



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS

ROSÂNGELA DUTRA DE MORAES

**PRAZER-SOFRIMENTO E SAÚDE NO TRABALHO COM
AUTOMAÇÃO:
estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo
Industrial de Manaus.**

BELÉM - PARÁ

2008

ROSÂNGELA DUTRA DE MORAES

**PRAZER-SOFRIMENTO E SAÚDE NO TRABALHO COM
AUTOMAÇÃO:
estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo
Industrial de Manaus.**

Tese apresentada como requisito para obtenção do título Doutor em Ciências, Menção Sóciodesenvolvimento Ambiental, ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido da Universidade Federal do Pará, na Linha de Pesquisa: Trabalho, Sistemas Produtivos e Territórios, sob a orientação da **Profa. Dra. Rosa Elizabeth Acevedo Marin.**

Belém - Pará

2008

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Moraes, Rosângela Dutra.

Prazer-sofrimento e Saúde no Trabalho com Automação: estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus / Rosângela Dutra de Moraes – Belém- Pará, 2008.

Tese (doutorado) Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará.

Linha de pesquisa: Trabalho, sistemas Produtivos e Territórios.

Orientadora: Rosa Elisabeth Acevedo Marin

Descritores: 1. Trabalho com automação. 2. Psicodinâmica do trabalho. 3. Prazer-sofrimento no trabalho. 3. Saúde do Trabalhador. 4. Trabalho no Pólo Industrial de Manaus.

Rosângela Dutra de Moraes

**Prazer-sofrimento e Saúde no Trabalho com automação:
estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus.**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Doutor em Ciências, Menção Sóciodesenvolvimento Ambiental.

Belém-PA, 31 de março de 2008.

Profa. Dra. Rosa Elisabeth Acevedo Marin – Presidente da Banca Examinadora

Universidade Federal do Pará

Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes - Membro

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Ana Cleide Guedes Moreira - Membro

Universidade Federal do Pará

Prof. Dr. Durbens Martins Nascimento - Membro

Universidade Federal do Amazonas

Prof. Dr. Maurílio de Abreu Monteiro – Membro

Universidade Federal do Pará

À minha filha Larissa que, com seu belo sorriso, me encanta, inspira e convoca a lutar por um mundo mais justo, em que a vida, o trabalho e o prazer sejam entrelaçados, como os fios de uma única trança, como a que ela usa para enfeitar seus lindos cabelos cacheados.

Agradecimentos

Em primeiro lugar agradeço a Deus, fonte de toda sabedoria, que em todos os momentos me sustém, me guia e me protege.

A conclusão dessa tese é uma conquista a ser compartilhada com muitas pessoas. Na esfera da família, o carinho, o apoio e o incentivo foram fundamentais. Agradeço:

Aos meus pais, Alfredo Xavier e Rosalina, pelo afeto, apoio e cuidados, sem os quais eu não teria alcançado esse grau acadêmico. Mesmo quando fisicamente distante, sinto que estou sempre presente em suas preces e bem junto ao seu coração.

Ao Pedro, meu marido, pelo carinho, companheirismo e apoio incondicional, concretizado no desprendimento de abrir mão do convívio em família, por longos períodos, quando necessitei morar em outra cidade, com nossa filha, para cursar as disciplinas do doutorado; e, posteriormente, para cursar o “doutorado sanduíche” no exterior. Sua compreensão foi indispensável à realização de meu sonho.

À pequena Larissa, que desde tenra idade aprendeu a respeitar o fato de que “mamãe está concentrada e não pode lhe dar atenção agora”; pelo carinho, pelo sorriso, pelos bilhetinhos carinhosos com que me presenteava, e por incontáveis horas roubadas ao convívio familiar.

Aos meus irmãos, cunhadas, sobrinhos, amigos e amigas, pelo carinho, pela “torcida” e pelos sorrisos que suavizaram essa jornada.

Na esfera da academia, a conclusão dessa tese foi possível a partir da contribuição de muitas pessoas que, de forma direta ou indireta, ofereceram sua colaboração. Agradeço a todos, correndo o risco inevitável de ser traída pela memória e cometer omissões.

De forma especial agradeço à professora Rosa Elisabeth Acevedo Marin, minha orientadora, que com tranquilidade, confiança e competência conduziu os trabalhos dessa tese. Respeitando meus limites, meus recuos, incentivando meus avanços e estabelecendo uma agradável parceria acadêmica.

À professora Ana Magnólia Mendes, referência da psicodinâmica no Brasil, que de forma muito acolhedora sempre esteve disponível para interlocução, esclarecendo dúvidas, fornecendo material bibliográfico, e, gentilmente viabilizou meu contato com o professor Dejours, me proporcionando momentos sublimes de intercâmbio acadêmico de alto nível.

Ao professor Christophe Dejours, que de forma encantadoramente cortês e atenciosa me escutou, acolheu meus questionamentos, fornecendo orientação e indicou caminhos.

À professora Helena Hirata que, com toda disponibilidade e atenção se dispôs a responder a meus questionamentos, a ler meu trabalho e receber-me cordialmente para uma sessão de orientação.

Aos professores Jorge López e Bárbara Scandroglio, que foram meus “anjos da guarda” em Madrid. Além da competente orientação acadêmica, indispensável à finalização dessa tese, se mostraram sempre disponíveis para acolher, orientar e auxiliar em todas as situações.

Aos professores do NAEA, que de forma competente forneceram as bases para a construção desse trabalho. Particularmente à professora Edna Castro, com quem ampliei meus conhecimentos em sociologia; e ao professor Maurílio Abreu, cuja disciplina me forneceu elementos para estruturar o problema de pesquisa.

Dentre os amigos da UFAM, agradeço especialmente à Cláudia Sampaio, referência na vida e na academia, pela amizade, afeto e incentivo indispensável à realização do doutorado sanduíche na Espanha. E à nova amiga Fernanda Fernandes, pela acolhida à brasileira e pela amizade, essenciais durante minha estada em Madrid.

À professora Maria Alice Becker, que agilizou a documentação do convênio interinstitucional da Universidade Federal do Amazonas com a Universidade Autônoma de Madrid, através do qual pude cursar o “doutorado sanduíche”.

Aos professores do Departamento de Psicologia da UFAM, que assumiram as atividades de docência durante o tempo em que fiquei afastada para cursar doutorado.

Ao doutor Niro Higuchi, que bondosamente me orientou na estruturação do projeto inicial, submetido à seleção.

Aos colegas da turma de doutorado do NAEA, pelo convívio agradável, pela amizade e pela interlocução.

Aos ex-alunos de Psicologia da UFAM, agora colegas de profissão, com quem tive momentos fecundos de debate de idéias e, em alguns momentos, participaram de discussões de tópicos dessa tese. Especialmente à Lia, à Larissa e ao Wollace.

Ao amigo Arone Bentes, que aceitou a extensa tarefa de revisar esse trabalho.

Aos gerentes das empresas que autorizaram a realização da pesquisa empírica.

A todos os trabalhadores que aceitaram falar acerca de seu prazer-sofrimento no trabalho, pela confiança depositada, que tornou possível esse estudo.

Resumo

A atual configuração do mundo do trabalho caracteriza-se pela complexidade e intensificação dos riscos à saúde do trabalhador. A presente tese aborda trabalho e saúde a partir do referencial da psicodinâmica de Dejours, privilegiando a categoria prazer-sofrimento, no contexto do trabalho com automação no Pólo Industrial de Manaus - PIM. Visando situar os aspectos macroeconômicos, apresenta-se a condição sócio-econômica dos operadores e o contexto da reestruturação produtiva do PIM, que se caracterizou por intensificação da automação. O objetivo dessa pesquisa foi analisar a organização de trabalho com automação e seus desdobramentos sobre a saúde dos operadores e das operadoras de máquina de inserção automática, focalizando o prazer-sofrimento e seus reflexos sobre o processo de saúde-adoecimento. Elegeu-se a abordagem qualitativa, em consonância com a fundamentação teórico-metodológica de Dejours. A pesquisa empírica foi realizada na área de inserção automática das duas empresas de origem japonesa, de grande porte, do segmento eletro-eletrônico do PIM. Participaram como sujeitos 21 operadores de máquinas (dez de uma e onze de outra empresa). A principal fonte de dados foi a fala dos sujeitos, que responderam a uma entrevista individual semi-estruturada. Para a análise de dados foi realizada uma articulação da sistemática da *Grounded Theory* à base psicodinâmica, como opção de técnica qualitativa adequada a entrevistas individuais. A preocupação com a “qualidade” se destacou como categoria central, mostrando-se presente em todas as esferas da organização de trabalho e modulando a vivência de prazer-sofrimento: dentre as principais fontes de prazer, realizar o trabalho com perfeição foi reiteradamente mencionado; em contrapartida, o medo de errar é uma das principais fontes de sofrimento, causa permanente de tensão, agravante do risco de adoecimento. O prazer provém da identificação com a tarefa de operar máquinas, de alta tecnologia, sem cometer erros; aprender mais e dominar a “tecnologia de ponta” é uma fonte de mobilização subjetiva. O sofrimento decorre da sobrecarga de trabalho, mal remunerado, sob intensa pressão por “qualidade”. Para suportar o sofrimento, os trabalhadores constroem estratégias coletivas de defesa: usam gracejos direcionados aos colegas que cometem erros, interpretados como recurso para reduzir o sofrimento originário do medo de falhar. Utilizam ainda grande diversidade de estratégias individuais de defesa, reflexo do individualismo. O reconhecimento, considerado na psicodinâmica como via privilegiada para a ressignificação do sofrimento, é pouco presente: menos de metade dos operadores se considera devidamente reconhecido por seu trabalho; mencionam os baixos salários como evidência da falta de reconhecimento. Em uma das empresas também falta o reconhecimento simbólico, agravando o sofrimento. O predomínio do sofrimento sobre o prazer no trabalho conduz a um desequilíbrio que resulta no uso exacerbado de defesas: manifestam-se as patologias sociais do trabalho, dentre as quais foi identificada a patologia da sobrecarga, relacionada à carga excessiva de trabalho que é imposta aos operadores e às operadoras, pois à aquisição de máquinas corresponde a redução de pessoas. O sofrimento no trabalho, no PIM, está sendo intensificado com a automação, inserida no contexto de super-exploração do trabalho, integrante da organização flexível do capital.

Palavras-chave: Trabalho com automação; Psicodinâmica do trabalho; Prazer-sofrimento no trabalho; Saúde do Trabalhador; Trabalho no Pólo Industrial de Manaus.

Abstract

The current configuration of the workplace is characterized by the complexity and intensification of worker health risks. This present thesis addresses labor and health with Dejours' psychodynamics as a reference point, focusing on the category of pleasure and suffering within the labor-with-automation context at the Manaus Industrial Complex (PIM). Seeking to situate macroeconomic aspects, this study presents the socioeconomic conditions of operators and the context of productive restructuring at PIM, predominantly characterized by increasing automation. The purpose of this study was to analyze labor organization with automation and its results on health of automated machinery operators, focusing on pleasure-suffering and its impacts on the health-illness process. In accordance with Dejours' theoretical-methodological groundwork, we chose to use a qualitative approach. The empirical research was conducted in the automation area of two large Japanese companies in the electronics-electric goods segment of the PIM. Twenty-one machine operators participated as subjects (ten from one company and eleven from the other). The main source of data was conversations with the subjects, who responded to a semi-structured interview. A linking between the Grounded Theory with psychodynamics was used for analysis, as a qualitative technique suited to individual interviews. The concern over "quality" stood out as a core category, proving to be present in all spheres of labor organization and modulating the experience of pleasure-suffering: one of the main sources of pleasure, often mentioned, consists in performing their tasks without errors. On the other hand, the fear of errors is one of the main sources of suffering, a permanent source of tension, aggravating the risk of illness. Pleasure also comes from identifying with the task of operating high-technology machinery without committing errors. Learning more and mastering "cutting-edge technology" is a source of subjective mobilization. Suffering results from underpaid work overload, under intense pressure to produce "quality". Workers construct collective defense strategies to support suffering: they make jokes at colleagues who make mistakes, interpreted as a resource to reduce suffering coming from fear of failure. They also use a wide variety of individual defense strategies, a reflection of individualism within this productive context. Acknowledgement, considered an ideal manner to achieve resignification of suffering, is infrequently used: less than half of the operators consider themselves duly recognized for their work; they mention the low wages as proof of the lack of acknowledgement. Symbolic acknowledgement is also lacking in one of the companies, thereby worsening suffering. The predominance of suffering over pleasure in the workplace leads to an imbalance that results in the exaggerated use of defenses: these are manifest as workplace social pathologies, among them overload pathology, related to excess work imposed on operators, since the purchase of the machines corresponds to a reduction in the workforce. Workplace suffering at PIM is far from being eliminated. In fact, it is intensifying with automation, within the context of the overworking of labor, as part of the flexible organization of capital.

Key Words: Work with automation; Workplace psychodynamics; Pleasure-suffering at the workplace; Workers' Health; Work at the Manaus Industrial Complex.

Lista de Figuras

Figura 1- Faixas salariais do PIM.....	63
Figura 2- Níveis constitutivos de um paradigma.....	143
Figura 3- Sistemática da ATF/MCC.....	154
Figura 4- Estrutura da análise de dados fundamentada na sistemática da ATF/ <i>Grounded Theory</i>	167
Figura 5- Estratégias individuais de defesa identificadas no PIM.....	268
Figura 6- Recursos conscientes empregados para lidar com o sofrimento no trabalho.....	271

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
CAPÍTULO 1 - A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O “MODELO” JAPONÊS NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS.....	17
1.1. O contexto social e econômico da reestruturação produtiva.....	21
1.2. A reestruturação produtiva do PIM: a intensificação da automação.....	27
1.3. Características do “modelo” japonês.....	33
1.4. Revezes da Reestruturação Produtiva do PIM: o desemprego.....	44
CAPÍTULO 2 - O TRABALHO NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS	54
2.1. A implantação da Zona Franca/Pólo Industrial de Manaus.....	54
2.2. O modelo ZFM/PIM e o desenvolvimento regional.....	65
2.3. O cotidiano dos trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus.....	76
2.4. Trabalho e gênero nas empresas japonesas do PIM.....	79
CAPÍTULO 3 – TRABALHO E SAÚDE.....	86
3.1. Evolução histórica do conceito de saúde	94
3.2. Saúde do trabalhador.....	102
3.3. Saúde psíquica e trabalho.....	106
CAPÍTULO 4- A ANÁLISE PSICODINÂMICA DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO.....	116
4.1. Trajetória e evolução conceitual da psicodinâmica do trabalho.....	117
4.2. Conceitos norteadores da presente pesquisa.....	125
4.3. O trabalho enquanto trabalho vivo.....	134
4.4. A centralidade do trabalho.....	139
CAPÍTULO 5 – O ESTUDO DO PRAZER-SOFRIMENTO NO PIM: MÉTODO DE ABORDAGEM.....	142
5.1. A caracterização da abordagem qualitativa.....	147
5.2. O método de abordagem do prazer-sofrimento no PIM.....	155

5.3. Caracterização da seção de inserção automática.....	169
5.3. O Trabalho de Campo.....	171
5.4. O Retorno dos Resultados	183
CAPÍTULO 6- PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO COM AUTOMAÇÃO NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS.....	189
6.1. A organização do trabalho sob a primazia da qualidade.....	190
6.2. O prazer do trabalho com as máquinas.....	195
6.3. O sofrimento do trabalho exaustivo.....	201
6.4. O primado das máquinas e os agravos à saúde.....	205
6.5. O sofrimento da avaliação injusta.....	213
6.6. O sofrimento decorrente da cultura do individualismo.....	216
6.7. O sofrimento decorrente da falta de autonomia.....	218
CAPÍTULO 7- PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO RELACIONADO AO RECONHECIMENTO.....	225
7.1. Reconhecimento e identidade.....	225
7.2. O Reconhecimento no trabalho de operador.....	231
7.3. A diferença das Empresas A e B no reconhecimento simbólico do gerente.....	239
7.4. Os vínculos entre reconhecimento, mobilização subjetiva, confiança e cooperação.....	245
7.5. O Reconhecimento do Aperfeiçoamento da Organização do Trabalho: a questão das sugestões.....	253
CAPÍTULO 8- A BUSCA DA SAÚDE NO TRABALHO: ENTRE O SOFRIMENTO, AS DEFESAS E AS PATOLOGIAS.....	256
8.1. As estratégias defensivas.....	257
8.2. As estratégias de mobilização subjetiva.	274
8.3. As patologias sociais do trabalho.....	277
8.4. Quando sair é “a saída”	287
CONCLUSÕES.....	290
REFERÊNCIAS.....	305

INTRODUÇÃO

O contexto atual do mundo do trabalho apresenta uma nova estruturação, intimamente vinculada às inovações técnicas, que partem da complexa interação de múltiplos processos e têm como característica geral a maior dependência da automação. Essa característica afeta a gestão e a organização do trabalho de forma decisiva: a nova estruturação do contexto produtivo intensifica as exigências sobre as pessoas, aumentando os riscos de doenças, o que amplia o desafio dos profissionais engajados na promoção da saúde do trabalhador (BORGES; YAMAMOTO, 2004; DEJOURS, 2001; FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES, 2007b).

O trabalho desempenha papel central na vida humana (DEJOURS, 2001; 2004c). Nas sociedades ocidentais contemporâneas o trabalho se inscreve como atividade ontológica e constituinte do sujeito, sendo benéfico à saúde quando se constitui como fonte de prazer e realização. Por outro lado, o trabalho também pode tornar-se fonte de sofrimento e doença, quando se insere em um contexto de precariedade e falta de oportunidades de manifestação do sujeito (MENDES; CRUZ, 2004; LIMA; BRESCIA, 2002).

Dentre as vertentes teórico-metodológicas que estudam a saúde do trabalhador, destaca-se a análise psicodinâmica das situações de trabalho, que vem sendo consolidada no Brasil desde os anos 90, quando foi ampliada a divulgação dos estudos de Dejours (1992; 1993; 1994; 1997a; 1997b; 2000; 2001; 2004a; 2007a; 2007b). Partindo do estudo da influência do prazer-sofrimento no trabalho sobre processos de saúde-adoecimento, esta abordagem analisa os desdobramentos da organização do trabalho sobre a saúde bem como as estratégias de mediação do sofrimento e a sua

transformação. Desta forma, a abordagem dejouriana possibilita a articulação entre o mundo objetivo e o mundo subjetivo nas relações de trabalho, questão básica para a compreensão do sujeito no ambiente produtivo (BRANDT, 2004; FURTADO, 2004; MENDES; MORRONE, 2002).

Dejours (2007) postula que o trabalho desempenha um papel fundamental na consolidação da identidade. Diferentemente do discurso neoliberal¹, que preconiza o *fim do trabalho*, reafirma-se, neste estudo, a centralidade do trabalho que, atualmente, apresenta uma nova morfologia, revelando diversas facetas e múltiplos significados. Sobretudo observa-se que a redução do emprego no padrão de acumulação fordista² corresponde à intensificação do trabalho bem como à sua precarização (ANTUNES, 2002; 2004; JINKINGS, 2005; ROSSO, 2005).

No discurso neoliberal a centralidade do trabalho está sendo progressivamente substituída pela centralidade da *gestão* do trabalho (DEJOURS, 2001). Dessa forma esse discurso reduz a importância do trabalho tanto no plano econômico como no plano social e psíquico. Dejours (2001, p. 42-43) menciona as principais teses utilizadas para negar a centralidade do trabalho, contestando-as.

Segundo a primeira tese, “não existe mais trabalho [...]. As principais razões disso são o progresso tecnológico, a automatização, a robotização”. Afirmação contestada

¹ Neoliberalismo: doutrina político-econômica fundamentada nos princípios do liberalismo clássico, que preconiza políticas de desregulamentação e privatização da vida social e econômica, conjugadas a medidas políticas de ataque sistemático aos direitos sociais. No mundo do trabalho conduz ao desemprego, precarização do trabalho e intensificação de sua exploração (ANTUNES, 2002; JINKINGS, 2005).

² Modelo de desenvolvimento econômico predominante no pós-guerra e difundido a partir dos EUA, desde Gramsci conhecido como Fordismo. O conceito de fordismo abrange dois aspectos, interligados, porém distintos, que serão discriminados ao longo deste estudo: 1. Um regime de acumulação, definido por Leborgne e Lipietz como um “modo de transformação conjunta e compatível de normas de produção de distribuição e de uso” (1990, p. 18), que predominou no pós-guerra e abrangeu a criação de um mercado de consumo de massa, com altos salários, negociados coletivamente em troca da elevação dos níveis de produtividade (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990; LARANGEIRAS, 2002); 2. Um modo de organização fabril, caracterizado pela separação entre concepção e execução, baseado no trabalho simplificado e parcelizado, que se tornou hegemônico nas indústrias a partir da adoção de linha de montagem acoplada à esteira rolante (LARANGEIRAS, 2002).

pelo autor ao mostrar que há evidência de que o trabalho foi intensificado para os trabalhadores remanescentes da reestruturação produtiva e para os “terceirizados”. Verifica-se também que uma parte importante do trabalho foi deslocada para países periféricos onde é particularmente mal remunerado, como é o caso da produção no Pólo Industrial de Manaus.

A segunda tese neoliberal afirma que “o trabalho não mais suscita um problema científico, tornou-se inteiramente transparente, inteligível, reproduzível e formalizável, sendo possível substituir progressivamente homens por autômatos”. Segundo essa tese os problemas residuais dizem respeito à concepção e à gestão. Afirmação contestada por Dejours com base no argumento de que o trabalho não é inteiramente inteligível e formalizável, porque há sempre uma distância irreduzível entre concepção e execução; é nesse espaço que se manifesta a engenhosidade, capaz de mobilizar o psiquismo e o corpo para resolver os problemas, o que consiste no trabalho vivo.

A terceira tese neoliberal postula que “como perdeu seu mistério, o trabalho não mais se presta à realização do ego nem confere sentido à vida dos homens e das mulheres da ‘sociedade pós-moderna’. Convém, pois, procurar substitutos do trabalho como mediador da subjetividade, da identidade e do sentido”. Essa afirmação é igualmente refutada por Dejours diante da evidência de que o trabalho continua sendo o mediador insubstituível de realização pessoal no campo social, sendo fundamental para a identidade e para a saúde do sujeito, como é evidenciado pela desestruturação de que são vítimas os trabalhadores desempregados, tendo ainda, como evidência, as novas patologias sociais do trabalho, relacionadas às suas novas formas de organização derivadas do modo de acumulação flexível do capital (DEJOURS, 2001; 2004c; 2007b).

Os desafios do mundo do trabalho em um sistema capitalista global são também mundializados e transnacionalizados. As questões transnacionais instalam problemas na esfera nacional e demandam soluções no plano local. Assim, as demandas da área de trabalho e saúde nas sociedades urbano-industriais contemporâneas são complexas e multidimensionais, exigindo a busca de abordagens sistêmicas, que integrem diversas áreas de conhecimento, e se proponham a apreender a abrangência das questões de saúde, em seus aspectos biopsicossociais.

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem que se constituiu no diálogo de três décadas, entre diversas áreas de conhecimento, dentre as quais se destacam a psicanálise, a filosofia, a ergonomia e a sociologia (MENDES, 2007a); assim, a psicodinâmica se caracteriza pela abertura à construção interdisciplinar do conhecimento, estando habilitada a contribuir para o debate contemporâneo acerca de trabalho e saúde.

No cenário brasileiro a atenção às políticas de saúde ganhou força nos anos 80, quando a VIII Conferência Nacional de Saúde (1986) e I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador propuseram ações integradas e interdisciplinares no campo de saúde e trabalho (JACQUES, 2003).

Pesquisas em psicologia do trabalho realizadas no Brasil (CODO, 2004; FERREIRA & MENDES, 2001; FURTADO, 2004; HELOANI; CAPITÃO, 2003; JACQUES, 2003; LIMA, 2004; MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002; MENDES; CRUZ, 2004; MENDES; FERREIRA, 2003; MENDES, 2007; MERLO *et al*, 2003), fundamentadas em diferentes abordagens teórico-metodológicas, têm-se dedicado ao estudo das relações entre trabalho e saúde/doença, mostrando a centralidade e importância do trabalho na constituição da subjetividade, o que foi facilitado por um

movimento de re-leitura, na psicologia, das teorias clássicas de constituição do psiquismo, o que conduziu ao reconhecimento da importância do trabalho para a promoção de saúde.

Quanto mais se aprofunda a investigação do contexto de mutações do mundo de trabalho contemporâneo (OLIVEIRA, 2002), mais evidente se torna a importância dos aspectos subjetivos, que revelam dados valiosos acerca do agravamento das condições de trabalho e dos riscos à saúde, e podem indicar alternativas para o desenvolvimento de políticas públicas e ações que promovam a saúde no trabalho.

O interesse pelo estudo das relações entre trabalho e saúde/doença mental tem aumentado nos últimos anos, sobretudo pelo crescimento dos transtornos mentais associados ao trabalho. Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), aproximadamente 30% dos trabalhadores ativos apresentam transtornos mentais menores, e 5 a 10% apresentam transtornos mentais graves (BRASIL, 2001). Somadas as duas categorias, observa-se que cerca de quarenta por cento dos trabalhadores apresentam algum tipo de transtorno mental, o que expressa a gravidade desse quadro e a demanda social por pesquisas que apontem ações preventivas.

No Brasil, os transtornos mentais são responsáveis pela terceira causa de afastamento do trabalho com concessão de benefício como auxílio doença, segundo dados do INSS. A primeira causa de afastamento são as doenças osteomusculares (LER/DORT) (JACQUES, 2003; VASQUES-MENEZES, 2004). Essas últimas possuem uma interface psicossocial inegável, relacionada à intensificação do trabalho característica do novo contexto de produção, que inclui a exigência de superação (dos outros e de si mesmo) e a ultrapassagem dos limites do corpo para se manter no espaço produtivo; as LER/DORT estão situados entre as patologias sociais da sobrecarga

(MENDES, 2007b), que integram o quadro das recentes patologias sociais do trabalho relacionadas ao modo de acumulação flexível do capital.

Situando a preocupação com os agravos à saúde do trabalhador no plano local, constata-se que o Pólo Industrial de Manaus (PIM) foi palco de mudanças estruturais intensificadas a partir de 1990, tendo como marco a abertura do mercado brasileiro a produtos importados. Nos anos subseqüentes o PIM enfrentou uma profunda crise, com redução de faturamento e de emprego, buscando se reerguer a partir da reestruturação produtiva³ relacionada à crise do modelo de acumulação fordista e à abertura do mercado nacional, que demandou a busca do mercado externo, sendo necessário se adequar aos padrões internacionais de produção e consumo.

Atualmente o Pólo Industrial de Manaus possui cerca de 400 empresas em funcionamento e concentra o mais expressivo contingente de trabalhadores industriais da Amazônia, contabilizando 101.023 postos diretos em dezembro de 2007, incluindo os trabalhadores efetivos, os temporários e os “terceirizados”. O faturamento do setor industrial no ano de 2007 foi o maior de sua história, tendo alcançado 25,6 bilhões de dólares, o que representou um crescimento de 12,33% em relação ao ano anterior (SUFRAMA, 2008b). Há que se questionar o que essas cifras que mostram o crescimento econômico representam em termos de desenvolvimento regional.

A cidade de Manaus experimentou profundas transformações nas quatro últimas décadas, em decorrência da implantação da Zona Franca de Manaus, em 1967, cujo segmento de maior destaque foi o pólo industrial. Em 2000 a população da cidade era cinco vezes maior que em 1970, alcançando uma das maiores taxas de crescimento do

³ A reestruturação produtiva do PIM se caracterizou por um conjunto de transformações estruturais que desencadeou um novo padrão produtivo. No aspecto técnico destacou-se a substituição de processos de base eletromecânica por processos de base microeletrônica, com intensificação da automação (VALLE, 2000; DIEDERICHS, 2002).

país. As políticas de planejamento urbano foram insuficientes para acompanhar a expansão da cidade, que ocorreu de forma acelerada e desordenada, com grande número de ocupações caracterizadas por construção de habitações em espaços carentes de infra-estrutura urbana, onde seus moradores convivem com diversos problemas sociais: falta de saneamento, de segurança e de serviços de saúde. Os moradores desses espaços enfrentam ainda um processo desgastante até a conquista da estruturação dos novos bairros (ALMEIDA, 2007).

O crescimento econômico da cidade não conduziu à melhoria dos níveis de bem estar da maior parte da população, sobretudo por se tratar de um modelo de produção *offshore*, em que os grandes beneficiários são os detentores do capital, que buscam a maximização de lucros no cenário global, freqüentemente ao custo de comprometer a saúde e a qualidade de vida da população local (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006; VALLE, 2000).

Um estudo empírico que valoriza a fala dos agentes sociais contribui para revelar as condições de vida e de trabalho do grupo de operadores, que é considerado, pela massa dos trabalhadores, privilegiado por lidar com “alta tecnologia”. Todavia, a fala desses trabalhadores expressa o sofrimento decorrente da baixa remuneração, da tensão e do excesso de trabalho e de cobrança, relacionados à intensificação do trabalho que acompanhou a reestruturação produtiva.

Contrariando o discurso neoliberal do “fim do trabalho”, a realidade mostra que nem mesmo as “máquinas inteligentes” podem substituir plenamente o *trabalho vivo*⁴. Ao contrário, Antunes (2004) destaca que essas máquinas exigem uma força de trabalho

⁴“Trabalho Vivo” define o trabalho realizado por pessoas; essa expressão é utilizada por Marx em contraposição ao “trabalho morto”, aquele que é realizado pelas máquinas (MARX, 1975, p. 61-63).

melhor qualificada, “que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico” (p. 42). Além disso, nessas áreas a subjetividade dos operadores também é mais exigida: as máquinas de padrão técnico mais complexo exigem maior engajamento subjetivo. Dejours (2001) menciona, como agravante, que nesses espaços o homem é tratado como complemento da máquina, o que intensifica seu sofrimento. Neste contexto, Furtado (2004) destaca que as tecnologias que deveriam libertar, ao contrário, geram angústia e novos dramas a partir da perda crescente do controle humano sobre as atividades e da expansão dos controles eletrônicos sobre as pessoas.

Quanto aos aspectos sociais mais abrangentes, a automação possui um elevado custo social. A substituição do trabalho humano por equipamentos automatizados trouxe o desemprego em larga escala, sendo esse o custo da introdução do Brasil no processo de “globalização” competitiva (VALLE, 2000). O mais grave efeito adverso da reestruturação produtiva do Pólo Industrial de Manaus nos anos noventa foi o crescimento exacerbado do desemprego na cidade de Manaus (DIEDERICHS, 2002; SANTOS, 1999; VALLE, 2000).

Diante do desemprego de milhares de excluídos do PIM, e do risco de exclusão para os operários menos qualificados, a situação dos operadores parece privilegiada, por serem considerados mais qualificados que os montadores, e desempenharem uma função julgada de “alta empregabilidade”. Todavia, é necessário analisar os riscos de seu trabalho para a saúde porque, além de serem compelidos a ampliar suas qualificações e flexibilizar suas capacidades ao ponto máximo, os operadores de máquina sofrem maior pressão pelo medo de falhar, visto serem alvos de maior cobrança que os montadores de linha tradicional, o que resulta em maior nível tensão.

A falha do operador que trabalha em um processo automatizado possui uma extensão muito maior que um erro na linha de inserção manual, implicando um prejuízo muitas vezes ampliado. Segundo Dejours (2001) o medo de falhar e de ser considerado incompetente tem-se tornado freqüente entre trabalhadores que lidam com alta tecnologia e assumem grande responsabilidade. O medo causa angústia e intensifica o sofrimento, aumentando a emergência de queixas inespecíficas, que traduzem sofrimento e adoecimento relacionados ao trabalho.

No PIM já existe uma expressiva produção científica acerca da organização fabril característica do taylorismo-fordismo e suas vicissitudes (PARDO,1982; SALAZAR, 1992; VALLE, 2000). Todavia, há uma lacuna na produção acadêmica local relativa às demandas à subjetividade do trabalhador diante das inovações técnicas, acrescida das contradições da introdução de novas formas de organização do trabalho em um ambiente industrial com uma forte tradição fordista, como freqüentemente ocorre no PIM. Esta pesquisa pretende contribuir para o resgate da dívida social da academia para com milhares de trabalhadores, compromisso que é ampliado porque esta empreitada acadêmica foi viabilizada pelas duas maiores Instituições Federais de Ensino Superior da Amazônia, a UFPA e a UFAM.

A motivação para analisar os aspectos subjetivos relacionados às mudanças técnicas que ocorrem no PIM surgiu da minha atuação em psicologia nas organizações de trabalho durante quinze anos em Manaus, em diferentes posições: inicialmente como psicóloga vinculada a uma empresa, posteriormente como consultora e, atualmente, professora e supervisora de estágios em psicologia organizacional e do trabalho na Universidade Federal do Amazonas. No PIM as inovações técnicas são aclamadas como promotoras de “modernização”. Há um discurso de superação do sofrimento do trabalho

a partir da inovação, da automação e da modernização dos equipamentos. Os gestores mencionam como vantagem a (suposta) valorização da inteligência, da criatividade e da maior participação dos operários na organização do trabalho. Todavia, a pesquisa empírica desvenda uma realidade contrária a esse discurso.

As novas formas de gestão e de organização do trabalho incluem controles mais sofisticados que podem intensificar o sofrimento (SELIGMANN-SILVA, 1994; DEJOURS, 2001). Apesar das sutilezas, a dominação permanece e é agravada por se estender à gestão da subjetividade. No discurso neoliberal, a causa das pressões é “externalizada”, pois a empresa atribui aos “clientes” a pressão pela intensificação do ritmo de trabalho e a cobrança por “qualidade total”. As “leis de mercado” passam a ser responsabilizadas pelas demissões; assim não se questiona o modelo econômico e se desvia dos gestores - e de suas escolhas - a responsabilidade pela intensificação da exploração, da dominação e da exclusão.

O presente estudo aborda o processo de acumulação flexível do capital, contextualiza o Pólo Industrial de Manaus e analisa as novas formas de organização do trabalho marcadas pela flexibilização, objetivando compreender os processos de subjetivação dos operadores, partindo da fundamentação teórica dos estudos de Dejours (1994; 1997a; 1997b; 2000; 2001; 2004; 2007a; 2007b), que focaliza o estudo do prazer-sofrimento no trabalho, categoria que se mostra vigorosa para explicar as estratégias de ação, as defesas, a saúde e a doença.

A abordagem psicodinâmica se mostra adequada para estudar o prazer-sofrimento face à automação pelo fato de que Dejours (2000; 2007a) está voltado, atualmente, para a investigação das novas formas de organização do trabalho e suas conseqüências sobre o psiquismo e sobre a saúde. Além disso, essa abordagem oferece

a possibilidade de trabalhar em um contexto de normalidade, favorecendo a identificação de elementos que não se limitam aos sintomas da classificação formal de doenças e, no entanto, indicam sofrimento e maior vulnerabilidade ao adoecimento. Assim, a psicodinâmica oferece possibilidade de se trabalhar na perspectiva de promoção da saúde, indicando as vias que promovem a transformação do sofrimento e evitando que esse se torne patogênico.

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a organização de trabalho com automação e seus efeitos sobre a saúde dos operadores, partindo do estudo do prazer-sofrimento e seus desdobramentos no processo de saúde-adoecimento, buscando examinar o contexto de produção a partir da análise das condições subjetivas do trabalho.

Como objetivos específicos, foram elencados:

- Analisar a organização do trabalho dos operadores de máquina de inserção automática do PIM e sua percepção da margem de flexibilidade;
- Identificar as principais fontes de sofrimento no trabalho e as condições que favorecem sua transformação;
- Examinar as principais fontes de prazer no trabalho e estudar suas relações com a mobilização subjetiva;
- Revelar as estratégias defensivas estruturadas para enfrentar o sofrimento e identificar as (possíveis) patologias sociais do trabalho.

O desenvolvimento da pesquisa de campo foi orientado a partir das seguintes questões norteadoras:

- Como se caracteriza a organização de trabalho nas áreas de inserção automática do PIM?
- Quais são as principais fontes de prazer no trabalho e como se processa a mobilização subjetiva?
- Quais são as principais fontes de sofrimento no trabalho e quais são as principais estratégias defensivas?

Quanto à metodologia, elegeu-se a abordagem qualitativa, em consonância com a fundamentação teórico-metodológica de Dejours (1994b; 2004f) que privilegia a palavra, a análise das vivências subjetivas e a busca do seu significado, partindo da referência psicanalítica. A pesquisa empírica foi realizada nas duas empresas japonesas de grande porte do segmento eletro-eletrônico situadas no Pólo Industrial de Manaus, que figuram entre as que recebem rapidamente as inovações tecnológicas da matriz, e possuem uma seção de inserção automática de componentes. Essas empresas empregam: mil quatrocentos e cinquenta e oito funcionários, na aqui denominada “Empresa A”, e mil duzentos e cinquenta e noventa funcionários, na aqui denominada “Empresa B”⁵, dos quais aproximadamente cem funcionários diretos trabalham na área de inserção automática.

Os informantes foram os operadores de máquinas de inserção automática: dez de uma e onze de outra das empresas referidas, mantendo-se a proporcionalidade de gênero. O critério para a escolha dos participantes foi a diversidade quanto ao tempo de serviço e aos turnos, em conformidade com os princípios da abordagem qualitativa. A principal fonte de dados foi a fala dos operadores, que responderam a uma entrevista

⁵ Dados de 2006 (SUFRAMA, 2007c), ano da realização da pesquisa de campo

individual semi-estruturada, conforme proposta metodológica detalhada no quinto capítulo.

A complexidade da temática prazer-sofrimento no trabalho com automação demandou a articulação entre os níveis de análise *micro* (pessoal) e *macro* (social), abrangendo múltiplas interfaces e a articulação de diferentes áreas do conhecimento. Assim, essa tese está organizada em oito capítulos.

O primeiro capítulo apresenta a reestruturação produtiva do PIM, caracterizada pela intensificação da automação, com destaque para a *via neotaylorista* (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990). Discute-se também o “modelo” japonês, tendo em vista sua importância nas empresas onde foi realizado o estudo empírico, que são de origem japonesa e adotam alguns aspectos do referido “modelo” de organização de trabalho, no qual o engajamento subjetivo do trabalhador é primordial. O texto questiona se nas empresas japonesas instaladas PIM haveria alguma forma de contrapartida à solicitação de engajamento subjetivo, tal qual a estabilidade para os funcionários qualificados das grandes empresas matrizes, situadas no Japão, onde esse padrão de gestão foi desenvolvido (HIRATA, 1993).

O segundo capítulo pretende situar o território em que se desenvolve o estudo, o Pólo Industrial de Manaus, no Estado do Amazonas, Brasil. Problematiza-se o modelo ZFM/PIM face à concepção de desenvolvimento regional no que diz respeito à inovação tecnológica e ao desenvolvimento, não se restringindo ao crescimento econômico. O modelo ZFM/PIM integra um projeto de expansão do capital, dentro dos moldes do

*fordismo periférico*⁶, em que Manaus se situa como periferia dentro de um modelo em que as tarefas não qualificadas se destinam a regiões com mão-de-obra pouco especializada e mal remunerada, o que resulta em fraca difusão das inovações tecnológicas no interior da indústria nacional e baixo dinamismo da economia local, dificultando a implantação do “ciclo virtuoso” baseado na difusão de inovação tecnológica de base endógena, que conduz uma região à competitividade sistêmica (HURTIENNE; MESSNER, 1994) que, acompanhada de melhorias sociais, favoreceria o desenvolvimento regional.

O terceiro capítulo apresenta as concepções teóricas de trabalho e de saúde, traçando um percurso histórico da conexão entre trabalho e saúde-doença, focalizando a saúde mental e trabalho enquanto área de conhecimento e indicando os aspectos fundamentais de seus diferentes enfoques teóricos.

O quarto capítulo apresenta a psicodinâmica do trabalho, fundada por Christophe Dejours, que continua sendo seu maior expoente. A contribuição de Dejours ao campo de Saúde Mental e Trabalho iniciou em 1980, quando publicou na França “*Travail: usure mentale*”, cuja ampla repercussão concedeu-lhe o mérito de introduzir a psicanálise no debate acerca do trabalho. O autor mostrou que esse tem a potencialidade de funcionar como fonte de prazer e de sofrimento, no processo guiado pela luta do trabalhador para evitar o sofrimento e buscar o prazer, com a finalidade de manter seu equilíbrio psíquico. Desta forma, os trabalhadores são considerados como sujeitos ativos, que constroem estratégias face ao sofrimento, para tentar ressignificá-lo, transformá-lo, usufruir o prazer e manter a saúde (DEJOURS, 2007; CRUZ, 2005; MENDES, 2007a).

⁶ No Brasil, o fordismo, enquanto regime de acumulação, foi implantado de forma incompleta, por insuficiência dos elementos normativos constituintes do modo de regulação, caracterizando um *fordismo periférico*, expressão difundida por Lipietz (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

O quinto capítulo se destina às reflexões acerca do método utilizado para o estudo do prazer-sofrimento face à automação. É apresentado o método preconizado por Dejours (2004) e, paralelamente, tecida a proposta metodológica construída na presente pesquisa, que parte da psicodinâmica e articula a sistemática da *Grounded Theory* para alcançar as especificidades da organização de trabalho nas áreas de inserção automática do PIM. Na psicodinâmica se realiza a coleta de dados em grupo; na presente pesquisa, essa prática não foi possível tendo em vista a organização e os horários de trabalho, sendo, então, adotada a entrevista individual, o que implica modificação na análise de dados, resultando na proposta de uma técnica de base qualitativa para a análise de dados oriunda de entrevistas individuais. O ponto chave desse capítulo é a exposição da proposta metodológica, que consiste em uma contribuição original.

No sexto capítulo são apresentados os resultados referentes à organização de trabalho nas áreas de inserção automática e suas interfaces com o prazer-sofrimento. Nesse capítulo se destacou a preocupação com a “qualidade” como categoria central, presente em todas as esferas, modulando a vivência de prazer-sofrimento dos operadores e das operadoras.

O sétimo capítulo se destina à apresentação da importância do reconhecimento enquanto via de ressignificação do sofrimento. O texto analisa que a partir da dinâmica intersubjetiva do reconhecimento do trabalho, o sofrimento pode ganhar um sentido e ser transformado em prazer. A idéia exposta é a de que essa dinâmica inclui a construção de um espaço público de discussão sobre o trabalho, o que possibilita a socialização dos arranjos e favorece a cooperação. O texto mostra ainda a relação entre o

reconhecimento e a dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência, fundamental para o bem estar do sujeito e o aperfeiçoamento do trabalho.

O oitavo e último capítulo é construído com a análise das estratégias defensivas, individuais e coletivas, que os operadores adotam para reduzir o impacto negativo desse trabalho; apresenta também as estratégias de mobilização subjetiva bem como as patologias relacionadas às novas formas de organização do trabalho. O texto indica que o uso persistente de estratégias pode conduzir ao desencadeamento das patologias sociais associadas ao novo contexto de trabalho (DEJOURS, 2007b; MENDES, 2007b).

Questiona-se se o sofrimento no trabalho, ao invés de ser eliminado, não estaria sendo intensificado a partir da automação, componente fundamental do processo de industrialização presente no PIM. Essa pesquisa mostra a importância dos dados empíricos para refutar as teses neoliberais do “fim do trabalho” e da “eliminação do sofrimento” a partir das inovações técnicas e indica a importância da fala dos trabalhadores e das trabalhadoras para analisar os efeitos adversos das referidas inovações. O texto aponta que as novas formas de organização de trabalho, relacionadas à acumulação flexível do capital, estão acrescentando mais agravos que benefícios ao trabalhador, tendo em vista o aumento de cobrança e de tensão decorrente da *cultura da qualidade*, (oni) presente na inserção automática das empresas japonesas eletroeletrônicas de grande porte do Pólo Industrial de Manaus.

CAPÍTULO 1

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O “MODELO” JAPONÊS NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

O atual processo de reestruturação produtiva se insere em um conjunto de transformações econômicas que vem ocorrendo em nível mundial desde os anos 70, que se tornou conhecido como “globalização econômica”. As mutações que ocorrem no universo da produção e do trabalho se processam não apenas no contexto das mudanças tecnológicas promovidas pela revolução microeletrônica, mas integram um quadro de esgotamento de um momento de acumulação capitalista e a emergência de um novo modo de acumulação. Estes dois processos vêm atuando de forma conjunta e, com extrema velocidade, transformando o mundo do trabalho (LEITE, 2003).

A reestruturação produtiva deve ser situada ainda como integrante de um conjunto de transformações no mundo social, em que a ciência e a técnica se interconectam, dialogando também com movimentos sociais que questionam a hegemonia do processo de globalização econômica. As mudanças mais significativas nas relações de trabalho possivelmente se devem mais às lutas e mudanças políticas e institucionais decorrentes da redemocratização de um expressivo grupo de países que ao emprego das novas tecnologias, vista a grande resistência patronal à modificação na gestão de trabalho (LEITE, 2003).

O novo momento da acumulação capitalista que emergiu nos anos 80 se tornou conhecido como modelo de “acumulação flexível” e associou uma nova forma de organização do trabalho às transformações no marco regulatório. Este modelo promoveu

uma intensa acumulação do capital e o acirramento da competição entre as empresas, o que as levou a transformações no modo de produção para se tornarem competitivas e se manterem no mercado, processo que ficou conhecido como “reestruturação produtiva”.

A característica básica do modelo de “acumulação flexível” é a superação do fordismo, enquanto modo de acumulação e de organização fabril, tendo como fundamento a integração de tarefas (concepção e execução), o emprego de trabalhadores qualificados e bem remunerados e a formação de redes de subcontratação. Do ponto de vista da subjetividade do trabalhador, a mudança fundamental diz respeito ao engajamento do trabalhador com os objetivos da empresa. Segundo Leite (2003) as principais características do novo padrão são:

1. A passagem da produção de massa de produtos estandarizados para produção variável, flexível, voltada para segmentos do mercado.
2. A mudança do princípio taylorista “*one best way*” para a busca de constante melhoria do processo produtivo, o que inclui a incorporação do conhecimento do trabalhador;
3. A mudança da estrutura industrial de grandes empresas para empresas mais enxutas, que focalizam a produção em partes do processo produtivo. Decorrentes desta mudança, as duas situações mais conhecidas são: a terceirização, gerando cadeias produtivas comandadas por uma grande empresa (como no caso da indústria automobilística japonesa) e a concentração de pequenas e médias empresas especializadas, que operam com base na complementaridade (como no caso da região de *Emilie Romagne*, na Itália).

No aspecto da gestão de pessoas, Leite (2003) menciona as principais mudanças necessárias à passagem do modelo fordista para o de “acumulação flexível”: a implementação de programas de qualidade e produtividade; maior estabilização dos trabalhadores; investimento em qualificação; simplificação das estruturas de cargos e salários com diminuição dos níveis hierárquicos; mudança do perfil dos trabalhadores, com a valorização da participação, engajamento e responsabilidade.

