência se justifica pela necessidade de um tato apurado e de rapidez para manipulação e emenda dos fios durante o processo produtivo, mas esta opção pelas mulheres deve-se principalmente ao fato de que este tipo de indústria, historicamente, oferece um dos menores salários se comparados aos salários praticados por outras empresas do segmento industrial.

Este fator, somado à crença de que quem sustenta a família são os homens e que a renda das mulheres surge como um dinheiro extra, contribui para explicar a predominância de mulheres nas fábricas têxteis. .

Na empresa estudada as mulheres são maioria absoluta desde a inauguração, no ano de 1947, quando as primeiras operárias foram recrutadas em casas de famílias pobres e prostíbulos das redondezas. Atualmente, se comparado com outras empresas da região, a

Paramount Têxteis é a empresa que possui maior número de mulheres em seu quadro funcional.

O setor de tinturaria pode ser considerado uma exceção a esta distribuição por gênero, pois neste espaço predomina mão-de-obra masculina. No restante da fábrica, aos homens são dirigidas apenas atividades de transferência de insumos entre os setores e movimentação de produtos acabados na expedição.

Apesar desta supremacia do gênero feminino na composição da mão-de-obra desta unidade fabril, às mulheres operárias são delegadas apenas tarefas operacionais de baixa complexidade. Todas as atividades que envolvem uso da capacidade intelectual como no caso dos tingimentos e da separação de pedidos por códigos, são realizadas por homens, revelando implicitamente uma diferenciação entre trabalhos masculinos e femininos.

Esta afirmativa se confirma quando se observa a composição do quadro de chefias imediatas, chamados de contramestres de produção: do total de 12 líderes, apenas duas pessoas são do sexo feminino.

A empresa em estudo pratica duas formas de remuneração: pagamento por mês para os funcionários administrativos e por hora trabalhada para os operários.

Na remuneração por hora, o valor inicial é R\$ 2,114/hora o que representa um salário mínimo vigente para os operários que trabalham 220 horas mensais; passando o período de contrato, ou seja, após noventa dias, este valor aumenta para R\$ 2,228/hora, representando R\$ 490,16. Ser aprovado no período de contrato de experiência também representa a possibilidade de solicitar inclusão ao plano de saúde da empresa.

Ao completar um ano de trabalho na empresa, o valor pago aumenta para R\$ 2,378/hora e o funcionário é enquadrado na função de operador de máquinas. Esta é a última promoção automática prevista na estrutura de cargos e salários da empresa. A partir deste momento as promoções ocorrem apenas através de processos seletivos internos.

A empresa conta com uma série de benefícios para seus funcionários como, por exemplo, plano de saúde extensivo aos dependentes, transporte fretado, cesta básica, refeitório e creche.

Embora alguns dos benefícios sejam imprescindíveis devido ao sistema de trabalho e à localização da fábrica, como é o caso do transporte e do refeitório, a empresa busca oferecer soluções de qualidade para os funcionários e os valores descontados são considerados

razoáveis, levando-se em consideração à faixa salarial praticada pela empresa. Para uso do transporte fretado os funcionários pagam R\$ 6,30 por mês e cada refeição custa R\$ 0,81.

Um dos principais diferenciais da empresa com relação às outras indústrias da região é a existência de uma creche para filhos de funcionárias. A creche funciona nos turnos manhã e tarde e atende crianças de quatro meses a dois anos.

Apesar de ser uma exigência legal, este benefício é muito valorizado pela empresa, que ao oferecer esta opção garante a presença da mãe ao trabalho, e pelas funcionárias por não precisar cortar definitivamente o vínculo com seus bebês após o término da licença maternidade, pois é permitido que a funcionária siga amamentando até que a criança atinja os seis meses de idade e permite-se também que as mães fiquem com seus filhos durante os horários de refeição.

A unidade estudada é composta por cinco setores produtivos: preparação de fios, fiação, tingimento, noveleiras e acabamento de fios. Cada um dos setores realiza uma etapa do processo produtivo, de forma sistemática. Tendo em vista que praticamente inexistente rotação de funcionários entre os setores, estes se tornam especialistas de cada processo.

O gráfico abaixo representa a distribuição da mão-de-obra por setores de trabalho e por gênero dos trabalhadores.

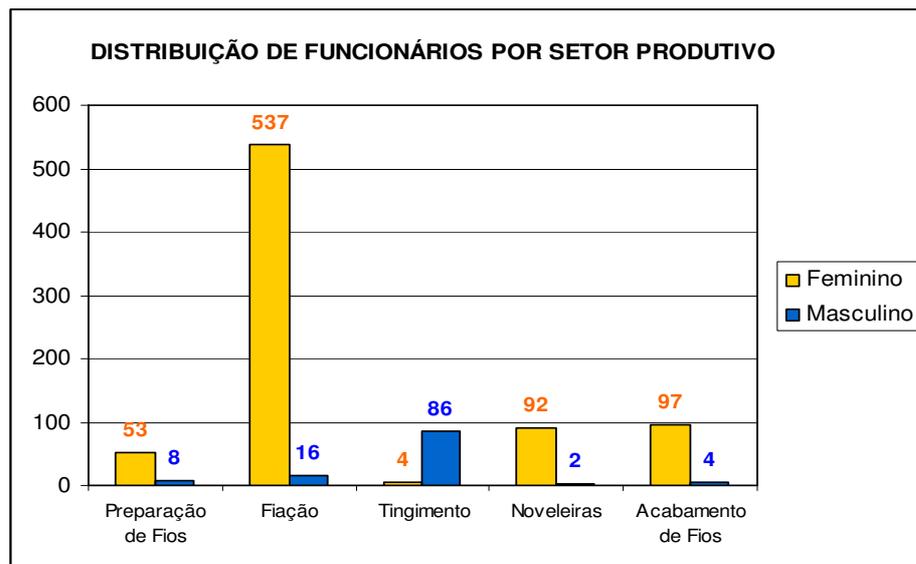


Figura 1 – Distribuição de funcionários por setor produtivo

A fábrica funciona 24 horas por dia, em três turnos de trabalho: manhã, tarde e noite. O turno da manhã compreende o período das 5h30m às 13h45m e o turno da tarde o período das 13h30m às 22h. Ambos trabalham de segundas-feiras a sábados, com a folga semanal aos domingos.

O turno da noite trabalha das 22h às 5h30m de domingos a sextas-feiras, folgando aos sábados. Este é o turno preferido pelos funcionários, pois além de folgar aos sábados à noite, o salário é maior em função do pagamento de adicional noturno.

1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Em 2008 a média mensal do absenteísmo na empresa Paramount Têxteis foi de aproximadamente 4,06%; a formação deste índice está predominantemente relacionada a atestados médicos e faltas injustificadas, mas os afastamentos por doenças e acidentes de trabalho também constituem uma parcela razoável desta percentual.

A rotatividade de pessoal também é alvo de preocupação para a empresa. No mês de janeiro deste ano contrataram 35 pessoas e 45 colaboradores pediram demissão. A primeira vista pode não parecer motivo para tanta preocupação visto que a defasagem é de apenas 10 pessoas, porém há de se considerar que estes 35 novatos só irão começar a produzir de maneira eficaz no mínimo após um mês de trabalho. Além disso, a rotatividade média durante todo ano de 2008 foi 2,72% e somente até agosto de 2009 está média já registra 3,45%, ou seja, observa-se aumento considerável do *turn-over*.

Há um consenso entre os gestores da empresa que a perda de produtividade em função do alto absenteísmo e da crescente rotatividade é hoje um dos principais problemas da organização, pois além dos custos mensuráveis, relacionados às admissões, treinamentos e rescisões há de se considerar os custos intangíveis como abalo do clima organizacional e imagem da empresa perante o mercado, fornecedores e clientes.

Diante desse cenário, o presente estudo pretende responder a seguinte questão:

- Quais as possíveis causas dos índices de absenteísmo e rotatividade relativos às mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S.A.?

1.3 JUSTIFICATIVAS

Esta pesquisa pretende identificar os motivos pelos quais as mulheres não comparecem ao trabalho e porque muitas pessoas deixam a empresa após pouco tempo de serviço.

O estudo teve como sujeitos de pesquisa funcionários do nível operacional, pois são estes que contribuem de forma mais significativa para aumento dos índices de absenteísmo e rotatividade, para retratar os reais motivos desta problemática.