Diversos autores da sociologia do trabalho discutem os problemas decorrentes de considerar a especialização flexível como um paradigma, porque sua caracterização partiu de estudos limitados a alguns setores, o que torna questionável sua generalização para amplos contingentes. Além disso, a aplicação de um modelo de produção não pode ser abstraída do contexto político, social e cultural e nem desconectada dos problemas sociais que a acompanham. Outros autores mostram que há diversidade no padrão de desenvolvimento das mudanças sociais e tecnológicas de um país para outro; além do que, no caso de transferência de tecnologias para países periféricos, a organização de trabalho está sujeita a uma grande diversidade de padrões.

Situando a reestruturação produtiva do Pólo Industrial de Manaus, observa-se que essa foi uma decorrência da reconfiguração da política industrial brasileira dentro do processo de redefinição do padrão de acumulação capitalista, quando o mercado global reordenou a divisão internacional do trabalho. No Brasil a reestruturação produtiva apresentou um caráter reativo, tendo iniciado nos anos 80 e sendo identificada com a introdução de programas oriundos do “modelo” japonês tais como Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e *just-in-time* (LEITE, 2003; SILVA, 2000; VALLE, 2000).

Nos anos 90, a reestruturação produtiva no Brasil e particularmente no PIM foi impulsionada pela abertura do mercado, que gerou a “epidemia da competitividade”

(SCHERER, 2005), quando a crise de demanda do mercado interno fez com que as empresas nacionais se voltassem para o mercado externo, tendo que enfrentar a concorrência internacional. Assim esse processo teve um caráter *defensivo*⁷, na classificação de Leborgne e Lipietz (1990), pois a produção no território brasileiro foi intensamente abalada pela abertura às importações, o que atingiu fortemente a ZFM/PIM (dedicada principalmente à produção de bens eletrônicos de consumo), que a partir de então necessitou enfrentar as pressões da competição internacional (DIEDERICHS, 2002, LEITE, 2003; SCHERER, 2005; VALLE, 2000).

No caso de empresas multinacionais que operam em países periféricos, como no segmento eletroeletrônico do PIM, os últimos níveis da rede se sustentam por trabalho simples, pouco qualificado e mal remunerado, explicitando o caráter excludente da modernização tecnológica, como é usual nos processos que integram o padrão de acumulação capitalista (LEITE, 2003; SCHERER, 2005). Jinkings (2005) ressalta que essas mudanças no regime de acumulação trazem perdas para os trabalhadores, sintetizadas em: níveis elevados de desemprego estrutural, rápida obsolescência de conhecimentos e habilidades⁸, ganhos modestos salariais e enfraquecimento do movimento sindical.

⁷ Leborgne e Lipietz (1990) caracterizam a opção “defensiva” como a que usa a “flexibilidade” do trabalho, em seus aspectos negativos, para defender mercados ameaçados, em uma visão de curto prazo, favorecendo os detentores do capital. Em contraste, a opção “ofensiva” estabelece, pela negociação com os trabalhadores, a capacidade de desenvolver novas tecnologias e em função da perspectiva de criação de novos mercados. Voltada para o médio-longo prazo, favorece os interesses coletivos de grande parte da comunidade de um território.

⁸ A necessidade de requalificação/aperfeiçoamento profissional trouxeram a exigência permanente de conciliar tempo de trabalho e estudo (BIANCHETTI, 2005), o que representa uma sobrecarga para os trabalhadores do PIM.

1.1. O contexto social e econômico da reestruturação produtiva

O modelo fordista entrou em crise a partir dos anos setenta, quando a dinâmica do capitalismo mundial conduziu a dois tipos de encadeamentos desestabilizadores inter-relacionados: a crise do modelo de desenvolvimento, principalmente do lado da oferta (insuficiência de rentabilidade), encadeada com a internacionalização da economia, que comprometeu a gestão nacional da demanda (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

Analisando as diferentes fases da articulação desse duplo encadeamento, percebe-se que esse modelo começou a se fragilizar ainda no final dos anos de 60, quando os ganhos de produtividade fundamentados no taylorismo começaram a desacelerar (Idem).

Dentre as múltiplas razões que conduziram à crise do fordismo, na presente pesquisa se destaca o que Leborgne e Lipietz (1990) nomeiam como *erosão social* do taylorismo, que se relaciona à falta de engajamento do operário, integrante da concepção de homem e de trabalho contida na proposta de Taylor (1966), em que o aumento de produtividade seria viabilizado pela parcelização e simplificação das tarefas, em troca de compensação salarial.

Um grande problema subjacente a esse modelo foi a visão linear (maior produtividade em troca de maiores salários), de inspiração positivista, que não levou em conta a subjetividade do operário, tratando-o como “uma das peças da engrenagem”. O resultado foi a constatação de que a compensação salarial é uma condição necessária, mas não suficiente, para manter a produtividade. A elevação nos níveis de qualificação dos operários tornou ainda mais difícil a manutenção da divisão entre concepção e

execução: trabalhar sem refletir, em tarefas parcelizadas, monótonas e repetitivas conduziu ao intenso desgaste psíquico (DEJOURS, 1997a), tornando o trabalho insuportável para os operários, o que conduziu a perdas em rentabilidade para o capital (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

Essa situação foi agravada pela intensificação do ritmo de trabalho, requerida para compensar a crise de insuficiência de lucratividade do fordismo e possibilitada pela introdução de máquinas de comando numérico. Segundo Heloani (2003), a adoção dessas máquinas-ferramentas representou não apenas uma opção tecnológica, como também uma opção política, por aumentar o controle do processo mecânico (trabalho morto) sobre o humano (trabalho vivo), que sofreu maior intensificação no ritmo. Assim, na crise fordista houve um recrudescimento dos princípios tayloristas de gestão: a disciplina e divisão de trabalho foram aprimoradas, causando maior desgaste aos operários, o que conduziu ao aumento de absenteísmo e da rotatividade, com perdas para a produtividade.

No início da década de setenta as bases do fordismo já estavam abaladas, embora o poder aquisitivo ainda estivesse em crescimento. As taxas de lucro declinaram, gerando a queda nas taxas de investimento, o que conduziu ao desemprego que, por sua vez, causou redução na arrecadação, comprometendo a manutenção, o *welfare state*. Todavia, de 1973 a 1979 os “freios de segurança” do modo de regulação possibilitaram um equilíbrio temporário ao modelo (a inflação crescente camuflava os conflitos subjacentes), que se manteve até o final dessa década. Nessa primeira fase da crise ainda foi possível a emergência dos países de industrialização tardia (NICs), possibilitada pelo crédito abundante e demanda ainda crescente nos países centrais (LEBORNE; LIPIETZ, 1990).

Em 1979, contudo, as elites industriais, financeiras e políticas dos países centrais constataram que as políticas “keynesianas” não resolveram a crise de lucratividade, visto que os lucros não aumentavam, a inflação se acentuava e o dólar se desvalorizava perigosamente. Adotou-se então uma política monetarista⁹, comprimindo os salários e acrescentando à crise de oferta, uma crise de demanda (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

O choque monetário teve conseqüências agudas de 1979 a 1982, desencadeando uma recessão mundial, partindo das políticas monetaristas da Grã-Bretanha e dos Estados Unidos da América (EUA), desvelando o segundo encadeamento gerador da crise: a falta de regulação internacional. Cada país precisava comprimir mais intensamente os salários para exportar e equilibrar a balança comercial, além de aumentar a taxa de juros para atrair capitais flutuantes e equilibrar a balança financeira. Foi um momento crítico que se aproximou da magnitude da crise dos anos 30, paralisando a comunidade europeia e estrangulando os NICs¹⁰ (Idem).

Em 1982, pressionadas pela catástrofe iminente anunciada por falências de grandes companhias, e diante da bancarrota do México, as autoridades monetárias mundiais, partindo do Banco Federal Americano, mudaram de política, pondo fim a esta crise com a adoção da política de crescimento interno, facilitando o crédito, mantendo sob controle a inflação, aumentando os lucros e superando a crise de oferta (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

Todavia, a partir de então, profundas diferenças se manifestaram no cenário internacional, quanto à forma de aumentar a rentabilidade do investimento capitalista:

⁹ A política monetarista incluiu a baixa de salários, o desmantelamento do *welfare state* e a redução de crédito. Sabia-se que haveria falências em massa, e apostava-se na sobrevivência de empresas que inventassem um novo modelo de desenvolvimento (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

¹⁰ Os NICs ficaram pressionados entre as altas taxas de juros e as raras possibilidades de escoar sua produção (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

uma das tendências foi o ataque às conquistas dos assalariados, desestruturando o chamado compromisso fordista¹¹, que foi adotado inicialmente por Inglaterra, EUA e França. A outra tendência, ao contrário, combinou a revolução eletrônica com o questionamento da organização de trabalho taylorista, como foi o caso do Japão e norte da Europa. Nos anos 80 ficou demonstrado que a via escolhida pelo segundo grupo foi a mais competitiva, vistos seus excedentes no comércio internacional (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990).

Além da questão das adaptações às novas tecnologias e à flexibilidade, Leborgne e Lipietz (1990) afirmam que a capacidade de enfrentamento da competição internacional está fortemente relacionada ao modelo adotado na construção de relações sociais e profissionais. Os autores identificaram três principais tendências, ou “modelos”: *Neotaylorista*, *Californiano* e *Kalkariano*.

O modelo *Neotaylorista*¹² consiste na intensificação da automação, com elevado investimento em maquinário e presença de poucos funcionários qualificados para regular o processo, em um contrato estável. Trata-se do *aprofundamento* do modelo fabril fordista, e não a saída desse. Predomina o compromisso individual do engajamento, e é esperada uma contrapartida também individual (bônus, salários). O problema desse modelo é a dificuldade para mobilizar o coletivo dos trabalhadores para o engajamento no ajuste das máquinas e, mais além, o desafio de incorporar formalmente o *know-how* adquirido no cotidiano, o que é sistematizado através de premiação de sugestões, na tentativa de reintegrar as esferas de concepção e execução, originalmente separadas

¹¹ O compromisso fordista inclui a criação de um mercado de consumo em massa, possibilitado pela elevação do nível salarial dos trabalhadores, que aumentam a produtividade em troca da elevação dos salários e concessão de direitos sociais (LARANGEIRA, 2002).

¹² Segundo Leborgne e Lipietz (1990), essa terminologia foi proposta por Messine, em 1987.

pelo taylorismo¹³. Entretanto, funcionários mais qualificados e engajados exigem uma contrapartida, que pode ser negociada pela via individual (bônus) ou coletiva (sindicatos negociando engajamento em troca de maior produtividade com qualidade). Segundo os autores, esse modelo conduz a estruturas sociais bastante insatisfatórias, com dualismo no mercado e na sociedade¹⁴.

No segundo modelo, o *Kalkariano*, predomina o engajamento coletivo e a manutenção dos compromissos fordistas, sendo considerado por Leborgne e Lipietz (1990) como o “*new deal*” para o século XXI. Esse padrão foi adotado predominantemente na Suécia, Japão, Alemanha e norte da Itália. Para o patronato, a evolução menos intensiva do capital é compensada pela maior produtividade relacionada ao engajamento coletivo decorrente da estabilidade e aumento de salários (ou diminuição da jornada de trabalho).

A terceira alternativa é o modelo *Californiano*, que enfatiza a negociação individual do engajamento, compelida pela ameaça de perda de trabalho (vertente flexível) ou pelo incentivo de prêmios e ascensão funcional, alinhada à ideologia da regulação mercantil, da qual o Vale do Silício se tornou referência.

Entretanto, Leborgne e Lipietz (1990) destacam que, apesar da vantagem econômica da via *Kalkariana*, no nível ideológico “proclama-se o ‘imperativo’ da modernização e taxa-se de ‘arcaica’ a defesa das vantagens sociais conquistadas” (p. 36); no discurso neoliberal nega-se a diferença de interesses entre capital e trabalho, tratando como obsoletas as conquistas do fordismo em termos de bem-estar social.

¹³ Nesse aspecto consiste a vantagem do Neotaylorismo sobre o Taylorismo.

¹⁴ Porque a técnica é um campo das ciências sociais.

Esse quadro é ainda mais agravado no *fordismo periférico*, como é o caso do PIM, em que as conquistas sociais e salariais já são tão limitadas, tendo em vistas os baixos salários integrantes da concepção do modelo ZFM/PIM¹⁵. Nesse contexto as forças sindicais tornam-se ainda mais retraídas, face à contração dos chamados compromissos fordistas, o que conduz a perdas na força reivindicatória e abre espaço para o que o patronato conduza, de forma unilateral, a reestruturação econômica.

Dentre os determinantes da adoção de um ou outro dos modelos supracitados, Leborgne e Lipietz (1990) mencionam a importância das *tradições culturais* que integram a herança do passado dos diferentes territórios, tais como a *história de lutas e compromissos*, e o *nível de participação do conjunto de atores* sobre os destinos do território. Nesse aspecto, Manaus parte de uma herança social desfavorável, pois historicamente poucos (tais como “coronéis da borracha” e donos de “casas de aviamento”) se apropriavam da produção da maioria, em uma tradição centralizadora e autoritária¹⁶.

Em muitas fábricas do PIM permanece a herança autoritária, acrescida da discriminação das populações locais. Ainda é freqüente a discriminação de operários que apresentam traços de etnias indígenas, porque os índios são associados a características negativas como indolência, o que dificulta a valorização psicossocial; expressões como “leseira baré” exemplificam essa discriminação e dificultam a manifestação de orgulho baseado em tradições e nos costumes ancestrais.

¹⁵ Salários que estão ainda mais baixos após a reestruturação produtiva, conforme detalhado segundo capítulo.

¹⁶ Na formação social de Manaus- e da Amazônia- a maior parte da população permanecia marginalizada das esferas decisórias. Grandes contingentes populacionais eram controladas por práticas populistas e clientelistas, padrão que permanece na prática de muitos ocupantes de cargos eletivos, tanto no Poder Executivo como no Legislativo.

1.2. A reestruturação produtiva do PIM: a intensificação da automação

A reestruturação produtiva no PIM teve um caráter heterogêneo, parcial e reativo, com o predomínio da via neotaylorista¹⁷. Foi fundamentada na intensificação da automação de base microeletrônica, que possibilitou a alteração radical no processo de trabalho a partir do uso de máquinas *flexíveis*, que permitem a fabricação de pequenos lotes de produtos diferentes a partir da mudança do *software*, utilizando o mesmo conjunto de máquinas.

Dentre os equipamentos automatizados mais utilizados no segmento eletroeletrônico do PIM, Santos (1999) destaca: o *CAD-Computer Aided Design*, (Projeto de Produto Auxiliado por Computador) e o *CAM-Computer Aided Manufacturing*, com ampla aplicação no planejamento, gerência e controle da produção, de processo, de estoque e da qualidade. A autora também destaca as Máquinas de Controle Numérico, que permitem a adaptação de máquinas-ferramentas universais a diversos padrões específicos de produtos, o que possibilita aumentar a rapidez e a precisão na execução da tarefa. Há ainda o destaque para as máquinas de inserção automática de componentes, que podem operar através de *softwares* ou robôs.

A presente pesquisa foi realizada em empresas que possuem uma seção de inserção automática onde ocorre a montagem das placas de circuito impresso (PCIs) através do uso de *softwares*.

¹⁷A via Neotaylorista, no aspecto da organização fabril, é definida por Leborgne e Lipietz (1990) como tendência a tornar a seção da fábrica completamente automática, com poucos operários desqualificados para algumas tarefas de provisão ou de limpeza, e alguns técnicos qualificados para regular o processo.

A mudança dos programas possibilita a montagem da placa básica de diferentes aparelhos eletrônicos a partir de um único conjunto de máquinas flexíveis. A inserção automática é o processo inicial de fabricação dos diversos aparelhos eletrônicos (televisores, aparelhos de som, filmadoras, DVDs, aparelhos de som para automóveis, fornos de microondas); a seção de inserção automática fornece as placas para todos os departamentos produtivos da fábrica, que são seus “clientes”, em uma rede interna de “prestadores de serviço”.

Além da automação, que foi central no PIM, a *flexibilidade* é apontada como a chave da reestruturação produtiva. O conceito de *flexibilidade* pode ser aplicado em muitos sentidos¹⁸. No sentido de adoção de máquinas flexíveis, sem dúvida apresenta muitas vantagens para o capital; entretanto, ao pesquisar o ponto de vista dos trabalhadores¹⁹ (cuja inclusão das falas se destina a articular teoria e empiria ao longo dessa tese) constata-se que a flexibilidade das máquinas trouxe intensificação do desgaste e do sofrimento.

A excessiva troca de programas, relacionada à produção de pequenos lotes de diferentes produtos, foi mencionada como uma das fontes de sofrimento pelo operador Agostinho²⁰, da empresa B:

¹⁸ Heloani (2003) menciona as categorizações desenvolvidas na década de 80, por Robert Boyer, na Europa, e por Mário Salerno, no Brasil. Sintetiza a aplicação do conceito de flexibilidade ao posto de trabalho, à organização da produção, à diminuição da carga fiscal e às modalidades de salários e de contrato. Nesse último sentido, o autor aponta que a flexibilidade tem sido utilizada pelos defensores do neoliberalismo como “palavra-chave para atacar o desemprego”, em um recurso para defender o desmonte dos compromissos fordistas, sem revelar sua verdadeira causa: a busca incessante de maiores lucros.

¹⁹ O conceito de flexibilidade pode ser ainda estendido à gestão da fábrica, visto que a produção assistida por computador permite o gerenciamento do estoque em tempo real, aplicando o princípio *just in time* dentro da seção, entre as diferentes seções da fábrica, com a possibilidade de ser estendido para as empresas subcontratadas, o que aumenta o controle sobre os operários, em uma inspiração taylorista.

²⁰ Adotou-se codinomes para preservar a identidade dos sujeitos, que são operadores e operadoras de máquina da divisão de inserção automática de empresas eletroeletrônicas japonesas do Pólo Industrial de Manaus.

Olha, o que torna mais desgastante (...) seria (sic)... as excessivas trocas de modelo, porque tem que fazer todo um complexo pra... todos procedimentos, pra, às vezes, demorar poucos, poucos minutos...(...). Ao mesmo tempo que, vamos dizer assim, que quase acumula, que exige muito de você e... às vezes o que você passou uma hora pra conseguir funcionar, uma hora e meia, em vinte minutos [a inserção automática de componentes daquele modelo] acaba, aí tem que inserir de novo.

Além do desgaste de trocar de programas diversas vezes (“dar *set up*”), há a sensação de esvaziamento do sentido do trabalho de programar as máquinas: o trabalho humano de regulação, que pode durar mais de uma hora, perderá o sentido em poucos minutos, quando será necessária nova “troca de modelo” para atender à flexibilidade da demanda.

No aspecto da organização da produção, as máquinas flexíveis apresentam a possibilidade de uso contínuo do equipamento, o que o torna altamente lucrativo. Esta condição conduziu à opção por trabalho em turnos, com o funcionamento ininterrupto do maquinário (com pausas apenas para manutenção). Do ponto de vista da acumulação do capital, o funcionamento fábrica por 24 horas diárias é absolutamente vantajoso. Entretanto, para o operário é um agravante, tendo em vista o maior desgaste decorrente do trabalho noturno (o que será detalhado no sexto capítulo), como já havia sido previsto há muito por Marx (2001, p. 196), que apontou a apropriação do trabalho durante as 24 horas do dia como “impulso imanente da produção capitalista”.

Leborgne e Lipietz (1990) mencionam que a flexibilidade das máquinas também possuem seus limites. Esses equipamentos são mais caros que os equipamentos rígidos e sua flexibilidade se limita a um determinado grupo de produtos. Há ainda o risco de rápida obsolescência, o que implica considerável risco financeiro e urgência em

recuperar o investimento. No PIM, a aquisição de máquinas de inserção automática é acompanhada por uma expectativa de redução de pessoas ao mínimo indispensável.

A redução do número de trabalhadores tem-se revelado um fator de intensificação do trabalho, causando sofrimento por sobrecarga, como bem exemplifica o relato de Pedro:

É na hora das trocas [de programas], que são três máquinas, porque é só eu, no caso, né. Eu troco, opero e alimento. Se fossem três pessoas...(...) É muito... é mais trabalho do que remuneração (...). Eles [os colegas] reconhecem que é um trabalho que eu faço por três” (Empresa A).

A sobrecarga de trabalho, integrante desse processo de flexibilização das máquinas e redução e número de pessoas, foi a principal fonte de sofrimento mencionada pelo maior número de operadores, nas duas empresas onde ocorreu a pesquisa empírica.

Além da flexibilidade, as máquinas de inserção automática de componentes apresentam precisão e velocidade incomparavelmente maiores que as possibilidades do *trabalho vivo*, o que conduz a uma acentuada elevação em ganhos de capital, decorrente do aumento na escala de produção. Segundo Valle (2000), essa foi a razão o pela qual grande número de empresas no PIM intensificou a automação. O relato do supervisor Joaquim explica as proporções do aumento na escala de produção:

Pra você ter uma idéia, quando eu trabalhei na Empresa Z, a gente trabalhava numa linha de produção com muitas mulheres; pra produzir uma placa, normalmente demora, uma... praticamente quarenta minutos pra montar uma placa. Hoje a gente tem máquina que monta 150 placas por hora.

Obviamente a conseqüência social negativa da opção pela intensificação da automação na reestruturação produtiva do PIM foi o elevado patamar de desemprego estrutural em Manaus, que será abordada em um tópico específico.

A adoção de equipamentos flexíveis demanda trabalhadores multifuncionais, que estejam aptos a operar diferentes máquinas em diversos postos. Essa condição é apontada, no discurso gerencial (VALLE, 2000), como uma vantagem para o trabalhador, que seria mais qualificado que no modelo taylorista-fordista. Todavia Heloani (2003) mostra que no pós-fordismo (“modelo” japonês) também há uma “desespecialização” dos operários: ao invés de transformá-los em “operários parcelares” como no taylorismo, são transformados em “multifuncionais”²¹, o que significa um movimento de racionalização do trabalho (como na via taylorista norte americana), que desmonta o saber complexo, trazendo, como conseqüências: a diminuição do poder do operariado, a intensificação do trabalho e o aumento de sobrecarga relacionado à multiplicidade de tarefas. Embora estas sejam diversificadas, não acrescentam valor cognitivo, ou seja, em termos de desgaste psíquico, para o operário não há diferença significativa em relação ao (criticado) *taylorismo* original.

No caso do PIM, em que a reestruturação produtiva se caracteriza pela superação parcial do *fordismo periférico*, a presente pesquisa empírica mostrou que, embora se exija aos operadores de inserção automática o ensino médio, as tarefas de muitos postos continuam sendo “desqualificadas”: provisão de componentes (“alimentar as máquinas”), organizar e transportar as placas de uma seção para a outra, observar o padrão da solda e, no caso das revisoras, inspecionar visualmente as placas; em caso

²¹ Também chamados “plurioperadores” ou “polivalentes”. À parte das diferenças conceituais, que não afetam a presente pesquisa, a condição de desespecialização é comum a todos esses termos.

de detectar algum defeito, devem retirar os componentes, quando possível, para corrigir a inserção. Percebe-se, pois, que após a reestruturação produtiva do PIM se exige aos operários maior nível de escolaridade (por exigência das normas da Série ISO 9000 e também por disponibilidade de um mercado de reserva), mas as tarefas continuam padronizadas, rotineiras e pouco qualificadas.

Nesse aspecto, observou-se uma diferença entre as duas empresas que integraram a pesquisa empírica: na empresa B os operadores têm maior liberdade para desenvolver tarefas mais especializadas, como “trocar os programas”, o que incentiva o desenvolvimento de novas habilidades e a resolução de problemas operacionais. Na empresa A, a atividade de “trocar programas” é restrita aos técnicos e a alguns operadores mais antigos, que já dominam todas as operações e fases do processo²².

Leborgne e Lipietz (1990) mostram que o desafio estrutural do neotaylorista é superar a “falta de engajamento”²³ do operário. Entretanto, ainda que a seção seja automatizada, é impossível eliminar o risco de panes nos equipamentos, situações em que o engajamento dos operadores é ainda mais requisitado. Por outro lado, a flexibilidade exige operações complexas que implicam concepção e manutenção, ou seja, engajamento e maior qualificação dos técnicos especializados. Assim se percebe que a automação, longe de superar, exacerba o problema subjacente ao paradigma taylorista (falta de engajamento).

Além desse problema estrutural do modelo, no PIM essa questão do engajamento é ainda agravada pela postura dos gestores, que apresentam resistência em adotar o

²² Essa diferença entre as duas empresas parece estar relacionada ao estilo de cada gerente, e reflete no prazer-sofrimento dos operadores referente à autonomia, o que será apresentado no sexto capítulo.

²³ No caso do PIM, como agravante, nem mesmo a proposta Taylorista original (trocar produtividade por maiores salários) foi completamente implantada; mesmo apresentando elevação na produtividade, os salários baixaram na última década, conforme os dados que serão detalhados no segundo capítulo.

trabalho em equipe e permitir uma efetiva participação dos trabalhadores nos processos decisórios (SCHERER, 2005). Assim, predomina a divisão de tarefas e a divisão entre concepção e execução. Constatou-se que ocorreu um aprofundamento de princípios tayloristas nas estratégias modernizadoras, e o trabalho passou a ser mais intensamente regido pela cadência das máquinas (LEITE, 2003), sem incorporar os elementos do discurso pós-fordista que incluíram, de maneira decisiva, a gestão da subjetividade, tendo como referência o “modelo” japonês.

1.3. Caracterização do “modelo” japonês

A inovação tecnológica baseada na automação micro-eletrônica ocorreu simultaneamente a um conjunto de mudanças que abrangeu as formas de produção, os paradigmas tecnológicos, a organização do trabalho, a divisão social do trabalho e as políticas de gestão dos trabalhadores. Esse padrão se tornou conhecido como “modelo” japonês passou a ser considerado, por diversos autores da sociologia do trabalho, como alternativa ao fordismo. Nele se destacam, além da automação e da mudança na organização do trabalho, a gestão da subjetividade com vistas à administração da “qualidade total” (HELOANI, 2003; HIRATA, 1993).

No início da década de 90, quando o “modelo” japonês foi amplamente estudado e debatido, autores como Hirata (1993), Wood (1993), Humphrey (1993) e Reynald (1993), dentre outros, relativizam a experiência japonesa enquanto modelo, tendo em vista a multiplicidade de padrões e o questionamento de sua aplicabilidade em outras culturas. Naquele momento, Zarifian (1993) identificou duas tendências: a de considerar o “modelo” japonês como um conjunto de elementos de difícil transferibilidade (introjeção

de coação assumida como autonomia e responsabilidade), fora do qual o sistema *just-in-time* não causaria grande impacto, corrente em que se destacou Wood (1993). A outra tendência considerou o “modelo” japonês como uma alternativa ao Taylorismo, corrente na qual se destacou Coriat (1993; 1994). Estudos mais recentes (LEITE, 2003; HELOANI, 2003) consideram que os elementos centrais do “modelo” japonês foram incorporados no “modelo de acumulação flexível”, que definiu um novo momento de acumulação capitalista.

Segundo Humphrey (1993), o “modelo” japonês²⁴ tanto pode ser definido em sentido mais amplo (apoio estatal à indústria, estrutura industrial japonesa e a relação entre empresas) ou em sentido mais específico (a organização do trabalho e suas implicações para as relações de trabalho), que contemplam o interesse deste estudo. O autor também interpela a universalidade do “modelo”, o que implica considerar os aspectos culturais, as relações humanas e o controle da produção, sendo o último o mais valorizado nas interpretações ocidentais da experiência japonesa, o que ocorre no PIM.

Tomando como parâmetro a escala de produção, a fábrica fordista se caracteriza pela produção em larga escala, ao passo que o “modelo” japonês se baseia na produção de pequenos lotes, diversificados, utilizando a “flexibilidade” das máquinas e a multifuncionalidade dos operadores. Esse padrão surgiu para atender à necessidade de empresas japonesas, no pós-guerra, de produzir para um mercado restrito, sem dispor de espaço para estocagem; o que inviabilizaria o fordismo original (larga escala, grandes estoques), requerendo um tipo de produção vinculada à demanda (HELOANI, 2003).

²⁴ Também chamado de Toyotismo, Ohnismo, Sonyismo, Japonismo (HELOANI, 2003).

O “modelo” japonês modificou a organização do trabalho fabril a partir da introdução de novas técnicas e do reordenamento de elementos da organização fordista. As mudanças fundamentais na organização do trabalho podem ser sintetizadas no sistema *Just-in-time*, no *Kanban* e nos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), os quais, segundo Heloani (2003), visam “remodelar” as diferentes subjetividades presentes no espaço produtivo, gerando uma homogeneização que reforça a submissão aos valores da empresa. Embora o fordismo já tivesse como meta a “qualidade total”, a cooptação da subjetividade, no “modelo” japonês, foi fundamental para obter o engajamento subjetivo dos operários e para aumentar os lucros decorrentes dos ganhos de qualidade no processo produtivo.

O sistema *just in time*²⁵ (no momento certo) provocou mudanças significativas na organização do trabalho. Essa técnica se baseia no fornecimento de peças no momento e quantidade exatos, organizando o processo de produção a partir da demanda do mercado, sendo inversa ao padrão fordista (*just in case*), que inicialmente fabricava para posteriormente oferecer ao mercado, tendo que arcar com os custos do estoque. Essa mudança permitiu a redução de custos a partir da redução de estoques (fabrica-se o que já foi encomendado) e de pessoal (operadores multifuncionais). Esse sistema foi introduzido na Toyota²⁶ pelo engenheiro Taiichi Ohno, na década de 70, em plena crise do fordismo. A partir desse método foi possível sincronizar a produção com a demanda,

²⁵ Segundo Coriat (1994), o princípio de gestão de estoques que inspirou o *Just in time* foi originalmente introduzido nas redes de supermercado dos EUA, e consistia em encomendar novos produtos a partir do registro de sua venda, nos caixas.

²⁶ Coriat (1994) considera que o aspecto inovador da Toyota consistiu em lançar séries restritas de produtos diferentes, o que esse autor identifica como oposição fundamental entre o fordismo e o chamado modelo japonês, enquanto método de produção. Essa inovação resultou da articulação entre o sistema *Just in time* e o processo de auto-autonomia (parada automática das máquinas em caso de defeito), sistemática oriunda do segmento têxtil, que foi a atividade inicial da Toyota.

fabricando pequenas quantidades de diferentes modelos. Essa é a vantagem da produção flexível (CORIAT, 1994).

Heloani (2003) qualifica o sistema *just in time* como uma estratégia de competição industrial adaptada às flutuações do mercado. Com a redução da quantidade de produtos em fabricação e estoque, proporciona maior circulação de capital, aspecto em que se assemelha aos princípios fundamentais do fordismo.

O sistema *just in time* é viabilizado pelo controle *kanban* (cartão²⁷, em japonês), que fornece a informação do fluxo da produção, possibilitando o controle de estoque, no mínimo possível. O *kanban* equivale a uma senha de comando, uma requisição de peças, que devem ser entregues na quantidade certa e no momento certo (*just in time*), processo que pressupõe a confiança e a cooperação de todos os envolvidos, principalmente dos operários, que devem controlar a qualidade dos produtos durante o processo, sem esperar pela ordem da chefia, o que representa um fluxo contínuo com significativo ganho de tempo para a empresa (HELOANI, 2003).

Ao contrário da organização fordista, que inicialmente fabrica para posteriormente oferecer o produto no mercado, nesse sistema a produção é acionada a partir da demanda externa. O *lay-out* também é diferente: ao invés de grandes linhas de montagem, adotam-se seqüências de pequenas células independentes, que funcionam articuladas como cliente e fornecedor internos. Cada unidade emite um cartão (*kanban*) informando quantas peças devem ser produzidas, e assim sucessivamente, tendo como alvo o “estoque zero”. Coriat (1994) ressalta que o *kanban* não é um método de gestão de estoques, mas de gestão de pessoas a partir do estoque, sendo fundamentalmente

²⁷ Kanban pode se referir a um cartão, painel visual, bolas coloridas ou outro elemento visual que sinalize a trajetória de um lote de peças, em que são marcadas as etapas já efetuadas (HELOANI, 2003).

uma forma de reduzir os custos (de estoques e de pessoas), objetivando a racionalização da produção. A consequência é a intensificação do trabalho.

O desafio desse “modelo” é obter a cooperação e o engajamento dos operários, para trabalhar em um sistema que lhes exige o desempenho de múltiplas funções, acarretando a intensificação do ritmo de trabalho e do desgaste. A única vantagem parece ser o conhecimento mais amplo do processo produtivo. Heloani (2003) considera que é nesse aspecto que o “modelo” japonês se diferencia, avançando na gestão da subjetividade: o enfrentamento da crise não se apoiou apenas na flexibilidade da tecnologia, mas também flexibilização e integração das subjetividades, importante para o aumento de lucros a partir da “qualidade total”.

Nesse processo de gestão das subjetividades Heloani (2003) aponta o papel decisivo dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ). Embora hajam sido criados nos Estados Unidos²⁸, conceitualmente, na década de quarenta, foi no Japão que os CCQ se estruturaram e foram disseminados como parte do amplo esforço ideológico para a implantação da cultura da “qualidade total”, nas décadas de 50 e 60.

Os CCQ consistem em pequenos grupos de pessoas que trabalham em uma mesma área e se reúnem periodicamente para discutir problemas e trocar idéias relacionadas à qualidade e à melhoria no processo de trabalho, buscando seu aperfeiçoamento. A meta é a participação voluntária, que deve promover o aprendizado e o aperfeiçoamento contínuo (*kaizen*). Segundo Heloani (2003) o primeiro CCQ registrado oficialmente data de 1962, funcionando sob a liderança de Ishikawa. A cultura da qualidade foi alavancada por publicações e por idéias de psicólogos sociais e

²⁸Segundo Heloani (2003), o conceito de CCQ chegou ao Japão através de palestrantes norte-americanos Deming e Juran, que na época eram referência em “qualidade”. Influenciaram Ishikawa, professor de engenharia, que adaptou os conceitos à linguagem da fábrica, incorporou novos elementos e se tornou um propagador da “cultura da qualidade”.

organizacionais²⁹, fator que contribuiu para a rápida disseminação desses grupos, que no final da década de setenta ultrapassavam cem mil círculos oficialmente registrados.

O projeto ideológico dos CCQ é promover a participação voluntária³⁰, aumentando os níveis de satisfação e engajamento dos trabalhadores, com vistas ao aperfeiçoamento da qualidade. Nas reuniões busca-se o consenso, sendo proibidos temas polêmicos, bem como assuntos que toquem na gestão formal da estrutura da empresa, pois os círculos não têm poder de decisão. Heloani (2003) destaca que concretamente os CCQ induzem à participação, estimulando os operários a se sentirem parte do sistema deliberativo, diminuindo as frustrações dos que não tiveram oportunidades de ocupar cargos administrativos, gerando assim uma “sensação de felicidade” vinculada ao sucesso da organização. O objetivo final dos CCQ é reordenar as percepções, fazendo com que todos os comportamentos se voltem para a otimização da produtividade com qualidade, gerando maiores lucros.

A compreensão da gestão das subjetividades no “modelo” japonês é ampliada pelos estudos de aspectos históricos e culturais que favoreceram o estabelecimento desse sistema. Heloani (2003) considera que o prolongado isolamento geográfico favoreceu o desenvolvimento de uma cultura relativamente homogênea, que foi revestida, no imaginário social, de uma falsa idéia de total homogeneidade.

No final do século XIX, durante a “Era Meiji”, o Japão passou por um rápido processo de industrialização com apoio estatal, tendo como imperador Mutsuhito, período no qual se destacou a indústria de armamentos. Segundo Heloani (2003), o

²⁹ Heloani (2003) menciona Herzberg, Maslow e McGregor.

³⁰ Embora em muitas empresas os trabalhadores que não participam sejam discriminados: vistos como improdutivos, desinteressados, tendo reduzidas as chances de ascensão funcional, o que faz com que a participação voluntária se aproxime de compulsória (HELOANI, 2003).

governo importou tecnologias para os setores: naval, têxtil, siderurgia e maquinaria, montando fábricas e vendendo-as à iniciativa privada, com o objetivo de alavancar o capitalismo industrial. O país alcançou, nesse período, uma expansão territorial em que conquistou Taiwan e anexou a Coreia. Paralelamente ocorreu uma reestruturação nacional com fortes investimentos em educação, propiciando um renascimento cultural e um rápido desenvolvimento em muitos setores da sociedade.

O Japão participou da Primeira Guerra sob o governo do imperador Taisho, em que idéias socialistas ganharam força, favorecendo o movimento operário. Nesse período o Japão cresceu economicamente, destacando-se a formação de grandes bancos, estabelecendo um contraste com a Europa, economicamente estagnada; entretanto a recessão alcançou os países asiáticos e as idéias nacionalistas findaram por conduzir o Japão à segunda Guerra.

Com a derrota dos países do Eixo, no fim da Segunda Guerra, o Japão perdeu a autonomia política³¹ e passou por um conjunto de reformas que o prepararam para a lógica capitalista, mantendo-o afastado da influência da União Soviética. No Pós Guerra a nação estava submetida a um estado de miséria, distúrbios sociais e disputas trabalhistas. Para se reerguer internamente, a sociedade japonesa buscava paz e os trabalhadores foram persuadidos pelo empresariado à cooperação. Nas empresas de exportação cresceram as idéias de integração dos operários como membros das “famílias empresariais”, construindo as bases ideológicas para a gestão empresarial que evitasse o conflito de interesses entre capital e trabalho. Foi instituído o “emprego

³¹ Até 1952, quando recuperou a soberania política, iniciou o período de governos democráticos e a abertura ao comércio multilateral (HELOANI, 2003).

vitalício”, para fixar os trabalhadores especializados, o que sedimentou um senso de pertencimento³².

Entretanto, Hirata (1993; 2002) destaca que este padrão de empregos estáveis, ou “vitalícios”, que se apóia no paternalismo (e foi adotado na década de oitenta em indústrias de base que necessitavam se tornar mais flexíveis, mantendo um grupo funcionários qualificados), só ocorre nas grandes empresas, para empregados do sexo masculino, excluindo as mulheres, os trabalhadores temporários e os trabalhadores de pequenas e médias empresas; o que o caracteriza como essencialmente excludente.

No PIM observa-se que os aspectos excludentes se mantêm, como o favorecimento de homens, preferencialmente de ascendência japonesa, para os cargos mais elevados, na Empresa B. Nessa, a presença feminina em postos hierárquicos superiores se restringiu a uma mulher, que ascendeu ao nível de gerente do departamento de Recursos Humanos.

No final do século XX, multiplicaram-se no Japão as patologias associadas ao excesso de trabalho. Em uma sociedade que cultua o trabalho, a prática de horas extras não remuneradas (cinco a seis por dia, desde os executivos do alto escalão) prolonga a jornada de trabalho para mais de 70 horas semanais, gerando um aumento de produtividade (devido às horas extras não remuneradas), o que é excelente para o capital, e tem resultados drásticos para os trabalhadores, tais como a “epidemia” do *karoshi*, doença profissional caracterizada por mortes súbitas que se seguem a longas

³² Nesse contexto, as pessoas que se desligavam da empresa ficavam sendo vistas como desleais, em uma sociedade que valoriza a honra. Por outro lado, quando a recessão conduz à demissão, os gestores evitam demitir; entretanto estabelecem um ambiente insuportável que conduza à demissão (em um quadro que atualmente é caracterizado como assédio moral), preservando a imagem da empresa em detrimento da saúde do trabalhador.

jornadas de trabalho, cujas estimativas apontam para dez mil vítimas fatais por ano no Japão (HELOANI, 2003), mostrando os limites estruturais do “modelo” japonês.

Em Manaus constata-se a existência de ambivalências relacionadas à utilização de técnicas de gestão do “modelo” japonês no neotaylorismo periférico do PIM. Embora nas empresas japonesas do PIM se exija engajamento subjetivo, não há a contrapartida da empresa em forma de emprego “vitalício”, nem mesmo para os funcionários tecnicamente mais qualificados do gênero masculino. Na Empresa A não houve nenhuma menção à políticas de estabilidade de funcionários. Na Empresa B, ainda que a influência do estilo japonês nas políticas de gestão tenha enfraquecido a partir da década de noventa³³, houve menção à maior estabilidade, tanto por parte de supervisores quanto por parte de operadores, como explicou o operador João:

Aqui, graças a Deus é uma boa empresa, a Empresa B é uma empresa que... Ela segura os funcionários dela, dificilmente você vê uma empresa que... é... Em tempo de crise ela não dispensa os funcionários. Ela só dispensa os funcionários em último recurso. Teve crise, teve época no Distrito que... Tá fazendo seis anos, nós passamos seis meses, a empresa dando férias, férias remuneradas [licença remunerada]. Em outras empresas é suas férias, é banco de horas, aqui na empresa não tem esse negócio de bancos de horas. Em outras empresas é bancos de horas, eu vou voltar... não tem sábado nem domingo, tem que pagar, as férias. A empresa aqui fala: faz uma lista, bota o pessoal de férias [licença remunerada], depois volta tudo ao normal.

Assim se percebe que há uma maior estabilidade na Empresa B, se comparada às demais do PIM; todavia, essa relativa estabilidade no emprego conduz a um fortalecimento no vínculo afetivo, com o componente da gratidão pela empresa e a

³³ Até o início da década de 90 havia um plano de ascensão funcional que valorizava funcionários do sexo masculino, de nível técnico especializado, jovens, sem experiência anterior (sem “vícios” de outras organizações); oferecia um programa de treinamento (OJT) e para alguns níveis havia estágio no Japão; em todos os programas de treinamento havia grande presença de conteúdos ideológicos.

expectativa de “emprego vitalício”, que não se realiza. Ainda que em menor proporção que nas outras empresas do mesmo segmento no PIM, na Empresa B também acontecem demissões motivadas por oscilações no mercado financeiro. Além disso, há demissões por divergências de políticas, mesmo que não haja justificativa técnica, o que causa perplexidade e intenso sofrimento nos demitidos, como foi o caso de um gerente que estava na empresa B há mais de quinze anos e, demitido, pedia explicações, perplexo, porque a área sob seu comando estava atingindo todas as metas e ele não encontrava justificativa para a sua demissão (informação oral)³⁴.

Na empresa A estes aspectos de gestão identificados com o “modelo” japonês parecem menos presentes, segundo informações da psicóloga, o que foi corroborado por dados do estudo empírico, em que as relações humanas são mencionadas como uma das maiores fontes de sofrimento, não havendo menção a práticas que valorizem o engajamento subjetivo.

Outro aspecto da cultura organizacional do “modelo” japonês é o “sindicalismo de empresa”, que foi uma forma de desarticular o movimento sindical no Japão e enfraquecer a influência das idéias comunistas no Pós Guerra. O movimento sindical, enfraquecido por grandes derrotas, findou por se submeter à forma de sindicalismo de empresa, cada vez menos combativo e mais afeito a práticas de acordo, e até mesmo de cooperação³⁵. Este tipo de “sindicato” era uma estrutura cooptada pela empresa e, embora tivesse uma autonomia nominal, estava inteiramente submetido à hierarquia da empresa através do jogo de promoções (CORIAT, 1994; HELOANI, 2003).

³⁴ Informação fornecida por um funcionário que presenciou a situação em que o referido gerente pedia explicações no balcão do Departamento de Recursos Humanos.

³⁵ Além de cooptar, o patronato chegou a desmoralizar o sindicato ao oferecer um percentual de aumento maior que aquele que estava sendo reivindicado (CORIAT, 1994).

Nas empresas onde ocorreu a pesquisa, os funcionários engajados no sindicato ficam “mal vistos”, sendo discriminados na organização por contrariarem os interesses da mesma. Os sindicalistas são apenas tolerados durante a vigência da estabilidade legalmente determinada. Findo o período de estabilidade, são demitidos e não conseguem ingressar em outras indústrias, pelo fato de ficarem “marcados” em todo o PIM. Até mesmo a participação na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é associada a reivindicações e ao movimento sindical. Raimundo, operador da empresa A, que é integrante da CIPA, assim se expressa: “Eu atualmente, ainda sou da CIPA e todas as empresas, não sei por quê, a CIPA ela é... [a pessoa que integra a CIPA] é vista como... uma pessoa má, não sei... não sei dizer por quê, acho que é por causa da estabilidade. Tudo o que a pessoa faz... ‘Ah é porque tu é da CIPA, tu tá...” . E fala de seu sofrimento decorrente do sentimento de ser discriminado, especialmente por parte do atual gerente. Nas suas palavras, sofre por ser visto como uma “pessoa má”, ao passo que, ao contrário, tenta melhorar as condições de trabalho de seus colegas, através de reivindicações relativas à segurança no trabalho.

Na Empresa B, durante a década de noventa, havia uma estratégia de manipulação do potencial de reivindicatório da CIPA. As chefias e gerências sugeriam que funcionários considerados “da confiança da empresa” se candidatassem à CIPA, sendo apontado para estes o atrativo da estabilidade de dois anos. Assim, a CIPA passava a representar os interesses da empresa, mais que o dos funcionários, anulando seu potencial reivindicatório.

Assim, os elementos do “modelo” japonês adotados no PIM, como o apelo ao engajamento subjetivo, favorecem o interesse do capital, sem oferecer uma contrapartida ao trabalhador, como a estabilidade. O referido “modelo” já é patogênico,

por sua estrutura; da forma parcial e oportunista como é adotado no fordismo periférico do PIM, torna-se ainda mais nocivo.

O presente estudo empírico corrobora a afirmação de Jinkings (2005), de que “o sistema industrial japonês permite uma intensificação sem precedentes das condições de exploração e disciplinamento da força de trabalho” (p. 99). No PIM as vias que conduzem a esta condição são a sobrecarga de tarefas e cobrança por qualidade, acompanhada pela redução de salários e de direitos sociais.

1.4. Revezes da reestruturação produtiva no PIM: o desemprego

Dentre os revezes da reestruturação produtiva do PIM, a automação conduziu ao crescimento da produção e ao declínio do emprego, além da flexibilização de contratos de trabalho, referida no PIM como terceirização³⁶, o que significou o desmonte dos compromissos fordistas. As demissões em massa do PIM representaram a exclusão de amplos contingentes de trabalhadores, dada a redução de postos de trabalho decorrente da automação industrial.

O desemprego no PIM é uma expressão local da reestruturação da produção e das transformações globais do capitalismo mundial. As demissões no início da década de noventa atingiram proporções alarmantes no segmento eletro-eletrônico. Em 1990 havia 42.084 empregados; em 1991, o número de empregos caiu para 28.440; e em 1992 chegou ao ponto mais baixo, com apenas 18.913 vagas. Os mais atingidos foram os trabalhadores que tinham menor escolaridade, mais baixa qualificação, faixa etária

³⁶ A terceirização no PIM atingiu as áreas de serviços de suporte como conservação e limpeza, segurança patrimonial, restaurante industrial; não avançou nas áreas produtivas (VALLE, 2000).

mais elevada e menor tempo de serviço, sendo maior o número de demissões entre jovens e mulheres (SCHERER, 2005; VALLE, 2000).

No segmento eletro-eletrônico o incremento tecnológico resultou na criação de um pequeno número de vagas para trabalhadores de maior qualificação (principalmente para manutenção de máquinas e para profissionais de informática) e a eliminação de grande quantidade de vagas de montadores e montadoras que trabalhavam na inserção manual de componentes, visto que a aquisição de uma máquina de inserção automática substitui grande número de montadores, com rapidez e precisão humanamente inatingíveis.

Embora seja difícil apresentar, com precisão, o número de pessoas que uma máquina substitui, porque há diversos tipos de máquinas e processos de diferentes graus de complexidade, a reestruturação produtiva indiscutivelmente provocou muitas demissões. Os supervisores apresentaram alguns dados na entrevista, embora não dispusessem de cálculos exatos. Domingos, da Empresa A, comentou:

Uma máquina pode substituir até dez pessoas, uma máquina... uma linha inteira; pode substituir até dez ou até mais pessoas, né? Porque dada a dificuldade, a complexidade de montagem dos componentes SMD, que são pequenos e tal... Um pouco mais complexo pra se montar manual; (...) Eu acho que pessoas, montando manual, não conseguiriam, não teriam possibilidade; e acho também desfavorável à geração de empregos, justamente porque eu acabo deixando de utilizar várias pessoas pra utilizar somente uma ou duas, com uma linha inteira, né.

Joaquim, supervisor da Empresa B, citou números acentuadamente mais elevados:

Acho que uma máquina dessas, a gente analisando a precisão dela, de montar 140, 150 placas por hora... vamos considerar uma só, pra gente ver aqui, quanto... essa tá virando aqui... acho que uma máquina dessa,

que tá virando aqui... acho que uma máquina dessa tá chegando... a substituir mais de 200 pessoas, ou mais, uma só. Agora, como elas são juntas, chega a muita gente.

Além das demissões nas linhas de montagem manual, a redução de níveis hierárquicos, decorrente da reestruturação, resultou na eliminação de postos administrativos como: encarregado de linha, revisor de linha, gerentes ligados à produção e gerentes ligados à administração (OLIVEIRA, 2000; SANTOS, 1999).

No final da década passada, em 1999, quando a economia brasileira já estava estabilizada, e o PIM já havia retomado o crescimento de empregos, o segmento eletroeletrônico participou com um total de 63% das demissões, tendência que se manteve em 2001, ano em que quatro dentre as cinco empresas que mais demitiram pertenciam a este segmento. Sendo o segmento que mais investe em automação, o eletroeletrônico também lidera na redução de postos de trabalho, uma vez que o desemprego estrutural dos países periféricos é provocado por políticas das matrizes das empresas transnacionais; a economia local tem pouca ou nenhuma influência sobre as decisões corporativas (SCHERER, 2005; VALLE, 2000).

O Brasil constitui um dos mercados mais “flexíveis” do mundo, com taxas de demissões em torno de 40%. Em 1990 a posição do Brasil no desemprego aberto mundial era de oitavo lugar, ascendendo ao terceiro lugar em 1999. Scherer (2005) destaca que a força de trabalho desempregada constitui um exército industrial de reserva que é usado pelos empregadores para constranger a força de trabalho empregada a se submeter a condições de superexploração e de aceleração dos ritmos de trabalho, em troca de salários ínfimos.

A última década testemunhou o crescimento do desemprego estrutural, que foi acompanhado do aumento do subemprego e da informalidade, na América Latina, onde os desempregados são desprovidos de políticas de proteção social. A cada 100 novos postos de trabalho gerados no continente, 85 correspondem a atividades informais, de baixa qualificação, baixa remuneração e sem nenhuma segurança no plano social (SCHERER, 2005).

Os desempregados e subempregados parecem não ter lugar na atual fase do capitalismo globalizado. Suas precárias condições de existência materializam a modernidade contemporânea cada vez mais excludente. Segundo o discurso oficial, dentre os desempregados há os “inempregáveis”, os trabalhadores que ultrapassaram a faixa etária³⁷, não alcançaram a “qualificação” ou “competência” exigidas e se tornaram dispensáveis no atual mercado industrial, restando-lhes o mercado informal em diversas formas de subemprego (Idem).

Os desempregados constroem alternativas de sobrevivência enquanto não surge oportunidade para voltar ao PIM, esperança cultivada pela maioria deles³⁸. Ocupam-se principalmente em trabalhos informais, conhecidos como “bicos”. Entre os homens predominam as seguintes atividades: montar um comércio em casa, com o dinheiro da rescisão; trabalhar como pedreiro, estivador, pintor de parede, eletricitista e montar oficina eletrônica domiciliar. Entre as mulheres excluídas do PIM, predominam os trabalhos informais de costurar e vender confecções, produzir doces e guloseimas, trabalhar como

³⁷ Atualmente, a faixa etária requisitada para trabalhadores em início de carreira no PIM é de 18-22 anos, sendo excluídos por estarem “velhos” os que estão na faixa de 30-40 anos, em pleno vigor produtivo (SCHERER, 2005).

³⁸ Em pesquisa de campo realizada no ano de 2000, 77% dos participantes responderam que tinham esperança de voltar a trabalhar no distrito industrial (SCHERER, 2005).

empregadas domésticas, vender cosméticos e jóias, confeccionar peças de crochê, trabalhar como cabeleireiras, manicures e vendedoras ambulantes (SCHERER, 2005).

Nessas atividades laborais não há qualquer garantia de renda. As características em comum são as longas jornadas, os ganhos incertos, a ausência de férias e de descanso semanal. Segundo dados de pesquisa de campo realizada em 2000, um terço dos trabalhadores informais alcança rendimento médio de um salário mínimo, sendo que 19% dos entrevistados não conseguem alcançar um salário mínimo mensal (SCHERER, 2005). Os trabalhadores informais apresentam como característica comum a vulnerabilidade, pois não possuem qualquer garantia ou proteção social, representada pela carteira assinada, que garante o salário, os benefícios e confere ao trabalhador um *status* de cidadania (Idem).

Além de perderem os direitos sociais, Dejours (2001) destaca que os desempregados perdem sua dignidade, têm comprometida sua auto-estima e são privados da benéfica convivência com os colegas de profissão. As perdas se estendem do plano socioeconômico ao psicossocial, comprometendo a identidade, a saúde e a sobrevivência.

1.4.1. A flexibilização dos contratos / terceirização no PIM

Leborgne e Lipietz (1990) destacam que a flexibilidade das novas tecnologias não possui ligação necessária com a flexibilidade dos contratos de trabalho, sendo antes resultado das lutas e tradições sociais. E acrescentam que o bloco econômico que adotou a flexibilização dos contratos (EUA, Inglaterra e França) acentuou o problema da separação entre concepção e execução do trabalho, gerou formas mais pobres de

subcontratação e acentuou o fosso social entre algumas áreas fortemente especializadas que coexistem com grandes grupos de trabalhadores sem proteção social.

Por outro lado, no bloco em que predominou a flexibilização tecnológica e a manutenção dos compromissos sociais do fordismo (norte da Europa, Japão e norte da Itália), houve a troca de engajamento dos trabalhadores (produtividade com qualidade) por diversas garantias e vantagens sociais, produzindo parcerias entre empresas, sindicatos, escolas e administração local, com adensamento de relação com as subcontratadas e consolidação de áreas urbanas, marcadas por sistemas produtivos flexíveis e diversificados, o que possibilitou a redução do desemprego.

No caso do PIM, a flexibilização dos contratos foi adotada com o nome de terceirização. Nos anos 90, tornou-se predominante o modelo de focalização na produção acompanhada de terceirização de serviços como segurança patrimonial, conservação e limpeza, restaurante industrial e manutenção industrial. Em algumas empresas a terceirização também se estendeu para área produtiva, para postos de menor qualificação (SCHERER, 2005). Parte dos excluídos da reestruturação produtiva do PIM foi absorvida pela terceirização no próprio ramo industrial, estratégia defensiva amplamente utilizada para enfrentar as crises com a redução de custos, preservando ainda a imagem da empresa do desgaste das demissões em massa. Para reduzir o quadro, sem alarde, as empresas simplesmente não renovam os contratos dos “terceirizados”.

No contexto do PIM, terceirização geralmente é sinônimo de precarização, visto que, em geral, os trabalhadores “terceirizados” são submetidos a um contrato temporário, de três meses, que não gera direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro

salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), renovado por mais três meses mediante uma estratégia das “agências de recursos humanos” de registrá-los sob uma segunda razão social, embora continuem trabalhando na mesma empresa.

Além disso, freqüentemente, os “terceirizados” recebem salários mais baixos que o salário dos funcionários do quadro efetivo, para o desempenho das mesmas tarefas; e são excluídos do plano de saúde, bonificações e outros benefícios restritos aos trabalhadores do quadro efetivo da empresa, gerando um profundo desnível entre colegas que exercem a mesma função. Há ainda situações em que os trabalhadores permanecem em situação irregular, sem registro em carteira (OLIVEIRA, 2000; SANTOS, 1999; SCHERER, 2005; VALLE, 2000).

1.4.2. Contradições na questão da exigência de qualificação

Na pesquisa empírica, os supervisores mencionaram que em Manaus há carência de trabalhadores qualificados para operar máquinas de alta tecnologia. Dessa forma atribuem o desemprego à dificuldade das pessoas em obter qualificação necessária para trabalhar com “tecnologia de ponta”. Além de que se pode questionar qual é a qualificação realmente necessária para o trabalho dos operadores. O discurso dos gestores se fundamenta em um raciocínio típico da visão neoliberal, que responsabiliza os indivíduos pelo seu sucesso ou insucesso, sem considerar os determinantes históricos e sociais (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

A busca de maior qualificação representa aumento de desgaste para os trabalhadores, conforme expressou o operador Benedito, da Empresa B, explicando o que torna seu trabalho mais desgastante: “Excesso de trabalho... isso, principalmente

pra quem trabalha no 3º turno, principalmente se não tiver um bom sono né, de dia tá... estudando, alguma coisa, perde sono durante o dia, estudando as matérias, fica mais cansativo ainda”.

Na estrutura de trabalho do PIM, com jornada de 44 horas semanais, a continuidade dos estudos constitui uma sobrecarga, como foi explicado pelo operador Marcos, da Empresa B, que trabalha no primeiro turno e está fazendo curso de eletrônica com vistas a promoção para o cargo de técnico. Marcos acorda em torno de 04 horas, apanha a condução às 05 h e começa seu turno de trabalho às 06 h; sai da empresa às 14h45min : “Chego em casa três e meia [da tarde], cinco e meia eu vou pra escola; chego em casa onze e meia [da noite], vou dormir meia noite.” Portanto, dispõe de apenas quatro horas para dormir, a cada noite. Esse operador tem uma filha de oito meses, e menciona seu desconforto por ficar impaciente com a filha e com a esposa, ou por faltar à aula, quando é vencido pelo cansaço:

Às vezes eu chego em casa, não agüento e durmo. Às vezes eu não vou pra aula porque eu... prefiro descansar. Isso, você, às vezes acaba deixando... o estresse, o cansaço, é mais o cansaço mesmo, tomar conta de você; e você acaba, muitas das vezes, é... transpondo isso de uma forma assim... uma falta de atenção com a esposa com os filhos; às vezes, você acaba, assim, um pouco mais é... assim agressivo com palavras, por esse ponto.

No caso da Empresa A, que não possui o quarto turno para tirar folgas, os operadores trabalham até quinze dias ininterruptamente, quando há horas extras. Essa situação aumenta consideravelmente o cansaço, conduzindo ao nível da exaustão. Dessa forma, a sobrecarga imposta pelas próprias indústrias dificulta ao trabalhador a continuidade dos estudos, tornando difícil a obtenção de melhor qualificação.

Paradoxalmente, essa é a condição para se manterem no mercado produtivo, especialmente em áreas que trabalham com tecnologia “de ponta”.

O discurso dos gestores (VALLE, 2000) responsabiliza os excluídos por sua condição, sob a alegação de que o desemprego é decorrente de falha individual, por não terem alcançado a qualificação exigida para trabalhar em “postos mais qualificados”, o que se constitui em uma falácia, visto que o trabalho de grande parte dos postos continua caracterizado por baixo nível de complexidade das tarefas, como é o caso da maior parte dos postos de operador de máquina de inserção automática. Atribuir ao indivíduo a responsabilidade pelo desemprego representa ainda uma fuga da análise das causas estruturais do modelo excludente: a opção por intensificação da automação conduz a elevação das taxas de desemprego estrutural, independentemente do nível de qualificação dos trabalhadores.

Diversos estudos que analisam a reestruturação produtiva do PIM convergem quanto à percepção de que houve uma junção incoerente entre a organização fabril taylorista e técnicas do “modelo” japonês (OLIVEIRA, 2000; MORAES, 1998; VALLE, 2000). A junção de elementos desses dois modos de organização fabril caracteriza o que HUMPHREY (1993) nomeia como “*Just in time* taylorizado”. Os referidos modelos partem de bases distintas, senão antagônicas. Seu “acoplamento” se traduz na fusão do ideário taylorista autoritário (“quem pode manda e quem tem juízo obedece”) à exigência de engajamento subjetivo (“auto-disciplina” abrangendo “corações e mentes”).

Apesar da contradição entre as bases que sustentam os dois modelos de organização fabril, esse “*Just-in-time* taylorizado” converge quanto a um ponto chave: quer seja pela coação externa ou pela coação interna, o trabalhador se torna ainda

mais intensamente subjugado aos interesses do capital, para o qual esse arranjo reúne “a melhor parte” dos dois modelos. Em contrapartida, para os trabalhadores e trabalhadoras, tal arranjo se traduz em intensificação do ritmo de trabalho, acompanhada por maior exigência de engajamento subjetivo, o que resulta em intensificação do desgaste, maior sofrimento e agravamento dos riscos de sucumbir à doenças.

CAPÍTULO 2

O TRABALHO NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

O fenômeno psicológico (prazer-sofrimento no trabalho) é situado em um contexto histórico-social, que integra aspectos subjetivos e intersubjetivos. Para alcançar uma compreensão mais abrangente da fala dos operadores e das operadoras acerca de suas vivências, é importante situar o contexto histórico, social e econômico em que estão inseridos, e assim buscar uma maior aproximação das referências que constituem seu universo de trabalho.

Objetivando situar o estudo das vivências de prazer-sofrimento dos operadores de inserção automática do Pólo Industrial de Manaus, será apresentado um breve histórico da Zona Franca, analisando os propósitos de sua instalação, o lugar destinado ao trabalhador e a questão da baixa remuneração. Cabe discutir, nesse contexto, o papel do PIM no desenvolvimento regional, e aqui os parâmetros adotados são a inovação tecnológica e os níveis de bem estar relacionados à renda dos trabalhadores, elementos importantes em um projeto que já possui quatro décadas de existência.

2.1. A implantação da Zona Franca / Pólo Industrial de Manaus

Desde os anos oitenta, vários estudos têm abordado a Zona Franca e o Pólo Industrial de Manaus, partindo de distintas orientações teórico-metodológicas, enfatizando diversos aspectos sociais e econômicos (BENCHIMOL, 1997; BENTES, 1983; MOURA, 1993; PARDO, 1982; PINTO, 1987; SALAZAR, 1992). Na última década,

outros estudos abordaram a ZFM/PIM no contexto da chamada globalização econômica, analisando a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e suas implicações para a gestão e requalificação (DIEDERICHS, 2002; OLIVEIRA, 2000; SANTOS, 1999; SILVA, 2000; TEIXEIRA, 2002; VALLE, 2000). Algumas pesquisas mais recentes retomam a análise dos problemas sociais e urbanos de Manaus, enfatizando o desemprego e a exclusão social e questionando se o modelo ZFM promoveu o desenvolvimento da região (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006; PEREIRA, 2005; SCHERER, 2005; TEIXEIRA, 2006).

As questões que seguem foram eleitas como base para o presente estudo, com o fim de focalizar o trabalho e as vivências dos trabalhadores no Pólo Industrial de Manaus:

- Que processos motivaram o estabelecimento de uma zona franca em Manaus?
- Qual o lugar planejado para o trabalhador nesse modelo de produção?
- Que melhoria na qualidade de vida dos seus trabalhadores e no desenvolvimento da cidade, trouxe o modelo ZFM/PIM em quatro décadas de implantação?

O projeto Zona Franca e Pólo Industrial de Manaus pode ser melhor compreendido quando se caracteriza os “grandes projetos” (ALMEIDA; RIBEIRO; VAINER, 2007) que fizeram parte de um momento de expansão do capitalismo, voltado para a integração de áreas que ainda estavam fora do mercado capitalista. Os “grandes projetos” possuem características comuns, que podem ser observadas no caso da ZFM/PIM: a associação a processos de centralização do capital; a introdução de

transformações aceleradas em espaços situados (Manaus); a promoção de dinamismo econômico em setores específicos (comércio e indústria).

Segundo Almeida, Ribeiro e Vainer (2007), nas regiões onde se desenvolvem os grandes projetos, crescimento econômico não corresponde a desenvolvimento. No caso do PIM, as populações locais têm sido excluídas dos benefícios provenientes dos lucros da produção industrial; a força produtiva tem sido absorvida na condição de subalterna. Em Manaus, a população local foi incluída em postos de trabalho menos qualificados que oferecem baixa remuneração e extensa jornada de trabalho, caracterizando o trabalho sobre-explorado. Esses “grandes projetos” provocam, como se pode ver, rupturas nas instalações locais de poder, reconfiguram as relações políticas, espaciais e econômicas, a partir da implantação de agências de fomento de setores específicos (a SUFRAMA, no caso da zona franca / Pólo Industrial de Manaus).

A implantação da Zona Franca de Manaus integrou um conjunto de políticas que contou com a participação da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento - ONUDI, órgão da UNESCO que formulou as diretrizes explicativas para as zonas francas, detalhando aspectos técnicos, organizacionais e espaciais, visando ao aumento da rentabilidade (MAIO, 2005).

Essa abordagem contraria o discurso tradicional (BENCHIMOL, 1997; GARCIA, 2004; SUFRAMA, 2005a; 2007a; 2007b), segundo o qual a ZFM teria sido criada para impulsionar o desenvolvimento da região Amazônica, como uma solução geopolítica do militarismo brasileiro. Pinto (1987) destaca que a iniciativa para a criação da ZFM não foi original e nem local.

O documento da ONUDI que delineia as diretrizes para a criação das zonas francas orienta que estas devem possuir um órgão administrativo autônomo, destinado a

organizá-las, gerenciá-las e remover os bloqueios burocráticos. Com este objetivo foi criada a Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA), em 1967. A criação da Zona Franca de Manaus apoiou-se no Banco da Amazônia (substituindo o Banco de Crédito Amazônico) e na Superintendência de desenvolvimento da Amazônia - SUDAM (substituindo a SPVEA), além da SUFRAMA. A Zona Franca de Manaus foi criada a partir do Decreto-lei nº 288³⁹, de 28 de fevereiro de 1967, sendo constituída como área de livre comércio, de importação e exportação e de incentivos fiscais especiais, incluindo as vertentes de comércio, indústria e agropecuária⁴⁰ (BECHIMOL, 1997; GARCIA, 2004).

Nos anos 70, a vertente comercial da Zona Franca de Manaus obteve maior destaque, constituindo um aglomerado de lojas no centro da cidade, comercializando grande variedade de produtos e marcas, atraindo turistas de outras regiões do Brasil e gerando emprego em diversos segmentos do setor de serviços, apesar da precariedade da infra-estrutura urbana. Os investimentos em agropecuária não se destacaram, passando posteriormente a serem questionados em função dos desmatamentos, desequilíbrio dos ecossistemas e outros danos ambientais evidentes em grandes projetos agropecuários (HALL, 1991).

A vertente industrial foi a que recebeu mais apoio, propiciando o estabelecimento do Pólo Industrial de Manaus, que promoveu o crescimento da cidade, especialmente na década de oitenta. O Pólo Industrial de Manaus se constituiu com diversos sub-setores industriais (eletro-eletrônico, relojoeiro, materiais plásticos, duas rodas) abrigando

³⁹ Em 1957 houve uma primeira tentativa de criar uma zona franca em Manaus, a partir do Decreto-Lei 3.173. Todavia esta não se estabeleceu, por dificuldades em atrair investimentos e outras limitações estruturais (GARCIA, 2004).

⁴⁰ Inicialmente a Zona Franca de Manaus foi aprovada por 30 anos, período que findaria em 1997; posteriormente sua vigência foi prorrogada até 2003 e, na reforma tributária, foi novamente prorrogada até 2023 (GARCIA, 2004; PEREIRA, 2005).

indústrias de diferentes origens e portes, predominando as empresas de capital e tecnologia transnacional. A maioria das empresas se instalou no Distrito Industrial, área urbanizada para este fim, em que os lotes foram vendidos a preço subsidiado (US\$ 1,00 /m²), na Zona Sul da cidade, distando seis quilômetros do centro de Manaus.

Na paisagem do Distrito Industrial de Manaus predominam fábricas de estrutura física assemelhada, identificadas à distância por torres de caixas-d'água, que geralmente possuem em destaque o nome da empresa ou da marca correspondente. Um detalhe significativo é o fato de que as fábricas mais antigas foram construídas com galpões de estruturas pré-montadas, de fácil remoção, que indica a falta de compromisso com o desenvolvimento da sociedade local, sendo a perspectiva de permanência das indústrias apenas determinada pelo interesse financeiro.

A trajetória da ZFM compreende três fases definidas pelas políticas econômicas. A primeira compreendeu o período de 1967 a 1976, caracterizado pela liberdade de importações, quando predominou o fluxo de turistas em busca de produtos importados comercializados na Zona Franca de Manaus (DIEDERICHS, 2002). A segunda fase se estendeu de 1976 a 1990, tendo como característica básica o estabelecimento de índices mínimos de nacionalização para os produtos industrializados na ZFM, e o contingenciamento às importações, o que representou limitações à ZFM, que neste momento precisou se adequar à política econômica nacional, que atendia às exigências da reorganização do capitalismo internacional. A terceira fase teve início em 1991, com a crise desencadeada pela política industrial de abertura às exportações do Governo Federal, quando a ordem econômica mundial estabeleceu como paradigma Qualidade e Produtividade, tendo como meta a redução de custos e maior competitividade. Foi então que o Brasil adotou o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), e as

empresas do PIM intensificaram seus esforços para fazer frente à concorrência acirrada, redefinindo suas estratégias e buscando a certificação nos padrões internacionais de qualidade, através da adequação às normas da série ISO 9000, para concorrer no mercado internacional (COUTINHO NETO, 2004; DIEDERICHS, 2002; OLIVEIRA, 2000; PEREIRA, 2005; VALLE, 2000).

Dentre os diversos segmentos industriais, o eletroeletrônico⁴¹ é o que mais se destaca no PIM. Este segmento apresenta o maior contingente de trabalhadores, totalizando 51.288 em 2006 (ano em que foi realizada a pesquisa de campo), o que representa 52% do total de empregos diretos. O faturamento desse subsetor também é o maior. Em 2007 alcançou a cifra de 11,91 bilhões de dólares, sendo seguido pelos subsetor de duas rodas. Tendo em vista o objeto deste estudo - as vivências dos trabalhadores com a automação - o segmento eletro-eletrônico também se destaca por concentrar os maiores investimentos em automação, estando entre os que aderem mais rapidamente às inovações tecnológicas: as indústrias de eletro-eletrônicos estão entre aquelas que incorporam rapidamente os processos direcionados ao processamento, transmissão e recepção de informações digitalizadas, o que favorece o controle das matrizes sobre a produção das zonas francas e a integração verticalizada das diferentes plantas industriais (SUFRAMA, 2007b; 2008a;b; VALLE, 2000).

A partir da reestruturação produtiva, as empresas que investiram em automação passaram a exigir maior qualificação de seus funcionários, além de maior engajamento subjetivo. Palavras como “multifuncionalidade”, “cooperação” e “proatividade” passaram a se destacar no vocabulário dos gestores, constando como exigências para os

⁴¹ Nos documentos referentes ao ano de 2007, a SUFRAMA especifica que no subsetor de eletroeletrônicos estão incluídos os bens de informática: esse subsetor é assim apresentado: eletroeletrônico/bens de informática (SUFRAMA 2008a; 2008b).

operadores das máquinas mais sofisticadas. Se comparados aos antigos montadores, observa-se que os operadores da atualidade são alvo de maiores exigências. Questiona-se se a essa maior exigência corresponde maior valorização dos operadores no PIM. Resgatando a história do projeto ZFM/PIM, é oportuno analisar qual foi o lugar planejado para o trabalhador, na época da instalação da ZFM, e qual é a sua condição atual.

2.1.1. O lugar do trabalhador na ZFM/PIM: precariedade salarial

Nos discursos oficiais acerca da Zona Franca / Pólo industrial de Manaus (SUFRAMA, 2007a; 2007b; 2007c) geralmente ocorre o ocultamento do trabalhador, que só aparece na menção à “mão-de-obra”, especialmente no que se refere à qualificação e à remuneração, em uma reveladora referência ao ideário de Taylor (1966), em que os operários eram reduzidos à mão-de-obra, e ignorados enquanto sujeitos, sem dispor de espaço para a manifestação da subjetividade: na fábrica organizada no padrão taylorista não há lugar para os afetos, para o intelecto e para os desejos dos operários.

Visto que o projeto ZFM/PIM se fundamenta no modo de organização fabril taylorista-fordista, cabe indagar: qual é o lugar destinado ao trabalhador na Zona Franca de Manaus? As mudanças nas técnicas de gestão inspiradas no “modelo” japonês (fundamentadas no engajamento subjetivo), indicam uma mudança estrutural ou apenas para adaptações parciais? Representam alguma vantagem para o trabalhador, ou somente atendem ao interesse do capital?

Retomando o momento da implantação da ZFM/PIM, observa-se que, dentre as recomendações da ONUDI para a criação das zonas francas, está incluída a redução de custos salariais e a disponibilidade de abundante força de trabalho qualificada. Nessa

época, havia abundância de mão-de-obra sem qualificação industrial na região, que se submeteu facilmente ao trabalho que exigia baixo nível de qualificação, em troca de baixos salários e de condições de trabalho desgastantes do modo de organização fabril taylorista-fordista (DIEDERICHS, 2002; SALAZAR, 1992; SILVA, 2000; VALLE, 2000).

Analisando os parâmetros do modelo econômico que fundamentou o projeto ZFM/PIM, percebe-se que este se caracteriza como *fordismo periférico*, na classificação de Leborgne e Lipietz (1990). Segundo esses autores, um “modelo econômico” compreende um conjunto formado por um regime de acumulação e um modo de regulação, que o possibilita; a implantação do último depende fortemente da esfera política. O fordismo, enquanto regime de acumulação, só se realiza mediante a existência de condições previstas em seu modo de regulação, dentre as quais: formas estáveis de relação de trabalho, relações entre bancos e firmas que viabilizem “administrar os preços”, fornecer crédito e ampliar o papel do Estado ao ponto de possibilitar a regulação econômica e a elevação dos salários (Idem), conduzindo à formação de uma classe operária com poder aquisitivo suficiente para constituir um mercado consumidor dos produtos que fabrica, dinamizando a economia local.

O modelo econômico que fundamenta o PIM não incluiu o modo de regulação do fordismo, pois está submetido aos ditames da “regulação do mercado”. Não há regulação do Estado e nem salários elevados que possibilitem aos operários formar um mercado consumidor que dinamize a economia local. Ao contrário, os trabalhadores estão submetidos a salários muito baixos; nas empresas em que ocorreu o estudo empírico, os operadores se referem aos produtos que fabricam como caros e sofisticados, destinados aos consumidores de nível econômico elevado: os baixos salários não lhes permitem comprar a maior parte dos artefatos que produzem.

Nos documentos oficiais do PIM (SUFRAMA, 2007c) o ocultamento dos trabalhadores e das trabalhadoras é observado no fato de apenas receberem menção indireta, através de números de postos de trabalho e cifras salariais; estas últimas revelam a desvalorização do trabalho, especialmente se analisadas em conjunto com a fala dos trabalhadores: na pesquisa de campo, a questão dos baixos salários⁴² é uma queixa que aparece reiteradamente, sendo mencionada como uma das principais fontes de sofrimento.

O trabalho excessivo e desproporcional aos baixos salários é mencionado em diversos comentários dos operadores e das operadoras, associado a uma percepção de injustiça que causa insatisfação, como bem exemplifica a fala de Pedro, quando diz: “É muito... é mais trabalho do que remuneração (...). Eles [os colegas] reconhecem que é um trabalho que eu faço por três” (Empresa A). A mesma queixa é mencionada por Benedito, da Empresa B: “Assim... assim, aqui na inserção automática a gente trabalha muito. Mas, pelo salário que a gente ganha, não é o suficiente... pelo esforço que a gente faz pela empresa... acho que ele podia ser um pouquinho maior”.

A propósito dos baixos salários pagos aos trabalhadores, Pereira (2005) destaca que, apesar do elevado custo de manutenção dos empregos no PIM, relacionado à renúncia fiscal, a participação das despesas com salários e benefícios é muito baixa, indicando que o dispêndio fiscal não beneficia os trabalhadores: “Em 1998 custou [aos cofres públicos] R\$ 66.828,04 cada emprego gerado ou mantido na ZFM “(p. 138). No mesmo ano, “a participação do valor da mão-de-obra no faturamento das empresas (...) foi de 2,58%. Estes percentuais expressam o que, de fato, a ZFM deixa para o conjunto

⁴² Os salários dos operadores de inserção automática das empresas pesquisadas se situavam entre R\$ 600,00 a R\$ 900,00, em janeiro de 2006.

dos trabalhadores, em termos de fatia do seu faturamento total” (p. 139). Esses dados mostram que a renúncia fiscal e os incentivos fiscais, que representam a transferência de dinheiro público para o setor privado, predominantemente transnacional, não beneficiam o trabalhador; os grandes beneficiários do modelo ZFM/PIM são os detentores do capital (PEREIRA, 2005).

Partindo dos dados fornecidos pelos Indicadores de Desempenho do Pólo Industrial de Manaus (SUFRAMA, 2007), tomando como referência o período de 1998 a 2006, observa-se que a participação de salários, encargos e benefícios sociais que em 1998, era de 7,31% baixou para 5,53% em 2006, tomando como base o faturamento do setor industrial. Neste mesmo período, o referido faturamento saltou de 11.541 bilhões de reais para 49.672 bilhões de reais. Ou seja, na última década o faturamento do PIM mais que quadruplicou; período no qual a participação dos dispêndios com salários, encargos e benefícios sociais caiu 1,78%, mostrando que o crescimento econômico do PIM não reflete na melhoria de salários (e benefícios) pagos aos trabalhadores.

Quanto aos salários, a SUFRAMA (2007a) apresenta os seguintes dados:

Figura 1- Faixas salariais do PIM

SETOR INDUSTRIAL

EVOLUÇÃO DA MÃO-DE-OBRA DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS (*)

ANOS	MÉDIA DE EMPRESAS	FAIXAS SALARIAIS							MÉDIA MENSAL
		ATÉ 1,5 S.M.	1,5 A 2,0 S.M.	2,0 A 4,0 S.M.	4,0 A 6,0 S.M.	6,0 A 10,0 S.M.	10,0 A 15,0 S.M.	ACIMA DE 15 S.M.	
1999	304	2.587	5.149	17.303	5.023	4.152	2.161	2.224	38.601
2000	307	4.209	6.843	18.316	5.667	4.111	2.213	2.408	42.896
2001	328	5.859	9.694	18.539	5.526	4.323	2.187	2.295	48.473
2002	346	6.518	11.596	20.154	5.039	3.760	2.050	2.016	51.149
2003	343	8.950	14.381	20.746	5.101	3.961	2.027	1.991	57.523
2004	365	10.580	18.393	25.649	5.883	4.687	2.341	2.441	69.977
2005	390	15.125	22.071	24.968	7.541	5.928	2.563	2.797	80.997
2006(**)	406	22.558	24.829	23.262	7.348	5.757	2.477	2.561	88.795

FONTE: COISE/CGPRO/SAP

(*) Exceto Mão-de-obra Terceirizada e Temporária

(**) Dados Parciais

Analisando as faixas salariais de 2006, ano em que foi realizada a pesquisa de campo, havia um total de 406 empresas, totalizando uma média mensal de 88.795 empregos; observa-se que 25,06% dos trabalhadores do PIM ganham salários mensais de até um salário mínimo e meio; 27,96% recebem de um e meio a dois salários mínimos. Ou seja, 53% dos trabalhadores do PIM ganham até dois salários mínimos, o que os deixa abaixo da média da cidade de Manaus, que em 2000 era de R\$ 706,41⁴³ (IBGE, 2001). Esses dados mostram que o PIM trouxe muitos empregos para Manaus, entretanto, a maior parte destes oferece o que Scherer (2005) qualificou como *salários ínfimos*.

Os operadores de inserção automática que mencionam a baixa remuneração recebem salários mensais que variam entre dois a três salários mínimos⁴⁴, apesar de ser-lhes requerida uma maior qualificação (ensino médio) que a dos montadores das linhas manuais. Além disso, trabalham com equipamentos sofisticados, e muito lucrativos, o que reflete em grandes exigências de responsabilidade e qualidade, como menciona a operadora Socorro, da Empresa B: “É... eu acho que... nós trabalhamos aqui na Empresa, eu acho que nós trabalhamos... em máquinas é... vamos dizer, muito caras, né? Nós temos muita responsabilidade. Eu acho que um operador aqui deveria ganhar melhor”.

Os baixos salários comprometem a qualidade de vida e mostram que as mudanças trazidas pela reestruturação produtiva não trouxeram benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras. As exigências aumentaram, em termos de qualificação, engajamento e padrões de qualidade mais rigorosos; entretanto, os operadores e as

⁴³ Em 2000 a renda média dos chefes de domicílio em Manaus era de R\$ 706,00 mensais (IBGE, 2001).

⁴⁴ O valor do salário mínimo em 2006, momento da realização da pesquisa de campo, era de R\$ 300,00 (trezentos reais).

operadoras continuam sendo tratados como “mão-de-obra barata”, embora lhes seja exigido maior engajamento e um nível de escolaridade mais elevado.

2.2. O modelo ZFM/PIM e o desenvolvimento regional

Ao completar 41 anos de implantação, o modelo ZFM, na vertente do Pólo Industrial de Manaus, emprega mais de 100.000 trabalhadores diretos, além dos empregos indiretos estimados em 400.000; somados os postos diretos e os indiretos, representam 30% dos empregos formais da cidade de Manaus, tendo um papel significativo para a economia local (SUFRAMA, 2007a; 2008a; 2008b).

Nos meios de comunicação de massa da cidade de Manaus, a SUFRAMA veiculou em 2007, em comemoração aos 40 anos, um informe comercial em que a Zona Franca de Manaus e o Pólo Industrial de Manaus foram apresentados como “o principal agente de desenvolvimento regional na Amazônia Ocidental”, classificando a ZFM/PIM como “o modelo de desenvolvimento regional de maior sucesso da história do Brasil” (SUFRAMA, 2007a). Cabe, então, analisar se o crescimento econômico e demográfico promovido pelo modelo ZFM/PIM trouxe desenvolvimento para o Amazonas e para a cidade de Manaus.

2.2.1. O modelo ZFM/PIM e o desenvolvimento da cidade de Manaus

Os dados oficiais mostram que, em quatro décadas de implantação, a Zona Franca de Manaus trouxe como resultado o rápido crescimento da cidade. Em 1970 a população de Manaus era de 311.622 habitantes; alcançou, em 2007, uma população de

1.541.044 habitantes (IBGE, Censos Demográficos 1950-2000; Censo 2007). Esse movimento migratório produziu a expansão da cidade⁴⁵ para a Zona Norte, onde se construíram grandes conjuntos residenciais e esta se tornou a segunda em concentração populacional (282.083 habitantes). Nas zonas Norte e Leste, ocorreu uma forte concentração de migrantes do interior do Amazonas e de outros Estados, atraídos principalmente pela expectativa de empregos no PIM.

A Zona Leste da cidade de Manaus se expandiu na década de 90, período em que a recessão econômica desencadeada pelas medidas do governo Collor e pela reestruturação produtiva do PIM reduziram pela metade seus empregos diretos: ocorreu uma queda de 90.000 postos, em 1990, para 45.000 no ano 2000 (SCHERER, 2005). Nesse período, a massa de excluídos foi compelida a buscar áreas de baixo custo para morar. A maior parte dos bairros da Zona Leste, área de grande concentração populacional, resultou de ocupações de áreas desprovidas de serviços como saneamento, iluminação pública, pavimentação, transportes públicos, serviços de saúde e segurança pública. Atualmente esta é a área administrativa com maior população (324.986 habitantes) e ainda apresenta tendência para expansão. Caracteriza-se como a área da cidade de menor renda monetária sendo também a de menor disponibilidade de serviços, equipamentos e transportes coletivos, caracterizando-se também por ser a mais violenta, com os maiores índices de homicídios nos últimos anos (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006; MORAES; MARIN, 2007).

Dentre as áreas mais antigas da cidade, a Zona Sul possui 308.340 habitantes, apresentando heterogeneidade em termos de renda; é a área mais central da cidade.

⁴⁵ A cidade de Manaus compreende 56 bairros que foram distribuídos em seis zonas administrativas, oficializadas pela Prefeitura em 1995: Zona Norte, Leste, Oeste, Sul, Centro-Oeste e Centro-Sul (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006).

Nela se localizam atividades comerciais, de serviços, e a mesma abrange ainda a parte inicial do Distrito Industrial⁴⁶. Essa zona é demarcada pelo Igarapé do Quarenta, que está tomado por ocupações desprovidas de infra-estrutura e saneamento básico, que fazem limite com as fábricas do Distrito Industrial, estabelecendo um contraste acentuado entre as habitações precárias e as edificações das indústrias (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006).

A Zona Oeste compreende uma parte de áreas nobres, com recentes loteamentos de alto padrão, na Ponta Negra, e um setor de ocupação dos anos 40 que corresponde ao bairro de São Raimundo. Nas zonas Centro e Oeste, a ocupação concentra-se nos conjuntos habitacionais, em que apenas uma parte dispõe de infra-estrutura. No Centro-Sul, localiza-se o grupo de nível socioeconômico mais elevado, com certa heterogeneidade. Abrange edifícios de condomínio destinados à alta classe média e conjuntos antigos, sendo uma das mais valorizadas comercialmente (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006; MORAES; MARIN, 2007).

A questão que se coloca é se, além do crescimento, o modelo ZFM/PIM trouxe desenvolvimento à cidade de Manaus. Desenvolvimento não pode ser reduzido a crescimento econômico. Pinto (1987) propõe que desenvolvimento regional seja tomado fundamentalmente como melhoria das condições salariais e de vida da população, de um modo geral, favorecendo sua participação no processo econômico, social e político, em sentido amplo.

O que se constata é que o crescimento da cidade de Manaus ocorreu de forma desordenada, com uma das maiores taxas do país, atraindo imigrantes do interior do

⁴⁶ O Distrito Industrial localiza-se a 6 km do centro de Manaus. Na primeira etapa, sua área era de 1700 ha e, na segunda, de 6000 ha. A área do PIM totaliza o equivalente à metade da área física da cidade de Manaus (AMPARO; PORTO, 1987). O Distrito Industrial I está na Zona Sul e o II, na Zona Leste da cidade.

estado (desestruturando a agricultura) e de outros estados, formando extensas “invasões” na periferia da cidade. Embora Manaus abrigue um dos mais dinâmicos pólos industriais do país, isto não significa um diferencial vantajoso na qualidade de vida da maioria de seus habitantes (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2006; DIEDERICHS, 2002).

Pereira (2005) define o desenvolvimento econômico como processo de crescimento econômico contínuo, em ritmo superior ao crescimento demográfico, abrangendo mudanças qualitativas no modo de vida das pessoas, no modo de organização das instituições e das estruturas produtivas, que pode ser aferido por melhorias nos indicadores econômicos e sociais. O autor destaca que os resultados do crescimento econômico nem sempre beneficiam o conjunto da população.

Considerando a tendência ao avanço da automação do processo produtivo, é possível que o crescimento industrial não se faça acompanhar da geração de empregos. Essa tendência já é visível no PIM, quanto ao aumento do faturamento, que nos últimos anos não é acompanhado do aumento de empregos, particularmente em segmentos como o eletro-eletrônico, que embora ainda seja o maior em número de empregos (51.286 em 2006⁴⁷) não está entre os que apresentaram a maior taxa de crescimento de vagas no ano de 2006: o subsetor eletroeletrônico apresentou uma taxa de crescimento de apenas 7,66% enquanto que o subsetor de isqueiros, canetas e descartáveis apresentou uma taxa 32%; o subsetor metalúrgico, de 27%; o subsetor termoplástico, de 18% e o subsetor de duas rodas, de 13%.

Dentre os indicadores econômicos, o aumento de renda circulante em Manaus a partir da implantação do PIM costuma ser mencionado como indicador de crescimento

⁴⁷ Em fevereiro de 2008, data em que foi concluída a presente tese, os dados disponíveis referentes ao ano de 2007 ainda eram parciais.

(SUFRAMA, 2006, 2007a; 2007b; 2007b; 2008b). Todavia, este elemento isolado não permite avaliar melhorias em termos de saúde, habitação e bem estar da população como um todo, sendo necessário analisar a distribuição da renda para inferir uma melhoria nos níveis de bem estar da população.

Pereira (2005) propõe a utilização de dois índices: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁴⁸ e o Coeficiente GINI para avaliar se a região que recebe os benefícios fiscais da ZFM apresenta índices favoráveis de desenvolvimento ou se, ao contrário, o modelo ZFM tem se restringido ao crescimento econômico com transferência de excedentes financeiros para outros países / regiões e aumento na concentração de riquezas.

Analisando o crescimento do IDH nos Estados da Amazônia brasileira que recebem incentivos da ZFM, Pereira (2005) apresenta os seguintes resultados no período 1991 a 2000:

Acre: passou de 0,624 a 0,697: crescimento de 11,70% no IDH.

Amazonas: passou de 0,664 a 0,713: crescimento de 7,38 % no IDH.

Rondônia: passou de 0,660 a 0,733: crescimento de 11,36% no IDH.

Roraima: passou de 0,692 a 0,748: crescimento de 7.80%.

Portanto, o Amazonas, embora seja a sede da ZFM, apresentou o menor índice de crescimento do IDH na década de 90; e em 2000 só ficou cima do Acre (IDH: 0,697), em valores absolutos (IDH do Amazonas: 7,13).

⁴⁸O índice de desenvolvimento humano é o parâmetro utilizado pelo PNUD para classificar o grau de desenvolvimento dos países, e é composto pela média aritmética dos índices que medem longevidade (esperança de anos de vida ao nascer), educação (alfabetização de adultos) e renda (índice do PIB). A classificação do grau de desenvolvimento adota as seguintes faixas: IDH menor que 0,5 equivale a baixo índice de desenvolvimento humano; entre 0,5 e 0,8, faixa média; e índice acima de 0,8 é considerado alto índice de desenvolvimento humano (PEREIRA, 2005).

Considerando somente as capitais dos referidos estados, no mesmo período, constata-se que a disparidade é ainda maior:

Rio Branco: passou de 0,703 a 0,754: melhora de 7,25% no IDH;

Manaus: passou de 0,745 a 0,774: melhora de 3,89% no IDH;

Porto Velho: passou de 0,710 a 0,763: melhora de 7,46% no IDH;

Boa Vista: passou de 0,731 a 0,779: melhora de 6,56% no IDH.

Constata-se que, mesmo sendo Manaus a sede da SUFRAMA/PIM, essa foi a capital que apresentou o pior desempenho dentre as que beneficiadas pelos incentivos fiscais da SUFRAMA.

Analisando o IDH dos municípios da região, Pereira (2005) destaca que, no Estado do Amazonas, somente Manaus figura entre os dez melhores índices de IDH da região, enquanto que oito municípios do Amazonas estão na lista dos dez piores índices da região. Ou seja, os efeitos do crescimento econômico e o questionável desenvolvimento promovido pelo modelo ZFM/PIM se restringe ao município de Manaus.

Partindo do parâmetro do *modelo estruturalista* de desenvolvimento, que toma como base a relação entre a taxa de crescimento do PIB e a taxa de crescimento demográfico, Pereira (2005) conclui que o Amazonas não se desenvolveu na década de 90, porque a taxa de crescimento médio do PIB (2,04%) foi inferior à taxa de crescimento demográfico (3,3%).

Passando à análise da concentração de renda a partir do Coeficiente GINI⁴⁹ observa-se que, na década de 90, a concentração de renda em Manaus teve um

⁴⁹ Coeficiente GINI: Os graus de concentração de renda classificados pelo coeficiente GINI variam de 0 a 1. Quanto mais próximo do 1, maior a concentração na distribuição de renda (PEREIRA, 2005).

aumento de 13,10%, o que representa o maior índice de concentração de renda entre os Estados da Amazônia Ocidental (PEREIRA, 2005).

Analisando os indicadores sociais (IDH e GINI), observa-se que Manaus, a sede da ZFM/PIM, apresentou o pior desempenho e a maior concentração de renda da década entre as capitais dos estados beneficiados com os incentivos do modelo ZFM. Ou seja, a análise dos indicadores sociais mostra que o modelo ZFM/PIM não promoveu o desenvolvimento da cidade de Manaus nem do Estado do Amazonas na década de 90.

Conforme demonstrado, o crescimento econômico promovido pelo modelo ZFM/PIM está associado a efeitos perversos, tais como a transferência do excedente de renda para outros países ou regiões, o que ocorre a partir da renúncia fiscal e de incentivos fiscais, cujos valores, que deixam de ser arrecadados, ao invés de beneficiarem a população através de serviços públicos tais como saúde e educação, passam a beneficiar os detentores do capital, predominantemente empresas transnacionais (PINTO, 1987; PEREIRA, 2005).

Também acontece a apropriação do excedente por poucas pessoas, gerando o aumento de concentração de riquezas, o que pode ser observado a partir do Coeficiente GINI. Outro efeito perverso é resultado da prática de pagamentos de salários básicos muito baixos, e que limita o crescimento de setores que produzem alimentos ou outros bens de consumo chamados “populares”, resultando em baixo dinamismo do mercado interno (PEREIRA, 2005).

A importância da ZFM para a economia do Amazonas e particularmente da cidade de Manaus é evidente. Todavia, o modelo a ZFM/PIM tem gerado crescimento financeiro, beneficiando principalmente os acionistas das empresas, não promovido efetivamente o desenvolvimento regional. O estudo desses elementos mostra que o

modelo ZFM/PIM, analisado a partir dos baixos salários, não promove redução nas desigualdades sociais através de distribuição de renda e nem o desenvolvimento regional.

2.2.2. A contribuição da ZFM/PIM para o desenvolvimento regional a partir da inovação tecnológica

O outro aspecto essencial para o desenvolvimento de uma região se refere à capacidade local de produzir inovações tecnológicas, especialmente na esfera industrial, o que promove o desenvolvimento endógeno. É necessário discutir se o modelo ZFM/PIM está promovendo inovação tecnológica, de base endógena, elemento fundamental para o desenvolvimento da região Amazônica.

Na perspectiva da abordagem econômica *evolucionária*, o desenvolvimento de uma região inclui um conjunto de elementos, dentre os quais aqui se destaca a inovação tecnológica de base endógena articulada ao investimento em políticas sociais, que favorecem o desenvolvimento de capacidades individuais e promovem a competitividade sistêmica. Segundo Hurthienne e Messner (1994) “(...) *el desarrollo económico constituye un amplio desafío social, que se basa en acoplamientos dinámicos entre las distintas dimensiones que influyen en la competitividad*”⁵⁰. O desenvolvimento integrado de uma região inclui a ação concatenada de um conjunto de elementos que pode construir o que estes autores chamaram de competitividade sistêmica.