A autora pretende disseminar os conhecimentos obtidos através desta pesquisa em suas atividades diárias enquanto analista de recursos humanos da referida empresa. É importante salientar que os resultados deste trabalho não serão úteis apenas para o setor de recursos humanos, mas também para todos os gestores que poderão servir-se destas informações para melhor compreender as inquietudes e necessidades das pessoas que com eles trabalham.

Para o público em geral este trabalho oferece um conhecimento sobre as vivências das mulheres operárias, realidade diferente em ambientes fabris e assunto ainda pouco explorado. Também será uma oportunidade de mudança de paradigmas para aqueles que acreditam que fábricas são locais de trabalho exclusivos para homens.

Após a conclusão deste estudo, a organização poderá planejar soluções para o problema em foco e experimentar alternativas para reformular sua estratégia de recursos humanos.

1.4 OBJETIVOS

Buscando responder a questão de pesquisa, foram elaborados os objetivos abaixo citados.

1.4.1 Objetivo Geral

Realizar um estudo na empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S.A., a fim de levantar e analisar a percepção das mulheres operárias sobre os motivos dos altos índices de

absenteísmo e rotatividade entre elas, tentando identificar possíveis oportunidades de melhorias.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Listar e analisar os motivos que contribuem para os altos índices de absenteísmo e rotatividade entre as mulheres operárias na empresa;
- b) Levantar subsídios que contribuam para a compreensão dos crescentes índices de absenteísmo e rotatividade entre as mulheres operárias na empresa;
- c) Buscar possíveis relações entre os índices de absenteísmo e rotatividade e os dilemas, prazer e sofrimento vividos por mulheres operárias na empresa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Quatro partes compõem os subsídios teóricos desta pesquisa. A primeira se refere ao absenteísmo e à rotatividade de pessoal e as respectivas formas de manifestação. A segunda parte trata da questão do gênero na indústria têxtil abordando as principais características deste segmento industrial. A seguir são apresentados conceitos sobre a Psicodinâmica do Trabalho e de como a existência de dilemas, prazer e o sofrimento no trabalho podem influenciar a assiduidade e a permanência das pessoas na organização. A última parte deste capítulo apresenta considerações sobre a relação entre absenteísmo, rotatividade e os dilemas de mulheres operárias.

2.1 ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE DE PESSOAL

O absenteísmo é a ausência do funcionário ao trabalho. Esta ausência pode ser por falta justificada, faltas injustificadas, atestados ou licenças médicas.

Nem sempre as causas do absenteísmo estão no próprio empregado, mas na organização, na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis do trabalho, na precária integração do empregado à organização e nos impactos psicológicos de uma direção ineficiente. (Chiavenato, 2000, p.191).

Dejours (1992) relata que as faltas ao trabalho estão relacionadas com o limite de tolerância do trabalhador frente às condições de trabalho. A observação de fatores como condição de trabalho, estilo de liderança e relacionamentos interpessoais ajuda a entender o impacto do absenteísmo nas organizações.

A ausência ao trabalho afeta diretamente a produtividade, pois a organização precisa delegar as tarefas do faltante a outro funcionário, deixando-o sobrecarregado de atividades. A falta ao trabalho também traz perdas para o funcionário que a comete, pois além dos descontos de remuneração ainda há a possibilidade de ser punido conforme os procedimentos internos da empresa que geralmente culminam com a demissão por justa causa.

Chiavenato (2000) sustenta alguns fatores que podem ser as causas de faltas ao trabalho:

- a) doenças efetivamente comprovadas;

- b) doenças não comprovadas;
- c) razões de caráter familiar;
- d) atrasos involuntários por motivos de força maior;
- e) dificuldades e problemas financeiros;
- f) problemas de transporte;
- g) baixa motivação para trabalhar;
- h) supervisão precária da chefia;
- i) políticas inadequadas da organização.

Existem outras causas que podem ser responsáveis pelos atrasos ou faltas ao trabalho, como, por exemplo, condições climáticas e problemas com alcoolismo. Estas causas devem ser avaliadas e possíveis soluções implementadas para que a organização atinja o número de horas trabalhadas conforme previsão mensal.

Por ser considerado um índice interno, o absenteísmo varia de empresa para empresa. A forma mais comum de cálculo deste índice é dividir o número de horas perdidas pelo número de horas trabalhadas e multiplicar por cem para encontrar o percentual de horas perdidas no período analisado.

A escolha do índice mais adequado depende da finalidade com que se pretende utilizá-lo. Se se pretende utilizar o índice de absenteísmo apenas para planejamento de recursos humanos, ele deverá acusar a porcentagem de força de trabalho que, apesar de existente na organização, deixou de ser aplicada em dado período. Se o índice foi 5% no mês, isto significa que apenas 95% da força de trabalho foi aplicada no período. Se a organização pretende 100% dos homens/horas de trabalho, ela precisa de um adicional de 5% de pessoal para compensar o absenteísmo no período. (Chiavenato, 2000, p.193).

O alto índice de absenteísmo pode ser relacionado à baixa motivação dos funcionários em relação ao seu trabalho ou às políticas da empresa, ou ainda a falta de condições necessárias para desenvolvimento das atividades propostas, como diz Marras (2001) “Desempenho humano é [...] proporcional a duas condições do ser humano: o querer fazer, que explicita o desejo endógeno de realizar (a motivação), e o saber fazer, isto é, a condição que possibilita o indivíduo a realizar com eficiência e eficácia alguma coisa”.

Chiavenato (2004) define rotatividade de pessoal como “ [...] a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente; em outras palavras o intercâmbio entre a organização e o ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem da organização”.

Existir rotatividade nas organizações é absolutamente normal, pois as pessoas saem pelos mais variados motivos. Porém se a rotatividade começa a aumentar substancialmente a cada mês é fator preocupante, pois pode significar que aquela empresa já não é mais vista como um bom lugar para se trabalhar, ou seja, algum fator está desmotivando as pessoas que lá atuam.

A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de alguma variável externa e interna. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a conjuntura econômica, as oportunidades de emprego no mercado de trabalho, etc. Dentre as variáveis internas estão as políticas salariais e de benefícios que a organização oferece, o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho de cargos, o relacionamento humano, as condições físicas e psicológicas de trabalho. A estrutura e a cultura organizacional são responsáveis por boa parte dessas variáveis internas. (Chiavenato, 2004, p.88).

A rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas na organização, portanto, sempre que acontece um desligamento, deverá ocorrer a admissão de um novo funcionário para substituir aquele, com exceção dos desligamentos por redução de quadro quando então a vaga é “fechada”.

Os desligamentos podem partir de uma iniciativa do funcionário, e neste caso cabe à empresa investigar durante as entrevistas de desligamento o motivo desta saída, ou por iniciativa da empresa e aqui cabe uma avaliação sobre os motivos que a levaram a tomar esta decisão.

Além de ser oneroso para a instituição empresarial, o elevado índice de *turn-over* aponta que algo não está indo bem e precisa ser melhorado. Fora o gasto com admissões e demissões, há todo um transtorno gerado na empresa por falta de mão-de-obra, o que pode abalar mais futuramente a sua produtividade. (Oliveira, 2006).

Portanto, um índice elevado de rotatividade só traz prejuízos para a empresa. Além dos custos de admissão e rescisão também podem ser contabilizados os custos com treinamentos, exames médicos, uniformes e equipamentos de segurança oferecidos a estas pessoas.

Qualquer saída é traumática para a organização, por mais “argumentos” que existam a seu favor. Basta imaginar o quanto foi gasto com treinamento dessa mão-de-obra, com a burocracia contratual, benefícios, encargos e outros gastos operacionais não tão facilmente mensuráveis, para notarmos que de uma forma ou de outra, a empresa sempre sai perdendo nesse caso. (Fernandes, 2006).

As empresas estão preocupadas com a majoração do lucro e isso inclui atender as etapas produtivas com rapidez e menor custo possível, por isso a importância de avaliar se os

funcionários estão satisfeitos com o trabalho e se o trabalho está atendendo as expectativas dos colaboradores, pois pessoas satisfeitas com seu ambiente de trabalho produzem com maior qualidade e rapidez.