⁵⁰ “O desenvolvimento econômico se constitui como um amplo desafio social, que se baseia em acoplamentos dinâmicos entre as diferentes dimensões que influenciam a competitividade”, tradução nossa.

O desenvolvimento da competitividade sistêmica pressupõe a interação de fatores de ordem econômica e social, estruturados de forma complexa, em um momento caracterizado pela velocidade na substituição paradigmas e por novos marcos relacionados à superação do modelo fordista, em que os países retardatários buscam janelas de oportunidades.

A capacidade de produzir inovação tecnológica é um dos fatores mais importantes para que uma região possa alcançar um patamar de competitividade sistêmica, porque isto favorece sua inserção em um contexto interativo de inovações, estabelecendo marcos acumulativos que favorecem o desenvolvimento.

Segundo Hurtienne e Messner (1994), a chave da modernização competitiva reside no conhecimento tecnológico, especialmente no domínio das indústrias, o que é fundamental para a promoção de um ciclo em que a inovação gera competitividade, que favorece a inovação e aumenta a competitividade.

Dentro da perspectiva da importância do domínio da tecnologia para o desenvolvimento de inovações tecnológica de base endógena, o Pólo Industrial de Manaus parte de uma base totalmente desfavorável, porque as noções de dependência e de periferia são integrantes da formulação das zonas francas, como parte da estratégia para garantir a rentabilidade do empreendimento capitalista. As unidades instaladas nas zonas francas apenas se destinam a produção parcial⁵¹, sendo integradas, de forma vertical, a uma organização transnacional que detém a tecnologia.

No caso da ZFM/PIM, a divisão fordista entre concepção e execução assumiu uma *desintegração espacial* (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990), segundo um modelo norte-

⁵¹ Ainda que as fábricas de componentes sejam transferidas para a área da Zona Franca para obter mais incentivos fiscais, a dependência tecnológica se mantém, o que se constatou nas empresas japonesas onde o estudo empírico foi realizado.

americano, em que há uma “deslocalização territorial”: as tarefas especializadas, que promovem alta difusão tecnológica, destinam-se às fábricas instaladas no Japão; as tarefas não qualificadas e semi-qualificadas destinam-se à periferia, como é o caso do PIM. Essa configuração conduz à fraca difusão de inovações tecnológicas nos países periféricos, além de acentuado enfraquecimento da indústria local, o que foi apontado por Pinto (1987), ao afirmar que o estabelecimento da ZFM representou um “golpe mortal” à possibilidade de afirmação de um capitalismo nacional independente, porque concretizou a internacionalização da economia “brasileira”, de forma periférica, especialmente na esfera da produção industrial.

Nos últimos anos a SUFRAMA/ZFM tem divulgado investimentos na criação de instituições voltadas para o desenvolvimento de tecnologia industrial, como: FUCAPI (Fundação Centro de Análise, Pesquisas e Inovação Tecnológica) e CT-PIM (Centro de Ciências, Tecnologia e Inovação do PIM), Centro de Biotecnologia da Amazônia (CBA), bem como convênios com universidades e centros de pesquisas nacionais e internacionais. Todavia, as inovações tecnológicas de base endógena ainda não causaram grande impacto na indústria local; os laboratórios de pesquisa das indústrias, que promovem as inovações tecnológicas, continuam situadas em outras regiões ou países, de acordo com os interesses das matrizes das corporações transnacionais⁵².

Quanto aos órgãos oficiais vinculados à SUFRAMA, destinados ao fomento de pesquisa e inovação tecnológica, FUCAPI e CT-PIM, em pesquisa de campo obteve-se a informação de que desenvolvem as seguintes atividades: A FUCAPI se ocupa, em grande medida, da atividade de processamento de dados ligada aos projetos da

⁵² Em pesquisa de campo foi identificada apenas uma empresa transnacional de telefonia que estabeleceu um de seus laboratórios de tecnologia em Manaus. Informação oral.

SUFRAMA, além de manter um centro de formação tecnológica; o CT-PIM, até o momento, tem se dedicado à fabricação de *softwares*⁵³. Em outras palavras, esses órgãos produzem conhecimentos, especialmente em informática, todavia não se tornaram referência em projetos de inovação tecnológica relativo aos produtos industriais do PIM. Assim, passados 41 anos, no PIM permanece o padrão original de dependência tecnológica, sem expressiva base de desenvolvimento endógeno, o que seria fundamental para o desenvolvimento dessa região.

Outro aspecto essencial para o desenvolvimento regional diz respeito à articulação entre a inovação tecnológica e as políticas sociais. Albuquerque (2003) destaca que um sistema nacional de inovação só se sustenta se agregado ao sistema nacional de bem-estar social. Para a solidificação de inovação tecnológica regional ou nacional é necessário que haja uma base de apoio institucional. Para que um país periférico alcance um patamar de competitividade baseado na inovação, é fundamental que se estabeleça um sistema de bem estar social que atenda às necessidades básicas de saúde e educação, melhorando o nível de vida da população, o que favorece o desenvolvimento endógeno de inovação tecnológica.

Albuquerque (2003) menciona também que a interação entre a dimensão tecnológica e a social necessita ser distributiva, atuando como ponto de equilíbrio entre a ação do mercado e do governo. A inovação propicia o desenvolvimento de uma região, o que promove o incremento da dimensão social (saúde, educação, qualidade de vida), favorecendo o progresso tecnológico e a inovação. A evolução dos indicadores sociais (IDH e Coeficiente GINI) não indica melhoria nos níveis de bem estar da população da

⁵³ Informação oral fornecida por um funcionário da FUCAPI, em dezembro de 2006.

cidade de Manaus, embora seja acentuado o crescimento econômico do período referente à presença do PIM.

Tavares (1988) corrobora o protagonismo do Estado na produção de ambiência favorável ao desenvolvimento industrial. Mostra que nenhum sistema de produção que dependa de um tempo de investimento longo, como é o caso de ciência e tecnologia, sobreviverá, em países periféricos, se submetido às regras do mercado. Ressalta ainda que nenhum grande grupo mundial se estabeleceu sem o apoio decisivo de Estado. O planejamento nacional foi muito importante para o desenvolvimento de muitos países centrais, destacando como exemplo o caso do Japão, em que todas as indústrias desenvolveram um sistema de competição extrema, contando, porém, com um esquema nacional de proteção. Este processo foi fundamental para o desenvolvimento da competitividade e para o destaque da inovação tecnológica japonesa no plano mundial.

Assim, o avanço da lógica de “economia de mercado” e a redução do apoio do Estado provocam efeitos desastrosos para as iniciativas voltadas para o desenvolvimento de ciência e da tecnologia no Pólo Industrial de Manaus.

2.3. O cotidiano dos trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus

Há elementos do cotidiano reveladores de aspectos importantes dos padrões de bem-estar de uma população. Esses elementos são apreendidos a partir da convivência prolongada no campo de pesquisa. O cotidiano dos operadores de inserção automática de empresas japonesas no PIM é marcado pelo *controle*. Os trabalhadores estão sujeitos a um grande número de regras e restrições. Sua vida é pautada pelas necessidades da produção, havendo horários rígidos para entrar na fábrica, para sair do

posto de trabalho e para fazer refeições. Há ainda revistas na saída, com detector de metais. A operadora Maria comparou o ambiente de trabalho a uma prisão: “(...) O trabalho que eu faço aqui é uma espécie de prisão. Quando você entra, você só sai com a autorização do teu chefe e na hora de bater o cartão para sair para ir embora” (Empresa A). Corroborando essa idéia, mencione-se que na Empresa B um operador não pode sair da fábrica senão com autorização da chefia, ainda que esteja em sua hora de refeição, que consiste em um tempo não remunerado.

A vida dos operadores do PIM é organizada em função do trabalho. A jornada de trabalho é de 44 horas semanais, com apenas um dia de folga semanal, na Empresa A, e dois dias de folga semanal na empresa B, que adotou um quarto turno, em horário de revezamento, para possibilitar a folga de dois dias, após seis dias de trabalho. Quando há horas extras, na Empresa A, os operadores trabalham quinze dias ininterruptamente. O cansaço e a tensão decorrentes do excesso de trabalho e de cobrança foram mencionados como as maiores fontes de desgaste. A fala de operadores expressa esse estado de (des)ânimo: “Fiquei muito desanimado. De dizer: Ah, eu não quero mais porque eu trabalho muito, chego em casa estressado. Eu to aqui porque eu preciso, né?” (Pedro, Empresa A). Também na Empresa B há queixa de cansaço decorrente do excesso de trabalho: “Isso (...) ao longo de 7 dias, 6 dias trabalhando né? Já no último dia de trabalho que antecede a folga, agente já ta um pouco assim... exausto, né” (Marcos, Empresa B).

A centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores do PIM se revela de forma concreta, no sentido de reger o ritmo biológico, das horas de sono (especialmente para quem trabalha em turnos) às relações sociais. O trabalho determina a rotina, as prioridades e inscreve um modo de vida característico. Os operários que trabalham em

horário comercial saem de casa antes das 06 h, para apanhar a condução provida pelas empresas para garantir a pontualidade dos operários, conhecida como “rota”. Os trabalhadores permanecem na empresa durante o horário de almoço, pois os benefícios incluem refeições (subsidiadas) em restaurante industrial; retornam aproximadamente às 18 h, passando todo o dia no espaço fabril. Quando há horas-extras esta jornada se estende para a noite, até aproximadamente 22 h, dificultando a continuidade dos estudos em horário noturno, embora tal continuidade seja requerida.

Nas empresas japonesas, a relação do trabalhador com a organização apresenta traços de simbiose, o que é culturalmente facilitado pelos valores destas, que provêm opções de sociabilidade e lazer para as (poucas) horas vagas. A Empresa B promove assistência ao funcionário nas outras esferas da vida, fora do trabalho, tais como auxílio para enfrentar problemas de saúde na família, o que a princípio é um elemento positivo. Em contrapartida, essa relação favorece um tipo de vínculo semelhante ao vínculo familiar, o que representa também maior controle da empresa sobre a vida dos operários e das operárias. Por vezes, esses trabalhadores perdem as referências de autonomia, o que se observa no caso daqueles que estão de licença médica, mas preferem ir para a fábrica (descansar no ambulatório) a ficar em casa, por haverem perdido a referência de “vida fora da fábrica” ou não disporem de suporte relativo ao preparo de alimentos, de cuidados, de medicação. Para muitos trabalhadores e trabalhadoras as casas se tornam apenas “dormitórios”, lembrando a realidade do Japão quando as companhias mantinham as jovens solteiras, de origem rural, em alojamentos, sob controle dos superiores hierárquicos, que também controlavam as esferas da vida externas ao trabalho (HIRATA, 2002).

2.4. Trabalho e gênero nas empresas japonesas do PIM

As questões relativas a gênero e trabalho são abordadas por diversos autores a partir de distintas matrizes teóricas. A presente pesquisa recorre ao posicionamento de Hirata (2002) que, além de ser considerada uma autora de referência internacional no estudo do “modelo” japonês, por estudos pioneiros e consistentes nessa temática, atualmente se dedica ao estudo das questões de gênero, partindo da referência da sociologia do trabalho. A autora mantém constante interlocução com Dejours (2004g), que inicialmente não abordou a questão de gênero na psicodinâmica do trabalho; todavia, “convencido pelas pesquisas de Kergoat e Hirata”(p. 318), passou a considerar que “as relações sociais de sexo são indissociáveis das relações sociais de trabalho” (Idem). Esses dois autores mantêm posicionamentos divergentes em alguns aspectos⁵⁴; todavia, produziram consenso nos pontos fundamentais relativos a gênero e trabalho que tocam a presente tese. Partidária da corrente que analisa a *divisão sexual do trabalho* em termos de *relação social*, Hirata (2002) postula que

A divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. A divisão sexual do trabalho é, assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres. Que são relações de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas (p. 280 e 281).

Fundamentada em diversas pesquisas empíricas realizadas que Japão e no Brasil, a autora ressalta que “não se pode falar em taylorismo sem falar de divisão sexual do trabalho” (p. 30). A pressão do tempo é sempre maior sobre as mulheres, que

⁵⁴ Um dos pontos fundamentais em que Dejours (2004g) e Hirata (2002) apresentam divergência se refere à preponderância de elementos sociais ou psíquicos no fundamento da identidade psicológica: se esse debate deve ser fundamentado em referências da sociologia ou da psiquiatria.

se submetem a funções “cronometradas”, em que há maior coação; o preparo para essa posição inicia na infância, quando as mulheres são ensinadas a obedecer, a aceitar ordens, a se submeter. Assim, no mundo da produção as mulheres são caracterizadas como “mão de obra” dócil, porém sem iniciativa, que necessita de supervisão próxima, se adaptando com maior facilidade que os homens às pressões da organização fabril taylorista.

Além explorar as características psicológicas socialmente reforçadas nas mulheres, a organização de trabalho de base taylorista também se apropria das *habilidades* chamadas “femininas”, desenvolvidas na “esfera doméstica”; utiliza esse aprendizado a favor da produção, pois a fábrica explora características como a meticulosidade, a diligência, a habilidade manual. Todavia, as características chamadas “de mulheres” não são valorizadas no universo fabril: as funções que se tornam tipicamente “femininas”⁵⁵ são as de menor remuneração (HIRATA, 2002).

No PIM as mulheres se tornaram maioria nos postos de linha de montagem. Na década de oitenta, quando se expandiu o segmento eletro-eletrônico com a produção local de componentes, a presença feminina ultrapassou os dois terços neste segmento, chegando a 75% em 1982 (SANTOS,1999). Os gestores do PIM preferem contratar mulheres porque essas demonstram maior habilidade que os homens no manuseio de componentes pequenos, além de demonstrarem maior paciência (VALLE, 2000).

O predomínio da presença de mulheres no PIM inicialmente foi uma alternativa à resistência dos homens à rigidez da hierarquia: esses eram considerados pelos chefes como “muito independentes” e não se submetiam à rigidez dos controles e à monotonia

⁵⁵ No Japão essas características são explicitamente cultivadas dentro da empresa, através de cursos de arranjo de flores (*ikebana*) (HIRATA, 2002).

das tarefas. As mulheres são consideradas, pelos gestores, como uma força de trabalho dócil, submissa, paciente e mais adaptada a atividades repetitivas. Além disso, se submetem a salários mais baixos que a média masculina, a despeito de apresentarem produtividade 40% superior a dos homens (SALAZAR, 1992; VALLE, 2000). Valle (2000) destaca ainda que a preferência pelo trabalho feminino, no PIM, tem por base as características que “[...] explicitam, na verdade, a relação de poder que lhes é implícita. A montagem é percebida como ‘trabalho de mulher’ por ser um trabalho ‘simples e fácil’ de realizar⁵⁶. Disso decorre o seu baixo valor econômico social e a recusa masculina em realizá-lo” (p. 132).

Na área de inserção automática, objeto da presente pesquisa empírica, as mulheres ocupam todos os postos de revisora; essa função é considerada a menos qualificada da seção: o trabalho é mais monótono, consistindo principalmente na inspeção visual de componentes. Inicialmente essa era a única função desempenhada por mulheres na referida seção, o que evidencia a *dimensão sexuada da divisão sexual do trabalho* e as relações desiguais entre homens e mulheres (HIRATA, 2002) presente na área de automação.

Segundo o gerente da empresa B, os gestores constataram que as mulheres apresentam um desempenho melhor do que os homens; por esse motivo as mulheres também passaram a ser contratadas para o cargo de operadora de máquina, função

⁵⁶ O perfil buscado para a área operacional, nas décadas de 80 e 90, era o de mulheres jovens (16-25 anos), preferencialmente sem experiência (mais fácil adesão à ideologia da empresa) e sem filhos, com disponibilidade para horas extras, o que implicava dificuldade de continuar os estudos. O desgaste resultante do trabalho em linha de montagem conduz a uma curta “vida útil” da montadora, que apresenta redução de produtividade a partir de três ou quatro anos consecutivos neste trabalho, momento em que eram substituídas (VALLE, 2000). Apesar de serem maioria nas linhas de montagem, raramente as mulheres ascendem na hierarquia, especialmente em empresas japonesas: a passagem das mulheres pela fábrica é vista como uma condição temporária, que será interrompida pelo casamento e chegada dos filhos (HIRATA, 2002). Embora no PIM o possível casamento e a possível chegada filhos não representem interrupção da trajetória de trabalho, as mulheres têm menor possibilidade de ascensão na Empresa B.

que anteriormente era desempenhada exclusivamente por homens (SANTOS,1999). A ascensão das mulheres ao posto de operadora também se relaciona à aquisição de máquinas de SMD – *Surface Mount Device*, mais velozes: as mulheres apresentam maior rapidez no trabalho que exige perícia manual (HIRATA, 2002). Além disso, o trabalho nessas máquinas é caracterizado como “mais leve”, o que foi mencionado, em informação oral⁵⁷, como situação que favorece a contratação de mulheres para o posto de operadora de inserção automática.

Assim, embora ingressando na função menos qualificada, nas duas empresas onde foi realizado o trabalho de campo, as mulheres vêm progressivamente conquistando maior espaço: na Empresa B a presença feminina na inserção automática já representa 30% das vagas (todas as de revisora e algumas de operadora). Segundo o gerente geral desta área⁵⁸, o aumento na contratação de mulheres se deve ao fato de que elas são mais pacientes, dedicadas e cuidadosas, o que as torna mais indicadas para manuseio de peças pequenas; esse discurso revela a divisão sexual do trabalho também na automação. Na Empresa A as mulheres já são maioria na inserção automática, ocupando 70% das vagas: todas as de revisora e grande parte das de operadora; nessa empresa os supervisores informaram que as mulheres também são mais responsáveis que os homens, além de serem habilidosas.

Dessa forma, na automação de inspiração taylorista do PIM, o aumento de mulheres se relaciona às mesmas razões da linha de montagem tradicional: na divisão sexual de trabalho, elas apresentam as características ditas “femininas”, necessárias em determinados postos, nos quais os homens têm menor produtividade. Não se trata

⁵⁷ Informação oral fornecida pela secretária da área de inserção automática da Empresa B, durante a pesquisa de campo.

⁵⁸ Informação oral, obtida na entrevista de retorno da pesquisa empírica, que ocorreu no dia 14/04/2006.

de ampliação de espaço por alguma conquista no plano político, mas de melhor atender aos interesses da produção.

Hirata (2002) analisa a razão pela qual as mulheres se mostram mais submissas que os homens no local de trabalho: apresenta a hipótese de que essas têm maior dificuldade em construir práticas coletivas de defesa contra o sofrimento no trabalho, porque *se negam enquanto coletivo sexuado*. Geralmente se remetem a saídas individuais e biológicas, dedicando-se à maternidade e lutando menos pela carreira.

Analisando essa questão da submissão das mulheres no trabalho, Dejours (2004f) ressalta que as estratégias de defesa dos homens contra o sofrimento do trabalho se fundam na *negação* do real; no caso das mulheres, as estratégias coletivas de defesa se fundam no *reconhecimento* do real e da experiência afetiva do fracasso que lhe está associado. Sendo mais realistas, as mulheres reconhecem os riscos e *preferem ceder* para evitar conflitos e rupturas; paradoxalmente, perdem na guerra da dominação. Os homens, em contrapartida, se negam a reconhecer o fracasso e procuram manter o domínio da situação, tanto nos embates no plano do trabalho como na esfera doméstica.

Os posicionamentos dos dois teóricos são diferentes, mas não antagônicos; e indicam pistas de análise. Na fala das operadoras não foi possível identificar se estas se reconhecem como *coletivo sexuado*; e a busca da conciliação parece presente na tentativa de se desdobrar para conciliar as múltiplas demandas daquelas que necessitam trabalhar em casa e na fábrica; convém destacar que, no caso das operadoras que são “mães solteiras” e provedoras, conciliar “casa” e “trabalho” não é uma opção, mas uma questão de sobrevivência.

2.4.1. Trabalhadoras de múltipla jornada: operadoras / mães / donas-de-casa

As situações familiares se relacionam às condições profissionais de forma indissociável (HIRATA, 2002). Um dos aspectos que atinge a mulher de forma contundente é a realidade da múltipla jornada, pois necessita se desdobrar em diversos papéis: o de profissional, de dona-de-casa e de mãe. As mulheres que são mães, não dispõem de ajuda do pai da criança e de mais ninguém para os cuidados com os filhos, e ainda são provedoras de família, estão em uma situação delicada e singular, que determina a maneira como se relacionam com o trabalho e com o risco do desemprego.

Essa condição de “mãe solteira” e de provedora exerce uma influência decisiva na forma como as trabalhadoras se submetem a situações desgastantes, movidas pela necessidade de sobrevivência. O considerável desgaste do trabalho fabril se soma ao *desgaste do trabalho noturno*, que possibilita “conciliar” as tarefas “de casa” com as da fábrica, ao custo de enorme esforço, como explica Isabel, operadora da Empresa B:

Eu optei [pelo terceiro turno] porque... eu não tenho com quem deixar minha filha durante o dia. Tinha uma pessoa que cuidava dela só que... não cuidava bem da minha filha, não cuidava direito, e minha filha não tava gostando mais de ficar com ninguém, ai então eu tive que optar por esse turno, ai até ela acha bom (...) esse turno não é... é um turno muito cansativo, mas se você tem filho, tem casa, ai se torna um pouco [mais] cansativo. Eu optei por causa disso (solteira, mãe de uma menina de 5 anos).

O desgaste da dupla jornada de trabalho no terceiro turno (22 h às 06 h) e do cuidado com a casa e com as crianças durante o dia também é um reflexo do baixo poder aquisitivo. As trabalhadoras de renda mais elevada, em Manaus, usualmente pagam a outras pessoas para executarem os trabalhos domésticos. No caso da

operadora Isabel, o cansaço é tamanho que ela chega ao ponto de recorrer ao uso de estimulantes para conseguir trabalhar: usa guaraná em pó para se manter ativa durante a jornada de trabalho, porque não tem tempo para dormir o mínimo indispensável durante o dia:

(...) O terceiro turno não é pra qualquer um não, tem que ter muito pique, porque... pra quem é dona de casa...É, vou lavar, passar, cozinhar pra ela [filha].(...) Se tivesse alguém pra ficar com ela durante o dia, eu trabalhava durante a noite sem tanto sofrimento, né, que pra noite não é pra qualquer um não... (...) porque se conseguir dormir durante o dia... trabalha normal assim. Eu [não dorme durante o dia], só tomando pó de guaraná” (Empresa B).

A situação de sobrecarga a que está submetida a operadora Isabel atinge muitas mulheres no PIM e revela uma faceta das relações sociais entre homens e mulheres, em que a dominação masculina submete a mulher à responsabilidade pelo cuidado com os filhos e pelos trabalhos domésticos, além das tarefas profissionais. A naturalização dessa situação exemplifica a relação de exploração dos homens sobre as mulheres: o pai não assume qualquer responsabilidade sobre os cuidados ou despesas da criança, cabendo à mãe se desdobrar e “conciliar” *casa* e *trabalho*, ao custo de extremo cansaço, que conduz ao uso de estimulante, agravando os riscos à sua saúde.

CAPÍTULO 3

TRABALHO E SAÚDE

O trabalho é uma atividade que desempenha papel central na vida humana, o que justifica sua importância na produção de saúde-doença (ANTUNES, 2004; DEJOURS, 2004a; 2007a; MENDES, 2007a; ROSSO, 2005). Uma vez que a maior parte da vida de um adulto é dedicada ao trabalho, sua importância se relaciona ao significado psicossocial que desempenha nas sociedades ocidentais contemporâneas, visto ser uma das mais abrangentes formas de expressão e afirmação do homem no mundo físico e social, sendo a principal de suas atividades (MALVEZZI, 2004).

O trabalho é um fenômeno universal e um componente estruturante da vida social, embora seu *status* na história da sociedade ocidental seja marcado por ambigüidades. Partindo da Grécia antiga, observa-se que não existia uma noção global e abstrata de trabalho (MIGEOTTE, 2005), correspondente à noção contemporânea do mesmo, que abrange o exercício de ocupações lucrativas que podem se constituir em fonte de prazer e de realização. Tanto na língua grega como no latim não havia uma palavra que, isoladamente, expressasse essa noção atual de trabalho. Nessas duas línguas havia duas palavras, com origem e significados diferentes, para designar o que hoje se entende por trabalho (ARENDRT, 1991).

No latim, que deu origem à Língua Portuguesa⁵⁹, os diferentes tipos de trabalho eram designados como *faber* ou como *labor*. A palavra *faber* se refere à “arte de

⁵⁹ A existência de duas palavras para designar “trabalho” também ocorre em outras línguas européias, como o francês e o alemão (ARENDRT, 1991).

construir”, “fabricar artisticamente”, enquanto que *labor* significa “sofrimento, dor, fadiga que se experimenta na realização de um trabalho”, expressando também “desventura, desgraça” como outro de seus significados (TORRINHA, 1942).

No grego o significado de labor (*ponos*) é diferente de trabalho (*ergon*). Na Grécia antiga o primeiro termo estava relacionado ao trabalho desgastante realizado por escravos e o segundo à obra de artífices. Em Hesíodo, só o trabalho (*ergon*) é devido à deusa Eris; o labor, como todos os outros males, provém da “caixa de Pandorra”: é uma punição, imposta por Zeus porque prometeu o traiu (ARENDDT, 1991).

Arendt (1991) propõe uma distinção, que qualifica como inusitada, entre *trabalho* e *labor*. Discorda do uso indiscriminado dessas palavras para expressar a noção de trabalho na modernidade⁶⁰, argumentando que ambas possuem origem e significado distintos; portanto não deveriam ser utilizadas como sinônimos. O termo *tripalium*, que deu origem a *trabalho*, no latim estava associado a labor, sofrimento, atividade cansativa e estafante, designando um instrumento com três hastes, utilizado na lavoura para arar a terra; se referia, ainda, a uma espécie de tortura.

Na Grécia antiga o labor, relacionado à manutenção do sustento, era considerado um constrangimento, sendo assim destinado aos escravos (inimigos vencidos), que eram levados juntamente com outros despojos de guerra para a casa do senhor e lá trabalhavam, na esfera privada, para prover o próprio sustento e dos seus senhores, sendo excluídos da condição de cidadãos⁶¹ (ARENDDT, 1991). Apesar da

⁶⁰ Segundo Arendt (1991. P. 94) “a opinião de que o labor e o trabalho eram ambos visto com desdém na antiguidade pelo fato de que somente escravos os exerciam é um preconceito de historiadores modernos”.

⁶¹ Arendt (1991) explica que o desprezo por esse tipo de trabalho (*ponos*) se relacionava ao fato de estar voltado somente à manutenção da vida; além de ser caracterizado por atividades desgastantes, não deixa qualquer vestígio, como monumento, ou obra digna de ser lembrada; como agravante se processava na esfera privada, ou seja, fora do tão valorizado espaço de visibilidade da *polis*, cujo acesso diferenciava escravos de homens livres. De acordo com a

valoração negativa do labor na cultura clássica, o trabalho (*ponos* e *ergon*) foi abordado por destacados pensadores gregos, tais como Homero, Hesíodo, Xenofonte, Platão e Sócrates e Aristóteles (MIGEOTTE, 2005).

Posteriormente o trabalho foi abordado por diversos autores clássicos da cultura ocidental, tais como Agostinho, Weber, Engels, Marx e Häbermas, que viveram em diferentes tipos de sociedades: escravocratas, feudais, camponesas, industriais e capitalistas desenvolvidas (ROSSO, 2005). As ciências humanas oriundas da renascença não puderam pensar o homem e a sociedade sem o trabalho, porque ele afirmou-se cada vez mais como um das formas de presença do homem moderno na sociedade, embora nem sempre tenha ocupado um espaço destacado, no centro do “laço social” (MERCURE; SPURK, 2005).

A reforma protestante foi um momento decisivo nas mutações da noção de trabalho, quando o situou como uma dimensão essencial da realização pessoal. A partir da ética cristã clássica o trabalho passou a ser socialmente valorizado, sendo identificado como fonte de cultura e riqueza (POCHMANN, 2004; ROSSO, 2005).

Na modernidade, com Smith, o trabalho se torna a base da riqueza das nações (MERCURE; SPURK, 2005). Somente no século XX o trabalho alcançou a condição de requisito de cidadania. Assim, esse tanto pode ser identificado como fonte de desgaste, quanto como um meio de realização, visto que comporta a possibilidade de concretização de um projeto civilizatório (CRUZ, 2005; POUCHMANN, 2004).

Marx (1975; 2001), o maior teórico do trabalho na modernidade, situa o caráter ontológico do mesmo, destacando-o como principal das atividades do homem. O autor

autora, somente no século V (A.C.) a *polis* classificou as ocupações segundo a quantidade de esforço que exigem. Aristóteles considerava como mais mesquinhas aquelas que implicam desgaste do corpo.

define trabalho como “o metabolismo do homem com a natureza”, através do qual este transforma a natureza, constitui-se como humano e estabelece relações com os outros homens. Sendo tão importante para a produção e reprodução da vida e para a realização de si mesmo, no capitalismo o trabalho é subsumido ao capital, tornando-se alienado em dois aspectos: o primeiro se refere ao fato de que o produto do trabalho é estranho ao trabalhador, que dele não se apropria. O segundo diz respeito à auto-alienação, porque o trabalhador desenvolve uma relação de estranhamento com sua atividade de trabalho. Assim, depreende-se que o trabalho alienado não é livre, porque acontece sob o domínio de outrem; ao alienar-se, o operário perde a condição de sujeito de seu trabalho (ANTUNES, 2002; MARX, 2001; SOBOLL, 2006).

Ultrapassando a concepção clássica de trabalho, o interesse da presente pesquisa (analisar os processo subjetivos vivenciados por trabalhadores do PIM) conduz à seguinte questão: qual é a concepção autóctone de trabalho dos amazônidas, descendentes de povos tradicionais⁶², constituídos a partir da síntese de diferentes grupos étnicos⁶³/culturais, cujos traços permanecem no imaginário de seus descendentes, muitos dos quais se tornaram operários do PIM? Sendo compelidos a substituir as “referências amazônidas de trabalho” pelo modelo fabril de base taylorista, quais são as implicações desse fato para a sua subjetividade?

Ao longo dos quatro séculos de posse e conquista da Amazônia, a formação social dessa região foi marcada pelo conflito entre os colonizadores europeus

⁶² Segundo Witkoski (2007) a designação “povos tradicionais” se refere a grupos que utilizam sistemas de manejo de recursos naturais marcados pelo respeito aos ciclos da natureza, explorando os sistemas dentro de sua capacidade de recuperação. Esses grupos dominam complexos conjuntos de conhecimento, adquiridos a partir das tradições, transmitidas pelos mais velhos, que incluem mitos e símbolos que conduzem à manutenção do uso sustentado dos recursos naturais.

⁶³ Inicialmente ameríndios e europeus (particularmente portugueses); posteriormente os caboclos (frutos da miscigenação entre portugueses e ameríndios), seringueiros de origem nordestina, quilombolas e outros grupos de migrantes (WITKOSKI, 2007).

(majoritariamente portugueses), que praticaram etnocídios (WITKOSKI, 2007) contra as etnias que não se submeteram ao seu domínio, e impuseram aos sobreviventes a escravidão, a “destribilização” e a submissão à cultura do colonizador), à qual os diversos povos indígenas contrapuseram diferentes formas de resistência, na tentativa de garantir sua sobrevivência física e cultural⁶⁴.

O embate centrado na exploração da força de trabalho dos povos dessa região se repetiu em diferentes momentos da formação social da Amazônia, como na instituição do Diretório⁶⁵, em 1798, e no estabelecimento da Brigada de Trabalhos Forçados (1840), que foi a propulsora da Cabanagem, maior revolta popular da Amazônia. Esse confronto de interesses entre o capital e o trabalho foi atualizado na implantação da ZFM/PIM, dentro da lógica do capitalismo industrial.

A concepção de trabalho das populações tradicionais da Amazônia se fundamentava na busca da manutenção da vida: caçar, pescar, coletar frutos, cultivar a terra, nos moldes da agricultura de subsistência (especialmente o cultivo de mandioca), não tendo de forma predominante o elemento de acumulação do capital. Witkoski (2007) destaca que o espaço de trabalho camponês⁶⁶ na Amazônia possui a singularidade de ser constituído por três elementos: terra, floresta e água. Na terra se pratica a agricultura, com destaque para ao cultivo da mandioca e o plantio de árvores frutíferas nos “sítios”, além da criação de pequenos animais; da floresta se extrai a caça, coletam-se frutos, a madeira para construir as casas e as embarcações, as

⁶⁴ Muitos povos indígenas da Amazônia sobreviveram ao etnocídio praticado pelos europeus (principalmente portugueses). Estima-se que haja 325.000 índios no Brasil contemporâneo, dois terços dos quais na região amazônica (WITKOSKI, 2007).

⁶⁵ O Diretório dos Índios: instituição criada com o objetivo de transformar os antigos aldeamentos em núcleos urbanos, tendo os índios como aliados e assalariados. Todavia, nesses espaços predominou o trabalho semi-escravo, com a submissão dos indígenas a trabalho forçado ou escravidão disfarçada (PRADO JÚNIOR, 1989).

⁶⁶ O autor utiliza a categoria sociológica “campesinato” para se referir ao trabalhador rural da Amazônia, que se encontra inserido no contexto da economia envolvente de mercado.

plantas medicinais, além de outros produtos vegetais. E a água possibilita a pesca, provendo a maior fonte de proteína animal das populações ribeirinhas, havendo ainda a caça de animais aquáticos, além do deslocamento fluvial, de importância primordial nessa região.

Provavelmente a abundância destes recursos na natureza haja favorecido esse tipo de relação com o trabalho (MORAN, 1990), de prover o necessário para a vida (caçar, pescar, coletar), por curto espaço de tempo, sem priorizar acumulação, o que faz com que o “olhar de fora” designe os amazônidas⁶⁷ como indolentes e acomodados.

Curiosamente a relação das populações caboclas/ribeirinhas com o trabalho se aproxima do ideal utópico de Marx: uma sociedade em que todas as atividades humanas derivam espontaneamente da relação com a natureza; sociedade em que viver e trabalhar para viver passam a ser equivalentes. Uma organização social em que “a vida não precise começar, para o trabalhador, onde a atividade de trabalho cessa” (ARENDR, 1991; MARX, 2001).

A continuidade entre vida e trabalho, na cultura de muitos povos tradicionais da Amazônia, organiza as relações sociais. Essa continuidade se observa no papel da família como unidade produtiva; na importância dada ao trabalho coletivo, em que se destaca o hábito de trabalhar – e viver – em conjunto. Witkosky (2007) menciona diversas práticas de ajuda mútua como o ajuri (mutirão), parcerias, sistema “de meia” e

⁶⁷ Dentre os diversos segmentos das comunidades amazônicas, Wagley (1988), em estudo clássico realizado em meados do século XX, menciona que os caboclos eram classificados na comunidade como inferiores, sendo preguiçosos (não plantavam roças, apenas pescavam para comer) e desconfiados. Em literatura mais recente, Moran (1990) destaca aspectos mais positivos das populações “caboclas”, destacando a adaptabilidade do homem ao ambiente.

outros que apontam a constituição de um “sujeito coletivo” de trabalho que se constituiu para enfrentar os limites da individualidade frente à necessidade de força de trabalho⁶⁸.

As práticas de ajuda mútua, tais como a convivência coletiva nas situações de trabalho (particularmente a pesca) teceram uma rede de elementos em que o escambo, o compartilhar dos alimentos e outros tantos hábitos construíram as bases da vida comunal. Esses elementos integram uma concepção de mundo e de trabalho singulares, que se manifestam como um legado ancestral, presente no imaginário das populações tradicionais.

Os caboclos e, de forma mais abrangente, as pessoas “do interior” e seus descendentes, sofrem um impacto quando se transformam em operários, e adentram a “vida para o trabalho” das fábricas, tendo que reformular seus hábitos e assimilar uma concepção de vida e de trabalho que lhes é estranha: a rigidez da hierarquia, o individualismo, a prescrição de tarefas e os diversos controles que têm como objetivo “maior produtividade com qualidade” e maximização do lucro, numa “lógica estranha” em que o trabalho sobreexplorado de muitos gera riqueza para poucos.

Diversos estudos acerca do trabalho na Zona Franca/Pólo Industrial de Manaus (DIEDERICHS, 2002; PARDO, 1982; SALAZAR, 1992) mencionam o confronto entre as exigências da fábrica e o estilo de vida dos trabalhadores oriundos de populações tradicionais. A vida – e o trabalho – no “interior” é regida por eventos da natureza, com destaque para as águas e a floresta. Os processos de trabalho são organizados a partir do ciclo natural das águas: enchente, cheia, vazante, seca (WITKOSKY, 2007). O autor destaca a importância particular das águas para as regiões de várzea, em que parte

⁶⁸ Essa cooperação entre diferentes unidades de produção familiar tem favorecido, segundo Witkoski (2007), que o homem e a natureza mantenham um *delicado equilíbrio* na região de várzea do Rio Solimões/Amazonas.

das florestas são inundadas, durante as cheias, regulando a vida: as casas flutuam e o trabalho (pesca, agricultura, caça, extrativismo, criação de animais em “marombas”) é adaptado ao “domínio” das águas.

Uma das características fundamentais da adaptação do camponês na Amazônia é a sua visão singular do tempo: elementos como o *pousio* e a capacidade de esperar o tempo necessário à reprodução da ictiofauna evidenciam uma lógica particular na racionalidade econômica. O tempo ecológico (diferente do tempo cronológico) impõe sua prioridade (WITKOSKI, 2007).

Esse universo, em que o contato com a natureza determina o ritmo da vida, é absolutamente distinto do universo da fábrica, em que a vida é regida pelo relógio, pelo apito e pela cadência das máquinas, determinando desde o horário de trabalho noturno (para muitos), ao horário de usar o *toilette*, que por vezes é cronometrado⁶⁹.

Grande parte dos gestores das fábricas do PIM, oriunda de outras regiões (e países), discrimina as pessoas de origem local, considerando-as potencialmente preguiçosas, seguindo uma concepção secular⁷⁰ do “olhar de fora” sobre os trabalhadores da Amazônia, sem atentar para o sentido do trabalho (ou da falta de sentido) como determinante do processo de engajamento. Essa tendência foi contestada, desde os textos clássicos de Araújo Lima (1975), natural da Ilha do Marajó e radicado em Manaus que, em uma obra escrita em 1932, caracterizou a extrema resistência dos caboclos à atividade de canoagem, mostrando que, nas tarefas com as quais se identificavam, trabalhavam por dias e noites ininterruptamente, sem alteração

⁶⁹ Dados obtidos em informação oral, nas entrevistas que integram a pesquisa empírica.

⁷⁰ Euclides da Cunha (2000) menciona diversas citações de documentos do século XVIII e XIX em que a preguiça é mencionada como “a raiz de todos os vícios da terra”, citando palavras atribuídas ao Bispo do Grão Pará, Frei José de São José.

da cadência (fazendo apenas pequenas pausas para ingerir “chibé”, alimento a base de água e farinha, e aguardente).

Nesse ponto da abordagem sobre o trabalho emerge a questão do sentido do trabalho uma vez que, com base nas referências citadas anteriormente, a suposta falta de engajamento dos trabalhadores amazônidas em determinados tipos de tarefas provavelmente não se explica a partir da “aversão ao trabalho”. Nesse sentido, o mais prudente seria antes questionar a *falta de sentido* de determinados tipo de trabalho, estranhos à vida. O que converge com a crítica fundamental de Marx (2001) à sociedade capitalista: não somente promove à transformação de todos os objetos em mercadoria, mas também o estabelecimento de uma relação de alienação entre o trabalhador e o produto de seu trabalho, porque as coisas do mundo, uma vez produzidas, se tornam independentes da vida, “alheias” a ela (ANTUNES, 2002; 2004), processo que parece evidente no contexto de trabalho fabril implantado em Manaus.

3.1. Evolução histórica do conceito de saúde

Dada sua centralidade na vida, o trabalho sempre foi um elemento essencial nos processos de saúde-doença. Entretanto, a investigação sistemática da relação entre trabalho e doença iniciou na modernidade. O primeiro dentre os estudos que estabeleceu uma relação entre determinados tipos de trabalho e determinadas doenças data de 1700, quando o médico italiano Bernardino Ramazzini publicou a obra intitulada “As Doenças dos Trabalhadores”, em que apresentou o estudo de patologias de quarenta e uma categorias profissionais, enfatizando a importância de considerar o tipo de trabalho do paciente para melhor compreender sua doença: “quando estiver na

cabeceira da cama de seu paciente, não se esqueça de perguntar-lhe onde trabalha, para saber se na fonte de seu sustento não se encontra a causa de sua enfermidade” (RAMAZZINI, 1700/1985). O estudo da saúde no trabalho é mais recente, datando das últimas décadas do século XX.

O conceito de saúde evoluiu ao longo do tempo, sendo modificado em função da hegemonia de diferentes tradições científicas. Na visão tradicional, predominante até meados do século XX, a saúde era tomada a partir da ausência da percepção de mal-estar, sendo definida em função de seu oposto, a doença.

Em 1945 Stampar propôs a seguinte definição de saúde: “completo bem-estar físico, psíquico e social, e não somente ausência de enfermidade”. Esta definição foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde como ponto de partida de sua Carta fundamental. Comparando com a visão anterior, os aspectos positivos mais destacados neste conceito foram a adoção de uma visão holística, positiva e mais abrangente de saúde.

Entretanto, a definição de saúde como “completo bem estar físico, psíquico e social” apresenta um caráter utópico e uma visão estática, que são suas principais limitações. O “completo bem estar” é um ideal, válido enquanto meta, porém inatingível enquanto realidade; concretamente as pessoas apresentam limitações da saúde física, psíquica e social⁷¹. Sendo difícil definir e alcançar o completo bem estar, ocorre o estabelecimento de parâmetros de normalidade, por comparação com os que estão próximos, embora o “normal” não signifique “saudável”. Além disso, o próprio sofrimento

⁷¹ Muitas pessoas que se consideram saudáveis precisam usar lentes para correção visual, próteses dentárias; conviver com doenças crônicas, com alergias, micoses e tantas outras, que tentam manter sob controle; além de que todos enfrentam, em determinados momentos, dificuldades no plano emocional e social. Constata-se, então, é impossível alcançar o completo bem estar físico, psíquico e social (DEJOURS, 2007b).

e a busca de superação do mesmo podem se considerados inerentes à condição humana (DEJOURS, 2007b; GÁLVEZ, 2001; SEGRE; FERRAZ, 1997).

Outro elemento a ser questionado, nesta definição de saúde, é a separação entre os aspectos físico, mental e social. Os estudos psicanalíticos destacam a inexistência de uma separação entre *psique* e *soma*, sendo o social também interagente na produção de saúde e doença (SEGRE; FERRAZ, 1997). Diversos quadros de adoecimento exemplificam como o psíquico responde ao corporal (doenças de origem emocional com manifestação somática) e como a doença orgânica pode desencadear processos de adoecimento psíquico, caracterizando uma continuidade, sem que haja uma nítida divisão entre corpo e psiquismo, colocando em questão a divisão cartesiana mente-corpo. A clínica psicanalítica mostra que certas doenças (orgânicas) são expressões inconscientes de problemáticas afetivas, em que o sujeito não conseguiu produzir uma elaboração psíquica, no plano simbólico, redundando na manifestação do sintoma no plano somático⁷² (DEJOURS, 1997a; SEGRE; FERRAZ, 1997).

Quanto à dimensão social das questões de saúde e doença, desde os estudos do século XVIII as relações entre fatores sociais e doença estão fortemente estabelecidas, quer seja no estudo das populações, da situação de pobreza, da desorganização do espaço urbano ou das condições de trabalho. Pesquisas realizadas na primeira metade do século XIX mostram as inter-relações entre saúde-doença e as condições de vida, decorrentes da revolução industrial. Como exemplo, mencione-se a aglomeração em centros urbanos, que favoreceu a proliferação de epidemias relacionadas às condições precárias de higiene e saneamento.

⁷² Na presente pesquisa o destaque à saúde mental será utilizado como reafirmação da amplitude das questões de saúde, que aqui são considerados em sua abrangência biopsicossocial.

Na segunda metade do século XIX, a medicina social, que emergiu na Europa, demonstrou a relevância da condição social para a saúde e para a doença. As análises partiam da multicausalidade da doença, tendo nas condições materiais de vida e de trabalho as causas mais relevantes (NUNES, 1999). A orientação deste movimento estava correta, conforme demonstram estudos contemporâneos, nos quais há evidências de melhorias mais significativas na saúde da população a partir da elevação dos níveis de qualidade de vida e das melhorias sociais, que com o desenvolvimento medicamentos ou com as intervenções médicas (MINAYO, 2001).

Todavia, as descobertas no campo da bacteriologia, na segunda metade do século XIX, causaram uma verdadeira revolução nos conceitos de saúde-doença, especialmente a partir da descoberta de Pasteur, da existência de agentes causais específicos para doenças específicas. De importância científica indiscutível, este contexto propiciou condições para a apropriação ideológica da monocausalidade da doença, nos moldes do positivismo que se tornou hegemônico na época. Estabeleceu-se a hegemonia do modelo biomédico, valorizando a unicausalidade da doença, e se deslocou o foco de ações sociais para cuidados individuais de imunização e medicalização.

Entretanto, a despeito da importância inquestionável das vacinas e dos antibióticos, as condições de vida e de saúde continuaram precárias para grandes contingentes populacionais, revelando o alcance limitado do modelo monocausal, comprometido em controlar e cortar a cadeia causal mediante a modificação de uma ou outra variável interveniente sem, contudo, modificar as causas estruturais, relacionadas ao modo de produção e acumulação capitalistas. As limitações deste modelo conduziram

à busca de um modelo alternativo para abordar a saúde-doença: o enfoque multicausal (NUNES, 1999).

A partir da segunda metade do século XX, a idéia de multicausalidade conquistou espaço crescente, e foi sistematizada com destaque no trabalho de Leavell e Clarke, de 1976, que foi nomeado História Natural da Doença, em que a doença é compreendida como fruto da interação dinâmica entre um agente, um hospedeiro e o ambiente. Esta concepção representou um avanço em relação à visão monocausal, por ser dinâmica e abranger a interação de diversos fatores, destacando o ambiente. No entanto, tem origem na concepção de doença como um evento *natural*, não abordando seu caráter social. Esse é o aspecto mais combatido pelos críticos Nunes (1970) e Arouca (1970) conforme destaca Nunes (1999).

O modelo da História Natural das Doenças foi largamente utilizado na década de setenta. Esse modelo ofusca a dimensão histórica do processo saúde-doença, porque o contexto social e econômico não é abordado como mecanismo explicativo, mas é reduzido apenas a um invólucro do modelo (NUNES, 1999). Entretanto, as crises econômicas, políticas e sociais que se alastraram nos anos setenta, nos países em desenvolvimento, evidenciaram os limites do referido modelo, exigindo abordagens que alcançassem os processos gerais de transformação da estrutura social, relativos ao contexto de mudanças estruturais do processo de produção vigente, até àquele momento, no capitalismo mundial.