Da perspectiva da empresa, a movimentação de pessoal está ligada a decisões como planejamento e atração de pessoas, socialização e aclimatação das pessoas em seu trabalho, alocação ou realocação de pessoas, reposicionamento das pessoas no mercado de trabalho, etc. Da perspectiva da pessoa, a movimentação diz respeito a decisão como inserção no mercado de trabalho, melhor oportunidade de trabalho, localização geográfica do trabalho, retirada do mercado de trabalho, etc. (Dutra, 2004, p. 61).

2.1.1 Absenteísmo por Distúrbios Psicológicos

Alguns fatores que causam aumento do índice de absenteísmo nas empresas são mais facilmente observados e passíveis de controle, mas o absenteísmo causado por problemas como estresse, depressão e vícios cresce de forma significativa e muitas vezes sem ser percebido pelas empresas.

Em um estudo sobre o absenteísmo em um banco estatal mineiro entre os anos de 1998 a 2003 verificou-se que o número de afastamentos por DORT e outros fatores estavam caindo ano a ano até chegar a um patamar estável, enquanto os afastamentos por depressão, estresse e outros problemas psicológicos estava aumentando e no último ano da pesquisa foram os maiores causadores de absenteísmo entre os funcionários (SILVA, 2007).

Por não saber lidar com esta problemática as organizações acabam investindo em ações que não surtem qualquer efeito para a redução do absenteísmo, conforme explica Fiorelli (2004, p.274): “O mascaramento de muitos dos transtornos mentais por sinais e sintomas somáticos faz com que se invistam grandes somas no combate a manifestações secundárias”.

O absenteísmo pode, também, estar relacionado à uma doença conhecida como síndrome da má-adaptação ao trabalho em turnos, que ocorre em empresas cujo ciclo de produção é ininterrupto durante as 24 horas do dia. Algumas pessoas submetidas a trabalhar em regimes de revezamento por turnos não conseguem adaptar o seu relógio biológico ao seu horário e então começam a faltar ao trabalho, além de induzir a doenças gastrointestinais, consumo de álcool e drogas para dormir, problemas familiares e sociais (REGIS FILHO; SELL, 2000).

2.1.2 Absenteísmo por Insatisfação com o Trabalho

O absenteísmo pode também estar relacionado à insatisfação com o trabalho. Na maior parte das vezes, esta insatisfação surge a partir de eventos que ocorrem concomitantemente com o exercício das funções e não apenas com o trabalho em si, especialmente quando se trata de trabalhadores de nível operacional.

Conforme Dejours (1998) muitas tarefas operacionais não representam uma atividade digna para as pessoas que a executam, nem para suas famílias e nem para o meio social onde elas vivem. Desta imagem de indignidade surge a noção de que os trabalhadores de nível operacional não são merecedores de reconhecimento.

Se o trabalho é visto como indigno e desqualificado, a imagem que a pessoa tem de si mesmo é uma “imagem feia” que se encaixa no que Dejours (1998, p.49) chama de “vivência depressiva”. Este quadro se manifesta como um cansaço que não surge do esforço para realização da tarefa e sim do esforço necessário para enfrentar um trabalho que não permite a realização pessoal do trabalhador. E nem todos os trabalhadores estão preparados para enfrentar este “cansaço psicológico” e seguir normalmente com suas atividades laborais.

Em resumo, é muito mais difícil realizar tarefas onde o trabalhador não é reconhecido e deve apenas obedecer às rotinas inflexíveis. Por este motivo, o índice de satisfação dos colaboradores está intimamente relacionado ao absenteísmo, pois trabalhadores mais satisfeitos faltam menos ao trabalho.

2.1.3 Fatores que Influenciam na Rotatividade

Para Chiavenato (1995), as causas da rotatividade nas empresas estão diretamente ligadas à política salarial adotada; política de benefícios; oportunidade de crescimento profissional; tipo de supervisão; política disciplinar; condições físicas e ambientais de trabalho; motivação do pessoal.

Segundo Pomi (2005), a rotatividade também pode estar relacionada a um mau desempenho do setor de RH. As implicações, neste caso, seriam: deficiências na contratação; falta de acompanhamento durante os primeiros momentos na empresa; falta de conhecimento e de providências quanto às insatisfações com as lideranças; falta de investimentos em

treinamento e desenvolvimento; falta de um plano estratégico de retenção de talentos, entre outras.

2.2 A QUESTÃO DO GÊNERO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

A mulher está presente na indústria desde o início da industrialização, mas seu trabalho sempre foi menos qualificado, mal pago e restrito às áreas de produção.

O uso de máquinas na indústria têxtil, em substituição aos sistemas de manufatura, possibilitou a simplificação dos métodos de trabalho e abriu caminho para entrada das mulheres e crianças nestes setores produtivos.

Apontada como um dos ramos mais antigos da indústria de transformações na economia mundial, a indústria têxtil revela, em sua história, dois importantes acontecimentos que vieram a constituir-se em mudanças significativas nas relações sociais e, em particular, naquelas estabelecidas no âmbito do mundo da produção: a introdução de maquinaria e a utilização de uma força de trabalho predominantemente constituída por mulheres e crianças. (Fonseca, 2000, p.87).

Registros históricos sobre as indústrias têxteis brasileiras apontam que as mulheres já representavam a mão-de-obra predominante desde a inauguração das primeiras fábricas. Saffioti (1981), em uma pesquisa sobre a composição da mão-de-obra das primeiras indústrias têxteis, diz que em meados de 1880, uma das maiores fábricas têxteis do Brasil empregava 110 mulheres, num total de 130 trabalhadores.

A crença de que as mulheres são menos capazes que os homens e que elas não são as provedoras de rendas principais em suas casas, ou seja, que trabalham apenas para complementar a renda da família, está fortemente arraigada em nossa sociedade e empurra estas mulheres para trabalhos mal remunerados.

No imaginário social firmam-se, contudo, crenças sociais que prescrevem: às mulheres, os trabalhos de menor visibilidade social, de maior suportabilidade aos ritmos repetitivos e velozes e de maior precisão motora. .Suas mãos são instrumentos domados para a paciência, seu corpo tornou-se domesticado pelas exigências do “outro/masculino”, sua mente é fraca, enquanto é forte e grandioso o seu coração.(Fonseca, 1996, p.30).

As primeiras indústrias de fiação e tecelagem foram idealizadas e gerenciadas por homens o que talvez tenha contribuído para definição de que as mulheres são a mão-de-obra ideal por já estarem acostumadas à obediência, à submissão e ao mando masculino, trazendo para as fábricas a relação que já existia nos espaços domésticos.

Estabelece-se então uma relação pedagógica, paternalista, de subordinação da mulher frente ao homem, exatamente como no interior do espaço doméstico. O pai, o marido, o líder devem ser obedecidos e respeitados pelas mulheres, incapazes de assumirem a direção de suas vidas individuais ou enquanto grupo social oprimido. (Rago, 1985, p.67-68).

A preferência pelo gênero feminino também pode estar relacionada ao fato de que as operações em uma indústria têxtil são de baixa complexidade e desde os primórdios da industrialização as mulheres são menos qualificadas que os homens.

A indústria têxtil apresenta características especiais do ponto de vista da tecnologia. O processo básico de produção tem se mostrado estável, sem radicais transformações. A transformação de fibras é integrada por três etapas associadas, mas autônomas: fiação, tecelagem e acabamento. (Saffioti, 1982, p. 78)

Os aspectos citados acima, quando somados, traduzem a existência de uma cultura de diferenciação entre trabalho masculino e trabalho feminino que além de promover uma divisão sexual do trabalho, implica em outros aspectos sociais na vida destes trabalhadores.

A atribuição de atributos de masculinidade e de feminilidade a trabalhos específicos e sua direta correspondência com uma mão-de-obra sexuada particular partem, como se vê, de um sistema simbólico atribuído às diferenças entre os sexos que, para além de constituir identidades sociais masculinas e femininas, também ordena segundo seu princípio de valor, o próprio mundo e cada um de seus espaços. (Fonseca, 2000, p.48)

O reconhecimento da existência de trabalhos masculinos e femininos confirma que o gênero é um dos fatores considerados durante a definição de políticas de emprego adotadas pelas empresas.

O gênero opera ativamente no mundo do trabalho como um dos componentes estruturadores da assimetria das relações nele implicadas, reservando para agentes sexuais específicos lugares também específicos na produção, influenciando na divisão intelectual e manual do trabalho, no seu controle hierárquico, bem como nos processos de qualificação/desqualificação/requalificação dos/as trabalhadores/as. (Fonseca, 1996, p.5).

Atualmente, as indústrias têxteis são as que praticam os menores salários no ramo industrial. Esta característica se justifica por dois motivos principais: processos simplistas e forte concorrência globalizada.

As tarefas são de baixa complexidade, os processos são automatizados e não necessitam de “inteligência” dos operadores. Consequentemente, não há necessidade de mão-

de-obra especializada o que significa possibilidade de contratar pessoas com pouca escolaridade e que aceitem menor remuneração. Neste enfoque, as mulheres de periferia, com grandes famílias para sustentar e quase nenhum estudo se encaixam perfeitamente.

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras. (Antunes, 2002, p.105)

A globalização, que extrapola todas as fronteiras e nos permite interagir com o mundo, também obriga as indústrias nacionais a concorrer com indústrias de outros países onde as fiscalizações e taxações para empregadores são mínimas, quando existentes. Na prática isso significa que a mão-de-obra brasileira participa de forma significativa na composição dos custos de produção de uma empresa, muitas vezes sendo o item mais caro. Para as empresas têxteis, essa realidade não é diferente.

2.3 DILEMAS, PRAZER E SOFRIMENTO DO TRABALHO

Nos anos de 1950 alguns estudiosos iniciaram pesquisas para estudar perturbações de cunho psíquico relacionadas ao trabalho. Todas as pesquisas baseavam no pressuposto de que o trabalho é bom e que se o trabalhador possuir boas condições de saúde mental irá adaptar-se. Nas últimas décadas estes estudos atrelaram a psicopatologia do trabalho ao sofrimento que o trabalho pode causar ao trabalhador.

Em 1980 os estudos foram inovados pelos trabalhos de Dejours com a criação do conceito de psicodinâmica do trabalho em substituição ao conceito de psicopatologia do trabalho. A partir deste momento o foco dos estudos sobre a relação entre trabalho e trabalhadores passa a ser a coletividade e não mais o indivíduo isoladamente.

A psicodinâmica do trabalho trabalha na ampliação das perspectivas. Não enxerga mais apenas o sofrimento, mas também o prazer do trabalho; não apenas o trabalhador, mas também o trabalho em si; visualiza as situações de trabalho em seus mínimos detalhes. Partindo deste ponto de vista, o trabalho jamais é neutro e passa a ser encarado como gerador de saúde ou como contribuinte para desestabilizar o trabalhador, empurrando-o para a doença (Dejours, 2004).

Uma das maiores contribuições da psicodinâmica do trabalho é a possibilidade concreta de existir relação de prazer com o trabalho, ou seja, a afirmação de que o trabalho pode ser prazeroso e não apenas um espaço de sofrimento.

Para Dejours (1992) a psicodinâmica do trabalho analisa o elo que associa, num destino comum, saúde e produção. Esta associação acontece através da abordagem de questões que dizem respeito à organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador.

Segundo Merlo (1999) o conhecimento e a compreensão das fontes de prazer e sofrimento é fundamental para o entendimento das dinâmicas entre trabalho e saúde e também para busca de alternativas para estes problemas.

Codo (2002) define trabalho como uma relação de transformação entre o homem e a natureza e que o sofrimento psíquico afeta todas as esferas da vida, portanto, o trabalho pode ser gerador de sofrimento psíquico.

Para Codo (2002) o trabalho representará uma fonte de prazer se houver sentido para o trabalho. Dejours (2001, p.43) afirma que “o trabalho continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social”.

Porém, o trabalho demanda controle, o que significa pressão por ritmo e administração do tempo, que podem ser grandes geradores de tensões para os trabalhadores, caracterizando sofrimento psíquico para os que temem não corresponder às imposições da organização do trabalho: ritmo, formação, aprendizagem, nível de instrução, experiência (Dejours, 2001).

O sofrimento psíquico do trabalho traz grandes prejuízos para as empresas, pois implicam diretamente em afastamentos de trabalhadores por doença e/ou por pedidos de demissão.

Além disso, a atual organização do trabalho exige padrões de produção, o que não permite ao trabalhador extravasar a sua criatividade e quando o trabalho se mantém igual, não acontece nova aprendizagem e aparece a rotina. A falta de significados para a tarefa gera ansiedade e insatisfação para os trabalhadores o trabalho passa a ser visto como algo sem significado.

Segundo Dejours (1992), a insatisfação com o conteúdo ergonômico do trabalho ocasiona doenças somáticas e físicas. A insatisfação derivada da inadequação do conteúdo

ergonômico à personalidade do indivíduo é denominada pelo autor como carga psíquica do trabalho.

Outro ponto que merece ser analisado é a relação homem e sociedade. Codo (2002) afirma que o sofrimento psíquico também está inserido no ambiente do processo produtivo. Neste ambiente, o sofrimento é observado nas relações entre colegas e entre trabalhadores e chefias, exemplificados por comportamentos como individualismo, falta de cooperação e competição exacerbada. O trabalhador enxerga a empresa como um grupo social de extrema importância para ele, daí surge o entendimento de que as relações com a chefia e com os colegas são fundamentais para preservação da saúde mental deste indivíduo.

A análise da vida extra-trabalho também é um ponto relevante de acordo com a concepção de Codo (2002). O modo como o trabalho acontece, implica diretamente no cotidiano das pessoas e determina maior ou menor possibilidade 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” (CODO, 2002, p.178).

Para Dejours (1992), a partir da união entre o imaginário do sujeito face à realidade do trabalho e a história desse mesmo sujeito perante o contexto material, social e histórico da situação de trabalho emerge a imagem de um trabalhador concreto, sensível e reativo.

Em contrapartida, o trabalho pode ser classificado como fonte de prazer e contentamento para alguns dos trabalhadores. Esta classificação está diretamente relacionada à motivação do trabalhador com o seu trabalho. Quanto mais satisfeito com as atividades que desempenha, com o ambiente de trabalho e com o reconhecimento que recebe, mais o trabalhador visualizará seu trabalho como prazeroso e desejará permanecer na organização.

“Este é justamente o paradoxo psíquico do trabalho: ser, a um só tempo, fonte de equilíbrio e causa de fadiga. Se o trabalho provoca sofrimento, também promete em troca um prazer que pode ajudar na construção do equilíbrio psíquico.” (Dejours, 1992, p.172).

Em geral pode-se afirmar que, quanto mais rígida for a organização do trabalho, mais sofrimento ela produzirá. Por outro lado, quando o trabalhador possui esperança de reconhecimento e pode unir ao trabalho seus desejos e necessidades, este trabalho passa a ser encarado como fonte de prazer.

2.4 RELAÇÃO ENTRE ABSENTEÍSMO, ROTATIVIDADE E OS DILEMAS DE MULHERES OPERÁRIAS

Os principais problemas que compõem o índice de absenteísmo de uma empresa são faltas injustificadas, atestados médicos e faltas justificadas.

Com relação ao gênero feminino, os índices de absenteísmo podem ser afetados por problemas específicos, já que mesmo entre as empresas com ambulatório interno existe apenas um clínico geral e estas precisam se ausentar em casos de gravidez e problemas relacionados e por doença entre os filhos, já que na maioria das vezes quem arca com a responsabilidade de os levar ao médico são as mães (RABUSKI; SCHAFFRATH, 2002).

Gomes (1986), em uma análise sobre a mulher, apresentou como justificativa para o maior índice de absenteísmo nas mulheres a jornada dupla de trabalho que elas enfrentam, ou seja, mulheres que trabalham fora do lar chegam ao serviço cansadas em razão da fadiga residual e pelo que já fizeram antes de sair para o trabalho. O autor diz que é comum a mulher, durante o turno de trabalho, estar preocupada com os problemas que aconteceram ou podem estar acontecendo no seu lar; e, quando em casa, ela não consegue tirar de sua mente os problemas profissionais que a esperam no outro dia.

Nogueira e Azevedo (1982) compararam o absenteísmo entre trabalhadores de ambos os gêneros em uma indústria têxtil de São Paulo e verificaram que os trabalhadores do gênero masculino apresentaram valores de absenteísmo inferiores ao do gênero feminino. As mulheres apresentaram 15 vezes mais doenças geniturinárias, 6,3 vezes mais doenças osteomusculares, 1,75 vezes mais doenças digestivas e 1,37 vezes mais doenças respiratórias. A explicação para o maior absenteísmo entre as mulheres estaria na sobrecarga imposta à trabalhadora, que, além de suas funções laborativas na empresa, ainda tem a seu cargo o trabalho doméstico e os cuidados com os filhos.