Na década de setenta o movimento de Medicina Social articulou-se na América Latina, reunindo diversos estudiosos, dentre os quais Nunes (1999) destaca: Arouca (1970), Barros (1986), Breilh (1981), Castellanos (1987) Laurell (1989) e Vasco Uribe (1986), que, partindo de categorias analíticas distintas, se alinharam ao marco teórico do

materialismo histórico para analisar os perfis de saúde de diferentes grupos sociais, demonstrando que a saúde é determinada pelos padrões de produção e reprodução social, relacionada às condições concretas de existência, abrangendo elementos socioestruturais da sociedade (raça, gênero, educação), causas sociais próximas (condições de habitação e de trabalho) e ainda causas sociais mediadoras (rede de apoio social, constituição familiar) (NUNES, 1999).

Nos anos oitenta ampliaram-se os estudos antropológicos em saúde, analisando pormenorizadamente fatores culturais e psicossociais, mostrando a importância da dimensão simbólica na constituição cultural da doença. Foi estabelecida a diferenciação de doença como fenômeno biológico (*disease*) e a experiência com a doença (*illness*), destacando-se a importância da dimensão subjetiva (NUNES, 1999; MACHADO, 2004). Assim como na língua inglesa há diversos termos e significados para designar quadros de adoecimento (*disease, illness, sickness, distress*) na língua portuguesa também há uma variedade de expressões, como doença, enfermidade, sofrimento, aflição, nervoso e mal-estar (NUNES, 1999).

As pesquisas em antropologia da saúde mostram a importância de analisar a relação e justaposição de categorias como doença e sofrimento, para apreender dimensões culturais e psicológicas fundamentais que foram ofuscadas pelo pesado reducionismo do paradigma biomédico, tais como o *ethos* masculino e as doenças relacionadas ao trabalho.

As perspectivas críticas contemporâneas questionam a primazia do modelo biomédico e ampliam o conceito de saúde, abrangendo a interação de uma complexa rede de elementos que compõe o tecido social. O conceito de saúde foi reformulado na VIII Conferência Nacional de Saúde, que a definiu como:

resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso aos serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das formas sociais de produção, as quais geram grandes desigualdades nos níveis de vida (BRASIL, 1986).

No Brasil o movimento de saúde coletiva se tornou uma referência para o debate ampliado acerca da saúde por abranger aspectos históricos e sociais. Minayo (2001) situa o debate no movimento de saúde coletiva propondo que se considere como sujeito-coletivo-da-saúde a própria sociedade que, por meio de condições objetivas e subjetivas, gera os padrões de qualidade de vida que pretende alcançar. A saúde depende, assim, de políticas macro e microeconômicas e sociais, e envolve relações comportamentais e ações institucionais e individuais.

O enfoque da promoção da saúde contribuiu para o debate ao deslocar o foco da doença, ampliando a perspectiva de prevenção da mesma. A abordagem de promoção da saúde foi esboçada na primeira metade do século XX; entretanto, se tornou vigorosa nas duas últimas décadas (BUSS, 2003). Teve como marco a “I Conferência internacional sobre Promoção de Saúde” realizada em Otawa, em 1986, que definiu promoção de saúde como “o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo” (BRASIL, 2002, p. 19 e 20), destacando que “a saúde é o maior recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma importante dimensão da qualidade de vida”.

Atualmente coexistem diferentes leituras de saúde-doença, originários de distintas matrizes disciplinares. Contudo, uma abordagem abrangente requer o reconhecimento dos limites dos campos isolados para abordar a complexidade das questões de saúde-

doença, indicando a necessidade de buscar aproximações inter e transdisciplinares. Machado (2004) destaca que o contexto de crises da saúde pública conduziu a aproximações entre a epidemiologia e as ciências sociais.

Analisando as diferentes leituras de saúde-doença, Nunes (1999) as situa em duas grandes vertentes: as leituras naturalistas, que consideram a doença como algo que reduz a capacidade funcional, e as leituras valorativas, que enfatizam a relação entre saúde-doença, admitindo a possibilidade de compatibilizar saúde com algum grau de limitação ou incapacidade. A presente investigação se fundamenta na psicodinâmica, que é uma abordagem teórico-metodológica situada como uma teoria crítica do trabalho; dessa forma se alinha com a segunda vertente, propondo o estudo da relação saúde-doença no trabalho a partir da análise da organização do trabalho e das vivências de prazer-sofrimento, na perspectiva de indicar as condições que contribuem para a promoção de saúde.

Permanecer no contexto produtivo não significa, necessariamente, desfrutar de saúde, nem ainda a ausência de sofrimento, pois o sujeito pode manter sua capacidade funcional a despeito do sofrimento; além disso, o sofrimento nem sempre conduz ao adoecimento. A psicodinâmica indica que o sofrimento pode ser um mobilizador para mudança ou, por outro lado, pode ser ocultado, no contexto de trabalho, por estratégias de defesa individuais e coletivas, o que possibilita aos trabalhadores permanecerem no contexto de normalidade, ainda que seja uma “normalidade sofredora” (DEJOURS, 1992; 1997a).

3.2. Saúde do trabalhador

Os estudos na área de saúde do trabalhador partiram da tradição biomédica, abordando o seu oposto, a doença, tratada como entidade, tomando a base biológica como causa única da doença. As relações entre trabalho e doença foram apontadas desde a antiguidade. Nos últimos séculos, diversos estudos abordaram diferentes condições de trabalho e sua relação com adoecimento: Georgius Agrícola e Paracelso no século XVI; Bernardino Ramazzini no século XVII; Percival Pott no século XVIII, William Farr no século XIX e diversos pesquisadores no século XX. A partir da revolução bacteriana predominou a abordagem monocausal com foco específico em agentes físico-químicos (arbesto, radiação ionizante, cromo e benzeno) e sua relação com certas doenças dos trabalhadores (FRANCO, 2002).

Os estudos que marcaram o nascimento da epidemiologia social (século XIX) mostraram a existência de uma relação entre saúde e condições de vida (Villermé, na França) e de trabalho (Engels, na Inglaterra). A partir da revolução industrial tornaram-se mais evidentes as relações entre saúde e trabalho, porque esta trouxe profundas modificações socioeconômicas, como o processo acelerado de urbanização, a mudança estrutural da organização do trabalho e a criação dos pólos industriais. Neste cenário de produção as condições de trabalho eram absolutamente precárias e as jornadas extenuantes, fazendo emergir a intensificação do adoecimento nas classes trabalhadoras. Surgiram as intervenções em saúde, motivadas pela necessidade de conter a perda da mão de obra treinada para os postos industriais; organizaram-se também os movimentos de classe dos trabalhadores, ampliando sua participação política e reivindicando condições de trabalho menos insalubres (FREITAS, 2003).

Até a revolução industrial, elementos do tecido social como a doença, a sujeira e a pobreza, eram associados a grupos populacionais marginalizados, dentre os quais a classe trabalhadora. A crescente organização dos trabalhadores em países onde houve maior desenvolvimento nas relações industriais de produção (Inglaterra, França e Alemanha) fez com que as questões de saúde fossem incorporadas à pauta de reivindicação dos movimentos sociais.

Analisando a história das relações entre trabalho, saúde e doença, a dimensão política se torna evidente, posto que a rede de relações sociais urbano-industriais foi tecida no conflito de classes, revelando profundas desigualdades sociais e antagonismo de interesses. Houve avanços e retrocessos nas lutas por melhores condições de trabalho, iniciadas no século XVIII. As questões específicas de saúde e segurança tomaram maior impulso no século seguinte, tendo a Inglaterra como ponto de partida e conquistando espaço crescente em outros países europeus e EUA, avançando até meados do século XX, em contínuas lutas por melhores níveis salariais, redução de jornada, restrição ao trabalho de menores, regulamentação de horas extras, trabalho noturno, adicional de insalubridade e periculosidade (FRANCO, 2002), favorecendo a noção de cidadania da classe trabalhadora e conduzindo à constituição do Estado de Bem Estar Social, que entrou em declínio com a crise do fordismo.

Os estudos tradicionais em saúde ocupacional partem do modelo positivista e seguem a ideologia do capitalismo industrial, abordando a doença como um fenômeno biológico individual, abstraindo as condições sociais, inclusive de trabalho. A maior parte dos estudos se baseia em práticas convencionais da medicina do trabalho e da engenharia de segurança, buscando a ação isolada de agentes patogênicos ou, no

máximo, a multiplicidade e interação de grupos de agentes, com ênfase na proteção contra os riscos (RIBEIRO *et al*, 2002).

A visão da doença como fenômeno biológico individual foi absorvida pelo operariado, para o qual a saúde é buscada principalmente como possibilidade de trabalhar, conforme estudos de Adam e Herzlich (2001) que mencionam pesquisas realizadas em classes populares, na Inglaterra e na França, nas quais a saúde é associada à capacidade para o trabalho.

Todavia, as interfaces socioeconômicas que integram a situação de trabalho demonstram a insuficiência dos modelos teóricos tradicionais, que apresentam carências epistemológicas e metodológicas para situar as questões de saúde para além da concepção da ausência de doença, abrangendo aspectos econômicos, sociais e psicológicos (ASSUNÇÃO, 2003). Ultrapassando os limites da visão biomédica tradicional, abordagens mais abrangentes, oriundas das ciências sociais em saúde, têm construído um espaço crescente ao considerar a complexidade e as múltiplas dimensões (sociais, econômicas, biológicas, psicológicas e ambientais) que envolvem as questões de saúde-doença.

Um importante elemento socioeconômico que afeta a saúde dos trabalhadores está relacionado à transformação das bases técnicas da sociedade e dos ambientes produtivos (DOWBOR, 2004). Contrariando o discurso segundo o qual as novas tecnologias eliminam o sofrimento no trabalho, Franco (2002) destaca que o desenvolvimento da tecnologia dentro das formas organizacionais subordinadas às leis da acumulação refaz a dinâmica de produção social excludente, a partir dos padrões de produção onde se instalam formas de trabalho alienado processados em novos patamares tecnológicos. Quer seja na manufatura ou na automação, o trabalho

dominado se manifesta na separação entre gestores e executores, criando novas formas de controle que podem aumentar a tensão e o sofrimento, como se constata no Pólo Industrial de Manaus.

Nas últimas décadas houve uma melhoria incontestável nas condições físicas do trabalho industrial, que se tornaram menos insalubres e com menor risco de acidentes, embora ainda exista o trabalho penoso. Em contrapartida, surgiram novos fatores de risco (biotecnológicos, químicos) e novos arranjos organizacionais, relacionados às novas formas de organização do trabalho, associadas ao modo de acumulação flexível do capital, que acentuam os riscos de maior nível de estresse, bem como a manifestação de patologias psicossociais (CRUZ, 2005; MENDES, 2007b). Lancman (2004) sintetiza a atual configuração dos riscos à saúde: “O avanço tecnológico e as novas formas de organização do trabalho não trouxeram o fim do trabalho penoso; ao contrário, intensificaram as desigualdades e trouxeram formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, sobretudo do ponto de vista psíquico” (p. 31).

Os estudos contemporâneos da psicodinâmica do trabalho resgatam a importância do trabalho para a saúde, a partir da afirmação da centralidade do trabalho⁷³, questionam as novas formas de organização do mesmo e apontam seu caráter patogênico. Dejours (2004e; 2007a) provoca o debate acerca do papel fundamental do trabalho na realização do sujeito: situa o trabalho como mediador privilegiado entre o subjetivo e o social. A mobilização subjetiva requerida no trabalho coloca em questão a estrutura da personalidade, a própria identidade e, mais além, tem uma ação

⁷³ A centralidade do trabalho é uma das grandes contribuições da psicodinâmica do trabalho à teoria psicanalítica, por situar o trabalho como categoria tão importante para a saúde quanto a demanda de amor (DEJOURS, 2004e; 2007b).

transformadora sobre o sujeito. O trabalho pode atuar como promotor da saúde, ao fortalecer a identidade e contribuir para a ampliação da subjetividade.

3.3. Saúde psíquica e trabalho

O estudo da relação entre saúde psíquica e trabalho se constituiu nos últimos cinquenta anos, quando se reconheceu que as demandas dos trabalhadores ultrapassavam os limites do modelo biomédico. Esse campo de estudo se originou na França, entre as duas guerras e se afirmou nos anos 50 como psicopatologia do trabalho, *strictu sensu* (DEJOURS, 2007a), período no qual se destacou o trabalho pioneiro de Louis de Le Guillant.

A Psicopatologia do Trabalho surgiu na França, em meados do século XX, integrando o movimento de psiquiatria social. Dividiu-se originalmente em duas correntes: organogênese, que partia de uma concepção organicista e dinâmica da doença mental, e a sociogênese, baseada nos trabalho de Politzer, que buscava situar a origem da doença mental nos determinantes sociais. O maior representante da corrente orgânica foi Paul Sivadon, que foi também precursor da psicopatologia do trabalho, tendo utilizado esse termo pela primeira vez, como título de um artigo que publicou em 1952, no qual apontou a relação entre certos tipos de trabalho e doenças mentais, indicando também a possibilidade de que o trabalho fosse utilizado como recurso terapêutico para portadores de distúrbios psiquiátricos (LIMA, 2002).

O maior expoente da corrente sociogênica da psicopatologia do trabalho foi Louis de Le Guillant, contemporâneo de Sivadon, que produziu ampla variedade de estudos

acerca de diversas categorias profissionais, dentre as quais se destacam empregadas domésticas, telefonistas e mecanógrafos. Tendo constatado a existência de grande número de empregadas domésticas internadas em hospital psiquiátrico, em meados do século XX, Le Guillant (1963/2006) passou a buscar as relações entre trabalho e doença mental, desenvolvendo estudos acerca do caráter patogênico desta e de outras ocupações, o que conduziu à análise do trabalho de telefonistas, resultando na publicação do clássico “A Neurose das Telefonistas” em 1956 (LE GUILLANT *et al*, 1956/2006; JACQUES, 2003).

A busca de Le Guillant era delinear uma psicopatologia social, pretendendo enfatizar a importância do ambiente de trabalho no surgimento e no desaparecimento dos distúrbios mentais. O autor não aborda a importância dos fatores orgânicos nesses distúrbios, mas postula o papel determinante do meio na compreensão do psiquismo humano e, portanto, na gênese da doença mental. “Não pretende estabelecer uma concepção sociogenética dos distúrbios mentais, mas mostrar que esta perspectiva pode ampliar sua compreensão” (LIMA, 2002, p. 59). Le Guillant estabeleceu uma correlação entre determinados tipos de ambientes laborais e o surgimento, frequência e gravidade das doenças mentais, tendo efetivamente produzido uma grande contribuição para a psicopatologia do trabalho, ainda em seu início.

Passados cinquenta anos, a contribuição teórico-metodológica de Le Guillant continua atual, e ainda mais pertinente tendo em vista o agravamento das exigências de muitos tipos de trabalho. Esse autor propôs uma abordagem pluridimensional, em que se busca a explicação de fatos concretos relativos às condições de vida e de trabalho dos pacientes, conjugados ao universo subjetivo e das relações interpessoais. Dentre suas principais contribuições teóricas, destaca-se o fato de ter equacionado de forma muito

pertinente a questão da relação entre subjetividade e objetividade na constituição do psiquismo. No plano metodológico, deixou uma grande contribuição ao estabelecer um diálogo entre os dados estatísticos e casos particulares, utilizando ampla variedade de instrumentos de coleta e triangulação de dados: observações, questionários, entrevistas, pesquisa a arquivos de sindicatos, serviços médicos de empresa, dados estatísticos diversos e elementos da literatura (LIMA, 2002). Construiu uma via adequada para alcançar seu objetivo, o de entender de que formas as condições de vida e de trabalho constituem um contexto psicológico determinado, e como nestas relações se estabelece o caráter patogênico.

As críticas mais relevantes ao trabalho de Le Guillant se referem à sua adesão a Pavlov, e também à sua interpretação da obra de Marx e Hegel, em que o autor apresenta equívocos e reducionismos. Todavia, estas lacunas não comprometem a importância de sua obra pioneira na abordagem científica da relação homem / trabalho, visto que Le Guillant apreendeu aspectos centrais que ainda são basilares para os estudos contemporâneos em saúde mental e trabalho, meio século depois de suas pesquisas seminais (LIMA, 2002; 2004; JACQUES, 2003).

3.3.1. Abordagens contemporâneas em saúde mental e trabalho no Brasil

Dentre os autores cujas publicações tiveram repercussão e impulsionaram o debate acerca de saúde mental e trabalho no Brasil, destaca-se a importância da obra de Seligmann-Silva (1994; 1994b), que propôs o modelo baseado no conceito de desgaste mental, largamente utilizado nas discussões acerca de saúde do trabalhador e

particularmente na área de saúde mental e trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994; JACQUES, 2003; CODO, SORATTO e VASQUES-MENEZES, 2004).

Seligmann-Silva (1994) propõe a analogia entre o conceito de desgaste físico e desgaste mental, tendo como base a concepção de que o trabalho dominado produz um desgaste da identidade, abrangendo os valores e as crenças, tendo o potencial para ferir a dignidade e a esperança. Esse processo atinge a personalidade e a vida mental, alcançando a economia psicossomática, cuja estabilidade (essencial para a saúde) pode ser rompida pela *experiência social* ligada às situações de trabalho. Pesquisas em ambiente industrial mostraram que o desgaste pode se manifestar em sintomas como cansaço crônico, fadiga, irritação, perturbações do sono, medo de sofrer acidente e desânimo, que precedem, em muitos casos, manifestações de doenças mentais e internações psiquiátricas. Os principais distúrbios mentais observados foram consumo excessivo de álcool, síndromes neuróticas vinculadas ao trabalho, distúrbios psicossomáticos e crises epiléticas (SELIGMANN-SILVA, 1994). O conceito de desgaste mental mostrou-se fecundo, sendo amplamente utilizado por diversos autores em estudo de diferentes áreas que abordam a subjetividade no trabalho.

No Brasil os estudos em saúde mental e trabalho se multiplicaram a partir dos anos 90, constituindo uma expressiva produção nacional. Atualmente os estudos realizados no Brasil estão sendo agrupados em três grandes vertentes: abordagem Epidemiológica ou Diagnóstica, estudos centrados no Estresse e estudos fundamentados na Psicodinâmica do Trabalho (CODO; SORRATO; VASQUES-MENEZES, 2004). As duas primeiras vertentes serão apresentadas de forma sintética, e a psicodinâmica do trabalho, que fundamenta esta pesquisa, será apresentada com

maior detalhamento e aprofundamento, no segundo capítulo, intitulado “Análise psicodinâmica das situações de trabalho”.

3.3.1.1. Abordagem Epidemiológica ou Diagnóstica

A abordagem epidemiológica em Saúde Mental e Trabalho se estruturou, no Brasil, a partir do final da década de 70, sob influência do movimento de psiquiatria social, que buscou tecer relações entre a clínica, a epidemiologia, o planejamento e as políticas de saúde pública, para aplicá-los, de forma integrada, ao campo de saúde mental. Dentre as duas principais vertentes epidemiológicas, russo/anglo-saxã e franco/latino-americana, os trabalhos nacionais se afiliam à última, que se fundamenta no materialismo histórico (JACQUES, 2003).

Os pesquisadores da abordagem epidemiológica buscam sua teorização em Leontiev e Marx e se consideram fiéis à tradição de L. Le Guillant quanto ao aporte teórico-metodológico, buscando a integração de aspectos objetivos e subjetivos, dedicando-se a estudar as probabilidades de ocorrência de determinadas doenças mentais em determinadas categorias profissionais, tomando como base a análise das características específicas de seu trabalho (CODO, 2002; 2004).

Um grupo expressivo de pesquisadores brasileiros tem investigado a existência de nexos entre doença mental e trabalho (CODO, 2000, 2002, 2004; JACQUES, 2002, 2003; LIMA 2002; 2004). Existem duas questões fundamentais implicadas nesta busca: uma de natureza teórica, relacionada ao debate acerca do papel do trabalho no surgimento da doença mental (se causador ou desencadeador), e outra voltada para a necessidade de estabelecer o nexo causal entre o trabalho e a doença mental, para atender aos

dispositivos legais necessários à concessão de benefício previdenciário de auxílio por doença (JACQUES, 2003).

No aspecto metodológico, as pesquisas de abordagem epidemiológica desenvolveram um instrumental que tem como objetivo medir as condições de trabalho, a partir de treze escalas de trabalho, e as condições de saúde mental dos trabalhadores, a partir de sete escalas (depressão, histeria, paranóia, mania, esquizofrenia, desvio psicopático e obsessão), e uma escala para alcoolismo. Além disso, utiliza um protocolo para observação do trabalho e análise das tarefas, bem como entrevistas de aprofundamento. Utiliza técnicas quantitativas e qualitativas: a utilização de técnicas quantitativas pretende atender ao princípio da epidemiologia, sendo complementado por entrevistas de aprofundamento, para apreender a psicodinâmica (CODO, 2002).

As pesquisas de base epidemiológica permitiram o estabelecimento denexo entre trabalho e a manifestação de sintomas de certas síndromes profissionais em grande número de sujeitos pertencentes a determinadas categorias profissionais, como a síndrome do trabalho vazio entre bancários (CODO, 2004) e a síndrome do *Burnout* entre educadores (JACQUES; CODO, 2002). Todavia, ao tentar estabelecer o nexocausal entre doença e trabalho, a abordagem diagnóstica corre o risco de minimizar a multicausalidade dos quadros de adoecimento, embora a mencione.

3.3.1.2. Estudos centrados no Estresse

Nas últimas décadas os quadros de estresse estão se intensificando nas sociedades urbanas industriais, sendo considerados, por alguns autores, como um problema de saúde pública, que abrange aspectos psicossociais e econômicos. O estilo

de vida contemporâneo favorece o estresse, especialmente nas situações ligadas ao trabalho, visto que a acumulação flexível do capital intensifica as exigências de desempenho, trazendo aumento de tensão aos trabalhadores, que precisam enfrentar permanentemente um ambiente de alta competição, o que é posto como condição para permanecer no contexto da produção (MENDES, 2004c).

O controle do estresse ocupacional, além de ser uma preocupação da ordem da saúde pública, tornou-se uma preocupação para os gestores, tendo em vista os prejuízos causados à produtividade em decorrência de doenças relacionadas ao estresse. Todavia, a preocupação dos gestores com o controle do estresse não se relacionam à saúde do trabalhador e sim ao interesse da produção. Apresenta ainda aspectos contraditórios: o aumento do estresse é um dos subprodutos da organização de trabalho pautada nos valores da produção ligados à organização flexível do capital. Por isso, a preocupação dos gestores com o estresse ocupacional se apresenta como um paradoxo: ao mesmo tempo em que reconhecem que esse é necessário para manter a produção, quando ultrapassa determinado limite, torna-se uma fonte de preocupação por comprometer a referida produção (FERREIRA; MENDES, 2003; FILGUEIRAS; HIPPERT, 2002; MENDES, 2004c).

O conceito de estresse é originário do campo da física, e significa primariamente *tensão*. Este conceito foi amplamente incorporado pela área de saúde a partir dos estudos de Hans Selye, que o utilizou para designar uma Síndrome Geral de Adaptação (SGA), visto que o estresse não é passível de observação direta. A SGA consiste em uma resposta inespecífica a uma situação, composta por três fases: A primeira, de alarme, caracteriza-se por manifestações agudas que preparam o organismo para luta ou fuga; quando o organismo permanece submetido ao agente estressor, ocorre a

segunda fase, que é a síndrome de resistência, em que o organismo utiliza suas energias para manter a atividade, conduzindo à sensação de desgaste; se o quadro persistir, se chega à terceira fase, que se caracteriza pela exaustão, em que o organismo já não tem como reagir, podendo inclusive chegar à morte (FILGUEIRAS; HIPPERT, 2002).

O quadro de estresse abrange um processo neuroendócrino, que inclui interconexões entre córtex cerebral, hipotálamo, hipófise, glândulas supra-renais e alterações bioquímicas, com nítida dimensão biológica. Um organismo submetido a estados intensos e freqüentes de estresse pode desenvolver alterações como a dilatação do córtex da supra-renal, atrofia de órgãos linfáticos e diversas doenças (FILGUEIRAS; HIPPERT, 2002; JACQUES, 2003). Os principais sintomas físicos são: fadiga, dores de cabeça, dores no corpo, insônia, alterações intestinais, náusea, tremores e susceptibilidade a resfriados, dentre outros. Os sintomas psíquicos mais comuns são: diminuição da capacidade de concentração e memorização; indecisão, confusão, perda do senso de humor, ansiedade, nervosismo, depressão, raiva, frustração, medo, irritabilidade e impaciência (MENDES, 2004c).

O estresse está associado ao surgimento ou agravamento de diversas doenças, como alergia, asma e doenças imunológicas associadas a uma ativação excessiva do sistema hipotálamo-hipófise-supra-renal, estando também ligado a problemas digestivos e cardiovasculares, como hipertensão. Pode vir acompanhado de sintomas psicológicos, como agravamento de quadros neuróticos ou psicóticos pré-existentes, ou ainda pode ocasionar o surgimento de sintomas como a supervalorização de eventos de pouca importância, por vezes relacionados a comportamentos agressivos ou violentos. Existem ainda outros sintomas que podem acompanhar quadros de estresse, como os sintomas

depressivos, transtornos de sono, de apetite, perda de interesse sexual, uso abusivo de medicamentos, alcoolismo, tabagismo e uso de drogas ilícitas (JACQUES, 2003).

A aplicação do conceito de estresse ao contexto psicológico partiu da tradição anglo-saxã, que valoriza os aspectos cognitivos-comportamentais e enfatiza as respostas do indivíduo em relação ao seu ambiente, e a avaliação que este faz dos elementos estressores, ou seja, o quanto a situação é prejudicial a seu bem estar, e que mudanças cognitivas e comportamentais devem ser adotadas diante do estressor. Por se inspirarem no modelo das ciências naturais, com ênfase na perspectiva biológica e adaptacionista (JACQUES, 2003), os estudos de estresse que partem dessa matriz teórica não avançam no questionamento das relações sociais que promovem condições estressoras de vida e de trabalho.

Por esta razão, na presente pesquisa o estresse será abordado a partir da perspectiva da tradição francesa, à qual se filia a concepção psicodinâmica, que considera os aspectos sociais, ligados à organização de trabalho, como determinantes no quadro de estresse. Dentro deste quadro de referência, Mendes (2004c) define o estresse ocupacional como “fenômeno resultante de uma tensão acumulada em função do contínuo e intenso esforço do indivíduo para se adaptar às demandas internas e externas, que lhe são impostas pelas dimensões da organização condições e relações sociais de trabalho” (p. 2). Nessa visão, os aspectos somáticos, psíquicos e sociais são interdependentes e indissociáveis.

Sendo praticamente impossível erradicar o estresse ocupacional, é necessário buscar estratégias que ajudem a preveni-lo, relacionadas às oportunidades oferecidas pelos diferentes contextos de trabalho, que se manifestam nas práticas cotidianas, favorecendo ou dificultando o enfrentamento do estresse.

No enfoque da psicodinâmica, o estresse ocupacional é resultado de um sofrimento freqüente e intenso, relacionado à organização do trabalho (conflitos, frustrações), em uma situação em que as estratégias de enfrentamento fracassaram (MENDES, 2004c). Nesta perspectiva, o prazer e o sofrimento são antecedentes do estresse. A opção dessa pesquisa é abordar o estresse enquanto decorrência do *sofrimento fracassadamente enfrentado*, privilegiando o estudo da organização de trabalho e das situações de prazer-sofrimento, que antecedem o quadro de estresse ocupacional, o que será apresentado no capítulo seguinte, dedicado à psicodinâmica do trabalho.

CAPÍTULO 4

A ANÁLISE PSICODINÂMICA DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO

Atualmente a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem teórico-metodológica autônoma, que se encontra consolidada, como fruto do intercâmbio de três décadas entre diversos campos de conhecimento, dentre os quais se destacam a filosofia, a psicanálise, a sociologia e a ergonomia. A psicodinâmica se mantém aberta ao diálogo interdisciplinar e articulada às demandas recentes do mundo da produção, dentre as quais se ressalta a análise das patologias sociais relacionadas às novas formas de organização do trabalho, decorrentes da acumulação flexível do capital (DEJOURS, 2007a; MENDES, 2007a; 2007b).

Christophe Dejours (2007a; 2007b; 2007c), fundador e propagador da psicodinâmica do trabalho, esclarece que a abordagem deve ser contextualizada primeiramente como uma *clínica* voltada para a análise dos mobilizadores sociais do sujeito frente ao trabalho, do prazer no trabalho, do sofrimento e das defesas, das patologias e da busca da saúde. Em seguida aponta a psicodinâmica como uma *teoria das relações entre subjetividade e trabalho*, ou seja, uma teoria do trabalho enquanto trabalho vivo. E em terceiro lugar seu autor a situa como uma *antropologia* relativa à *centralidade do trabalho* na vida humana.

No percurso da abordagem psicodinâmica, enquanto clínica do trabalho, observa-se que houve sucessivo deslocamento de seu foco, em consonância com a evolução empírica e conceitual dessa área de estudo. No início, preocupou-se com a análise da doença mental do trabalho, deslocou-se então para o estudo dos processos

psicodinâmicos mobilizados pelos sujeitos para enfrentar o sofrimento do trabalho, ou seja, dirigiu-se rumo à clínica das defesas e das relações entre o sujeito individual e o coletivo do trabalho. O enfoque da psicodinâmica foi direcionado, por volta do ano 2000, para análise das patologias sociais que se multiplicam em decorrência das novas formas de organização do trabalho, resultantes do modo de produção caracterizado pela flexibilidade dos capitais, das máquinas e das relações de trabalho.

Quanto à filiação epistêmica, a psicodinâmica se define como uma teoria crítica do trabalho, porque articula a emancipação dos sujeitos no espaço da produção a partir da crítica à rígida prescrição de tarefas. Ela traduz o trabalho a partir de processos de subjetivação e parte de uma concepção de homem marcada pelo poder de resistência, de engajamento e de transformação da realidade de dominação simbólica, política e econômica (MENDES, 2007a).

Nesse capítulo, inicialmente, será apresentado o histórico que elucida a evolução conceitual da psicodinâmica do trabalho. Em seguida, serão elencados os conceitos centrais que orientam a presente pesquisa, seguidos da concepção de trabalho enquanto trabalho vivo, a centralidade do trabalho na vida humana e, ainda, uma breve apresentação das novas patologias sociais do trabalho.

4. 1. Trajetória e evolução conceitual da psicodinâmica do trabalho

Os estudos de Christophe Dejours e colaboradores tiveram início na França, na década de setenta. Inicialmente seguiram a tradição da psiquiatria social, na linha da psicopatologia do trabalho, fundada por Sivadon, Le Guillant (1956/2006) e Begoin, buscando uma relação entre trabalho e adoecimento mental. Como aspecto inovador,

Dejours introduziu a psicanálise no campo da saúde e trabalho, em consonância com a forte influência psicanalítica na França, naquela década (LIMA, 2002).

A proposta de Dejours (1992; 1994) incluiu uma ruptura com os modelos médicos clássicos, que retiram o sujeito do referencial sócio-histórico no qual está inscrito, como também a revisão da interpretação tradicional da psicanálise, ao aplicar o referencial psicanalítico à esfera das relações intersubjetivas, considerando o trabalhador como sujeito e apontando a importância do coletivo dos trabalhadores. Dejours (1994b) também delimitou o conceito de psicopatologia à acepção freudiana, que remete ao sofrimento e não somente à doença (DEJOURS, 1992; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; FREUD, 1996a; JACQUES, 2003; LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Na década de setenta surgiu, na França, uma demanda social pelo estudo das condições de trabalho e suas conseqüências sobre a saúde. Dejours dedicou-se a estudar os trabalhadores semiqualeificados, supondo que a organização de trabalho taylorista-fordista propiciaria o surgimento de doenças mentais específicas do trabalho, segundo o modelo causal que evidenciara doenças somáticas de origem profissional. No entanto, as pesquisas indicaram que o trabalho repetitivo atua sobre a dinâmica psíquica através de uma fragilização que favorece a eclosão de doenças somáticas e a manifestação de comportamentos estranhos que, entretanto, não poderiam ser considerados propriamente patológicos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Dejours e Abdoucheli (1994) postulam que os sujeitos desenvolvem determinadas formas de lidar com as pressões do trabalho que possuem uma interface individual, relativa à sua estrutura de personalidade, e também uma dimensão coletiva, reveladas na estruturação coletiva de defesas. A relação entre os elementos sociais (organização de trabalho) e os individuais (estrutura de personalidade do trabalhador) envolvidos no

estudo de saúde/doença mental no trabalho abrange uma complexa dinâmica que inviabiliza estudos que busquem uma relação linear entre causa e efeito. Assim, Dejours situou o trabalho como desencadeador e não como causador de doenças mentais (DEJOURS; ABDOCHELI, 1994; DEJOURS, 1992).

A obra que marcou o surgimento da psicodinâmica foi "*Travail: usure mentale - essai de psychopathologie du travail*", publicada na França em 1980, e no Brasil em 1987 com o título "A Loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho". O interesse da psicodinâmica naquele momento era estudar a origem do sofrimento e o confronto do trabalhador com a organização do trabalho (DEJOURS, 1997a; MENDES, 2007a).

A construção conceitual da psicodinâmica teve início nos anos oitenta. A percepção de que existe um conflito central entre a organização de trabalho e o funcionamento psíquico permaneceu como núcleo da estruturação teórica da obra de Dejours, embora o modelo causal que orientava os estudos iniciais haja sido superado posteriormente (DEJOURS, 2004a; MENDES, 2007a). O avanço dos estudos possibilitou a compreensão de que a organização de trabalho não se configura como um bloco monolítico, mas como processo em contínuo movimento. No confronto dos elementos da subjetividade com as situações adversas do contexto de produção, os trabalhadores são sujeitos ativos e forjam estratégias de mediação individuais e coletivas, visando superar as contradições da organização de trabalho; acrescentam ajustes, a partir da mobilização subjetiva da inteligência, o que pode se constituir em uma fonte de prazer; assim essas pessoas garantem sua sobrevivência física, psicológica e social. Este foi o marco teórico que fundou a psicodinâmica do trabalho, diferenciando-a da psicopatologia do trabalho (DEJOURS, 2004a; FERREIRA; MENDES, 2003).

A partir de 1992 foi adotada a denominação psicodinâmica do trabalho, e essa área passou a se estruturar de forma autônoma, tendo como objeto de estudo o sofrimento no trabalho e as defesas contra o mesmo, definindo sofrimento como “vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto ou bem estar psíquico” caracterizando um estado de luta do sujeito contra a doença mental (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p.127). O foco das pesquisas voltou-se para o estudo das defesas contra o sofrimento e seus ajustes, em um modelo dinâmico específico (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DEJOURS, 1992; 1997a; 2004a).

No início dessa segunda fase, a questão que emergiu foi: como é possível que grande número de operários não enlouqueça diante de condições de trabalho tão adversas ao psiquismo? Nesse momento a “normalidade” foi colocada como enigma. As pesquisas mostraram que, apesar das grandes dificuldades enfrentadas pelos sujeitos no contexto da produção, a construção de estratégias defensivas possibilita que a normalidade prevaleça sobre a doença. Normalidade que, nesse contexto, deve ser entendida como equilíbrio instável, fundamentalmente precário, entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento⁷⁴.

Quando a organização de trabalho é muito rígida, bloqueando o espaço de mobilização subjetiva, ou ainda quando ocorre o fracasso das defesas, esta dinâmica é bloqueada, e se instala o sofrimento patogênico. Com a ruptura da estabilidade desencadeia-se a crise, e se manifesta a doença (psíquica/ somática). Todavia, Dejours (1997a) considera estas situações como exceções; como regra, as estratégias defensivas e a mobilização subjetiva possibilitam uma alternativa em que o sujeito

⁷⁴ Assim, “normal” não deve ser tomado como sinônimo de saudável, mas como o que não entrou em um quadro de descompensação (psíquica ou somática).

permanece no chamado plano de normalidade. A normalidade deve ser entendida como um *compromisso* que passa pelo julgamento de aceitabilidade, embora não represente um estado tão favorável quanto a saúde (DEJOURS, 2007b).

Na segunda fase, o prazer-sofrimento passou a ser abordado como *construto dialético* (MENDES, 2002), inerente ao contexto de trabalho. O centro das investigações passou a ser o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas defesas, nas estratégias de mediação e nas alternativas de superação das contradições da organização os obstáculos, que possibilitem a transformação do sofrimento, e o usufruto do prazer do trabalho (DEJOURS, 2004a; FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES, 2007a).

O avanço conceitual e empírico da segunda fase mostrou que, para que o trabalho sofrido se transforme em fonte de prazer, é necessário que a organização do trabalho propicie ao sujeito liberdade para organizar seu modo de trabalhar e desenvolver sua inteligência prática, no confronto com as dificuldades do trabalho. Além disso, é fundamental ter espaço para engajar-se no coletivo do trabalho e usufruir os benefícios do reconhecimento para a identidade. O desafio da psicodinâmica passou a ser, então, indicar ações que favoreçam a transformação do sofrimento em criatividade, o que possibilita a vivência do prazer no trabalho, beneficia o sujeito no registro da identidade e fortalece o psiquismo, funcionando como promotor da saúde (DEJOURS, 2007b; MENDES, 2007a).

Atualmente, a psicodinâmica encontra-se na terceira fase, que iniciou no final da década passada, com a publicação da obra intitulada “*Souffrance en France*”⁷⁵, em 1998, publicada no Brasil em 1999 com o título “A Banalização da Injustiça Social”. Essa fase se caracteriza pela consolidação da psicodinâmica como saber científico capaz explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação e sobre a saúde dos trabalhadores, apresentando as patologias sócio-psíquicas relacionadas às novas formas de organização do trabalho, em que sobressai a cultura do individualismo. O foco está no modo como os sujeitos vivenciam o prazer-sofrimento no trabalho e no uso das defesas coletivas, e o risco de sua patologização e alienação. Destacam-se também os riscos de que a desmobilização coletiva desestruture o coletivo de trabalho e a cooperação, cuja dinâmica é essencial para obtenção do prazer no trabalho. Para evitar esse quadro adverso, aponta-se a importância de promover o espaço coletivo da fala, que conduz à reflexão e a ação transformadora sobre a realidade do trabalho (DEJOURS, 2007b; MENDES, 2007c).

A psicodinâmica atualmente se volta para o estudo das patologias sociais como a banalização do sofrimento, a violência moral, a exclusão, a servidão voluntária, a hiperaceleração, a depressão, o alcoolismo, os distúrbios osteomusculares, e a ocorrência de suicídio no local trabalho. Ou seja, atualmente faz um percurso “inverso” ao seu histórico: parte da psicodinâmica das situações do mundo da produção para compreender as atuais psicopatologias do trabalho (MENDES, 2007b).

As bases teóricas da psicodinâmica permanecem. Entretanto, no início da década atual houve um considerável aumento de patologias relacionadas às novas formas de

⁷⁵ Essa obra inspirou o filme documentário “*Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*”, dirigido por Sophie Bruneau e Marc-Antoine Roudil, lançado em 2005, que mostra as doenças decorrentes das novas formas de organização do trabalho, como LER/DORT (Mendes, 2007b).

organização e de gestão do trabalho, como as lesões por esforço repetitivo (LER/DORT), as patologias do assédio moral, e outras situações que atingem as pessoas no contexto laboral, conduzindo a quadros extremos de suicídios no local de trabalho, na França. Foi somente em 2003 que o aumento dessas patologias conduziu à compreensão de que estão relacionadas a uma forma específica de coação característica das novas formas de organização do trabalho, manifestada na adoção de avaliação individualizada e nas pressões decorrentes da exigência da “qualidade total” (DEJOURS, 2007a; 2007b).

A grande acolhida da obra de Dejours no Brasil revelou ao autor o quanto os problemas causados pelo sofrimento psíquico na França se assemelham às questões discutidas no Brasil. Assim, a publicação das obras de Dejours no Brasil passou a ser quase simultânea à França, revelando grande aceitação em diversas áreas do conhecimento (DEJOURS, 2004-Prefácio; 2007-Prefácio). Provavelmente, essa acolhida se deve ao fato de que, nesses dois países, estão sendo aplicados os mesmos princípios de organização de trabalho, em decorrência da “globalização”, embora haja diferenças estruturais entre as relações de trabalho nesses dois países.

No Brasil, as pesquisas pioneiras em psicodinâmica datam do início dos anos 90 (MENDES, 2007a). A partir de então, um contingente expressivo de pesquisadores tem recorrido a essa abordagem no estudo da saúde-doença no trabalho, especialmente partindo do construto prazer-sofrimento⁷⁶. Esses estudos abrangem diversas categorias

⁷⁶ Dentre estes se destaca o GEPSAT- Grupo de Estudos e pesquisas em Saúde e Trabalho, estruturado no do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UNB), coordenado pela professora Ana Magnólia Bezerra Mendes (MENDES, 1996; MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002; MENDES; MORRONE, 2002; MENDES; PAZ; BARROS, 2003; MENDES, 2004a; MENDES; TAMAYO, 2005; MENDES, 2007), com a freqüente interlocução do professor Mário César Ferreira (FERREIRA; MENDES, 2001; MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002; FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES; BORGES; FERREIRA, 2004; MENDES; FERREIRA, 2007), também da Universidade de Brasília.

Destacam-se ainda, em outras regiões do Brasil, os estudos de José Roberto Crespo Merlo, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (MERLO, 2002; MERLO; BARBARINI, 2002; MERLO et al, 2003); Selma Lancman

profissionais, com destaque para os bancários, em que foram abordados diversos aspectos como: prazer-sofrimento e valores (RESENDE, 2004), LER/DORT (CASTRO-SILVA, 2006), estratégias defensivas e mobilização subjetiva (MENDES; PAZ; BARROS, 2003), sofrimento, dor e depressão (ROCHA, 2003) e violência psicológica (SOBOLL, 2006; FERREIRA, 2007a).

Dentre as categorias estudadas, os bancários foram atingidos de forma mais nefasta pela reestruturação dos anos 90, com a intensificação do trabalho e a gestão por ameaças e humilhações como estratégia gerenciais. Essa categoria apresenta, em grau acentuado, o esgotamento das defesas e a proliferação de doenças oriundas do trabalho (MENDES, 2007c).

Dentre as outras categorias estudadas, menciona-se a de enfermeiros, com a análise das estratégias defensivas coletivas de enfermeiros de UTI (MENDES; LINHARES, 1996); profissionais de atendimento (FERREIRA; MENDES, 2001), com o estudo do prazer-sofrimento no trabalho de atendentes; a análise do prazer-sofrimento de recepcionistas (PONTES; ROSSI; CASTRO-SILVA; MENDES, 2004); o trabalho acerca de profissionais de construção civil, em que Barros (2007) investigou as estratégias defensivas contra o sofrimento; a pesquisa com servidores públicos, em que Ferreira e Mendes (2003) estudaram os riscos de adoecimento de auditores-fiscais da Previdência Social; Mendes e Morrone (2003) pesquisaram o sofrimento em trabalhadores informais; Moraes (2005b) estudou o prazer e sofrimento entre

na Universidade de São Paulo (LANCMAN, 2004; LANCMAN; SNELWAR, 2004; LANCMAN; UCHIDA, 2003); José Roberto Heloani, na Universidade Estadual de Campinas (HELOANI, 1996; 2003; HELOANI; CAPITÃO, 2003), dentre outros. A partir das contribuições do presente estudo se pretende estabelecer uma linha de pesquisa de base psicodinâmica, na Universidade Federal do Amazonas, para integrar essa rede de pesquisa, em que a Amazônia Ocidental ainda não está representada.

professoras de ensino fundamental; Freitas (2007) investigou o processo de saúde e adoecimento de professores em ambiente virtual, dentre outros.

Os temas abordados nas pesquisas realizadas no Brasil são bastante diversificados, abrangendo variadas interfaces em saúde e trabalho, tais como: o estudo de valores organizacionais (MENDES; TAMAYO, 2001; TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000), cultura organizacional (FERREIRA; MENDES, 2001; MENDES, 2004c), poder organizacional (PAZ, MENDES; GABRIEL, 2001), estresse ocupacional (STACCIARINI; TRÓCOLLI, 2002), LER/Dort (MERLO *et al*, 2003), Burnout (TAMAYO; TRÓCOLLI, 2002), além de temas mais específicos da psicodinâmica, como influência da organização de trabalho sobre a vivência de prazer-sofrimento (MENDES; ABRAHÃO, 1996) comportamento defensivo (MENDES, 1996) e prazer-sofrimento do trabalho (MENDES; MORRONE, 2002), organização de trabalho e prazer-sofrimento (ANTLOGA; COSTA, 2007), sofrimento e defesa no trabalho (BARROS, 2007).

4.2. Conceitos norteadores da presente pesquisa

O eixo que organiza a presente pesquisa empírica é a análise da organização de trabalho e dos processos de subjetivação manifestos nas vivências de prazer e sofrimento de operadores de máquinas de inserção automática, que se expressam também nas estratégias de defesa, nas estratégias de mobilização, nas patologias relacionadas ao trabalho e na saúde. Tendo em vista sua relevância nesse estudo, serão apresentados, sucintamente, os conceitos de organização do trabalho, prazer-sofrimento, estratégias defensivas e estratégias de mobilização subjetiva, que serão retomados ao longo dos capítulos subseqüentes, na discussão dos resultados.

4.2.1. Organização de Trabalho

A Organização de Trabalho (OT) é um conceito fundamental na análise psicodinâmica, pois constitui a base concreta sobre a qual se desenvolvem os processos de trabalho; é o núcleo em torno do qual se estruturam as vivências de prazer-sofrimento, os conflitos, as estratégias de enfrentamento e se constituem os processos que promovem a saúde, ou ao contrário, o adoecimento.

A Organização do Trabalho⁷⁷ abrange a prescrição de trabalho, tanto formal quanto informal, que expressa as concepções e as práticas de gestão de pessoas e de trabalho presentes no espaço de produção e, dessa forma, orientam seu funcionamento. Inclui a divisão de trabalho, revelando a hierarquia, técnica e social; as metas de produtividade; as políticas de qualidade; as regras (normas, procedimentos); o tempo (duração da jornada, turnos); os ritmos (prazos, tipos de pressão); as tarefas (natureza e conteúdo) e os controles (supervisão, fiscalização e disciplina) (FERREIRA; MENDES, 2003).

Ainda que as prescrições das tarefas sejam tecnicamente bem estruturadas, sempre haverá o confronto com as dificuldades do desempenho do trabalho (o *real do trabalho*), que se apresenta como o inesperado, exigindo uma adaptação da prescrição. As pesquisas indicam que uma organização de trabalho flexível, que favoreça o espaço para os arranjos e para as manifestações da inteligência astuciosa é saudável, porque possibilita a manifestação do sujeito, o reconhecimento e os ganhos no registro da identidade (FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES, 2007a).

⁷⁷ Dejours (1994a) estabelece uma diferença entre Organização de Trabalho e Condições de Trabalho, conceito que se refere a aspectos físicos, que são abordados pela ergonomia.