“As mulheres pobres encontram-se sem escolha entre trabalho e não-trabalho. Estando ou não empregadas em fábricas, elas sempre trabalham e mesmo que estejam nas fábricas, elas trabalham mais ainda, consolidando atividades em duplas jornadas. (Fonseca, 1996, p.36)”

Sabe-se que a realidade das mulheres operárias é muito diferente das mulheres trabalhadoras de outras classes sociais. A maioria das trabalhadoras fabris não possui

estrutura familiar constituída; são mães solteiras ou separadas, muitas de origem rural, cujas famílias permaneceram ou retornaram para o interior e que, via de regra, não podem pagar alguém para auxiliá-las nas atividades domésticas.

“Mesmo participando diretamente da produção a mulher continua sendo responsável pela execução dos afazeres domésticos, o que lhes acarreta a sobrecarga de uma dupla jornada de trabalho. (Bruschini e Rosemberg, 1982)

Uma breve análise desta realidade nos proporciona o entendimento de que estas mulheres são sim as responsáveis pela sobrevivência de seus dependentes, ao contrário da crença popular que associa esta responsabilidade aos homens, e que a sobrecarga de trabalho imposta a elas influencia de forma incisiva no cumprimento de suas obrigações no trabalho formal.

Esta responsabilidade perante suas famílias exige que estas mulheres encontrem outras formas de renda, além do salário de seus empregos formais, tornando-as “escravas” de serviços como limpeza, costura e babás nos horários em que não estão nas fábricas. Para Fonseca (1996. p.88): “As evidências confirmam que as mulheres trabalham por salário e sem ele.”

Esta brutal necessidade de viver e manter vivos seus dependentes também explica as trocas frequentes de empregos formais, em busca de melhores salários.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo utilizou a pesquisa-intervenção como metodologia. A pesquisa-intervenção (Rocha e Aguiar, 2003, p.66) “busca investigar a vida de coletividades na sua diversidade qualitativa, assumindo uma intervenção de caráter sócio-analítico”. Qualitativo, aqui, refere-se a análise dos sentidos que surgem através das práticas.

Segundo Thiollent (1997, p.14) esta metodologia de pesquisa consiste em unir pesquisa e ação em um processo onde os sujeitos pesquisados participam junto com os pesquisadores na identificação de causas de problemas coletivos, buscando soluções em situação real. Há, simultaneamente, produção e uso de conhecimento.

Na visão de Rocha e Aguiar (2003), na pesquisa-intervenção a relação entre pesquisador e pesquisado determinará os caminhos de pesquisa, constituindo uma produção do grupo envolvido. Desta forma entende-se este tipo de pesquisa como construção e transformação coletiva em busca de alternativas para resolução dos problemas estudados.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com 20 funcionários que ocupam cargos de operadores de máquinas. Para formação deste grupo realizou-se uma escolha aleatória de dois funcionários de cada setor produtivo que resultaram na distribuição abaixo:

- a) 10 funcionários que atuam no turno da manhã;
- b) 10 funcionários que atuam no turno da tarde.

3.3 COLETA DE DADOS

Para fins de organização da coleta de dados, a pesquisa foi subdividida em duas etapas, quais sejam:

- a) Entrevistas individuais com os funcionários para explicar o trabalho proposto e construir o perfil dos participantes do grupo;
- b) Reuniões em grupo para conhecimento da realidade através de um processo reflexivo e da interação social.

Os participantes deste estudo foram selecionados aleatoriamente pela pesquisadora a partir da listagem fornecida pelos contramestres de produção onde constavam os nomes dos funcionários de cada setor.

Cada um dos selecionados participou de uma entrevista individual, durante seu turno de trabalho e na sala de treinamento da fábrica, com duração média de 40 minutos. Nesta entrevista a pesquisadora explicou os objetivos do estudo, preencheu o cadastro dos participantes, garantiu a confidencialidade dos relatos e dirimiu dúvidas acerca do trabalho proposto.

Após esta etapa individual, foram realizados quatro encontros com o grupo da manhã e três encontros com o grupo da tarde, todos na sala de treinamento do setor de recursos humanos e com duração de 1 hora cada.

Para composição do grupo focal do turno da manhã foram convidados dois homens e oito mulheres. Esta mesma composição foi pretendida para o grupo da tarde, porém um dos homens, apesar de ter aceitado o convite, não participou de nenhum dos encontros do grupo.

O Quadro abaixo ilustra a composição dos grupos focais:

Componentes	Grupo da Manhã	Grupo da Tarde
Homens	02	01
Mulheres	08	08

Quadro 1 – Composição dos Grupos Focais

Importante salientar que os homens foram convidados para externar a opinião masculina sobre o trabalho das mulheres operárias, que são o grande foco desta pesquisa.

A pesquisadora utilizou gravador de voz para garantir que todos os relatos fossem captados e fosse possível transcrever as falas de forma literal. Como estímulos para participação dos funcionários foram reforçados os conceitos de trabalho acadêmico e as informações sobre sigilo dos relatos.

Além disso, a pesquisadora buscou informar aos participantes que todas as perguntas seriam direcionadas ao grupo e não a uma pessoa apenas, que não havia ordem seqüencial para as respostas e que a opinião de cada um era válida, sem julgamentos para os discursos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

As informações coletadas através das entrevistas individuais e dos encontros em grupos foram analisadas com base na literatura pertinente.

Os participantes da pesquisa não foram identificados para garantir o sigilo que lhes foi assegurado no momento em que foram convidados para este estudo. Para fins de apresentação dos resultados, cada participante recebeu um número, portanto os participantes serão identificados pela letra P e seu número correspondente.

Os relatos foram organizados e serão apresentados em três tópicos: Condições de Trabalho na Fábrica; Dificuldades de Ser Mulher e Operária e Absenteísmo e Rotatividade: Dilemas, Prazer e Sofrimento de Mulheres no Trabalho Fabril, partindo dos conceitos da psicodinâmica do trabalho.

4.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA

A busca pelos motivos para o elevado índice de absenteísmo entre as mulheres operárias na empresa é um dos objetivos deste estudo. Como já explicitado na revisão da literatura, as condições de trabalho estão intimamente ligadas à satisfação do trabalhador; por este motivo no primeiro encontro cada participante foi convidado a expor sua opinião sobre as condições de trabalho na empresa.

Os participantes foram quase unânimes ao relatar que na opinião deles a empresa está decadente; as máquinas são velhas, que os mecânicos não executam as manutenções necessárias e fazem apenas pequenos consertos que permitem o uso do maquinário por mais alguns meses. Esta percepção fica clara na fala P6:

“Que condições de Trabalho? Aqui isso não existe...quando me pegaram me colocaram em uma noveleira que o pedal não funcionava direito. A instrutora falou assim: você deveria apertar este pedal com o pé, mas o pedal tá quebrado há muito tempo, então vou te ensinar um macete....sei que não é culpa da instrutora, acho que ela até fica com vergonha de ter que ensinar a gente naqueles cacos de máquinas.”

Outra questão que todos trouxeram são as péssimas condições de conservação dos banheiros da fábrica. Pelos relatos percebe-se que os funcionários sentem-se desvalorizados

por ter que fazer uso de sanitários depredados, mesmo que saibam que foram os próprios colegas que cometeram os atos de vandalismo, conforme relata a P3:

“Eu tenho nojo de usar os banheiros da fábrica...fico pensando como pode alguém que trabalha no mesmo setor, que precisa usar o mesmo banheiro, fazer aquilo que fazem...é uma porquice, papel sujo nas pias...acho que é pior que banheiro de presídio... e no meu prédio, o chefes nem se importam, ninguém faz nada para melhorar as nossas condições

A P2 completa a fala da colega, mencionando a mais recente atitude da empresa para tentar acabar com este problema:

“ Eu achei bem bom o que o chefe do Prédio X resolveu fazer: chavear os banheiros na hora da troca de turno foi muito bom....lá no X acabou este negócio de tu tá chegando para trabalhar e encontrar o banheiro todo esculhambado.....antes de abrir o banheiro para nós o contramestre que está saindo tem que entregar o banheiro para o contramestre que está chegando....assim um entrega em condições para o outro. Tem que ser assim, porque os banheiros já são horríveis, fedorentos, se não cuidarmos, só vai piorar.”

Todos os relatos remetem a uma indignação pela falta de reconhecimento do trabalhador como indivíduo com necessidades básicas o que constitui um fator de sofrimento e revela formas precarizadas de trabalho. Dejours (1999) diz que o reconhecimento confere sentido ao sofrimento; quando não ocorre, o sofrimento torna-se absurdo podendo levar a desestabilização da personalidade e à doença mental.

A questão dos benefícios foi tema de discussão. Os participantes foram questionados se existia algo que poderia ser considerado como um benefício oferecido pela empresa.

A fala da P8 retrata o sentimento de saudosismo dos funcionários:

“ Ah, um dia esta empresa já foi muito boa...a gente ganhava rancho, presente de natal para os filhos, material escolar para ajudar as nossas crianças, festa no final do ano e mais um monte de coisa que hoje eles esqueceram completamente....agora é só cobrança de produção e qualidade e salário de fome como recompensa..... ser operadora de máquina o resto da vida por essa mixaria que pagam é dose..... e nem a sacola a gente ganha mais pelo nosso esforço porque eles inventaram o tal cartão limpo coletivo. ”

A P7 concorda com a colega sobre os critérios que a empresa usa para distribuição da sacola econômica:

“ Onde já se viu depender do colega pra gente ganhar o rancho....se dependesse só de mim, eu pensaria mil vezes antes de faltar ao trabalho porque meu salário é muito baixo e um rancho ajudaria muito.....mas pra que eu vou me esforçar se eu sei que tem colegas que não se interessam pelo rancho e faltam por qualquer motivo.”

A partir dos relatos apresentados, percebe-se uma necessidade urgente de reconhecimento individual para os funcionários, por parte da empresa. É possível perceber que o descontentamento e a falta de motivação para o trabalho estão intrinsecamente relacionados à postura da empresa em responsabilizar todos os funcionários pelo aumento dos índices de absenteísmo e rotatividade; a criação de políticas exclusivamente coletivas acaba por nivelar todos os participantes pelos piores casos.

Novamente aparece aqui a questão da necessidade de reconhecimento para os trabalhadores. A partir destes discursos, fica evidente que ser comparado aos trabalhadores que faltam constantemente ao trabalho representa uma fonte de descontentamento para estes trabalhadores.

Tais discursos remetem à teoria de Dejours (2001) quando afirma que o reconhecimento tem um papel fundamental nas relações de trabalho.

4.2 AS DIFICULDADES DE SER MULHER E OPERÁRIA

Pela composição do quadro de funcionários da empresa, cabe investigar se os índices de absenteísmo e rotatividade estão, de alguma forma, relacionados à predominância de mulheres no setor produtivo.

O perfil das atuais trabalhadoras desta indústria são mulheres com idade média de 45 anos, solteiras, com filhos e que moram em residências compartilhadas com outros parentes.

Neste tópico os participantes foram questionados se o fato de trabalhar fora e ter atividades domésticas ou outras atividades remuneradas implica na produtividade do trabalhador. Os participantes do sexo masculino que compuseram o grupo de estudo foram taxativos ao afirmar que para os homens o trabalho na fábrica é mais cansativo, mas que em casa eles descansam, conforme as falas reproduzidas abaixo:

P11: “Eu não sei como é que essa mulherada agüenta sair daqui e ir fazer faxina em casas de família....claro que o trabalho aqui é muito mais puxado para os homens, mas mesmo assim.”

P13: “Eu, quando saio daqui só quero ir pra casa, comer alguma coisa e dormir para repor as energias....se não for assim, o cara não agüenta....é muita pressão aqui dentro.”

Já nos discursos das mulheres, a realidade é muito mais dura. Todas as participantes relataram que precisam realizar os serviços domésticos antes ou após o trabalho e algumas ainda possuem outras atividades para aumentar a renda, conforme evidenciado na fala da P16:

“Eu tenho três filhos para criar, com o salário que ganho aqui eles morreriam de fome. Como não recebo pensão, o jeito é pegar faxinas para ganhar mais uns troquinhos....eu sei que tô me acabando, destruindo a minha saúde, mas fazer o quê?!”

A P18 trouxe à tona fato de que além das tarefas domésticas, do trabalho na fábrica e das atividades extras, elas são mães que precisam acompanhar o desenvolvimento de seus filhos.

“Semana passada foi um exemplo de como eu me sobrecarrego por ser sozinha: trabalho todo os dias até às 14h, nas segundas, quartas e sextas eu faço faxina em uma casa...chego de lá quase 9h da noite...me sobra terças e quintas para limpar a minha casa e lavar roupas...daí o conselho tutelar me obrigou a comparecer lá na terça-feira para mais uma palestra porque no mês passado uma vizinha me denunciou porque eu deixava meus filhos sozinhos pra vir trabalhar, então sobrou só quinta-feira pra eu fazer todo o serviço....imagina como eu estava cansada quando vim trabalhar na sexta-feira...eu me arrastei na volta da máquina a manhã toda e a tarde ainda tinha faxina....e eu tenho que ir, senão perco este dinheiro extra.”

Pelos relatos dos homens e mulheres percebe-se que existe uma diferença gigantesca entre as responsabilidades de cada um. Enquanto os homens enxergam o término do turno de trabalho como início do descanso, as mulheres enxergam este mesmo momento como o início da segunda jornada de trabalho. Também fica claro que por trabalharem mais, as mulheres descansam menos o que pode levar a situações de depressão e afastamento do trabalho.

Segundo Codo (1999) os momentos de não-trabalho são fundamentais para a descarga da tensão gerada no trabalho. Quando este momento inexistente, manifestações somáticas são inevitáveis e influenciam diretamente na assiduidade ao trabalho.

4.3 ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: DILEMAS, PRAZER E SOFRIMENTO DE MULHERES NO TRABALHO FABRIL

O contentamento com o trabalho e a vontade de permanecer em determinado local laboral está intimamente relacionado às sensações que este trabalho proporciona ao trabalhador. Por este motivo, a análise de evidências de prazer e sofrimento psíquico foi incluída nesta pesquisa.

Para captar tais evidências, inicialmente todos os participantes foram estimulados a falar sobre os fatores de prazer que visualizam durante as suas atividades laborais. Este foi o único momento de tensão entre os entrevistados e a pesquisadora, pois os participantes não conseguiram traduzir de imediato nenhuma situação de prazer no trabalho. A P6 foi taxativa em sua declaração:

“Prazer?? Aqui?? Tu tá maluca mulher...talvez vocês do escritório encontrem algum prazer em trabalhar, mas nós que ficamos ralando naquele calorão da fábrica, somos escravos daquelas máquinas, não rola prazer nenhum.”

Foi necessário estimular o discurso dos participantes, bem como oferecer exemplos pessoais da pesquisadora para que surgissem declarações com foco no prazer durante o trabalho. A partir daí, as amizades entre as colegas, os benefícios e as oportunidades que a empresa oferece foram os itens mais citados.

“A única coisa que me alegra em estar aqui são as amizades...trabalho aqui há 7 anos, então conheço muita gente e isso é legal...são quase uma família pra mim”. P14

“Eu concordo...sempre brinco com minhas colegas do setor que somos aquele seriado da televisão: A Grande Família.” P18

“Eu acho bom que eles valorizam quem tem pouco estudo...nas outras empresas estão exigindo estudo até 8ª série...eu seria uma desempregada se não fosse a chance de trabalhar aqui.” P1

“Eu gosto do plano de saúde...é uma tranquilidade não precisar do SUS quando meus filhos ficam doentes.”P7

Neste tópico, as opiniões foram bastante divergentes. Enquanto alguns não visualizam qualquer vivência de prazer no ambiente de trabalho outros reconhecem que apesar das dificuldades relacionadas ao trabalho e ao ambiente fabril, a existência de vínculos de amizade e os benefícios que a empresa oferece representam uma forma de compensação.

Por outro lado, alguns insistiram em mencionar vivências de sofrimento, mesmo entendendo que este não era o assunto em pauta. Percebe-se um reconhecimento positivo pelas ações do setor de recursos humanos, mas em contrapartida, foi possível perceber também que estas ações são pouco abrangentes.