Além dos elementos técnicos, a OT abrange o conjunto de relações sócio-profissionais que se estabelecem entre os diferentes níveis hierárquicos. Estas relações incluem aspectos éticos e profissionais e estabelecem uma dinâmica própria subjacente às relações entre pares e superiores. As relações de trabalho inscrevem-se como relações intersubjetivas, incluindo a construção de um coletivo de trabalho e sua identidade social (MENDES; MORRONE, 2002).

O coletivo de trabalho é fundado em um senso de justiça compartilhado pelos trabalhadores e tem uma importância fundamental, porque as regras estabelecidas nesse coletivo estão no âmago da cooperação. Essas regras necessitam ser reconstruídas, ajustadas e transmitidas, o que pressupõe confiança, pois compartilhar um saber abrange o risco de expor seus limites; ao compartilhar seus “macetes”, o sujeito também mostra suas deficiências, motivo pelo qual a confiança é fundamental (DEJOURS, 2007b).

Na dinâmica de um coletivo de trabalho é necessário se dispor ao debate, para construir consensos, o que só é possível se houver confiança. Ao contribuir para a *organização real do trabalho*⁷⁸, os sujeitos exercitam e ampliam sua engenhosidade e recebem o reconhecimento que os beneficia no registro da identidade. Esse processo favorece ainda ganhos em produtividade, pois o compartilhamento dos “segredos de ofício” produz a melhoria dos processos de trabalho, e o reconhecimento mobiliza o engajamento individual e a cooperação para melhor enfrentar os novos desafios (DEJOURS, 2004c; 2007b).

⁷⁸ Nesse contexto “organização real do trabalho” se contrapõe à “organização prescrita do trabalho”; a primeira se refere ao que acontece de fato; a segunda se refere à prescrição formal, ao que foi planejado, mas que é insuficiente diante do real do trabalho que contém imprevistos.

Por outro lado, uma organização de trabalho rígida, que dificulte a manifestação da subjetividade, ou que se baseie na cultura do individualismo, desestruturando o coletivo do trabalho e a dinâmica do reconhecimento, mostra-se nociva, predispondo à patogenização das defesas e ao surgimento das patologias sociais do trabalho.

4.2.2. Prazer-Sofrimento no Trabalho

Dejours (2007a) reafirma a importância de perseverar na análise dos mobilizadores individuais e coletivos do prazer no trabalho, vista a sua relevância para a saúde. Uma das razões pelas quais a maioria dos trabalhadores deseja continuar produzindo é a possibilidade de vivenciar o trabalho como fonte de prazer. Mesmo em contextos precarizados o prazer pode ser vivenciado, se houver mobilização da inteligência prática, espaço público da fala e cooperação. O trabalho funciona como fonte de prazer quando possibilita a realização pessoal e o fortalecimento da identidade, conduzindo ao sentimento de liberdade, realização, gratificação, reconhecimento e valorização (CASTRO-SILVA, 2006; MENDES; MORRONE, 2002; MENDES, 2007a).

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que favorece as vivências de prazer, que se manifesta através da vivência de situações gratificantes, em que o sujeito consegue satisfazer seu desejo e suas necessidades no contexto de produção. O trabalho promove a saúde quando as vivências de prazer predominam significativamente sobre as de sofrimento, ainda que este esteja presente (CASTRO-SILVA, 2006; DEJOURS, 2001).

O prazer no trabalho pode ser vivenciado em dois níveis: de forma direta, em um trabalho gratificante, com o qual o sujeito se identifique e obtenha realização pessoal,

por meio de processos sublimatórios⁷⁹. A outra forma, indireta, se dá a partir da ressignificação do sofrimento e de sua transformação (CASTRO-SILVA, 2006; DEJOURS, 2004a; MENDES; MORRONE, 2002).

O sofrimento integra o trabalho porque trabalhar consiste em experimentar o real, que se revela ao sujeito quando este se depara com a falha, com o fracasso. O sofrimento inicialmente é passivo: leva ao desânimo, à raiva, inibe a ação; em um segundo momento, exige uma ação para ultrapassá-lo; é quando o sujeito mobiliza a inteligência para a superação das dificuldades. Essa inteligência é guiada pelo sofrimento⁸⁰: é a partir do mesmo que se chega à intuição da solução. Ao sobrepujar o problema, o sujeito se descobre mais hábil e competente, o que possibilita a transformação da vivência inicial de sofrimento⁸¹ em prazer (DEJOURS, 2007b).

Além do confronto com o real, o contexto de produção freqüentemente transforma o trabalho em algo penoso e restritivo, que conduz com maior freqüência ao fracasso que à transformação do sofrimento. O fracasso persistente é muito perigoso para a saúde mental, porque fragiliza a identidade. Assim, o trabalho possui a potencialidade de, ao mesmo tempo, ser fonte de prazer e de sofrimento; mediador para a saúde ou para a doença (DEJOURS, 2007).

O prazer-sofrimento no trabalho se constitui em um *construto dialético* inscrito em uma relação subjetiva e intersubjetiva, visto que se constrói na esfera social. Segundo Mendes e Tamayo (2001), as vivências de prazer-sofrimento formam um único construto

⁷⁹Sublimação: processo psíquico por meio do qual a energia pulsional é canalizada para fins socialmente valorizados, como a produção no trabalho.

⁸⁰ A inteligência guiada pelo sofrimento também é nomeada de inteligência *pática* (DEJOURS, 2004c).

⁸¹ A concepção do sofrimento como parte estruturante do trabalho (que pode ser ressignificado e transformado em prazer), é diferente do masoquismo, que consiste na erotização do sofrimento (DEJOURS, 2007c).

composto pelos seguintes fatores: valorização e reconhecimento, que definem o prazer; e desgaste com o trabalho, que define o sofrimento.

O sofrimento se manifesta em vivências como angústia, medo e insegurança, experiências que se originam no conflito entre os desejos e necessidades e as dificuldades em satisfazê-los, o que é bastante comum no contexto de produção. Os principais sintomas de sofrimento no trabalho são: insatisfação, ansiedade, sentimento de inutilidade, de desvalorização, de desgaste. Apesar de que o sofrimento é um indicador negativo de saúde no trabalho, por ser capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, não é, contudo, patológico (CASTRO-SILVA, 2006).

O sofrimento é compreendido na psicodinâmica como um estado de luta do sujeito contra as forças que o impelem em direção à doença mental. Pode se constituir em um mobilizador para mudanças, assumindo a função de mediador entre o patológico e o saudável. Para se manter no contexto da normalidade (condição para permanência no espaço da produção) os trabalhadores constroem estratégias de ação para mediar contradições, evitar o sofrimento e obter prazer no trabalho. Essas estratégias podem ser classificadas em dois grupos: as defensivas e as estratégias de mobilização subjetiva (MENDES, 2007a).

4.2.3. As Estratégias Defensivas

As estratégias defensivas são recursos utilizados pelos trabalhadores para negar ou minimizar a percepção da realidade adversa que lhes causa sofrimento. Atenuam o sofrimento sem, todavia, propiciar a vivência de prazer. Estas desempenham um duplo papel, por protegerem o psiquismo ao mesmo tempo em que dificultam a transformação

da realidade que causa o sofrimento, favorecendo a alienação. Estas estratégias podem ser individuais ou coletivas⁸². Observa-se que há uma diversidade de estratégias, que se diferenciam para cada coletivo de trabalhadores (MENDES; ARAÚJO, 2007).

Além do risco de conduzir ao imobilismo e à alienação, a estratégia defensiva pode fracassar, por perder sua utilidade. Com o fracasso das estratégias podem ocorrer desordens somáticas, de ordem endócrino-metabólicas, fazendo surgir doenças psicossomáticas, perturbações psíquicas como traços neuróticos e doenças ocupacionais como LER/DORT, estresse e depressão (FERREIRA; MENDES, 2003).

Dejours (2004e) situa a sublimação como a única defesa fecunda, citando o exemplo dos pilotos de caça, que podem exibir sua perícia, desafiar seus limites e projetar-se em situações de risco, em ressonância com sua estrutura mental. Assim o exercício de sua profissão favorece a sublimação, oferecendo uma via satisfatória para a dialética desejo/sofrimento. Já para os operários sem qualificação, a defesa contra os impulsos é a repressão ou a auto-aceleração, que negam o desejo do sujeito, conduzindo a uma via de alienação na vontade do outro (DEJOURS, 1997a; 2004e).

A saída para o ciclo de negação-alienação, predominante nas estratégias defensivas, é a “(re)apropriação do desejo dos sujeitos-trabalhadores, e com isso, o resgate do pensar criticamente sobre a organização do trabalho e a construção coletiva de soluções” (MENDES, 2007a, p. 39). Essa outra via de transformação do sofrimento é a mobilização subjetiva, que pode conduzir à transformação da situação geradora de

⁸² As estratégias coletivas podem ser inconscientes, compartilhadas por um grupo de trabalhadores e dependem de condições externas ao sujeito. As estratégias de defesa individuais têm como papel adaptar o trabalhador ao sofrimento e se diferenciam das coletivas por estarem relacionadas aos mecanismos de defesa do ego (recursos inconscientes destinados a proteger o psiquismo do sofrimento; negação, regressão, racionalização, repressão, formação reativa e sublimação), podendo persistir mesmo sem a presença da situação externa, por serem relacionadas à estrutura de personalidade; por serem individuais, têm pouco impacto sobre a organização de trabalho (CASTRO-SILVA, 2006).

sofrimento, sendo, portanto, eficaz para a vivência do prazer e para a emancipação dos sujeitos no trabalho.

4.2.4. As Estratégias de Mobilização Subjetiva

As estratégias de mobilização subjetiva se constituem no uso dos recursos psíquicos do trabalhador com o objetivo de transformar as situações geradoras de sofrimento e vivenciar o prazer. É o processo pelo qual o sujeito se engaja no trabalho, exercita sua inteligência prática para resolver os problemas que se apresentam no confronto com o real ao trabalho (e implicam regular a organização prescrita), contribuindo para a organização real do trabalho. Inclui tanto a esfera subjetiva como a intersubjetiva: a engenhosidade do sujeito e o reconhecimento por parte do coletivo de trabalho. Esse reconhecimento é um modo específico de retribuição simbólica dada ao trabalhador por sua contribuição aos processos de organização real do trabalho, que exigiram a mobilização de sua subjetividade (experiência/ engenhosidade/ vontade) para a superação do problema (MENDES; MORRONE, 2002; MENDES; PAZ; BARROS, 2003).

Além da mobilização do sujeito, esse processo pressupõe a participação do coletivo, em um espaço público de discussão baseado em solidariedade, confiança e cooperação, que favorece o reconhecimento. Dessa forma, é possível resgatar o sentido do trabalho, ressignificar o sofrimento e vivenciar o prazer. A dinâmica da mobilização subjetiva está fundamentada na conquista da identidade individual, que se apóia essencialmente no par contribuição / retribuição: os sujeitos tenderão a contribuir espontaneamente para a organização real do trabalho na medida em que possam

esperar uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento de sua identidade (DEJOURS, 2007b; DEJOURS; MOLINIER, 2004; MENDES, 2007a).

4.2.5. As patologias sociais do trabalho

As novas formas de organização do trabalho estão inseridas em um contexto de *mudança do trabalho*, integrante da teia de elementos que constituem a complexidade social contemporânea, em que a informatização modifica a estrutura produtiva “(...) a um ponto em que tudo parece se dar pela negação do trabalho”(OLIVEIRA, 2002), em uma espécie de “virtualidade do capital”. Embora o ideário liberal utilize recursos semânticos para amenizar a faceta cruel do capitalismo atual, a intensificação da exploração e do sofrimento do trabalho tem-se evidenciado no surgimento de novas patologias sociais.

Dejours (2000; 2001; 2007a) considera que as novas formas de organização do trabalho, decorrentes do regime de acumulação flexível do capital, são “catastróficas” para a saúde mental, porque utilizam um modo de dominação social mais sofisticado, mais sutil e alienante que a organização de trabalho taylorista-fordista, e se fundamentam na cultura do individualismo, que desarticula o coletivo dos trabalhadores: essa desarticulação traz graves conseqüências por inviabilizar a dinâmica do reconhecimento e fragilizar as defesas coletivas.

As novas patologias relacionadas ao trabalho são caracterizadas como *patologias da solidão*. O aumento de sofrimento não se deve a fatores individuais, tais como maior fragilidade psíquica dos trabalhadores, na atualidade; antes, se relaciona à progressiva fragilização do coletivo: os trabalhadores já não podem contar com a solidariedade dos

companheiros de trabalho nem com a proteção das estratégias coletivas de defesa (DEJOURS, 2007b).

Dejours (2007a; 2007b) define a psicodinâmica também como uma clínica, visto que possibilita a análise das novas patologias do trabalho, fruto das novas formas de OT marcadas por exigências que caracterizam sobrecarga, ameaças, violência psicológica, servidão e individualismo. Mendes (2007b) destaca que essas novas patologias têm origem na patologização das defesas, que são utilizadas indiscriminadamente pelos trabalhadores como mediação para suportar o sofrimento.

4.3. O trabalho enquanto trabalho vivo

Na psicodinâmica, a compreensão de trabalho remonta à concepção marxiana, em que o trabalho do operário é o “(...) trabalho vivo, sangue e vida do capital” (MARX, 1975, p. 61). O trabalho vivo é aquele realizado pelas pessoas, em contraste com o trabalho morto, realizado pelas máquinas, que só funcionam mediante o comando de um operador⁸³, cuja capacidade, vontade e ação são indispensáveis ao funcionamento dos autômatos.

A ergonomia da atividade também forneceu uma grande contribuição à concepção de trabalho da psicodinâmica, ao mostrar a existência de uma distância irreduzível entre trabalho prescrito e trabalho real. Essa defasagem é inevitável porque o *real do trabalho* sempre se manifesta como o novo, o inusitado. Assim, o trabalho é definido como “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está

⁸³ Operador é o termo que atualmente designa os trabalhadores que atuam em seções em que foi adotada a automação industrial, substituindo o termo operário (DEJOURS, 2001).

prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2004, in LANCMAN; SZNELWAR, 2004- Epígrafe).

Decorrendo dessa compreensão, o trabalho não é o emprego, não é o salário, nem ainda o conjunto de tarefas prescritas formalmente para determinado posto⁸⁴, o que se supunha que constituía o cerne do trabalho. O trabalho é, então, precisamente o que a pessoa precisa fazer para preencher a defasagem entre a organização prescrita e o real, ao realizar sua tarefa. A mobilização é essencial para preencher essa lacuna: é quando se convoca a inteligência prática, acompanhada pela vontade de resolver o problema; a solução do mesmo é um produto da experiência, das habilidades e do engajamento, integrando o corpo o afeto e o intelecto.

O trabalho vivo é necessário em todas as esferas da produção, inclusive nas seções industriais automatizadas, porque em qualquer situação de trabalho acontecem incidentes, inclusive no funcionamento de máquinas, onde há sempre o risco de panes ou acidentes. Assim, a situação de trabalho nunca se apresenta exatamente como foi prevista, razão pela qual a prescrição formal é sempre insuficiente; portanto, trabalho é aquilo que transcende à máquina. Dessa forma, na acepção da psicodinâmica “todo trabalho é sempre trabalho de concepção, uma vez que é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológica maquinal é insuficiente” (DEJOURS, 2004a, p. 65). Por comportar precisamente a dimensão humana, o trabalho é definido como a criação do novo, do inédito (DEJOURS, 2004a; 2007b; DEJOURS; MOLINIER, 2004; FERREIRA; MENDES, 2003).

⁸⁴ Conjunto de prescrições detalhadas nas descrições de tarefas que definem uma função, que passou a ser novamente valorizado a partir dos anos 90 com os protocolos para certificação nas normas da série ISO 9000, que certifica em padrões internacionais de qualidade.

A impossibilidade de dar conta da tarefa somente a partir da prescrição é nomeada, por Dejours (2007b), como experiência com o real do trabalho⁸⁵. Trabalhar é ir de encontro ao real. E o real do trabalho se revela quando as técnicas de que se dispunha até então, seguindo a prescrição da tarefa, fracassam. Assim há um paradoxo no encontro com o real, porque ele se dá a conhecer como fracasso, como experiência de sofrimento, que se transforma em angústia quando o sujeito não consegue resolver o problema.

Portanto, é na esfera afetiva que o real se revela àquele que trabalha. Trabalhar, assim, é não apenas preencher a distância entre o real e o prescrito, mas é também a capacidade de *superar* esse real. Para isso é necessário desenvolver um tipo particular de inteligência, que se volta para a busca de respostas para um novo problema, que demanda a descoberta - ou invenção – de uma nova solução: a *inteligência prática*, que revela a engenhosidade (Idem).

A criação de solução para os novos problemas só é possível a partir da mobilização da engenhosidade, que revela uma forma de inteligência essencialmente prática, fundamentada no corpo, que envolve a experiência sensorial, e por vezes precede a cognição. Para resolver uma pane os técnicos precisam “ouvir a máquina” e “sentir seu funcionamento⁸⁶”; a partir da experiência, habilidade e astúcia conseguem realizar os ajustes. É o corpo que experimenta o real, através dos sentidos. Muitas vezes os técnicos não sabem explicar como conseguiram resolver o problema, porque a

⁸⁵ Essa compreensão do real é fruto do diálogo com a filosofia, especialmente baseado em Hegel (DEJOURS, 2007b).

⁸⁶ Informação oral, obtida em conversa informal com um técnico de manutenção máquinas de inserção automática da Empresa B, em que ele explicou como descobre alguns defeitos incomuns (maio de 2005).

inteligência do corpo está à frente do psiquismo, sendo anterior à simbolização (DEJOURS, 2007c).

Embora seja pouco conhecida na atualidade, a inteligência prática já era mencionada na Grécia. Na cultura grega, a inteligência prática era representada por *méthis*, situada no centro da profissão, como sua fundadora; ela garantia o sucesso nas provas práticas e na ação, sendo associada à engenhosidade, como princípio do ofício. A inteligência prática é, também, solidária ao corpo, por buscar os melhores resultados com o mínimo de sofrimento. Envolve astúcia, tanto na busca de solução para os problemas quanto na “economia do esforço”, pois se busca obter o máximo, da melhor forma possível, com o mínimo dispêndio energia. Essa forma de inteligência está presente em todas as atividades, não somente nas manuais, podendo estar também no cerne das atividades intelectuais; é referida, na tradição francesa, como *engenhosidade*. E na literatura norte-americana é nomeada como habilidades tácitas ou habilidades incorporadas (DEJOURS, 2004h; 2007b; 2007c).

O reconhecimento da importância da engenhosidade leva à questão de como se adquire ou se desenvolve esse tipo de conhecimento, essa “virtuosidade”. Ela só se manifesta depois de um contato prolongado com o trabalho, quando se agrega habilidade, inteligência e vontade, desenvolvendo a capacidade de interagir com o trabalho. No caso dos músicos instrumentistas, *virtuoses*, o instrumento se integra ao corpo ao ponto de parecer sua continuidade; é essa integração que possibilita a expressão dos sentimentos e o despertar de sentimentos no ouvinte⁸⁷. No caso dos

⁸⁷ Especialmente desperta o sentimento e enleva (chegando freqüentemente ao choro), especialmente se o ouvinte também é um músico e conhece as regras da arte; ao escutar a peça, interpretada com virtuosidade, o músico é capaz de reconhecer a perícia e o esforço que foram empreendidos para alcançar tal nível de beleza e perfeição (DEJOURS, 2007c).

operadores, é necessário estabelecer um diálogo com as reações da máquina, sentir a máquina. Só a intimidade com a máquina permite perceber a diferença na cadência, o que é uma experiência corporal.

Na pesquisa empírica, destaca-se o exemplo da operadora Socorro, que trabalha, há um ano, operando uma máquina muito rápida e complexa, e mencionou que nunca cometeu nenhum erro, sendo, por isso, considerada pelos colegas como “referência”. Falando sobre seu prazer de trabalhar com aquela máquina, Socorro (Empresa B) destaca seu apego àquele instrumento de trabalho:

É uma máquina muito rápida, mas é uma máquina muito boa de trabalhar. Eu pelo menos gosto de trabalhar na linha X, né? Aí a gente diz assim: “Ah, não quero ir pra outra linha”... Às vezes meu supervisor diz: “não, vou trocar, pra outra linha”, mas... a gente acostuma, né? É uma coisa que a gente tá aqui, a gente trabalha naquela linha, a gente sente... [Quando] chega alguém perto, a gente sente até ciúme! Né... a gente fica com aquilo ali... “linha X”! “Não chega na linha X, não bagunça na linha X, porque eu trabalho lá não gosto de ver ela bagunçada”; (...) É assim, né, você se adapta com aquele trabalho e você sente ciúme... quer fazer o melhor. Sempre, no que eu tou fazendo, tou procurando fazer o melhor (...) E é isso, a linha X é uma linha rápida, né, de trabalhar, é uma linha que exige muito do operador (...), a gente vai aprendendo; cada dia é um aprendizado, pra gente.

Nessa fala a operadora Socorro explica por que não quer trocar de posto: gosta da máquina, aprende com ela e até “sente ciúmes”, exemplificando nesse relato a integração corpo-afeto-intelecto.

Dejours (2007b) destaca que há um círculo virtuoso entre o desenvolvimento da inteligência do corpo e a ampliação das habilidades, com ganhos no registro da identidade: ao mesmo tempo em que se aprofunda a intimidade e o conhecimento da

máquina, o sujeito descobre em si novas habilidades, o que é uma fonte de prazer, como informou o operador Joaquim, da Empresa B:

Aí, isso dá prazer de sempre querer aprender mais, né? Aprender a mexer mais... Eu sei mexer nas máquinas, mas não o suficiente ainda. Isso me torna... um cara curioso, tentando aprender muito mais; eu sei que eu tenho capacidade de aprender muito mais (...) porque todo dia você descobre um algo novo... todo dia eu tento descobrir algo novo na máquina.

Por essa razão, o trabalho pode ser mediador para a saúde uma vez que possibilita a descoberta de novas habilidades, ampliando a sensibilidade e enriquecendo a subjetividade. Ao gostar da máquina, senti-la, escutá-la, o operador passa a aprender com ela, acariciá-la, amá-la; as descobertas construídas nessa relação pessoa-máquina tornam aquele sujeito único, inigualável. O benefício no plano da identidade, decorrente dessas novas habilidades, possibilitadas pelo exercício da inteligência do corpo, faz com que o sujeito passe, então, a amar mais a si mesmo, o que constitui a base da saúde mental (DEJOURS, 2007b).

4.4. A centralidade do trabalho

O trabalho é uma atividade ontológica que desempenha um papel essencial na estruturação e reconfiguração da identidade na vida adulta. Trabalhar não é só produzir: é também se transformar a si mesmo; o sujeito se transforma no e pelo trabalho. A partir da experiência bem sucedida de superação do real do trabalho, o

sujeito passa a ampliar sua subjetividade, descobrir novas capacidades e obter ganhos na saúde psíquica/somática (DEJOURS, 2004a; 2007b; FERREIRA; MENDES, 2003).

O trabalho implica, integralmente, a subjetividade. Não se restringe à jornada formal de 44 horas, no caso do Pólo Industrial de Manaus; prolonga-se para os espaços de convívio com a família, e se manifesta na impaciência do operador com a esposa e com os filhos, porque continua tenso, em casa, por não ter solucionado um problema de trabalho. Assim, a jornada subjetiva se estende noite à dentro, manifestando-se na insônia, nos sonhos, nos pesadelos. Como exemplo, o gerente da área de inserção automática da Empresa A contou de um funcionário que relatou que estava tão preocupado com o trabalho a ponto de sonhar que estava sendo perseguido por capacitores (componentes eletrônicos) que, no sonho, corriam atrás dele. Freud (1900/1997c) mostrou que o cerne do sonho é o trabalho do sonho, que consiste na elaboração psíquica da experiência do corpo. Muitas vezes é durante o sonho que se encontra a solução para os problemas da fábrica. Por isso não se pode medir o tempo do trabalho, mas se pode afirmar sua centralidade na vida, não só no plano socioeconômico, como também no plano psíquico (DEJOURS, 2004a; 2007b; DEJOURS; MOLINIER, 2004).

A psicodinâmica estuda as relações em que o trabalho, sendo tão importante, se torna favorável à saúde, ou, por outro lado, patogênico. O trabalho nunca é neutro: atua como promotor de saúde ou, ao contrário, desestabiliza o sujeito e favorece o adoecimento. A centralidade do trabalho para a saúde decorre de sua importância para a consolidação da identidade, que é o fundamento da saúde mental (DEJOURS, 2004e; 2007b; FERREIRA; MENDES, 2003).

A identidade se consolida pelo olhar do outro. O ponto de partida para o entendimento da mobilização subjetiva no trabalho é a expectativa do reconhecimento, essencial para a saúde, porque a maioria das pessoas apresenta pontos de vulnerabilidade no registro da identidade, herdados de suas experiências afetivas da infância. O reconhecimento do trabalho possibilita a transformação do sofrimento em prazer e o fortalecimento da identidade (DEJOURS, 2007b).

O papel do trabalho como mediador da saúde pode ser exemplificado na vida de muitas pessoas que, graças à essa atividade, podem estar desfrutando de melhores condições de saúde que se não trabalhassem. Quando as outras esferas da vida (afetiva, familiar) estão em crise, e a identidade no trabalho está preservada, a relação com o trabalho pode se constituir na viga mestra para a saúde. Por isso Dejours (2004b; 2004h; 2007b) considera o trabalho como uma segunda chance para a saúde psíquica; a primeira esfera é a busca do amor, cuja importância é fartamente documentada nos estudos psicanalíticos; e a segunda, é o campo social, no qual o trabalho tem uma importância central.

Em síntese, a psicodinâmica se propõe a abordar a saúde e o trabalho em uma perspectiva inovadora em relação à psicopatologia do trabalho, da qual se originou, propondo a análise dos processos psicodinâmicos mobilizados pela situação de trabalho, desvelando os mecanismos que os trabalhadores criam para se proteger e enfrentar as condições de trabalho que lhes causam sofrimento, privilegiando o estudo da normalidade sobre a doença. Normalidade que se conquista na luta contra as dificuldades. Quando se perde a luta, se instala a patologia (DEJOURS, 2007b; LANCMAN, 2004; MENDES; MORRONE, 2002).

CAPÍTULO 5

O ESTUDO DO PRAZER-SOFRIMENTO NO PIM: MÉTODO DE ABORDAGEM

Nesse capítulo será apresentada a construção do método utilizado para a realização da presente pesquisa. Inicialmente será apresentada uma reflexão acerca de metodologia de pesquisa, objetivando situar o método proposto pela psicodinâmica, inserido no escopo da abordagem qualitativa de pesquisa. Em seguida será detalhada a articulação entre a psicodinâmica e a sistemática da análise de dados da *Grounded Theory*, que constitui a contribuição original desse trabalho no aspecto metodológico.

Preliminarmente considere-se que a ciência é uma construção humana. Como tal, é permeada por determinantes histórico-sociais dos sujeitos que a constroem, incluindo um juízo de valor (DENZIN; LINCOLN, 2000). Assim, diferentes visões de mundo e de realidade conduzem a visões distintas de ciência, o que resulta na formulação de diversos paradigmas. Partindo da abordagem de Kuhn (1982), define-se como paradigma o conjunto estruturado e organizado de suposições ontológicas e epistemológicas articuladas coerentemente com as práticas metodológicas utilizadas na produção científica uma área de conhecimento (KUHN, 1982; LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

Um paradigma abrange quatro dimensões: está fundamentado em uma concepção axiológica (valores); orienta a pesquisa desde o nível ontológico (a natureza da realidade a investigar e a natureza da condição humana no mundo); articula-se ao nível epistêmico (condições de possibilidade da construção do conhecimento e relação entre o pesquisador e o conhecimento); e influencia no plano metodológico (quais são os

melhores meios para obter o conhecimento acerca da realidade). (DENZIN; LINCOLN, 2000; LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

Figura 2 – Níveis constitutivos de um paradigma (KUHN, 1982)

Paradigma	
Axiologia	Valores que fundamentam a pesquisa.
Ontologia	Determina a natureza da realidade que se quer investigar. <i>Que características definem a realidade que quero pesquisar?</i>
Epistemologia	Analisa as condições de possibilidade de construção do conhecimento e, especificamente, determina a relação que se estabelece entre o pesquisador e o objeto de estudo.
Metodologia	Define o método e as técnicas para obter o conhecimento da realidade.

Fonte: LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007, P. 560. Adaptação nossa.

No âmbito das ciências do homem, atualmente se destacam duas grandes abordagens em pesquisa. A mais antiga é a abordagem tradicional, originária do modelo das ciências naturais, que se baseia nos princípios do positivismo, adotando a metodologia quantitativa. Essa abordagem influenciou as ciências sociais na medida em que essas assumiram explicitamente, a partir de Comte, a busca de uma metodologia de investigação científica, fundamentada na filosofia positivista, que foi utilizada como base para o paradigma das ciências sociais no século XIX (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

Contraopondo-se aos limites do positivismo e do método quantitativo para as ciências sociais, surgiu a abordagem qualitativa, que propõe que se investigue com outras lentes os fenômenos que escapam aos limites do método positivista, buscando

fundamentalmente a interpretação e o sentido dos fenômenos sociais, para compreender os padrões que regem suas dinâmicas.

Em uma caracterização geral desses dois paradigmas, pode-se considerar que o positivista - que fundamenta a pesquisa quantitativa - valoriza a mensuração e a análise das relações causais entre variáveis em termos de quantidade, intensidade ou frequência. Busca a previsão e controle dos fatos, trabalhando com os pressupostos da neutralidade científica e da possibilidade de abordar a realidade de forma objetiva (DENZIN; LINCOLN, 2000; LÓPEZ, 1997).

No paradigma hermenêutico - que fundamenta a abordagem qualitativa -, busca-se uma maior aproximação da complexidade social. Seus princípios básicos são: a valorização da interpretação; a perspectiva do caráter interativo entre o pesquisador e o campo de pesquisa na produção do conhecimento; a singularidade de cada um dos participantes, que conduz à valorização da qualidade da expressão e a representatividade dos conteúdos subjetivos alcançados, razão pela qual a quantidade dos informantes recebe menos importância que a qualidade da informação. A atitude qualitativa valoriza a informação de como foi possível construir determinado conhecimento; a pesquisa é situada como um percurso em construção, em que o método (caminho) vai sendo traçado durante o processo. Assim, a criatividade pode ser um valioso elemento para propor novas formas de se aproximar do fenômeno que escapa às técnicas tradicionais (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007; RUIZ-OLABUENAGA, 1999; TAYLOR; BOGDAN, 1998).

Situando os fundamentos epistêmicos das duas abordagens, ou seja, no âmbito das condições de possibilidade de construir determinado conhecimento e da relação entre o pesquisador e o pesquisado, pode-se considerar que o positivismo clássico parte

do extremo em que postula a existência de uma verdade absoluta, que pode ser medida em termos objetivos e transmitida através da “linguagem científica”, possibilitando a descrição, a previsão e o controle dos fenômenos sociais.

No outro extremo, situa-se a epistemologia pós-moderna, que postula a inexistência de uma realidade objetiva. Assim, as leis não são universais, antes temporais e históricas; não se pode separar o pesquisador do objeto de pesquisa; a linguagem não é neutra, antes é portadora de um juízo de valor, e assim *constrói a realidade*. Entre os dois extremos se situam diversas tendências e possibilidades, com características diferenciadas nos níveis ontológico e metodológico (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

As duas abordagens metodológicas, quantitativa e qualitativa, captam apenas uma parte da realidade, de acordo com o que permitem os seus instrumentos. Fundamentalmente a abordagem quantitativa investiga “o que” acontece, enquanto que a qualitativa pergunta “por que” ocorre determinado fenômeno. Assim, ambas possuem diferentes utilidades e capacidades heurísticas.

No meio acadêmico há posturas divergentes acerca da compatibilidade entre estes dois modelos de construção de conhecimento: para os que consideram que determinado enfoque metodológico deriva naturalmente de uma postura ontológica e epistemológica, os referidos paradigmas são mutuamente excludentes, especialmente se forem tomados de forma rígida. Em contrapartida, para os que defendem a inexistência de uma necessária ligação entre os níveis ontológicos, epistemológicos e metodológicos, as escolhas ontológicas não determinam as opções metodológicas, não havendo

contraposição substancial entre métodos quantitativos e qualitativos⁸⁸. López e Scandroglio (2007) consideram que a clareza quanto aos pressupostos subjacentes às escolhas metodológicas (e suas implicações) é mais importante que a escolha do método, em si. Tal clareza possibilita eleições adequadas que conduzam a uma interpretação competente e rigorosa da complexa realidade social.

Na presente pesquisa busca-se a coerência entre os níveis ontológico, epistêmico e o nível metodológico, dentro da referência da psicodinâmica do trabalho de Dejours (1994b; 2004f), que faz a opção pela abordagem qualitativa, elegendo a fala (e a escuta) como acesso privilegiado às vivências subjetivas, ainda que o mesmo seja parcial, o que converge com a postura epistêmica que fundamenta a abordagem qualitativa⁸⁹. Essa opção não significa que a abordagem qualitativa seja “superior”; antes, é a única que oferece condições de estudar o manejo simbólico que o sujeito faz da realidade, em se tratando do estudo do prazer-sofrimento no trabalho, no qual a interpretação e a compreensão são fundamentais. Assim, para esse estudo, a perspectiva positivista, que busca medir e controlar, se mostra inadequada.

A opção pela abordagem qualitativa não significa oposição ao uso de técnicas quantitativas⁹⁰, que podem ser adequadas a pesquisas vinculadas ao posicionamento

⁸⁸ Quando não são consideradas incompatíveis, por força da proposta da pesquisa, as duas abordagens metodológicas podem ser complementares, se seus instrumentos forem manejados de forma adequada, dentro da flexibilidade e adaptabilidade de cada uma. A tentativa de aproximação das duas já possui uma trajetória de três décadas (LÓPEZ, 1993; LÓPEZ ; SCANDROGLIO, 2007; LINCOLN; GUBA, 2000).

⁸⁹ No positivismo clássico a concepção de uma realidade objetivamente apreensível conduz à preocupação metodológica com o controle experimental e com a neutralidade do pesquisador. Na perspectiva do pós-positivismo, particularmente no realismo crítico, considera-se que há uma realidade a ser investigada. Porém, esta somente pode ser apreendida de forma parcial e probabilística. Assim, a importância maior recai sobre a comunicação sujeito-objeto, como ocorre nas pesquisas qualitativas (VALLES, 1997; DENZIN; LINCOLN, 2000).

⁹⁰ As críticas que se dirigem às duas abordagens metodológicas, partindo da perspectiva de que são opostas, a rigor, podem ser aplicadas a qualquer uma das duas, o que mostra a importância de ser cauteloso na aplicação de uma ou de outra. Ex.: A aplicação de ambas depende da subjetividade do pesquisador, tomando subjetividade no sentido de estar submetido ao julgamento humano (KUHN, 1982). Os dois métodos podem ser utilizados para contrastar hipóteses ou para gerar teorias; ambos compartilham dificuldades similares para alcançar a generalização dos

interpretativista (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007), sendo inclusive utilizadas em estudos fundamentados na psicodinâmica do trabalho no Brasil⁹¹, como fruto do diálogo entre psicodinâmica, ergonomia e psicometria (MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007). A propósito, na presente pesquisa são mencionados aspectos quantitativos, tais quais a informação da quantidade de sujeitos que emitiu determinada resposta, embora a qualidade da informação seja o mais importante.

5.1. Caracterização da abordagem qualitativa

A abordagem qualitativa surgiu de movimentos que tentaram resgatar um lugar próprio para as ciências sociais, tendo como precursores na Europa, Max Weber, com sua proposição do método de interpretação (*verstehen*), e nos EUA, Charles Cooley, que impulsionou os estudos de caso⁹² na Escola de Chicago (RUIZ-OLABUENAGA, 1999).

A abordagem qualitativa possui uma trajetória de aproximadamente um século⁹³, sendo específica e por vezes angustiante na história das ciências sociais. Nos EUA se destaca a Escola de Chicago que, na década de 20, estabeleceu a importância da pesquisa qualitativa para o estudo da vida de grupos humanos, tornando-se referência na sociologia. Na antropologia, no mesmo período, estudos etnográficos traçaram os limites gerais desta abordagem para o campo das pesquisas sociais, como recurso para

resultados; os resultados empíricos devem, nas duas abordagens, ser interpretados à luz da teoria (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

⁹¹No Brasil foram desenvolvidos e validados instrumentos quantitativos (Inventário de trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA) (MENDES; FERREIRA, 2007), como recurso para abordar grandes contingentes de trabalhadores ou como instrumento auxiliar de indicação de riscos, sem que o uso de recursos de base quantitativa reduza a importância da fala como via privilegiada para a expressão do sujeito (MENDES, 2007c).

⁹²Embora Cooley seja considerado referência no método de Estudo de Caso, o mesmo foi inaugurado por Le Play (RUIZ-OLABUENAGA, 1999).

⁹³Trajetoária que pode ser considerada incipiente, se comparada à pesquisa tradicional.

ultrapassar a perspectiva tradicional e alcançar o “outro” dentro de seu quadro de referências (DENZIN; LONCOLN, 2000). A abordagem qualitativa resulta da interconexão de uma ampla variedade de influências e conceitos (o funcionalismo e o pós-funcionalismo; o positivismo e o pós-positivismo; o pós-estruturalismo), resultando em uma grande diversidade de perspectivas, conectadas por estudos culturais e interpretativistas (Idem).

Os adeptos do positivismo criticam a abordagem qualitativa por considerá-la apenas descritiva, carecendo de rigor científico. Apesar de o rigor científico ser construído a partir da consistência teórica, e não pela mensuração, os adeptos da abordagem qualitativa respondem a essas críticas afirmando o valor da triangulação, em sentido amplo, e estruturando princípios paralelos aos da abordagem quantitativa, que visam evidenciar o buscado rigor científico. Os cuidados específicos (DENZIN; LINCOLN, 2000; VALLES,1997), também chamados de estratégias de controle de qualidade (LÓPEZ, 1997; LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007; MILLES; HUBERMAN, 1994), são:

1- Credibilidade/Autenticidade: consiste no grau de confiabilidade dos resultados, baseada na coerência interna dos dados, que corresponde à validade interna, na pesquisa tradicional.

2- Transferibilidade/Adaptabilidade: consiste na busca de aplicabilidade dos resultados a diferentes contextos. Corresponde à validade externa na pesquisa tradicional.

3- Consistência/Auditabilidade: refere-se à busca de rigor metodológico e coerência epistemológica, correspondendo à fidedignidade, na pesquisa tradicional.

4- Confirmabilidade: isenção dos resultados e ausência de vieses involuntários produzidos pelo pesquisador. Corresponde, na pesquisa tradicional, à objetividade.

Além desses cuidados ou estratégias de controle de qualidade, Milles e Huberman (1994) acrescentam o critério de aplicabilidade / orientação à ação, de natureza fundamentalmente ética, que se refere à contribuição da pesquisa à emancipação social dos participantes e de outros grupos, graças à ampliação de sua compreensão dos mecanismos de dominação social a que estão submetidos.

5.1.1. A escolha do paradigma

No interior da abordagem qualitativa existem diferentes formas de ordenar o conhecimento científico. Em um esforço para tornar mais claras as opções metodológicas (e suas bases ontológicas e epistemológicas), os autores adotam diferentes classificações. Lincoln e Guba (2000) adotam cinco paradigmas, incluindo: o positivismo, o pós-positivismo, a teoria crítica, o construtivismo e a pesquisa participativa. López e Scandroglio (2007) elencam: o positivismo clássico, o empirismo lógico, o pós-positivismo, o interpretativismo (que compreende a fenomenologia sociológica e a etnografia) e o construcionismo. Ao mesmo tempo, destacam que não há consenso na caracterização desses cinco paradigmas. Por essa razão, determinadas perspectivas podem ser incluídas em paradigmas distintos. Assim, alguns aportes da teoria crítica podem ser classificados como interpretativistas e outros como construcionistas. Na presente pesquisa será utilizada a classificação de López e Scandroglio (2007), na qual os aportes da teoria crítica se caracterizam como interpretativistas.

O interpretativismo surgiu a partir de veementes críticas contra o positivismo, que se estruturaram em propostas ontológicas, epistemológicas e metodológicas, arraigadas nas ciências sociais, a partir da década de sessenta (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007). Esse paradigma partiu de uma composição heterogênea, tendo como principais influências: a tradição intelectual alemã da hermenêutica, a tradição em torno do conceito de compreensão (*verstehen*) em sociologia, e a fenomenologia social de Schutz cujos fundadores são Dilthey, Weber e Schutz (Idem). O interpretativismo se alinha à hermenêutica filosófica para buscar a interpretação dos fenômenos a partir do ponto de vista dos atores sociais (VALLES, 1997).

No nível ontológico, o paradigma interpretativista se aproxima do realismo e do determinismo sócio-histórico; no nível epistemológico, do interacionismo e do objetivismo, buscando a compreensão dos significados atribuídos pelos atores aos fenômenos sociais. Quanto à metodologia, se caracteriza como qualitativa, sem exclusão radical dos métodos quantitativos (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

A perspectiva da teoria crítica se fundamenta nas abordagens sócio-históricas, partindo do neomarxismo e do materialismo e tem como referência a Escola de Frankfurt. Os interpretativistas fiéis à teoria crítica consideram que o objetivo primordial da pesquisa é fomentar a consciência histórica acerca das relações de poder, favorecendo a emancipação e a transformação dos processos de dominação (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

A investigação do processo de produção de saúde-doença através do estudo do prazer-sofrimento no trabalho, sob a abordagem da psicodinâmica, aproxima-se do paradigma interpretativista, que prioriza a compreensão do sentido da ação social (trabalho) no contexto da vida dos participantes. A psicodinâmica do trabalho é situada

por seu fundador como uma *teoria crítica do trabalho* (DEJOURS, 2007a). Nessa concepção a realidade aparente esconde as relações de dominação e faz com que essas se mantenham e se reproduzam. O objetivo da pesquisa-intervenção é desvelar, através da fala e da escuta, essas relações de dominação, favorecendo a tomada de consciência, por parte dos atores sociais, acerca da realidade da dominação, o que pode conduzir à mudança social.

Na psicodinâmica do trabalho o espaço coletivo da fala e da escuta é considerado como a via privilegiada para *irrigar o pensamento* dos trabalhadores: a *fala, a escuta, o pensamento e a ação* estão interligados (MENDES, 2007a). O espaço coletivo da fala favorece a mobilização subjetiva e a cooperação, que facilitam a construção de estratégias de ação capazes de transformar os aspectos da organização de trabalho que causam sofrimento (Idem). Assim, a abordagem psicodinâmica abrange as dimensões da construção e reconstrução das relações entre os sujeitos-trabalhadores e a realidade da produção. Os trabalhadores são percebidos como sujeitos ativos, com poder de resistência, de engajamento e de transformação da realidade a partir da construção de uma via de emancipação social no trabalho.

5.1.2. As técnicas de análise de dados

Dentro da abordagem qualitativa há diversas técnicas de análise, em consonância com a multiplicidade de paradigmas. As mais utilizadas são a Análise de Conteúdo Clássica (ACC), a Descrição Etnográfica, a Indução Analítica, a Análise de teoria Fundamentada (*Grounded Theory*), a Análise Retórica, a Etnometodologia, a Análise de Conversação e a Análise de Discurso (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007). No Brasil a

Análise de Conteúdo está sendo a técnica mais utilizada, em pesquisas acerca de prazer-sofrimento no trabalho em que a coleta de dados é feita em entrevistas individuais e coletivas semi-estruturadas⁹⁴ (BARROS, 2007; CASTRO-SILVA, 2006; FREITAS, 2007; MENDES; PAZ; BARROS, 2003; ROCHA, 2003).

A Análise de Conteúdo Clássica (ACC) se fundamenta na descrição numérica de algumas das características do texto que podem ser submetidas à análise estatística. A ACC é considerada uma técnica híbrida, que contém elementos do método quantitativo e do qualitativo, com destaque para o fundamento positivista. Apesar de ser utilizada em pesquisas qualitativas, a fundamentação positivista se destaca na adoção do formalismo estatístico, a partir do qual se busca a objetividade e a generalização. A sistemática da ACC pretende reduzir a complexidade e condensar a informação através de um processo de categorização irreversível, que permite codificar numericamente os aspectos do texto selecionado (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007).

Por sua vinculação ao paradigma positivista, a Análise de Conteúdo Clássica não se alinha às opções teórico-metodológicas da presente pesquisa, o que conduziu à busca de alternativas, no esforço para produzir o avanço do conhecimento dentro do espírito de revisão constante e de crítica construtiva, constituinte do processo de produção científica.

Optou-se, no presente estudo, por adotar a sistemática de análise de dados da Análise de Teoria Fundamentada (ATF) (*Grounded Theory*) por considerá-la pertinente aos fundamentos, ao objeto e aos objetivos dessa pesquisa. Segundo López e Scandroglio (2007), a ATF se situa entre o paradigma pós-positivista (a sistematização

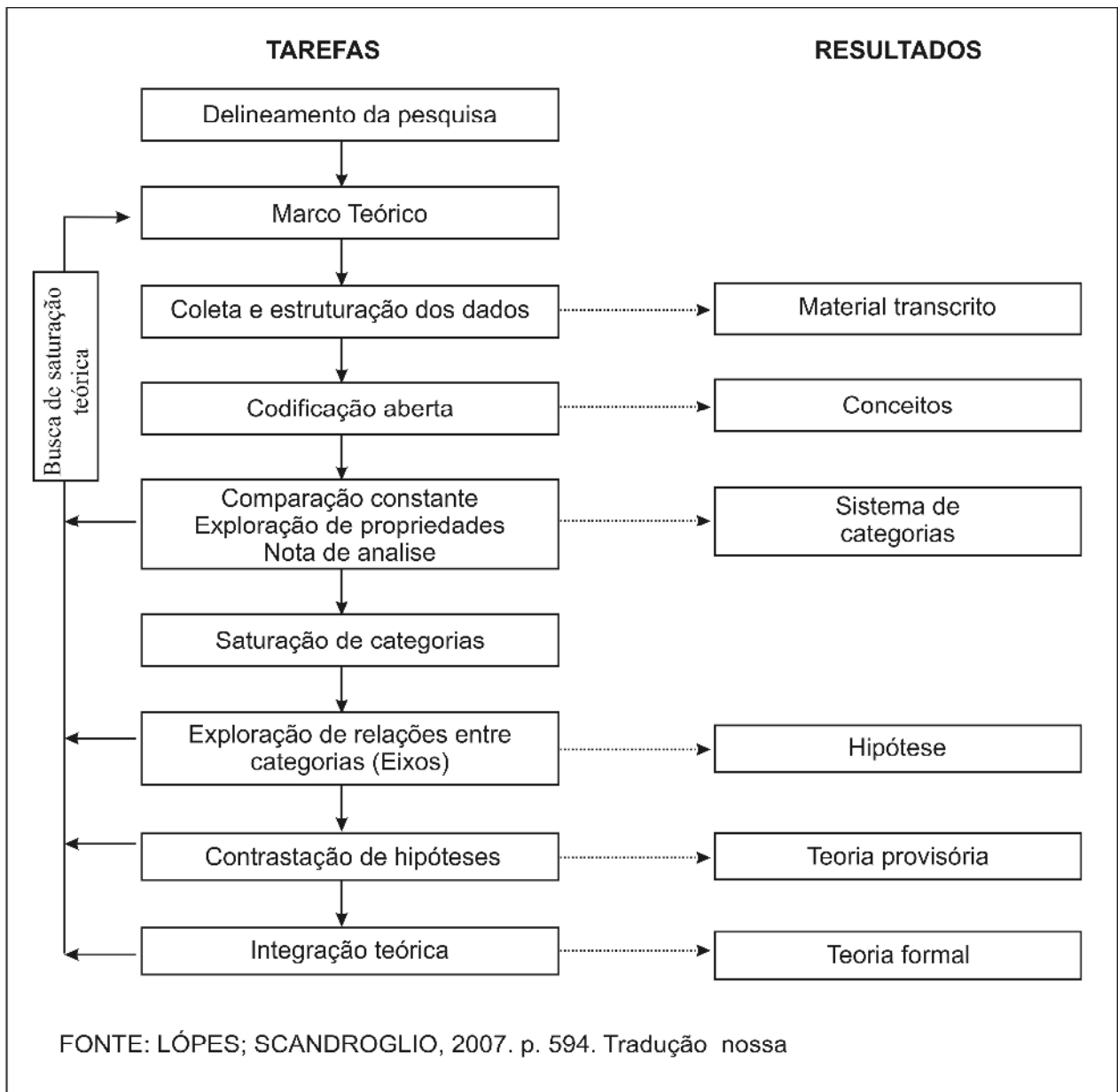
⁹⁴ Nessas pesquisas, análise de conteúdo foi submetida a uma adaptação da análise do núcleo de sentidos, realizada sob a coordenação de Mendes (2007c), por integrantes da linha de pesquisas em psicodinâmica do trabalho da Universidade de Brasília.

do processo de análise busca explicações objetivas e confiáveis) e o interpretativista (a generalização da teoria final deve levar em conta a especificidade dos processos explicativos, sendo possível ampliar seu alcance apenas sob determinadas condições), apresentando ainda pontos comuns com o construcionismo.