“Tu me desculpa Fernanda, eu sei que tu tá perguntando quais são as coisas boas em trabalhar aqui e também sei que vocês do RH estão sempre inventando alguma coisa pra nós da fábrica e isso é bem legal, mas lá dentro o bicho pega...na minha opinião o trabalho é monótono, mas o que estraga tudo mesmo é o comportamento dos chefes e

das revisoras. Quando os chefes não tão vendo, elas viram uns monstros...e isso acaba com a gente”. P5

“Eu concordo com ela....a gente não é grande coisa, não estudou, é pobre...mas merece respeito. Eu tenho prazer em vir trabalhar porque tenho muitas amigas e até parentes aqui, é como as gurias falaram: uma família....mas durante o trabalho, é poucos momentos de prazer...na maior parte do tempo a gente tá embaixo do mau tempo, cobram direto a produção.” P17

Após a discussão sobre os elementos prazerosos do trabalho, estimulou-se os depoimentos sobre o sofrimento que os participantes encontram enquanto trabalhadores desta empresa.

Tendo em vista que a maior parte dos relatos menciona de alguma forma a atuação das chefias, foi questionada a opinião do grupo sobre os motivos que levam os superiores hierárquicos a agir desta maneira. Para surpresa da pesquisadora, eles apresentaram opiniões bem fundamentadas e não apenas respostas vazias.

“Eu já conversei com o meu chefe, durante a tal avaliação de competências...eu falei pra ele o que eu achava da revisora do turno da tarde....vi que ele não gostou muito mas ele explicou que a revisora é gente como a gente...que ela também tem as responsabilidades dela e que uma dessas responsabilidades é cobrar produção das operadoras....eu até entendi o que ele me falou mas eu não concordo é com o jeito que elas cobram da gente....elas tratam a gente que nem cachorro de rua.” P11

A declaração que causou maior impacto partiu da P18 e está intimamente relacionada ao desempenho do setor de recursos humanos com relação às promoções internas:

“Eu acho que cabe pra empresa treinar os chefes....eles pegam uma operadora, trocam a função pra primeira operária e largam a mulher lá, sem ensinar nada de como ser chefe....elas não tem culpa, acho que a culpa é da empresa pelo mau trabalho delas.”

Todas essas falas remetem ao objetivo principal da psicodinâmica do trabalho, proposta por Dejours, que é compreender como os trabalhadores alcançam determinado equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes.

Pelos relatos, percebe-se que as mulheres enfrentam diariamente um dilema representado pela necessidade de continuar trabalhando, e sofrendo pela falta de reconhecimento, para garantir a subsistência de seus dependentes. Estas mulheres estão sempre entre a cruz e a espada: comparecer ao trabalho significa violentar-se emocionalmente pela sobrecarga psíquica imposta pelas relações de trabalho; por outro lado, faltar o trabalho

representa reduzir ainda mais os recursos financeiros familiares que já são extremamente escassos.

Outro elemento de sofrimento que foi levantado pelo grupo diz respeito à desvalorização dos trabalhadores.

“Pra mim a empresa não valoriza os funcionários....tudo que podem, eles tiram da gente...e o que não podem tirar, eles pioram.....olha o que tá acontecendo com a comida....alguém aqui acredita que aquilo que servem é um bife?? A gente trabalha a manhã toda em pé, forcejando nas máquinas e quando vai almoçar servem uma migalha de carne...eu tô saindo com fome do refeitório, todos os dias.” P3

Percebe-se também que há um descrédito por parte dos funcionários com relação à empresa.

“ E o negócio do café na entrada...tão fazendo um auê com isso agora, dizendo que é por causa de alguns que tavam batendo o ponto antes do café mas tá na cara que isso é desculpa pra acabar com nosso café...eles sempre arranjam um jeito bonito de dizer que vão cortar mais alguma coisa”. P10

“E o PPR? A empresa tem PPR, que discurso bonito...mas as metas são impossíveis de se atingir...eu fiquei furiosa com o resultado..uma esmola no contra-cheque da gente..... cada vez fica mais claro que ninguém valoriza o esforço da gente aqui na empresa.” P18

A partir dos relatos, evidencia-se que o destaque dado ao indivíduo e ao seu trabalho pode abalar o valor subjetivo que o trabalhador atribui a si próprio e impactar diretamente na vontade deste trabalhador para desempenhar as suas atividades de forma satisfatória. Esta conclusão vem ao encontro da teoria de Dejours (1992) que associa as faltas ao trabalho ao limite de tolerância dos trabalhadores a fatores como condições de trabalho, atuação das lideranças e relações entre os colegas.

Durante as entrevistas, foi possível perceber que estas trabalhadoras encontram-se sem alternativas para evitar o sofrimento pois são constantemente forçadas a decidir entre trabalhar e agüentar os aspectos negativistas que a falta de motivação acarreta ou faltar ao trabalho em busca de outras colocações profissionais, perder a remuneração daquele dia e correr o risco de ficar sem um novo trabalho e sem dinheiro no final do mês.

Observa-se que, embora em vários momentos eles tenham mencionado a palavra “família” para traduzir as amizades que existem entre os colegas, a falta de união entre os funcionários também é um motivo de sofrimento para estes trabalhadores.

Esta falta de união pode estar relacionado ao medo de represálias ou à alta rotatividade que impede criação de vínculos mais fortes entre os funcionários, conforme falas reproduzidas abaixo:

“Eu não vejo uma união pra se defender de algo que não tá bom aqui na fábrica...eu vejo muito discurso mas na hora de ir lá reclamar pro chefe, ninguém abraça....todo mundo tem medo do contramestre pegar no pé depois.” P19

“Lá no prédio F já teve mais companheirismo, mas esse troca-troca de gente atrapalha....quando a gente começa a conhecer uma colega nova, ela vai embora.” P3

Outro item que parece compor o rol de sofrimentos psíquicos existentes é a postura dos chefes no momento que recebem um feedback negativo sobre sua forma de trabalho, segundo a fala reproduzida abaixo, e que vem de acordo com o mencionado anteriormente sobre a deficiência do setor de recursos humanos no desenvolvimento de lideranças.

“ Uma coisa que me tira do sério é o tratamento que eles dão para as novatas. Uma vez colocaram uma novata numa das máquinas mais complicadas do setor e nos proibiram de ajudar ela...disseram que era pra pegar o ritmo....claro que ela desistiu, pediu demissão em duas semanas....daí eu e mais umas colegas falamos na reunião mensal do setor que a culpa era do contramestre....ele ficou furioso e encerrou a reunião.”P10

A falta de confiança nas chefias imediatas também é fator que desmotiva os funcionários a buscar respostas para seus anseios.

“Ah, teve uma vez que a gente fez uma lista pra reclamar do motorista do ônibus porque ele era um tarado....mas era na época do seu Fernando, não na tua época....e não deu em nada porque o contramestre recolheu nosso papel dizendo que ele mesmo ia tratar deste assunto e deu um sumiço no papel....acho que isso também desmotiva a gente a lutar pelas nossas vontades.”P5

A partir desta falas, que representam as vivências de prazer e sofrimento deste grupo de trabalhadores, enfatiza-se a declaração de Dejours (1999, p.38): “o grande palco do sofrimento é, certamente, o do trabalho.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os trabalhadores possuem expectativas com relação ao seu trabalho. Poucos são aqueles que ainda aceitam trabalhar em condições precárias, sem motivação alguma. A grande maioria trabalha porque precisa sustentar a si, e a seus familiares, com o valor recebido pelo seu labor, mas isso não significa que o dinheiro seja a única engrenagem que move estas pessoas; além de salários, quem trabalha busca reconhecimento perante a sociedade.

Da mesma forma, as organizações criam expectativas com relação à mão-de-obra contratada. No atual mundo competitivo, não há mais espaço para benevolências como, por exemplo, a manutenção de um funcionário improdutivo apenas porque ele precisa daquele trabalho para sobreviver.

Esta relação, quando bem conduzida, pode ser encarada com um benefício para ambos os atores. Os problemas começam quando um dos participantes fica descontente com o retorno de sua participação. Este descontentamento pode estar relacionado a salários, condições de trabalho, baixa produtividade e inúmeras outras fontes.