A *Grounded Theory* ou Análise de Teoria Fundamentada, também chamada de Método de Comparação Constante (ATF-MCC), foi proposta originalmente por Glaser e Strauss em 1965, em uma publicação conjunta. Posteriormente, cada um dos autores desenvolveu novas formulações, modificando a teoria original e gerando uma diversidade que dificulta a concretização de uma estratégia unificada (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007). A ATF-MCC tem servido de inspiração ou diretriz geral para grande número de pesquisadores, que realizam diversas adaptações, dadas as possibilidade de gerar teorias a partir da sistemática da comparação constante (BARLETT; PAYNE, 1997; STRAUSS; CORBIN, 1998; TRINIDAD; CARRERO; SORIANO, 2006).

A sistemática da Teoria Fundamentada se destina a estruturar a informação, com vistas à descoberta de elementos comuns nas diferentes entrevistas, utilizando inicialmente uma codificação aberta. A etapa seguinte consiste na construção de categorias e subcategorias (condições, interações, estratégias), que conduz ao delineamento dos eixos de análise. O refinamento do processo possibilita a identificação e análise de uma categoria central, que permita desenvolver uma teoria a respeito de determinado fenômeno social (LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007; TRINIDAD; CARRERO; SORIANO, 2006).

Figura 3: Sistemática da ATF/MCC



A ATF/MCC está sendo utilizada por um grupo vigoroso de pesquisadores da Universidade Autônoma de Madrid - UAM, que estabeleceu um intercâmbio com a Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Esse intercâmbio permitiu a promoção de cursos e orientações a projetos dos quais tive a oportunidade de participar, e que foram fundamentais para a realização da presente pesquisa. Assim (passo a utilizar a primeira pessoa), pude desenvolver a proposta metodológica integrante da presente tese, que foi

o objeto central da etapa de estudos “*doutorado sandwich no exterior*” que realizei na Universidade Autônoma de Madrid, na Espanha, experiência de fundamental importância para a proposição do presente método e conclusão dessa tese⁹⁵.

A aplicação integral da ATF / *Grounded Theory* não seria viável nesse estudo, porque essa parte do suposto de explorar um fenômeno sem teoria prévia, o que não é o caso da presente pesquisa, que se fundamenta nos construtos da psicodinâmica do trabalho. Elaborei, então, uma proposta metodológica que consiste na adaptação da sistemática de análise da Análise da Teoria Fundamentada (*Grounded Theory*) (BARLETT; PAYNE, 1997; LÓPEZ; SCANDROGLIO, 2007; VALLES, 1997) à abordagem teórica da psicodinâmica de Dejours (1994b; 2004f), que será detalhada no tópico referente à sistematização da análise dos dados.

5.2. O método de abordagem do prazer-sofrimento no PIM

A análise psicodinâmica das situações de trabalho articula uma abordagem teórica a uma proposta metodológica, que foi utilizada como fundamento da presente pesquisa, construída a partir de adaptações da metodologia dejouriana original em decorrência das especificidades deste estudo no Pólo Industrial de Manaus, que serão apresentadas a seguir. Ao longo do relato, os pontos de articulação serão apontados, indicando as características da metodologia dejouriana, em contraste com a proposta metodológica construída nesse estudo.

⁹⁵Desfrutei da excelente orientação do professor Jorge S. López e da enriquecedora interlocução com outros professores pesquisadores do Departamento de Psicologia Social e Metodologia da UAM, que trabalham com a Análise da Teoria Fundamentada, com quem cursei ainda a disciplina referente a métodos qualitativos de pesquisa em psicologia.

Preliminarmente, a psicodinâmica do trabalho postula que a demanda pela pesquisa deve partir dos trabalhadores (DEJOURS, 1994b; 2004f). Nesse estudo, a demanda partiu da pesquisadora, o que é uma realidade freqüente no Brasil (CASTRO-SILVA, 2006; JACQUES, 2003; MENDES, 2007). Uma vez que os participantes, sendo convidados e esclarecidos quanto aos objetivos e ao procedimento, aceitaram e falaram fluentemente, com clareza e desenvoltura, considero que havia uma demanda por escuta acerca do prazer-sofrimento no trabalho, embora esta não haja sido explicitada, possivelmente porque, na cultura do Pólo Industrial de Manaus, ainda não há acolhida para este tipo de demanda.

A proposta metodológica dejouriana privilegia o contexto coletivo, realizando a coleta de dados em entrevistas grupais. As reuniões com o grupo de participantes acontecem desde a fase de sua preparação, quando os trabalhadores apresentam seu ponto de vista acerca da demanda nas discussões dos temas que possibilitam uma elaboração coletiva. O processo de trabalho coletivo se estende até a fase de validação dos resultados, quando os comentários e a interpretação dos pesquisadores são apresentados e discutidos com o grupo, o que pode ocorrer durante várias etapas da pesquisa, até a conclusão do relatório. Todo este processo deve ser realizado no local de trabalho ou em um espaço físico a ele relacionado (DEJOURS, 1994b; 1997a; 2004f).

A configuração atual dos espaços de produção se caracteriza por uma progressiva individualização das atividades de trabalho, o que dificulta a realização de coleta de dados em entrevistas grupais. Assim, a utilização de coleta de dados através de entrevista individual, em estudos de base psicodinâmica, está se tornando uma prática freqüente, no Brasil (CASTRO-SILVA, 2006; FREITAS, 2007; MENDES, 2007c; MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007; MORRONE; MENDES, 2003; ROCHA, 2003).

Na presente pesquisa a coleta de dados foi realizada em entrevistas individuais. Sua realização em sessões coletivas não foi possível porque, nas áreas de inserção automática, o trabalho se realiza em três turnos, acompanhando o ritmo das máquinas que funcionam 24 horas por dia. Além disso, há muitas máquinas para poucos operadores, que trabalham no seu limite. Assim, não foi possível retirar um grupo de operadores do local de trabalho, para realizar a entrevista grupal, pois isso implicaria parada das máquinas, o que, obviamente, não seria autorizado pelas gerências.

Nos outros horários, que não o turno de trabalho, os operadores não têm disponibilidade de tempo para se reunir, visto gastarem cerca de duas horas no deslocamento casa-trabalho-casa, além de terem uma rotina que inclui a busca de maior qualificação, para uns, e a realização de atividades domésticas, para outras. No contato com os operadores e com as operadoras percebi uma necessidade premente de descanso. Eles e elas se referem à sua rotina de trabalho como exaustiva, o que tornou inviável propor reuniões extras, que implicariam aumento de jornada de atividades.

A coleta de dados foi realizada a partir de uma entrevista individual semi-estruturada. Além de manter o foco da entrevista nos objetivos da pesquisa, a entrevista semi-estruturada evita que se estabeleça o contexto semelhante ao de uma sessão de análise, mencionado por Dejours (1994b) como uma das razões pelas quais se evita a entrevista individual, em pesquisas da psicodinâmica do trabalho.

Reconheço que os resultados obtidos a partir da estratégia de coleta de dados dejouriana, que apreende o discurso coletivo, são diferentes dos resultados obtidos a partir de respostas individuais, que compõem a presente pesquisa. As entrevistas em grupo trazem, nas respostas, a perspectiva de funcionamento do grupo, enquanto que, as entrevistas individuais captam a perspectiva individual. Registrada a diferença,

considero que o discurso individual é vigoroso para expressar as vivências de prazer-sofrimento, mantendo a riqueza em termos de qualidade da expressão das vivências; além disso, a sistemática de análise de dados da Análise da Teoria Fundamentada / *Grounded Theory* permite estabelecer uma articulação entre as respostas dos diferentes sujeitos, alcançando assim uma perspectiva que remete ao coletivo, embora os dados hajam sido coletados de forma individual.

5.2.1. A sondagem do campo de pesquisa

A etapa inicial da pesquisa fundamentada na abordagem psicodinâmica consiste em uma sondagem do campo de pesquisa, que possibilita o mapeamento do espaço de trabalho e a caracterização inicial da demanda. Nesse momento, a inserção do pesquisador possui as características de observação participante, o que inclui sua interação no ambiente de pesquisa. As questões levantadas pelo pesquisador, em conversas informais, já produzem um efeito sobre as relações sociais de trabalho, abrindo um espaço para a ação (DEJOURS, 1994b; 1997a; 2004f).

A sondagem de campo na presente pesquisa se deu de duas formas.

A empresa B já me era familiar, por haver trabalhado na mesma por três anos durante a década de noventa, como psicóloga. Posteriormente continuei em contato com a empresa, prestando serviços de consultoria. Na época da pesquisa, complementei a sondagem com a realização de visitas e entrevistas que me permitiram compreender melhor o funcionamento do trabalho na área de inserção automática.

No caso da Empresa A, a familiaridade foi construída a partir de visitas à fábrica, conversas informais com diversos funcionários e especialmente conversas informais com

a psicóloga, que foi minha aluna na Universidade e com quem mantive um intercâmbio acadêmico após o término de seu curso de graduação.

5.2.2. Os Participantes

Participaram como informantes vinte e um operadores de máquinas de inserção automática, dez de uma e onze de outra empresa, escolhidos dentre os operadores das duas empresas japonesas de grande porte integrantes do segmento eletroeletrônico do PIM. Ambas contam com aproximadamente cem funcionários diretos na área de inserção automática de componentes.

O critério que utilizei para a seleção dos entrevistados foi o de diversidade, nos seguintes aspectos:

- quanto à idade, que variou entre 20 e 38 anos;
- quanto ao tempo de serviço, oscilando entre 02 meses (a mais recente) a 14 anos (o mais antigo operador de máquina).

Também busquei diversificar o turno de trabalho, abrangendo os três turnos, e ainda um quarto turno, de revezamento, que existe na Empresa B. Percebi que, na inserção automática, a escolaridade é quase padronizada, visto ser exigido o ensino médio completo. Dentre os entrevistados, apenas um operador está cursando ensino superior (pedagogia).

Procurei ainda manter a proporcionalidade quanto ao gênero. Na Empresa A predominam mulheres na inserção automática, totalizando 57%. Na empresa, entrevistei seis mulheres e cinco homens. Na empresa B predominam os homens, com 70% de operadores. Nela entrevistei sete homens e três mulheres. Considerei que essa

quantidade de informantes foi suficiente para alcançar a saturação. As entrevistas finais mostraram repetição nos dados, indicando que novas entrevistas não mudariam os resultados. A saturação foi possível porque na seleção se alcançou a máxima diversidade possível de sujeitos.

Também entrevistei os supervisores, tendo como objetivo situar o discurso da administração das empresas no contexto do trabalho com automação. Nas duas empresas, os supervisores se reportam diretamente ao gerente⁹⁶, embora exista, no organograma, a figura do chefe. Em uma das empresas, esse estava afastado há vários meses; na outra, atua em outra área (suprimentos) e tem pouco contato com os operadores da área de inserção automática. Tentei entrevistar os gerentes, mas estes apenas receberam-me informalmente para uma visita inicial. Repetidamente tentei marcar uma entrevista, mas ambos os gerentes a adiavam, desmarcavam e adiavam novamente, mencionando falta de tempo, o que compreendi como uma recusa (polida) a fornecer formalmente sua visão acerca do prazer-sofrimento dos operadores face à automação.

5.2.3. Instrumentos utilizados para a coleta de dados

O instrumento fundamental da coleta de dados foi a entrevista individual semi-estruturada, baseada no seguinte roteiro:

- 1- Descreva seu trabalho habitual.
- 2- O que torna seu trabalho mais prazeroso? Conte uma situação.

⁹⁶ Essa situação caracteriza o “enxugamento” dos níveis hierárquicos e a maior proximidade entre gerências e operadores, que é uma tendência na organização de trabalho orientada pelos parâmetros do modo de acumulação flexível do capital.

- 3- O que torna seu trabalho mais desgastante? Exemplifique.
- 4- No seu trabalho você considera que tem muita ou pouca autonomia? É suficiente ou sente falta de mais autonomia? Explique.
- 5- Você sente que recebe o devido reconhecimento por seu trabalho? Conte uma situação.
- 6- O que mais lhe causa sofrimento no trabalho? Conte uma situação.
- 7- Como você resolve ou contorna estas situações que causam sofrimento?
- 8- Você consegue conversar com alguém acerca das dificuldades, do sofrimento?
- 9- Já chegou a se sentir tão pressionado/desgastado neste trabalho a ponto de ficar desanimado, sem ver solução? Conte uma situação.
- 10- As pessoas de sua família / amigos comentam suas reações às dificuldades no trabalho? Percebem e comentam quando você parece preocupado?

Utilizei um gravador, tipo *repórter*, para registrar as falas, juntamente com fitas cassete. Recorri ainda a fontes documentais, como cadastro dos funcionários, para facilitar a seleção dos participantes, na empresa A, cujo acesso foi possível pela intermediação da psicóloga. Na empresa B, a secretária forneceu as informações verbalmente, de forma muito gentil, evitando, todavia, meu acesso aos documentos escritos. Nesta empresa, observei os cartazes, jornais internos, placas e murais, que são abundantes, e ajudaram na apreensão dos elementos da ideologia da organização, destacadamente quantos à política da qualidade, que parece onipresente.

5.2.4. Procedimentos para a coleta de dados

Na proposta da psicodinâmica do trabalho, após o momento inicial de sondagem de campo segue-se a coleta de dados, propriamente dita, em sessões coletivas, tendo como base a fala dos sujeitos, considerada o instrumento privilegiado para expressar as vivências de prazer-sofrimento. O pesquisador deve aparecer como alguém que interage, antes que como um especialista, tendo como papel principal levantar questões e questionar as respostas, mais que interpretar.

Na presente pesquisa a principal fonte de dados foi a fala dos operadores, em consonância com o objeto de estudo - prazer-sofrimento - e com o referencial teórico-metodológico da psicodinâmica (DEJOURS, 1994; 2004f). Realizei as entrevistas nas dependências das empresas, mediante autorização das gerências. O sigilo foi assegurado quanto ao nome das empresas, sendo esta a condição preliminar para que o meu acesso aos operadores fosse autorizado.

Mediante ajuda dos supervisores, localizei os operadores e as operadoras que preenchiam as características buscadas, no que se refere à diversificação (quanto ao tempo de serviço, idade e gênero). Conversei com cada um deles, individualmente, em uma sala nas dependências da inserção automática, no horário de trabalho, fornecendo esclarecimentos quanto aos objetivos e procedimentos da pesquisa. Garanti a cada participante o anonimato, o que favoreceu a fluência e a franqueza nas entrevistas, por estarem os entrevistados livre de temor de retaliação. Neste estudo os participantes receberam codinomes, “nomes de Santos”, o que facilita a identificação do gênero, preservando, contudo, o sigilo.

Os participantes foram abordados no horário e local de trabalho pela secretária ou pelo supervisor, e convidados a participar de uma conversa comigo, em que era apresentada como professora da Universidade Federal do Amazonas, realizando uma pesquisa da área de psicologia do trabalho. Após a explicação verbal sobre o objetivo da pesquisa, na sala, individualmente, eu colhia os dados cadastrais (idade, escolaridade, endereço, estado civil), em uma conversa informal que servia também para “quebrar o gelo” e estabelecer o clima de confiança necessário à entrevista.

Este processo, além de estabelecer um clima de familiaridade, também servia para que os (poucos) que chegaram se mostrando tensos ficassem mais descontraídos. A maioria dos operadores pareceu bastante disposta a conversar, especialmente as mulheres; algumas comentavam que, enquanto estavam na entrevista, descansavam do trabalho.

Depois de esclarecer os objetivos e responder aos questionamentos, eu solicitava que os participantes fizessem a leitura e posteriormente solicitava a assinatura do termo de consentimento, o que todos fizeram. Somente uma pessoa hesitou e perguntou por que havia necessidade de assinar o termo de consentimento; expliquei acerca das questões de ética na pesquisa, exemplificando com uma situação que estava sendo comentada nos jornais locais (pesquisa sobre malária, no Amapá, que trazia riscos para a saúde, sobre os quais os sujeitos não haviam sido esclarecidos). Feitos os esclarecimentos, essa operadora concordou em participar e assinar o termo de consentimento. Neste momento eu solicitava autorização para gravar a entrevista, e passava às questões propriamente ditas, seguindo o roteiro. As entrevistas tiveram duração média de 30 minutos.

Todos os participantes concordaram com a gravação, embora no momento inicial em que o gravador (na mesa, desde o início) era ligado, alguns parecessem pouco à vontade por ter sua fala gravada; passados alguns momentos, voltavam a se mostrar descontraídos. A maior parte dos operadores parecia ter uma grande necessidade de escuta, tal a fluência e clareza com que se expressaram nesse diálogo de pesquisa em que eu buscava captar suas percepções, medos, vivências, com os silêncios, os recuos, os não ditos. Além das questões do roteiro, falaram sobre insatisfações e planos de sair da empresa, o que leva a crer que foi estabelecido um clima de confiança.

Sou extremamente grata a todos os operadores e operadoras que gentilmente aceitaram o convite para falar acerca de suas vivências e de seu prazer-sofrimento no trabalho, o que fizeram de forma fluente e clara, com riqueza de elementos, possibilitando a realização desse estudo.

5.2.5. Estratégias para a análise dos dados

Na metodologia dejouriana original, dos comentários dos sujeitos emergem as categorias centrais relacionadas ao prazer-sofrimento no trabalho, cabendo ao pesquisador conduzir a discussão para alcançar consensos parciais e manter um clima de acolhimento e respeito pelas opiniões divergentes. Ao buscar a identificação das estratégias coletivas, o pesquisador deve formular as hipóteses e submetê-las à apreciação do grupo que; mediante análise, deverá confirmar - ou não - a percepção do pesquisador. Nesse processo, a equipe de pesquisa deve ter os cuidados éticos de conduzir a interpretação das defesas sem cometer violência, ou seja, as interpretações

devem ser mantidas dentro do limite em que os sujeitos possam suportar sem o risco de que venham a sofrer desestruturação e entrar em descompensação (psíquica/somática) (DEJOURS, 1997a; 2004f).

Na presente pesquisa, decorrente do fato de que modifiquei a sistemática da coleta de dados de reuniões coletivas para entrevista individual, necessitei também de uma sistemática de análise que atendesse à especificidade de não dispor das categorias de análise que emergiriam das discussões coletivas; momento em que, paralelamente, também já ocorreria a análise, a partir das interpretações do pesquisador ao discurso subjetivo dos trabalhadores (DEJOURS, 2004f). No caso da presente pesquisa, as categorias foram construídas a partir da sistemática da ATF/ *Grounded Theory*, coerente com as bases teóricas da concepção dejouriana.

As etapas da análise, fundamentadas na ATF, foram as seguintes:

- Inicialmente realizei a escuta e transcrição das entrevistas, para obter uma familiarização com o conteúdo das respostas.
- Depois de ler repetidamente as entrevistas na íntegra, selecionar as falas mais significativas e comparar as respostas de diferentes participantes às mesmas questões, o quadro preliminar de análise começou a emergir.
- Esbocei a estruturação inicial das categorias, tendo como ponto de partida o roteiro de entrevista, que articulou as categorias teóricas centrais da abordagem dejouriana (organização de trabalho; prazer e sofrimento no trabalho; reconhecimento; estratégias de mediação; desgaste / sofrimento patogênico).

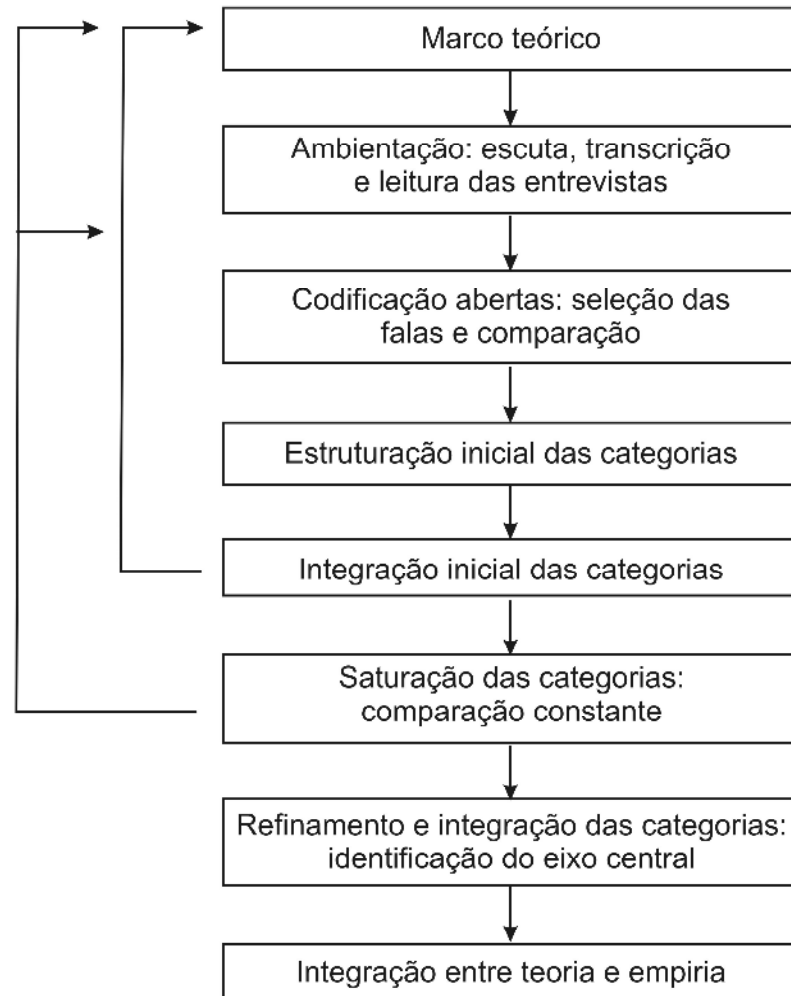
- Comecei a perceber a integração de certas categorias e propriedades, tais como a organização do trabalho e o prazer-sofrimento do trabalho derivados da primazia da qualidade. Após a primeira estruturação da análise, retornei ao corpo teórico para continuar o processo buscando identificar o eixo de análise que conduziria à categoria central.

Nesse ponto do trabalho, a minha orientadora de tese falou que o material estava muito descritivo e pouco analítico. Após breve reflexão, concordei e, a partir de nova comparação do material de análise com o corpo teórico. Senti necessidade de reavaliar os eixos, retornando à categorização inicial.

- Retornei às entrevistas, e percebi que as categorias estavam corretamente relacionadas, sendo necessário reorganizar a forma de apresentar a análise, articulando mais estreitamente as falas com o referencial teórico.
- No segundo momento, partindo de cada categoria (Organização do trabalho, Prazer-sofrimento, reconhecimento, estratégias de enfrentamento, sofrimento patológico) realizei a comparação entre as respostas de cada sujeito, para alcançar o refinamento da hipótese e a categorização em eixos. Isso possibilitou chegar à categoria central: a busca da qualidade.
- Como este estudo não se propõe a apresentar uma nova teoria, mas a analisar a vivência de prazer-sofrimento no PIM à luz da teoria dejouriana, passei em seguida à integração teórica entre o empírico e o teórico.
- No caso da identificação das defesas, das estratégias de mobilização subjetiva, das patologias e do movimento em busca da saúde, que constituem o capítulo 8, retornei às entrevistas, em uma nova leitura geral,

recorrendo à sistemática da ATF e à interpretação psicodinâmica dos conteúdos expressos nas falas e ordenados em consonância com a referida base teórica.

Figura 4 – Estrutura da análise de dados fundamentada na sistemática da ATF/*Grounded Theory*



Autoria própria

Considero que esta proposta metodológica seja a minha contribuição original aos estudos fundamentados na abordagem dejouriana. Consiste na proposição de uma alternativa para os pesquisadores que necessitem trabalhar com entrevistas individuais e façam a opção por uma técnica de análise de fundamentação genuinamente qualitativa.

5.2.6. Estratégia de Controle de Qualidade

Na presente pesquisa, adotei as seguintes estratégias para atender ao princípio do rigor científico:

Busquei a *credibilidade* (coerência interna) através da construção de um método coerente e viável para estudar o prazer-sofrimento entre operadores de empresas japonesas do PIM. Tive o cuidado de buscar a adequação entre a abordagem teórica dejouriana e as especificidades desse espaço produtivo, o que foi possível a partir da criação da alternativa metodológica para coleta e análise de dados anteriormente descrita.

O critério de *transferibilidade* (busca da aplicabilidade em diferentes contextos) foi buscado a partir do cuidado em situar os aspectos sociais e econômicos do PIM, e a organização de trabalho a que estão submetidos os operadores. Ao situar o contexto em que ocorreu esse estudo do prazer-sofrimento, torna-se, então, possível aplicar os conhecimentos obtidos nessa pesquisa a outros espaços produtivos que utilizem os mesmos parâmetros organizacionais das empresas abordadas, e possuam estruturas equivalentes. É importante, todavia, que sejam observadas as especificidades que estabelecem os limites da referida transferibilidade.

O critério de *consistência* (rigor metodológico) foi seguido a partir da busca de fundamentação epistêmica e da coerência entre a base axiológica e a estrutura epistêmica, teórica e metodológica. A escolha do método foi justificada em cada uma das etapas (base teórica, coleta de dados, estratégia de análise), e os procedimentos foram cuidadosamente descritos.

Quanto ao critério de *confirmabilidade*, a minuciosa descrição do percurso permite refazer os passos da pesquisa, cuja fonte de dados (entrevistas gravadas em fita cassete) foi conservada para eventual auditoria, caso seja necessário.

A análise dos dados do presente estudo foi enriquecida por elementos oriundos da minha vivência no Pólo Industrial de Manaus e conhecimentos acerca do cotidiano dos trabalhadores, especialmente no caso da Empresa B.

A fim de se estabelecer coerência com as bases epistêmicas dessa pesquisa, é oportuno explicitar que os resultados gerados se constituem na *minha interpretação da fala dos operadores* acerca de sua realidade de trabalho. Como acontece em qualquer pesquisa, há sempre o risco de que ocorram vieses interpretativos. Entretanto, tive o cuidado de tentar controlar os possíveis vieses a partir dos recursos de *controle de qualidade* anteriormente mencionados.

5.3. Caracterização da seção de inserção automática

Os departamentos de inserção automática das duas grandes empresas eletroeletrônicas japonesas do PIM funcionam em galpões específicos, amplos, com altura em torno de quatro metros, subdivididos em três setores: o de máquinas de componentes *Discretos*, o de componentes *Radiais* e o de *SMD (Surface Mounted Device)*.

Na área de componentes *Discretos* e na de componentes *Radiais*, cada operador é responsável por uma máquina com vários processos ou por um conjunto de máquinas. Na área de *SMD*, as máquinas são dispostas em células compostas por aproximadamente cinco máquinas. Essas máquinas são mais silenciosas que as das

outras seções, sendo mais velozes e também dotadas de processos tecnológicos mais avançados. O trabalho na seção SMD é considerado pelos operadores como mais especializado e mais leve, embora seja fonte de maior tensão, porque exige maior atenção e rapidez.

As máquinas do setor de inserção automática são ordenadas em uma seqüência que corresponde, de forma progressiva, ao processo de inserção dos componentes. Os operadores e supervisores se referem aos postos de trabalho como “linhas”, identificadas por números. Nas extremidades do galpão das máquinas se localizam as salas da gerência, da engenharia e os laboratórios dos técnicos. Entre o galpão e as salas há divisórias de vidro que permitem a visualização e o controle do maquinário e do trabalho dos operadores.

O trabalho dos operadores e das operadoras consiste, na maior parte dos postos em:

- prover componentes, operação que chamam “alimentar a máquina”;
- acompanhar o processo de inserção automática, verificando a qualidade das placas e fazendo os ajustes necessários;
- verificar o padrão da solda, quando é o caso, e ajustar manualmente os suportes onde ficam as placas, chamados de “magazines”;
- transportar os conjuntos de placas para as máquinas seguintes.

Na Empresa B os operadores também têm permissão para trocar os *softwares*, com a ajuda dos técnicos.

Quando ocorrem falhas na seqüência da inserção de componentes, é necessário retirá-los e inseri-los novamente, quando possível.

Há inspeção de qualidade e revisão em cada etapa do processo. Em cada posto de trabalho há um operador ou operadora e uma revisora, também chamada de auditora. Sua função é inspecionar ou revisar as placas visualmente, quando é o caso, visto que determinados modelos são revisadas eletronicamente. Esse posto é sempre feminino porque, segundo os gerentes, as mulheres “têm mais paciência e melhor percepção de detalhes”. Em alguns casos, o auxílio de uma lupa é necessário: quando se trata de componentes de tamanho diminuto, por vezes com diâmetro inferior a um milímetro. A função de revisora é a inicial e menos qualificada da área, seguida, em qualificação, da função de operador/operadora de máquinas.

5.4. O Trabalho de Campo

Atendendo aos princípios da abordagem qualitativa, em que o percurso é valorizado por facilitar a apreensão do processo de pesquisa, será apresentada uma descrição que inclui os percalços e os recursos que tornaram possível esse trajeto empírico.

Inicialmente fiz contato com a SUFRAMA, em março de 2005, tendo como ponto de partida o acesso ao diretor de uma das suas divisões, com quem tive contato em eventos do NAEA, onde este cursou doutorado. Em abril de 2005 esse diretor recebeu-me para uma entrevista, em que situou os aspectos gerais do Pólo Industrial de Manaus e facilitou acesso aos funcionários, que me forneceram diversas informações sobre a estrutura do PIM.

Tendo em vista a importância da subjetividade na organização de trabalho do chamado modelo japonês, defini como universo da pesquisa as empresas japonesas.

Escolhi o segmento eletro-eletrônico por ser o de maior destaque no PIM, tanto em número de empregos quanto em maior investimento em inovações tecnológicas (OLIVEIRA, 2000; SCHERER, 2005; VALLE, 2000). Partindo do objetivo de abordar o trabalho com a automação, selecionei as empresas de grande porte, tomando como parâmetro o número de funcionários, acima de 500 (SANTOS, 1999) que, por integrarem grandes grupos transnacionais, estão entre as que possuem maior incremento tecnológico no PIM, sendo mais provável a existência de uma seção inserção automática de componentes.

Segundo dados da SUFRAMA, em abril de 2005 havia cinco empresas do segmento eletro-eletrônico, de grande porte, que contavam com participação de capital japonês. Em pesquisa de campo, contactando com funcionários do departamento de recursos humanos destas empresas, e também apoiada em meu conhecimento anterior de algumas destas, pude caracterizar, dentre estas cinco, duas como sendo empresas de *cultura japonesa*, por adotarem a organização de trabalho mais caracterizada como integrante do “modelo” japonês e receberem executivos de alto nível hierárquico da matriz no Japão. No caso das demais, trata-se de empresas de cultura e capital predominantemente brasileiros, que se “abriram” para a participação de capital japonês na última década, não caracterização tão expressiva da organização de trabalho e da cultura organizacional japonesa. Assim sendo, dirigi meus esforços para realizar a pesquisa empírica nas duas empresas de grande porte desse segmento, aqui caracterizadas como *japonesas*.

As empresas do PIM são extremamente restritivas à presença de pesquisadores, sempre exigindo sigilo quanto ao nome/razão social da empresa como pré-requisito para a realização de pesquisas (SANTOS, 1999). Ainda que a empresa permita o ingresso do

pesquisador, seu acesso geralmente se restringe ao quadro administrativo, sendo muito raro conseguir abordar os funcionários que trabalham diretamente na produção. Para entrevistar operadores de máquinas de inserção automática, foi necessário estabelecer contato através de pessoas conhecidas, que tiveram papel determinante para a autorização da pesquisa.

5.4.1. O trabalho de campo na Empresa A

Segundo dados da SUFRAMA (2007c), a empresa aqui nomeada de “Empresa A” contava, no momento da pesquisa de campo, com 1.458 empregados, conforme já mencionado. Está instalada em uma área de 3.755 m² e atua no PIM desde a década de 80, embora sua razão social haja mudado em 2002. Fabrica aparelhos toca disco digital a *laser* portátil, DVD *players*, câmeras de vídeo, aparelhos de som para automóveis, aparelhos de som, amplificadores, televisores em cores, de projeção e com tela de plasma, rádio com toca disco digital a *laser* portátil, rádio com gravador reproduzidor de áudio MP3 e gravador/reproduzidor de áudio em MP3.

Meus contatos com a Empresa A iniciaram em outubro de 2005, tendo como ponto de partida a presença, nesta empresa, de uma psicóloga que foi minha aluna na Universidade Federal do Amazonas e também trabalhou comigo em uma pesquisa, estabelecendo laços de amizade.

Na primeira visita à empresa, fui recebida para uma entrevista pela psicóloga, quando expus em linhas gerais os objetivos e procedimentos da pesquisa, consultando-a acerca da possibilidade de obter autorização para a mesma. A entrevista foi realizada em uma saleta na recepção geral da empresa, prédio situado próximo à portaria, onde

há uma exposição dos produtos ali fabricados. O fato de ter um espaço para receber visitas na recepção ilustra a relação da empresa com os “de fora”, que não podem passar “da entrada”, a menos que sua presença no interior da fábrica seja autorizada e justificada como necessária.

Em outubro de 2005 encaminhei a solicitação formal de autorização para realizar a pesquisa, endereçada ao gerente da área de Inserção Automática, que estava viajando para o Japão e prometeu responder no retorno. Após um mês, contando com a colaboração da psicóloga da empresa, que insistiu junto ao gerente para que permitisse a realização da pesquisa, recebi a autorização, sendo combinado que realizaria as entrevistas com os operadores em seu horário de saída: 06 h para o terceiro turno; 14 h para o primeiro turno e 22 h para o segundo turno. Esta situação aumentava o risco de que os operadores se recusassem a participar da pesquisa ou respondessem às pressas, pelo temor de perder a condução, que sai na hora marcada; assim sendo, eu estava me programando para dar carona para os mesmos, para conseguir que permanecessem pelo tempo necessário, sem a preocupação com o horário da condução.

Passados alguns dias, a psicóloga da empresa me informou que eu poderia entrevistar os operadores durante o horário de trabalho, nos três turnos, no decurso da semana em que seria feito o inventário anual, em dezembro de 2005: Haveria pouco trabalho, porque a produção destinada às compras de final de ano já estaria completa e os trabalhadores teriam possibilidade de se afastar de seu posto por aproximadamente meia hora, sem prejuízos para a produção. A possibilidade de realizar as entrevistas durante o horário de trabalho me deixou bastante aliviada.

Assim sendo, durante uma semana realizei visitas à fábrica, para conhecer as instalações. Visitei, na companhia da psicóloga, a área administrativa e a área de inserção manual. Na área de Inserção Automática, fui recebida pelo gerente, que mostrou as instalações, o fluxo de trabalho, o plano de produção, mostrando também as metas, afixadas em murais.

Com a ajuda da psicóloga, tive acesso aos documentos do Departamento de Recursos Humanos (RH), onde obtive a lista de funcionários, por turno, com a informação de tempo de serviço na Inserção automática. Não havia informação sobre a idade. A escolaridade mínima para esta área é o nível de Ensino Médio, completo, que integra as exigências das normas da Série ISO 9000, conforme já mencionado. Com a ajuda dos supervisores, realizei a seleção dos participantes, de modo a atender à maior diversidade possível quanto à idade e ao tempo de serviço, incluindo os dois gêneros.

Na empresa A, todos os operadores de inserção automática ingressam nessa seção a partir de recrutamento interno⁹⁷, com a exceção do mais antigo (14 anos), que já chegou a essa empresa com experiência em inserção automática, oriunda de outra empresa. Dentre os entrevistados, a funcionária mais nova na área tem dois meses, estando na função de revisora.

A área de Inserção Automática funciona vinte quatro horas por dia, durante seis dias na semana (segunda à sábado), sendo os operadores distribuídos em três turnos: O primeiro turno inicia às 06 h e se estende até as 14 h. O segundo, de 14 h às 22 h. E o terceiro inicia às 22 h e se estende até às 06 h. No meio da jornada há uma hora para a refeição e descanso, que não é remunerada. Os operadores mencionaram também a

⁹⁷ Recrutamento interno: convocar e selecionar, dentre os trabalhadores da fábrica, aqueles que serão promovidos ao cargo de operador de máquina automática.

existência de horas extras. Quando são convocados para horas-extras, trabalham no dia que seria sua folga semanal (domingo), o que significa trabalhar ininterruptamente por duas semanas, conduzindo a um nível de cansaço e desgaste extremos.

Durante a semana de inventário, no mês de dezembro de 2005, realizei as entrevistas com os operadores e supervisores. Em seguida, a fábrica entrou em férias coletivas, com dez dias de duração (período de festas de natal e ano novo). Retornei os contatos em janeiro de 2006, e consegui marcar para fevereiro de 2006 as entrevistas que faltavam. O gerente desmarcou a entrevista formal por diversas vezes e somente perguntou à psicóloga quando poderia obter o retorno dos resultados.

As entrevistas com os operadores, operadoras e supervisores foram realizadas em salas da área de inserção automática, gentilmente cedidas pelos técnicos. Essas salas funcionam como laboratórios, próximas das máquinas. Nestas salas havia privacidade, e algum ruído de máquinas. As entrevistas ocorreram nos três turnos de trabalho, e duravam em média trinta minutos. Os participantes, que foram extremamente receptivos, agradeciam a oportunidade de conversar quando, ao final da entrevista, eu agradecia por sua colaboração na pesquisa.

Um elemento que chamou minha atenção foram os olhos vermelhos, nos participantes entrevistados após as 21 h. Conversei a este respeito com o supervisor do terceiro turno, que comentou que ele mesmo não se acostumou a trabalhar neste horário. Também percebi que as pessoas que estão no terceiro turno parecem envelhecidas em relação à sua idade cronológica.

Durante a entrevista, uma pessoa se emocionou e chorou, contando uma situação da sua vida afetiva. Por respeito, desliguei o gravador e me dediquei a conversar sobre a questão, colocando-me à disposição para futuros contatos. Para todos prometi retorno,

através de um relatório sintético, a ser enviado por e-mail, para os supervisores, ou entregue em envelope, nominal e lacrado, endereçado aos operadores, através da psicóloga, que se dispôs a lhos entregar em mãos.

5.4.1.1 *Impressões causadas pela Empresa A*

Minhas visitas à Empresas A evidenciaram o quanto as empresas do PIM são restritivas à presença de visitantes. Para ingressar nas suas dependências, além da identificação e registro na portaria, é necessário ter hora marcada com um funcionário de escalão hierárquico médio ou superior, que confirme a permissão para entrar e venha à portaria (ou envie alguém) para acompanhar o visitante até seu departamento. Na saída os funcionários são revistados, com um detector de metal; às mulheres se pede que abram a bolsa para inspeção visual. Perguntei o motivo da revista, e me informaram que se destina a inibir o furto de componentes eletrônicos.

Em uma das visitas, foi-me solicitada a revista da bolsa, que considerei totalmente constrangedora. Nas outras, quando a equipe da portaria era a mesma que me recebera, não fui revista, creio que por ter-me apresentado como professora da Universidade.

A impressão que o ambiente físico me causou foi de muita desorganização. Externamente as instalações são bonitas, com uma fachada imponente; todavia, esta impressão só permanece até a sala da recepção (onde ficam os visitantes). Adentrando à fábrica, percebi linhas de montagem aglomeradas, caixotes empilhados nos corredores de forma desordenada, muito ruído, grande número de pessoas trabalhando em pé (todas da inserção manual, e grande parte da inserção automática), causando uma impressão de desorganização do material e pouco cuidado com a saúde e bem estar das

peessoas. A área de inserção automática pareceu-me um pouco mais organizada que a da inserção manual, todavia, com muito ruído de máquinas. Há um grande número de máquinas em um galpão, sem divisórias ou algum isolamento acústico.

O fato de que os trabalhadores da inserção manual trabalham em pé já havia sido mencionado pela psicóloga, bem como a desorganização da fábrica. A psicóloga comentou que tem insistido com o gerente para providenciar assentos; ele responde que isto é inviável porque o custo é muito alto. A própria psicóloga já está desanimando com falta de perspectivas de protagonismo e de ampliação de horizontes profissionais, e está se programando para sair da empresa.

Contrastando com a precariedade das condições físicas de trabalho, que inclui trabalhar em pé, caminhar, carregar peso e suportar temperaturas desconfortáveis, esta empresa fabrica produtos de alto nível tecnológico, com excelente conceito no mercado nacional e internacional; seus produtos são considerados dentre os melhores do mundo, nesse segmento. Este contraste entre as condições precárias de produção e a excelente qualidade do produto me fez lembrar a observação de Euclides da Cunha (CUNHA, 2000) quanto à situação dos seringueiros que, no apogeu da exploração da borracha, produziam a riqueza dos outros à custa de sua miséria. Passados cem anos, esta observação continua atual, agora referida à condição dos operadores de máquinas de inserção automática no Pólo Industrial de Manaus.

Quanto à presença de japoneses, observei, na área administrativa, a presença significativa de pessoas com traços fisionômicos orientais. Em uma conversa informal com um funcionário antigo do RH, fui informada que os japoneses vêm transferidos do Japão, para cargos hierarquicamente elevados, inicialmente para passar dois anos em Manaus; depois deste período, podem ser remanejados para a unidade de São Paulo ou

para outros países. Ao chegar, se comunicam em Japonês, com os que dominam seu idioma, e em inglês, com os demais. Há o caso de uma senhora, oriunda do Japão, que está há vinte anos em Manaus, desempenhando um cargo no alto da hierarquia. É a mulher que ocupa cargo mais elevado na empresa. Segundo os comentários do informante, esta possui um modo “masculino” (objetivo e ríspido) de trabalhar.

5.4.2. O trabalho de campo na Empresa B

Segundo dados da SUFRAMA (2007c), a Empresa B iniciou suas atividades na década de 70 e contava com 1.259 empregados, na época da pesquisa de campo. Produz fornos de microondas, aparelhos telefônicos, toca discos digital a *laser*, videocassetes, DVD Players, câmeras de vídeo, variados modelos de rádios para automóveis e aparelhos de som e diversos modelos de televisores.

Até o início da década de 90 havia, em cada departamento, a presença de um gerente geral japonês. A presença da cultura empresarial japonesa podia ser sentida em muitas práticas administrativas, tais como o paternalismo e a valorização dos mais antigos. Tal cultura também se manifestava na realização de reuniões matinais, à semelhança da matriz no Japão, e ainda em práticas sociais, como jantares, torneios esportivos e “pic-nics”, valorizando a integração dos funcionários à “família” da corporação.

Os contatos formais para solicitar autorização para realizar esta pesquisa iniciaram em maio de 2005. Entretanto, meu conhecimento desta empresa e meu relacionamento com algumas pessoas já data de quinze anos. Por este longo percurso, e pelo vínculo de confiança estabelecido, julgava que seria fácil conseguir autorização

para realizar a presente pesquisa, embora soubesse que essa empresa é extremamente fechada à presença de pesquisadores.

Quando procurei o gerente de RH para solicitar autorização para a pesquisa, também marquei entrevista com o gerente da área de inserção automática. O primeiro não estava na empresa na hora que havíamos marcado, e o segundo me recebeu. Tivemos então uma rápida conversa, e este me falou que a pesquisa era viável, desde que fosse mantido em sigilo o nome da empresa, e que o cronograma de entrevistas não interferisse na rotina de trabalho.

Em novembro de 2005, tendo recebido aprovação no exame de qualificação do projeto de tese, voltei a procurar a gerência do RH para obter a autorização e iniciar o trabalho de campo. O gerente recebeu-me, leu o resumo que lhe apresentei, o roteiro da entrevista e recomendou que eu formalizasse a solicitação, encaminhada à diretoria. Passados quinze dias, voltei a telefonar para saber da resposta; por duas semanas fiz muitas tentativas e não consegui falar com o gerente do departamento de Recursos Humanos.

Sabendo que novembro é um mês de intensa atividade nas fábricas do PIM, decorrente do aumento de vendas para o período natalino e da preparação para as férias coletivas de dezembro, tentei novamente contato em janeiro de 2006. Desta feita procurei o gerente da área de inserção automática. Entreguei-lhe a solicitação formal e obtive autorização para realizar a pesquisa, desde que as entrevistas não ocorressem no período de maior pressão do cronograma de trabalho deste departamento. Depois de uma semana, agendei uma entrevista com a secretária da inserção automática, que se mostrou muito disponível. Ela me forneceu os dados de tempo de serviço e horários

de trabalho, possibilitando que, juntas, pudéssemos preparar o cronograma de entrevistas, atendendo aos critérios de diversidade dos participantes.

A secretária também se encarregou de contatar os operadores e reservar a sala de reuniões do departamento. A partir de então todos os meus contatos sempre foram com a secretária da Inserção Automática, que me recebia na portaria e me acompanhava até a sala onde eu realizava as entrevistas. O gerente da área sempre passava na sala para me cumprimentar, mostrando-se cordial e acompanhando o desenrolar da pesquisa.

As entrevistas com os operadores ocorreram em fevereiro de 2006, com um tempo médio de duração de trinta minutos. A entrevista mais rápida durou apenas quinze minutos: o entrevistado estava gripado e falava muito pouco; esse também era um dia de trabalho mais intenso, em que havia falta de operadores. A entrevista mais longa durou uma hora, e ocorreu no terceiro turno, após as 22 h; a entrevistada comentou que preferia conversar mais um pouco, aproveitando para se afastar do posto de trabalho assim descansar de sua atividade na máquina.