Esta pesquisa foi focada no estudo dos motivos que levam ao desequilíbrio desta relação de interesses. Evidentemente não era possível abranger em apenas um estudo todos os motivos que impactam nesta problemática, portanto, escolheu-se dois itens para pesquisa que são absenteísmo e rotatividade.

Falta de manutenção e máquinas obsoletas, aliados às péssimas condições dos banheiros da fábrica foram os principais motivos apontados como responsável pelo sentimento de desvalorização que reina entre os funcionários, com relação às condições de trabalho. Conclui-se daí que investimentos em infra-estrutura e em novas tecnologias produtivas representam fator motivacional para os funcionários.

Evidentemente uma vez satisfeita esta necessidade, outras surgirão, portanto, investimentos em benefícios para os funcionários funcionam como mola propulsora de motivação e detentores de talentos. Em função disso, estes investimentos devem compor a estratégia da área de recursos humanos da organização.

Com relação às fontes de prazer observadas no ambiente de trabalho, a amizade entre os colegas foi um dos itens mais citados. A criação de laços de amizade e até mesmo a presença de laços familiares entre os funcionários é importante para manutenção das pessoas nas organizações, pois passam a aceitar a empresa como um espaço para relacionamentos

interpessoais e não apenas como um lugar para ganhar dinheiro. A política de recursos humanos da empresa fortalece este vínculo através da possibilidade de indicação de candidatos por parte dos funcionários e pela oportunidade de contratação de parentes, embora com menor ênfase que há alguns anos atrás.

Em contrapartida, as relações entre colegas de trabalho também foram apontadas como desencadeadoras de sofrimento psíquico principalmente quando se tratam de níveis hierárquicos diferenciados. Neste tipo de relação, fica claro que não há consonância entre os objetivos de cada grupo.

Portanto, a interação entre funcionários representa concomitantemente prazer e sofrimento para os trabalhadores e influência diretamente na vontade dos trabalhadores de comparecer ao trabalho e permanecer na empresa.

Verificou-se também que os funcionários não confiam nos chefes e na empresa em geral, o que os faz suspeitar que as decisões da empresa possuem interesses diferentes daqueles que são divulgados oficialmente. Esta desconfiança proporciona um clima ruim de trabalho e pode comprometer os níveis de absenteísmo e rotatividade da empresa, pois sem confiança não há comprometimento.

Outro objetivo deste estudo era identificar se a predominância do gênero feminino na composição do quadro de funcionários da empresa influencia de alguma forma os níveis de absenteísmo. Através das entrevistas realizadas, observa-se que esta influência está presente de maneira muito significativa, pois as operárias foram unânimes em afirmar que o trabalho doméstico, somado às atividades extras para manutenção da renda, de alguma forma prejudica o desempenho delas no emprego formal, ou seja, no mundo atual as mulheres respondem pela subsistência de suas famílias e não trabalham apenas para complementar o salário do marido.

Estas mulheres-operárias confrontam-se diariamente com um dilema pessoal que pode ser resumido assim: vale à pena continuar trabalhando em um local onde não são reconhecidas, mas que garante um salário fixo no final do mês e alguns benefícios para seus dependentes ou é melhor sair deste emprego e buscar trabalhos informais que possam representar ganhos mais significativos?

Nasce aqui uma nova visão sobre as mulheres operárias. Já não basta acenar com a possibilidade de emprego formal para atrair e reter estas mulheres, é necessário apresentar

outros benefícios para estas trabalhadoras e seus familiares, pois do fruto do trabalho destas mulheres depende a sobrevivência de famílias inteiras.

Com a quebra deste paradigma as empresas que utilizam este tipo de mão-de-obra precisam estar mais atentas à valorização destas trabalhadoras. Do contrário, elas partirão em busca de novas oportunidades afinal, o objetivo principal é oferecer uma vida digna para seus dependentes; fazer carreira em alguma empresa ficou em segundo plano para estas mulheres.

A partir das conclusões desta pesquisa, são apresentadas algumas sugestões para a organização:

- a) Criar mecanismos de valorização dos funcionários;
- b) Proporcionar capacitação para as lideranças
- c) Investir na melhoria da comunicação interna;
- d) Dar conhecimento do teor desta pesquisa a todos os gerentes, supervisores e contramestres de produção.

Este estudo foi importantíssimo para a autora por possibilitar a criação de um vínculo com as trabalhadoras, o que certamente auxiliará a mesma em suas atividades diárias como analista de recursos humanos da empresa. Além disso, olhar o ambiente fabril com os olhos de quem participa ativamente dos processos de produção representa uma oportunidade única de compreender a empresa em sua totalidade e desenvolver seu trabalho com foco nas reais necessidades dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Bontempo, 2002.

BRUSCHINI, Maria Cristina A., ROSEMBERG Fúlvia. **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 3ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

JACQUES, M.G; CODO, W. **Saúde mental & trabalho: leituras**. 2ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DEJOURS. Christophe. **A Loucura no trabalho**: estudo de trabalho. 5ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

_____. **A Banalização da injustiça social**. 4ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

FERNADES, Henrique. **A Perda do conhecimento da empresa originada pelo alto turnover**. In <http://www.administradores.com.br/artigos/12010/> .Acessado em 26/05/2009.

FIGLIOLI, José Osmeir. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2004.

FONSECA, Tania Mara Galli. **Vozes e silêncios do feminino**: de mulher a operária. Porto Alegre, UFRGS, 1996. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1996.

_____ **Gênero, subjetividade e trabalho.** Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

GOMES, D. L. S. **A Mulher, seu trabalho e as implicações em saúde.** Revista Paulista de Enfermagem n.6, 1986.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2001.

MERLO, A.R.C. **A Informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho.** Porto Alegre:Ed. da Universidade/UFRGS, 1999.

NOGUEIRA, Diogo Pupo; LAURENTI, Ruy. **Absenteísmo-doença em mulheres.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.10, 1982.

OLIVEIRA, Thais Fátima L **Rotatividade de Pessoal – Turnover.** In: www.administradores.com.br/artigos. Acessado em 26/05/2009.

POMI, Rugenia Maria. **A importância da gestão do turnover.** Disponível em www.rh.com.br/a-importancia-da-gestao-do-turnover. Acessado em 31/05/2009

RAGO, Margareth. **Do Cabaré ao Lar: a utopia da cidade disciplinar – Brasil 1890-1930.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

REGIS FILHO, Gilsée Ivan. **Síndrome da má adaptação ao trabalho em turno – uma abordagem ergonômica.** In www.eps.ufsc.br/disserta98/gilsee/index.htm. Acessado em 26/05/2009

ROCHA, Mariza, AGUIAR Katia. **Pesquisa-intervenção e a produção de novas análises.** Psicologia: ciência e profissão, CFP, v. 23, n. 4, 2003.

SAFFIOTI, Heleieth I.B.**Do Artesanal ao industrial: a exploração da mulher .** São Paulo: Hucitec, 1981

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da Pesquisa-Ação.** São Paulo: Cortez, 1997.

ANEXO A – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

ROTEIRO PARA ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

- 1) Esclarecer o objetivo do trabalho e garantir a confidencialidade dos relatos.
- 2) Elencar as etapas do estudo
- 3) Preencher ficha de cadastro
- 4) Solicitar assinatura do termo de participação.

ANEXO B – CADASTRO DOS PARTICIPANTES

CADASTRO

Nome: _____

Sexo: ()M ()F Idade: _____

Estado Civil: () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo

Turno de Trabalho: () Manhã () Tarde () Noite

Setor: _____

Quantos filhos você tem? _____ Idade dos Filhos: _____

Com quem você deixa os filhos para vir trabalhar? _____

Moradia: () Própria () Alugada R\$ _____ () Emprestada/Cedida

Quantas pessoas moram na mesma casa que você? _____

Renda Total Familiar: _____

Tem outra atividade remunerada além deste emprego? _____

Quanto tempo leva para se deslocar de casa até o trabalho? _____

ANEXO C – TERMO DE COMPROMISSO**TERMO DE COMPROMISSO**

Eu, _____
aceito o convite para participar do estudo sobre absenteísmo e rotatividade na empresa Paramount Têxteis S/A. Declaro que fui informada sobre as etapas do estudo, que esta participação é espontânea e gratuita e me foi assegurado caráter de sigilo sobre todas as informações por mim prestadas.

Sapucaia do Sul, _____ de _____ de 2009.

Assinatura: _____

Matrícula: _____