5.4.2.1. *Impressões causadas pela Empresa B*

A empresa B causou uma impressão de um ambiente muito organizado e que prima pelo controle. Desde a portaria, podem ser observados cartazes, com lemas e metas. Na entrada da área de treinamento, há um museu em memória do fundador, que consta de uma coleção de fotografias, com textos explicativos de diversas situações em diversos países, enfatizando a trajetória de crescimento e o compromisso do fundador com a satisfação do cliente, ao longo de seu percurso de mais de meio século à frente

do grupo. Percebe-se neste espaço (o primeiro pelo qual transitam os funcionários, ainda em fase de seleção) o interesse em imprimir a marca da cultura organizacional no cotidiano dos trabalhadores.

Toda a fábrica é bastante sinalizada, com placas de segurança, avisos e demarcação de espaços, imprimindo uma idéia de controle e ordem. As referências à cultura da qualidade são quase onipresentes; além disso, há uma clara exaltação da ideologia da empresa.

A área de inserção automática tem divisórias de vidro, que proporcionam relativo isolamento acústico e isolamento das pessoas, mantendo, todavia a possibilidade de que as mesmas possam ver e serem vistas pelos outros operadores e pela chefia/gerência. Toda a área da inserção automática é fartamente sinalizada, havendo placas para a identificação das máquinas e também dos setores. Há cartazes com o lema (anual) da organização, e murais com as metas, os certificados, as premiações e os programas de qualidade.

Predomina entre operadores o gênero masculino (70%). Conversando com a secretária da área, pude ouvir desta que até 2000, quando ingressou na empresa, só havia homens no cargo de operador, por se considerar que o tipo de máquinas existente nessa área exigia força física. A partir de 2002 foram adquiridas máquinas de SMD, em que o trabalho é mais leve, sendo, a partir de então, contratadas mulheres para o cargo de operadoras.

Como destaque, na inserção automática foi implantado o quarto turno, que se constitui em uma equipe que faz rodízio de horário, ora trabalhando no primeiro, ora no

segundo, ora no terceiro turno, em diferentes dias da semana⁹⁸. Este turno, segundo os operadores, foi criado com o objetivo eliminar as horas extras e possibilitar dois dias de descanso semanal. A partir de então, as máquinas da inserção automática trabalham continuamente, todos os dias da semana. Os operadores trabalham seis dias e folgam dois.

A contratação dos operadores e das operadoras ocorre principalmente a partir de recrutamento externo⁹⁹. Há ingresso de pessoas com experiência em inserção automática e também daquelas que não possuem experiência na área.

Cada operador ou operadora permanece em um mesmo turno durante um ano; no início do ano seguinte é proposto um rodízio. O operador pode escolher a permanência no mesmo turno por muitos anos, o que pode ser viabilizado a partir de negociações com a chefia. Quem estava no terceiro turno, o horário de trabalho mais penoso (de 22 h às 06 h.), tem prioridade de escolha de turno no momento da negociação dos horários, para o ano seguinte.

5.5. O Retorno dos Resultados

Considerando que o que o retorno dos resultados aos informantes é parte integrante do compromisso social do pesquisador, propus-me a fornecer aos

⁹⁸ Perguntei aos operadores do quarto turno como era a experiência de trabalhar em dias e horários diferentes, e todos os que participaram da pesquisa responderam que gostam deste turno, porque não tem rotina, e é possível resolver questões pessoais como ir ao centro comercial, ao banco ou algo assim. Mencionaram que é difícil trabalhar no segundo dia do terceiro turno, por não estarem habituados a trabalhar de noite e dormir durante o dia: o sono “não vem” na hora que precisam dormir, durante o dia; como consequência, na noite seguinte essas pessoas sentem muito cansaço durante o horário de trabalho.

⁹⁹ Recrutamento externo consiste em captar e selecionar operadores que não são funcionários da empresa; portanto, são “externos” à mesma.

participantes um relatório resumido informando em linhas gerais os resultados do estudo.

Na Empresa A, durante três semanas tentei marcar uma entrevista para apresentar o relatório e fornecer explicações complementares ao gerente da inserção automática, aproveitando que este havia perguntado à psicóloga se o relatório já estava pronto, demonstrando interesse nos resultados. Após repetidas tentativas de marcar uma entrevista, o gerente falou que estava muito ocupado e não teria tempo para me receber; preferia receber apenas o relatório escrito. Considerando o meu compromisso de fornecer retorno aos informantes (o que havia sido mencionado ao gerente no momento da solicitação e constava no documento de solicitação para autorização da pesquisa), preparei uma cópia para cada operador, precedida de uma carta de agradecimento. Coloquei em envelopes individuais e entreguei nas mãos da psicóloga, que os deixou sobre a mesa do gerente, à tarde.

A secretária do gerente encaminhou os envelopes aos supervisores, para que fossem entregues aos operadores. Para os supervisores enviei o relatório por e-mail, endereçado a um deles, pedindo que encaminhasse aos outros dois. Na manhã seguinte, o gerente telefonou para a psicóloga, dizendo-lhe que os relatórios não deveriam ser entregues aos participantes, porque poderiam ser utilizados, futuramente, em queixas trabalhistas. Falou que encaminharia somente as cartas de agradecimento.

Fiquei bastante frustrada com a impossibilidade de oferecer o retorno aos participantes. Essa foi uma expressão violenta do nível de controle e de vigilância que é exercido sobre os trabalhadores e, nesse caso, também me atingiu enquanto pesquisadora. Marquei uma reunião com a psicóloga, fora da empresa, para conversarmos sobre a situação. Durante o encontro, ela falou das dificuldades em

implementar ações que promovam saúde dos funcionários, e de sua falta de perspectiva de melhorias na empresa.

Na Empresa B, consegui marcar para 13 de abril de 2006 uma entrevista com o gerente da inserção automática. A pauta foi a entrega e comentário do relatório sintético de pesquisa. Na data marcada fui recebida pelo gerente, que trouxe também o gerente geral da divisão industrial (que me conhecia da época em que trabalhei na empresa) para juntos receberem o retorno. Apresentei todos os itens do relatório sintético fazendo breves comentários.

Tanto o gerente geral da divisão industrial quanto o gerente da inserção automática demonstraram muito interesse nos dados da pesquisa, comentando os itens, fazendo perguntas e concordando com os resultados (estresse, desgaste), o que me deixou agradavelmente surpresa. Na medida em que eu apresentava os itens o gerente geral comentava acerca das possibilidades de implementar as mudanças indicadas: contratar um funcionário para ajustar magazine, quando a produção estiver mais alta e for possível aumentar o quadro (falar em aumento de custo em época de baixa produção, como é o caso de abril, é “palavrão” comentou o gerente); retomar a classificação por níveis e implementar um plano de carreira, já em estudo, que valorize o desempenho dos mais experientes e ofereça premiação financeira; instituir premiação por equipe; fortalecer o recrutamento interno; trabalhar mais com o elogio, e não só com a crítica, em referência ao comentário de uma operadora que falou que nunca foi elogiada, mesmo nunca tendo cometido um erro, em um ano de trabalho na área de SMD, a área mais especializada da inserção automática.

Os dois gerentes comentaram também acerca das possibilidades de oferecer maior suporte aos operadores para resolver as dificuldades, tendo em vista o dado de

que os mesmos costumam buscar soluções individuais para os problemas de trabalho, que atingem o coletivo. Comentaram ainda a necessidade de reduzir a pressão para evitar que esta atinja níveis extremos, dado com o que o qual gerente geral pareceu particularmente preocupado.

Falei para os gerentes de minha impressão acerca do ambiente humano desta empresa, que parece ser mais saudável que de outra empresa pesquisada, e elogiei o fato de que a maioria das pessoas (90%) se sente reconhecida em termos de elogios. Destaquei os pontos a serem melhorados: salário, menor pressão e menor volume de trabalho; algum tempo para descanso (pausas) e diminuição das fontes de desgaste físico. O gerente geral perguntou ao gerente da área, durante essa entrevista, se não haveria um modo de estabelecer assentos, ou ao menos retomar as pausas de cinco minutos, de hora em hora, para descanso. Ambos demonstraram interesse e discutiram as possibilidades de atender às recomendações do relatório, o que me deixou extremamente gratificada.

O gerente geral fez questão de me mostrar a placa de circuito impresso de DVD, destacando o quanto são pequenos os componentes, cujo valor só pode ser conferido com uso de lupa. Ele explicou por que as mulheres conquistaram todas as vagas de revisoras, por serem mais pacientes e atentas aos detalhes.

Falei do quanto para mim seria importante dar retorno aos informantes da pesquisa, como forma de valorizá-los e não tratá-los como “objetos” de estudo. Perguntei ao gerente acerca da possibilidade de entregar o relatório aos operadores e às operadoras; ele ficou pensativo, e disse que iria passar o relatório para os supervisores, e um resumo para os operadores, e comentar nas reuniões semanais.

Após meia hora de reunião, comentando os resultados e as recomendações contidas no relatório, pedi para visitar as instalações, e o gerente me levou para conhecer todas as máquinas, explicando o processo, na seqüência em que ocorre. Enquanto me explicava, conversávamos acerca de saúde–doença e trabalho, e ele me contou que tem 18 anos de trabalho na área industrial, e no início da carreira profissional adoeceu de estafa duas vezes. A exigência da qualidade é inerente ao tipo de trabalho, e se a pessoa não conseguir estabelecer um limite, como ele finalmente conseguiu, o caminho é a doença.

O comentário acerca da estafa mostra o quanto é grave o quadro de sobrecarga, atingindo inclusive o gerente. Esse contou, ainda, de um funcionário que, estando muito preocupado com o trabalho, sonhou que estava sendo perseguido por capacitores (um tipo de componentes eletrônicos)¹⁰⁰. Falei que isso me fazia lembrar cenas do filme “*Tempos Modernos*”, de Chaplin, que aborda o adoecimento decorrente da pressão do trabalho fabril.

Na saída do galpão das máquinas, o gerente geral mostrou-me um quadro que destaca as melhorias resultantes das caixas de sugestão, que integram o programa *Kaizen*. Há um painel mostrando a situação como era “antes” e como ficou “depois” da adoção da sugestão, ilustrando através de fotos e legendas o problema anterior e a solução que foi adotada por sugestão dos operadores. Neste momento o gerente geral sugeriu ao gerente local que acrescentasse o nome dos proponentes das melhorias, para favorecer o reconhecimento por parte de todos. Expliquei sinteticamente a importância do reconhecimento por parte dos superiores e dos pares, e seus resultados

¹⁰⁰ Freud (1996a) considera o sonho como uma via de acesso privilegiada aos conteúdos do inconsciente. Embora não se tenha acesso ao relato do sujeito do sonho, a imagem de ser *perseguido por capacitores* indica um elevado nível de sofrimento psíquico, que sugere um quadro de angústia paranoide relacionada à situação de trabalho.

benéficos para o sujeito que recebe o reconhecimento, e sugeri que acrescentassem a foto, além do nome; o gerente concordou com a idéia.

Senti-me bastante gratificada com a receptividade a essa entrevista de retorno, e particularmente feliz por ver que o gerente geral começou a efetivamente planejar ações a serem implementadas a partir das sugestões. Os dois gerentes não questionaram e nem contestaram os resultados, tomando-os como “verdade” a ser seguida, o que até me surpreendeu. Agradeceram-me repetidamente e disseram que a pesquisa foi muito importante; que continuariam tentando melhorar, pois pretendem transformar esta empresa na melhor para se trabalhar no PIM, e comentaram as mudanças que foram efetuadas naquela que é considerada como a melhor empresa para se trabalhar no Pólo Industrial de Manaus.

Embora a ideologia japonesa de cooptar a subjetividade em favor da produção e da qualidade seja um elemento estrutural na organização de trabalho dessa empresa, se os gerentes adotarem algumas das medidas por mim indicadas para reduzir o sofrimento e a sobrecarga dos trabalhadores, e passarem a dedicar maior atenção aos operadores como sujeitos, todo o esforço empreendido nessa pesquisa terá valido a pena.

CAPÍTULO 6

PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO COM AUTOMAÇÃO NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

O trabalho possui a potencialidade de, ao mesmo tempo, ser fonte de prazer e de sofrimento, dependendo da forma como é organizado e das mediações construídas pelos trabalhadores. Neste capítulo será apresentada a importância da organização do trabalho (OT), na perspectiva da abordagem psicodinâmica, e seus desdobramentos para as vivências de prazer-sofrimento e para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras da área de inserção automática das duas grandes empresas japonesas do segmento eletroeletrônico do Pólo Industrial de Manaus.

Na fala dos operadores e das operadoras, a preocupação com a “qualidade” é mencionada reiteradamente, revelando-se como categoria central na organização do trabalho, em torno da qual se estruturam as vivências de prazer-sofrimento e os outros elementos que compõem esse universo do trabalho.

A certificação nas normas da série ISO 9000, referente à “qualidade total”, inclui a exigência da padronização do modo operatório, o que se constitui em um grave problema, pois implica a perda da autonomia do operariado e a manutenção formal da cisão entre o planejamento e a execução das tarefas. Além disso, os estudos empíricos mostram que alcançar a padronização, concretamente, é impossível, corroborando a distância irreduzível entre o trabalho prescrito e o trabalho real; por esses motivos essa exigência será questionada no final desse capítulo.

6.1. A organização do trabalho sob a primazia da qualidade

A análise da organização de trabalho (OT) é importante porque exerce influências multideterminadas no funcionamento psíquico dos trabalhadores. Mendes e Morrone (2002) destacam que estas influências podem ser positivas ou negativas, dependendo do confronto entre as características individuais e a OT, que segue padrões específicos do sistema de produção, particulares a cada categoria profissional e a cada empresa.

Dejours (1997a, p.25) definiu inicialmente a organização do trabalho (OT) como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder”, abordando o especialmente o aspecto operacional. Posteriormente ampliou esta definição que passou a abranger os aspectos dinâmicos e éticos. A OT a partir de então é definida como resultado de compromissos entre os trabalhadores para estabelecer regras, e do compromisso entre diferentes níveis hierárquicos para negociar essas regras e obter novos compromissos negociáveis posteriormente.

A organização de trabalho é, portanto, composta por dois elementos: a atividade de trabalho e as relações sócioprofissionais. A atividade de trabalho inclui os modos operatórios, cognitivos, procedimentos e instrumentos. A atividade abrange aspectos perceptivos e simbólicos, visto que o sujeito interpreta as regras e atribui significado à OT (DEJOURS, 2004a; MENDES; MORRONE, 2002).

O intercâmbio entre a psicodinâmica e a ergonomia conduziu à compreensão de que existe uma distância irreduzível entre a organização prescrita e a organização real de trabalho. As contradições da organização de trabalho se multiplicam porque, a cada acidente ou incidente, novas regras são elaboradas para evitar que estas ocorrências se

repetam. Entretanto, a sucessão de leis, regras e normas resultam em um conjunto tão complexo que inviabiliza a execução da tarefa: para realizar o trabalho é necessário ignorar parte das regras (DEJOURS, 1997b; DEJOURS, 2004a).

O avanço das pesquisas mostrou que os trabalhadores não são passivos diante das contradições da organização de trabalho. Ao contrário, constroem estratégias para lidar com o problema da “imperfeição irreduzível da organização de trabalho”, visto que precisam interpretar as regras para executar suas tarefas. Contudo, a multiplicidade de interpretações leva ao conflito; é nesse patamar que a organização de trabalho se concretiza como compromisso entre os trabalhadores: construir um compromisso implica um jogo social. Assim, a psicodinâmica postula que “*a organização real do trabalho é um produto das relações sociais*” (DEJOURS, 2004a, p. 64, itálico do autor). Mendes e Morrone (2002) destacam que a OT é o reflexo de um contexto socioeconômico e cultural mais amplo, em que estão inseridas as relações de trabalho.

No Pólo Industrial de Manaus a cultura da excelência tomou força especialmente a partir da década de 90, como reflexo da reestruturação produtiva, quando foi estabelecido o paradigma da qualidade total, dentro do contexto da competição exacerbada característica da organização flexível do capital, que busca garantir a produtividade com qualidade a qualquer custo.

A organização de trabalho nas áreas de inserção automática do PIM tem no “paradigma da qualidade total” sua principal referência, que orienta as metas de produção, as regras, as normas e os procedimentos. Nas empresas japonesas, a OT se fundamenta na “cultura da excelência”, abrangendo aspectos técnicos, culturais e sócio-profissionais. Os dados empíricos revelam que a “cultura da excelência” alcança o patamar de categoria central na vivência dos trabalhadores e trabalhadoras. Essa cultura

se constitui como uma categoria muito importante para o mundo da produção, e se reveste de um ideário de *modernidade*; todavia, se fundamenta na busca da perfeição¹⁰¹, um padrão referenciado na idade média.

6.1.1. Prazer-sofrimento no trabalho sob o primado da qualidade

A primazia da qualidade que fundamenta a organização de trabalho nas empresas japonesas do segmento eletroeletrônico do PIM foi identificada neste estudo como o eixo central que modula a vivência de prazer-sofrimento no trabalho. A preocupação com a qualidade faz com que a realização do trabalho sem erros se constitua em fonte de prazer e, em contrapartida, faz com que o medo de errar se constitua em constante fonte de tensão e sofrimento; sendo esta uma das fontes de sofrimento mencionada por maior número de operadores na Empresa A. O prazer no trabalho correto é o resultado da transformação da situação originalmente geradora de sofrimento, o medo de errar.

O relato do operador José ilustra como o sofrimento decorrente do medo de errar transforma o trabalho correto em fonte de prazer. Respondendo acerca das principais fontes de prazer no trabalho, mencionou: “Prazeroso, assim, é realizar um trabalho sem nenhum problema, detectar todos os defeitos, isto dá prazer, né” (Empresa A).

A centralidade da preocupação com a qualidade e a ansiedade relacionada ao medo de errar são exemplificados na expressão do sofrimento decorrente da dúvida: “será que qualidade está boa?”, conforme mencionado pela operadora Luzia, da

¹⁰¹ A psicanálise freudiana apresenta uma importante contribuição a esse debate: o ideal de perfeição, herdeiro do narcisismo dos pais, é inatingível; porém, os ideais do Eu, herdeiros do complexo de Édipo, são passíveis de serem alcançados. A busca da realização de um *bom trabalho*, ainda que não atinja a *perfeição*, traz menos frustração e mais gratificação para o sujeito.

Empresa A: “(...) e também assim... fica sempre aquela dúvida: ‘será que eu deixei passar um erro? Ou será que foi tudo bem ou a... qualidade... tá boa? Essas coisas”. Nesse relato a operadora comenta que sua preocupação com a qualidade permanece mesmo depois de terminada a jornada de trabalho. A gravidade do erro faz com que ele seja mencionado como equivalente a *pecado*, na fala de Benedito, ao explicar em que consiste o conteúdo das reuniões semanais: “Falam onde tamos (sic) acertando, onde tamos(sic) pecando, onde tá o defeito”, mostrando que também essas reuniões enfatizam a cultura da excelência.

A menção das preocupações que acompanham os operadores após o final de seu turno de trabalho corrobora o postulado da centralidade do trabalho no plano psíquico, mencionado por Dejours (2004a; 2007b). Essa situação foi também expressada pelo operador Tiago, da Empresa B, que explicou que ao sair da empresa continua preocupado com a qualidade do trabalho que foi realizado em seu turno: (...) Fica [a dúvida] principalmente quando a gente tá entregando um turno que tem... [que] acha que alguma coisa não tá batendo, mas no outro dia, a gente chega, e tá normal.” Esse relato corrobora a informação de que a preocupação com a qualidade se mantém em outros tempos e espaços da vida fora do trabalho.

Na busca de “qualidade total” ou “zero-defeito” as pessoas que nunca cometeram erros se tornam referência para os colegas, conforme a fala da operadora Socorro, que nunca errou:

“... os meus supervisores nunca tiveram, assim, o trabalho de... ‘Ah, a Socorro errou’, nunca errei; eu tenho um ano de operadora e minha linha nunca errou, assim, alimentação. É o que mais ocorre, o problema maior do SMD é o erro de alimentação, e eu até hoje passei um ano nunca tive problema com a máquina, nunca errei, sempre converso com a minha

revisora: ‘Olha, é mais um dia que a gente vai fazer 100%, pra deixar tudo OK com os materiais’. [Então,] até agora eu nunca errei. Também isso é... bom, não é que... dizer: ‘Ah.. a Socorro nunca errou’, tem gente que diz, né, ‘Olha, vê se tu erra, aí, pra gente se igualar, né...’ ficam jogando piada.. (risos)” (Empresa B).

O fato de nunca haver cometido erros no trabalho de inserção também faz com que a operadora se torne alvo de brincadeiras ou *Chistie* (FREUD, 1996a), em que a inveja dos colegas é expressa de forma socialmente aceitável.

A primazia da qualidade é mais evidente na área de inserção automática que nas outras áreas da fábrica. A velocidade das máquinas potencializa a extensão de um erro, particularmente na seção de *SMD*, onde as máquinas são muito rápidas, conforme explica o montador João, da Empresa B:

(...) pra nós que trabalhamos com a parte de *SMD*, a gente trabalha um pouco mais tranquilo [em termos de desgaste físico]. Mas em compensação a pressão é maior, porque em erro de abastecimento dentro da... linha de *SMD* é quase... as placas são quase irre recuperáveis; se um errou, porque o número de componentes é 5000, então, cinco mil é, tem... componente que é montado vinte e poucas vezes, ou 30 vezes, então você... é um sistema que é montado, eu confiro com a outra pessoa; se a gente deixar passar batido, só quem vai pegar é o outro turno.

Dessa forma, a percepção de que um erro nessa área é “quase irre recuperável” intensifica a preocupação com a qualidade, aumentando a tensão dos operadores e das operadoras da seção de *SMD*.

O nível de preocupação dos operadores e operadoras com a busca da perfeição no trabalho revela a *violência simbólica*¹⁰² (BOURDIEU, 1999) a que estão submetidos. O

¹⁰²Violência simbólica: conceito criado por Bourdieu (1999) para se referir ao processo pelo qual a classe dominante impõe seus valores aos dominados, de forma que esses consideram “natural” o ideário dos agentes sociais que detém a autoridade.

sistema simbólico da cultura fabril do PIM instituiu a cultura da excelência e a primazia da qualidade. A violência simbólica se expressa na forma como essa imposição é “legimada”. Os trabalhadores introjetaram a cultura da qualidade como um valor, e por isso não se voltam contra os gestores, que exigem “qualidade total”; ao contrário, os operadores consideram natural, necessária e legítima a exigência descabida e opressora de perfeição.

Dentro da referência dejouriana, a naturalização da exigência de perfeição revela a alienação do desejo dos trabalhadores, que não têm consciência da dominação a que estão submetidos: o sofrimento decorrente dessa situação se constitui em uma das facetas do fenômeno que Dejours (2001) aborda como *banalização da injustiça social*.

Os operadores assumem como seu o “desejo de perfeição”, que é da empresa; cometer um erro representa um grave episódio que tem o registro na identidade: o operador fica a imagem comprometida, o que mostra o nível de manipulação da subjetividade em favor da cultura da excelência.

6.2. O prazer de trabalhar com as máquinas

Os estudos da psicodinâmica mostram que o prazer no trabalho pode ser obtido por via direta, decorrente da identificação com o trabalho, ou por via indireta, a partir da resignificação do sofrimento no trabalho (MENDES, 2007a), estando estritamente relacionado à mobilização subjetiva. Um trabalho que oferece oportunidade para que o trabalhador se sinta valorizado e reconhecido favorece a vivência de prazer, o que é profundamente benéfico à saúde porque fortalece a identidade. Dentre as condições básicas para que o trabalho se constitua em fonte de prazer, a autora (2004a) destaca: o

favorecimento da identidade, o favorecimento da realização, o reconhecimento e a liberdade, que permitem ao trabalhador tornar-se sujeito de seu trabalho, criando estratégias para dominá-lo, e não ser dominado por ele.

Na perspectiva freudiana, o trabalho livremente escolhido favorece o processo sublimatório, o que o constitui como fonte de prazer (MENDES; CRUZ, 2004; FREUD, 1996b). Em algumas situações o trabalhador tem a possibilidade de escolher sua atividade, o que favorece a obtenção do prazer, como ilustra o relato do operador Francisco:

Eu sempre gostei de trabalhar com máquinas, sempre tive essa vontade de trabalhar com máquinas, e entrei aqui... tanto que eu entrei no almoxarifado e não gostava muito por parte dos materiais... Aí nas minhas horas vagas eu procurava vir pras máquinas, pra aprender, porque eu gostaria de aprender mais, aí foi que eu gostei de mexer com as máquinas. O prazer que eu tenho é de trabalhar com máquinas (Empresa B).

Nesse caso, o trabalho com as máquinas foi uma escolha, uma conquista; constitui, em si, uma fonte de realização pessoal.

Nas pesquisas realizadas no Brasil, o prazer no trabalho tem sido relacionado a vivências de realização e liberdade. “A realização é definida como o sentimento de gratificação, orgulho e identificação com o trabalho que atende às necessidades profissionais, enquanto a liberdade é o sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho” (MENDES; CRUZ, 2004, p. 42). A fala da operadora Graça expressa essa vivência de realização e de orgulho: “É porque eu gosto de fazer isso (...) De ver aquele produto saindo dali: fui eu que fiz, entendeu? Fui eu que fiz, né? Me orgulho disso” (Empresa A).

O operador João também menciona o orgulho de trabalhar como operador de máquinas de inserção automática, mencionando o *status* dos que desempenham essa função no Pólo Industrial de Manaus: “Antes, no mercado, quem trabalhava com eletrônica era ‘o tal’, hoje não, quem trabalha com a parte de inserção automática é ‘o tal’” (João, Empresa B). A valorização social favorece o fortalecimento da identidade dos operadores, em uma sociedade que supervaloriza a “alta tecnologia”.

Reiteradamente os operadores e as operadoras relacionam o prazer de trabalhar com as máquinas ao fato de integrarem o contexto da tecnologia “de ponta”, que é uma premissa da moderna organização industrial e da sociedade contemporânea. As menções ao prazer articulam o trânsito em um ambiente de alta tecnologia e o domínio de máquinas complexas, como expressa Raimundo: “O que torna mais prazeroso é trabalhar numa empresa de alto nível, de alta tecnologia(...).” (Empresa A). O prazer e o orgulho relacionados ao “domínio da tecnologia” é ainda mais acentuado na área de SMD, onde as máquinas são mais avançadas, como informa Agostinho: “Então, o trabalho de SMD ele é um trabalho... vamos dizer assim... um pouco mais de...uma tecnologia, uma tecnologia de ponta, né?! Então eu acho bom tá lá, nessa tecnologia de ponta, fazer parte dela, entender ela e tentar crescer profissionalmente” (Agostinho, Empresa B). Através da identificação com o trabalho, operar as máquinas caracterizadas como “de tecnologia de ponta” é referido como “fazer parte” desse universo, o que se traduz em valorização pessoal a partir do trabalho, ou seja, fortalecimento da identidade.

O desafio de superar obstáculos e ampliar seus conhecimentos é também mencionado como fonte de prazer, situada no contexto de mobilização da inteligência. Quando o enfrentamento do obstáculo é bem sucedido e o operador consegue resolver os problemas, esse contato com os desafios das máquinas, socialmente valorizadas,

permite a ampliação da subjetividade, como se pode perceber no relato de Isabel: “A inserção automática é... por todos os setores que eu passei, um dos melhores setores (...) Cada vez a gente aprende, cada vez a gente aprende mais, entendeu? Pra mim eu acho bom” (Empresa B). Ao superar as dificuldades o sujeito se descobre mais hábil e mais inteligente do que se julgava, o que fortalece sua identidade e mobiliza para novos desafios.

Nas respostas de diversos operadores e de diversas operadoras, o prazer no trabalho com as máquinas também foi associado à perspectiva de crescimento, de aprendizado e de avanço no conhecimento. Na Empresa A, Maria relatou: “Então eu gosto de tentar fazer o meu trabalho, eu gosto dele, o que eu estou fazendo, né? (...) eu quero crescer e eu sei que depende de mim, dos meus conhecimentos, tenho que buscar isso”. Na Empresa B Joaquim se expressou assim: “Quando eu entrei, sim, fiquei impressionado com as máquinas, com o que elas faziam; e isso me interessou a aprender logo, né? A... adquirir a experiência....” (Empresa B).

Esses relatos mostram que o prazer da enfrentar o desafio das máquinas e superar os obstáculos, ampliando seus conhecimentos, é o resultado da inteligência prática e constrói um “ciclo virtuoso”, porque o trabalhador se descobre mais capaz e se engaja mais intensamente na superação dos próximos desafios. Assim, o prazer no trabalho, que possibilita a ampliação da subjetividade, constitui-se no mobilizador para a verdadeira qualidade no trabalho.

O outro grupo de respostas relativas ao prazer no trabalho se refere à amizade e ao convívio com os amigos e colegas, corroborando o postulado dejouriano segundo o qual “trabalhar não é só produzir; trabalhar é ainda viver junto” (DEJOURS; MOLINIER, 2004). Esse princípio é exemplificado pela fala do operador João, da Empresa A: “Bem,

o mais... o mais prazeroso pra mim, só... os bons amigos, né? A confiança que a empresa (...) eu tenho os amigos que ajudam muito, a parte da chefia também, sempre dá apoio para nós, né? E...eu gosto de trabalhar, também preciso trabalhar(...)”. O prazer no trabalho está associado ao convívio amistoso com os pares e com as pessoas que integram a administração da empresa.

A amizade e a cooperação são elementos importantes para a superação das dificuldades decorrentes do excesso de trabalho, como explica Benedito:

Aqui, no trabalho, tá mais [tranquilo] agora porque... é muita amizade, fazer assim, às vezes ajuda; nos temos os Sete Princípios, que fala assim... um deles, é contribuição (pausa) é, um ajudar o outro, aí, quando for assim, é que, às vezes... esse aí me ajuda, depois... eu: "Pôxa" [retribuo], é que um ajuda o outro, fica até menos cansativos, né?". Ai, dá até maior prazer em trabalhar, tranquilamente (Empresa B).

Outro operador construiu laços afetivos e de família na empresa A, e menciona a amizade no trabalho como sua maior fonte de prazer: “O meu prazer maior é poder ter conhecido outras pessoas nesses dez anos que eu passei aqui. Sempre falo com as pessoas onde as encontro, é sempre aquela festa. A minha esposa eu conheci aqui, né! Então, isso foi... bem gratificante” (José).

A operadora Socorro explica que o fato de trabalhar, em si, é uma fonte de prazer, independentemente do tipo de atividade profissional; e situa a importância de sua inserção no contexto da produção:

Mas eu acho que é só o prazer de trabalhar, eu tenho um trabalho, eu não sei viver em casa sabe? Lavando louça... não que eu não goste de fazer, eu gosto, sabe, de cuidar da minha casa, mas eu não me vejo assim trancada em casa lavando louça, varrendo casa cuidando de filho, eu faço tudo isso, mas não vejo assim como uma atividade principal entendeu? Eu gosto de trabalhar eu gosto de tá na ativa, trabalhando,

então... pra mim essa experiência de ser uma operadora e trabalhar aqui, pra mim é muito bom” (Empresa B).

A inserção na fábrica oferece um tipo de gratificação que essa operadora não encontra no universo do trabalho doméstico. Porém a inserção no mundo da produção como fonte de prazer não parece se restringir a uma questão de *gênero*, pois foi também relatada pelo operador Paulo, da Empresa A:

Primeiro, que eu gosto do trabalho mesmo, né. Eu gosto de trabalhar, então independente do trabalho que eu esteja fazendo eu gosto de fazer. E... tudo pra mim é prazeroso. Eu vindo pro trabalho é... eu não tenho muita é...muita assim coisas que eu não goste não, tudo eu gosto de fazer.

A aplicação do Método de Comparação Constante possibilita a estruturação da seguinte síntese: o prazer no trabalho dos operadores e das operadoras de máquina de inserção automática é oriundo de duas fontes.

A primeira se refere a gostar de trabalhar com máquinas de alta tecnologia, sem cometer erros; e receber o reconhecimento pela qualidade do trabalho, o que promove ganhos no plano da identidade, na *cultura da excelência* que rege o trabalho no PIM. Ainda nesse contexto, o prazer no trabalho se relaciona ao *status* favorável da função de operador e à “empregabilidade”, pois no PIM há carência de pessoas qualificadas para essa função.

A segunda fonte de prazer se refere à importância do *coletivo de trabalho*: a importância atribuída ao companheirismo, à amizade, à colaboração dos colegas e à convivência com o grupo, apesar do enfraquecimento do coletivo em decorrência do avanço do individualismo, característico das novas formas de organização de trabalho derivadas do modo de acumulação flexível do capital.

6.3. O sofrimento do trabalho exaustivo

Dejours (2007b) considera que o sofrimento do trabalho é inerente ao confronto do sujeito com o *real do trabalho*, decorrente da defasagem irreduzível entre a organização prescrita e o real, o que inclui se deparar com o fracasso, num primeiro momento, até que se invente uma solução para o novo problema. Mendes e Morrone (2002), fundamentadas em pesquisas realizadas no contexto de trabalho brasileiro, acrescentam que o sofrimento no trabalho resulta do confronto da subjetividade do trabalhador com as restrições das condições sociais e ambientais, relações sociais e organização de trabalho enquanto reflexos de um modo de produção específico: a acumulação flexível do capital, que resulta em intensificação do trabalho e aumento da concentração de renda.

O sofrimento no trabalho é definido por Mendes e Cruz (2004) como a vivência concomitante de desgaste e insegurança. O desgaste se caracteriza pelo sentimento de desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho. Na pesquisa empírica, quando indagados sobre as principais fontes de sofrimento, os operadores mencionaram reiteradamente o excesso de trabalho e de cobrança, que conduz ao cansaço. O discurso de Benedito contém os termos que exprimem esse sofrimento relacionado ao excesso de trabalho e de cobrança:

“(...) Às vezes fica um sufoco... Às vezes não dá pra gente fazer sozinho a gente chama, a gente pede uma ajuda ali do colega, do técnico pra fazer a troca, a gente vai... só pro magazine, tem três... é muito cansativo, porque é muita correria... Então é a situação, numa máquina dessas(...). Esgotamento, é o que eu tava contando ainda agora (...) Isso, isso tanto

no discreto quanto no SMD, é muita máquina de frente pra outra, pra uma pessoa só” (Benedito, Empresa B).

As expressões: *sufoco*, *esgotamento*, *correria* e *cansaço*, enfatizam a sobrecarga a que está submetido esse operador e o sofrimento decorrente da mesma. Além da sobrecarga, que torna o trabalho exaustivo, os operadores consideram que o nível de exigência desse trabalho é desproporcional aos baixos salários, o que aumenta o desgaste, como explica José: “Desgastante?... Às vezes, quando tem muita cobrança... e a questão do salário que... quando chega o final do mês,... a gente olha pra trás e fez um longo período de trabalho e... não há uma retribuição adequada” (Empresa A).

Apesar de os operadores e as operadoras mencionarem o contexto de “alta tecnologia” como fonte de prazer (por estarem inseridos na cultura que valoriza a “tecnologia de ponta”), integrar esse ambiente significa, também, estar expostos ao sofrimento decorrente da cobrança excessiva por resultados, que os deixa exaustos e abatidos, conforme explica Paulo, da Empresa A: “Ultimamente, quando a empresa passou a produzir um produto que é ponta de linha (...) aí a cobrança dobrou. Aí, isso aí me deixou meio abatido, né, porque a cobrança, lá nessa área, é muito grande”.

A cobrança excessiva não é inerente à “tecnologia de ponta”. Todavia, no contexto de sobrecarga do PIM, os gestores se apóiam na cultura da excelência para exercer uma cobrança ainda maior sobre os operadores que trabalham com produtos considerados “ponta de linha”. Assim, trabalhar com produtos de “alta tecnologia”, que promove a vivência de prazer, também se torna fonte de sofrimento para os operadores; nesse contexto o prazer-sofrimento no trabalho com “tecnologia de ponta” se apresenta como um *construto dialético*, na expressão de Mendes (2002).

6.3.1. A automação e o aumento da tensão e da insegurança:

O trabalho na área de inserção automática possui uma grande exigência de esforço mental, sendo um aspecto em que a automação destacadamente aumentou o estresse no trabalho, como descreve Pedro (Empresa A): “Porque lá, meu trabalho, mexe muito com a mente também, né. E tem que estar sempre no computador, lá no programa, trocando o programa. Aí, mexe muito com a mente”.

Na presente tese, o estresse no trabalho é situado no referencial da psicodinâmica, como resultado do sofrimento fracassadamente enfrentado (Mendes, 2004c). Assim os sintomas de estresse são uma manifestação do sofrimento no trabalho, que pode incluir diversas formas de expressão física e psíquica.

O estresse da área de automação é ainda agravado quando há pane nas máquinas, como explica Raimundo: “Quando há esse tipo de problema, que acontece alguma coisa, a gente fica lá direto, né, aí força a vista, cansa mentalmente. Temos que fazer o programa, quem faz lá somos nós mesmos, é uma coisa muito estressante” (Raimundo, Empresa A). Esse comentário mostra o quanto o engajamento subjetivo é requerido nas áreas em que foi intensificada a automação, corroborando a tese de Leborgne e Lipietz (1990), acerca do problema estrutural do *neotaylorismo*, mostrando o quanto essa exigência causa sofrimento aos trabalhadores.

A insegurança é um dos elementos do sofrimento no trabalho na inserção automática. Dejours (2001) descreve que “enfim, por trás das vitrines, há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições, da organização de trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de

aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimento e medo de incompetência”.

O medo de falhar é uma constante fonte de sofrimento no trabalho com automação, relacionado ao sentimento de incompetência face às pressões e exigências de desempenho e produtividade. Está presente na fala das pessoas recém contratadas na inserção automática, que mencionam o medo de não aprender a trabalhar com as máquinas, além de uma sensação difusa de medo, como expressou Antonia, da Empresa A:

Quando eu vim para cá (...) eu fiquei com medo de não aprender a mexer nas máquinas, fiquei com medo de ser rejeitada aqui, alguém me olhar feio, sei lá, alguma coisa parecida. O que não aconteceu. Fiquei com muito medo desse tipo de coisa. Tudo eu fiquei com medo, assim como eu entrei na fábrica, eu fiquei com medo do que eu iria encontrar lá, que eu não sabia o que ia encontrar lá.

A insegurança também atinge os mais antigos, estando relacionada à falta de conhecimento necessário para operar as máquinas, como é o caso do domínio do inglês, mencionado pela operadora Socorro, da Empresa B:

(...) É uma linha que exige muito do operador, porque ela é toda em inglês, né? A principio a gente tem que... a princípio a gente tem que... tá.... adivinhando o que tá escrito lá, que a gente não sabe, mas depois a gente vai se adaptando, a gente já sabe quando ela dá um erro, aí quando a gente não sabe, chama o técnico, e ele explica assim... assim... assim... .

A mesma situação foi mencionada pela operadora Maria, da empresa A: “Pois é, ainda mais na Inserção Automática... porque a gente não entende, e a máquina é toda em inglês; a gente não entende o que a máquina pede, corre até risco: você apertar um

botão ali, sem saber o que você tá apertando” , comentando a falta de investimento da empresa em qualificação dos funcionários, que torna paradoxal a cobrança de qualidade.

As menções ao sofrimento no trabalho de inserção automática foram muito mais abundantes que às do prazer, o que indica um desequilíbrio que representa perigo para a saúde. A partir da comparação constante das respostas, o sofrimento do trabalho de operador e de operadora nas empresas¹⁰³ que compuseram a pesquisa empírica decorre fundamentalmente do trabalho excessivo, mal remunerado, pouco reconhecido, pautado por excesso de cobrança e de tensão, tendo ainda a presença de trabalho penoso, relacionado à primazia das máquinas¹⁰⁴. Foram ainda mencionados o sofrimento da avaliação injusta e da solidão, que serão apresentados nos tópicos seguintes.

6.4. O Primado das máquinas e os agravos à saúde

Na área de inserção automática, as máquinas recebem maior importância que as pessoas, que são constrangidas a se adaptar a elas, em uma condição que Karam (2007) nomeia como a *mecanização do vivo*, de efeitos diretos e profundos sobre a vida dos trabalhadores e de suas famílias. A autora classifica tal *mecanização do vivo* como um dos tipos de violência que compõe o viés trágico da pós-modernidade. O operador Marcos percebe essa violência e protesta: “O ser humano não é uma máquina, ele não é programado, ele tem sentimentos; o ser humano tem uma família” (Empresa B). O operador sente necessidade de (re) afirmar sua humanidade, e falar que *o ser humano não é uma máquina*; reitera que *não é programado*. Sua condição humana, que deveria

¹⁰³ Na Empresa A, foram ainda mencionadas diversas dificuldades relacionadas à forma autoritária e descortês como os gestores tratam os operadores; esses aspectos serão detalhados no sétimo capítulo.

ser óbvia, precisa ser reafirmada no espaço da inserção automática, em que as máquinas são a prioridade.

Além do sofrimento causado aos operadores e às operadoras pelo fato de serem tratados como se fossem máquinas, a primazia desses equipamentos conduz a agravos à saúde. Um dos aspectos se refere ao ambiente meteorologicamente muito frio, adaptado às necessidades do maquinário, o que desencadeia ou agrava reumatismo em alguns operadores, conforme informação da operadora Fátima, da Empresa B, que trabalhou por três anos no terceiro turno (22:00-06:00) e descobriu que está com reumatismo; relatou que seu médico (externo à empresa), ao realizar o diagnóstico, informou que o reumatismo se relaciona às baixas temperaturas do ambiente de trabalho, o que se intensifica durante a madrugada. Depois do diagnóstico, essa operadora trocou de horário, passando para o segundo turno (das 14 h às 22 h) e permanecendo com a doença.

Houve também queixas de dores de cabeça e dores musculares, como informou o operador Benedito: “Ah, a rotina de trabalho, deixa a gente com muito cansaço, com dor nas costas; tem pessoa que já chega com dor de cabeça aqui na fábrica” (Empresa B). A rotina de trabalho desgastante é associada, pelo operador, à tensão e ao cansaço que causam as dores.

Alguns operadores mencionaram situações em que se sentem constrangidos a comparecer ao trabalho ainda que estejam doentes. Esse é um dos aspectos em que a racionalidade econômica faz com que a necessidade da produção prevaleça sobre as necessidades humanas, como informa João, da Empresa A: “A função que eu exerço não pode faltar... é... quando tem extra a gente tem que tá aqui... (...) vem assim [doente], só [falta] se não for possível mesmo vir. (...) Bem, mas isso eu vou deixar claro

que é coisa pessoal, não é a empresa que me impõe isso; eu venho...” Como “as máquinas não podem parar” e há poucas pessoas aptas a operá-las, os próprios operadores assumem o discurso da organização e se cobram assiduidade absoluta, mesmo estando doentes.

Os superiores exigem assiduidade e penalizam, na avaliação de desempenho¹⁰⁵, aqueles que faltam, ainda que motivados por doença, conforme explica o operador Raimundo, da Empresa A: “Se você faltar por uma doença qualquer você já não é uma pessoa ‘acima do esperado’ [conceito máximo na avaliação]. Assim é doloroso!” (Raimundo, Empresa A). A expressão “assim é doloroso”, evidencia o sofrimento de trabalhar doente, condição imposta por essa organização de trabalho.

A despeito do discurso de que a automação elimina o trabalho penoso, promovendo para as pessoas um ambiente livre de constrangimentos físicos, na inserção automática o trabalho penoso continua existindo, em situações como trabalhar em pé, caminhar durante todo o expediente e carregar peso, como expressou Marcos, da Empresa B: “Eu acho que o fato da gente tá o tempo todo em pé, isso desgasta um pouco, tá carregando placa...”. A operadora Luzia, da empresa A, informou como elemento desgastante: “É... essa caminhada. Caminhar a noite toda, né, de lá pra cá (...) O tempo todo... caminhando (...) Aí carregando peso, assim, também, é.... Tem que empurrar carrinho pra liberar [as placas montadas], né, essas coisas”; o que mostra que as inovações tecnológicas, inseridas no contexto de acumulação de capital, não eliminaram os velhos problemas de trabalho penoso, e trouxeram novos agravos, tais como o aumento da tensão e a intensificação do trabalho noturno.

¹⁰⁵ Somente os trabalhadores que recebem conceito máximo (acima do esperado) na avaliação recebem a bonificação referente à remuneração por resultados, cujo percentual depende ainda da posição geral da unidade fabril em relação às metas do grupo, no plano internacional.

6.4.1. O sofrimento do trabalho noturno

Os malefícios do trabalho noturno há muito são conhecidos no mundo da produção. Marx (2001) assim os situava: “O prolongamento do trabalho além dos limites diurnos naturais, pela noite adentro, serve apenas de paliativo para apaziguar a sede vampiresca do capital pelo sangue vivificante do trabalho” (p. 297). Igualmente antigos são os arranjos para o trabalho em turnos, possibilitando o funcionamento ininterrupto das máquinas, conforme mencionado pelo autor (Idem):

O impulso imanente da produção capitalista é apropriar-se do trabalho durante todas as 24 horas do dia. Sendo fisicamente impossível, entretanto, explorar dia e noite, sem parar, a mesma força de trabalho, é necessário, para superar esse obstáculo físico, revezar as forças de trabalho a serem empregadas nos períodos diurno e noturno (p. 297).

O trabalho noturno existe desde os tempos remotos da organização social. Desde a Antigüidade, profissionais como vigias, parteiras e médicos trabalham em horário noturno, por necessidades de prestar cuidados. A partir da Revolução Industrial o trabalho noturno se estendeu às fábricas, atendendo “à sede vampiresca do capital”, quer por causas técnicas, quando os equipamentos não podem parar, sob risco de elevados prejuízos, ou por imposição econômica (alto custo e rápida obsolescência dos equipamentos). O trabalho noturno representa a maximização unilateral de ganhos em detrimento da saúde do trabalhador (MARX, 2001; RUTENFRANZ et al, 1989).

Na organização de trabalho nas áreas de inserção automática do PIM, é evidente a submissão do relógio biológico às máquinas, principalmente na organização dos horários de trabalho, em turnos que incluem o trabalho noturno, o que, desde Marx (2001, p. 298), já era reconhecidamente prejudicial ao trabalhador; Rutenfranz et al

(1989), fundamentados em estudos empíricos mais recentes, situam o trabalho noturno como uma situação de risco para a saúde.

A área de inserção automática das empresas onde ocorreu a pesquisa empírica funciona 24 horas por dia, impondo a necessidade de trabalho em turnos, incluindo o período noturno. Rutenfranz et al (1989) definem trabalho por turno como a organização da jornada de trabalho diferente da jornada de trabalho normal (escala regular) da maioria da população, especialmente em relação aos horários da jornada comercial, que ocorre entre 06 e 18 horas.

A adoção de horário de trabalho por turnos acarreta severas conseqüências biopsicossociais, porque o homem pertence ao grupo de seres ativos durante o dia. Tendo em vista que o ritmo de sono e atividade possui uma periodicidade diária, o sono aumenta durante a noite, especialmente no período da madrugada. O trabalho noturno implica um conflito entre a necessidade biológica de sono noturno e a necessidade de trabalhar neste horário, ou seja, alteração no ritmo circadiano¹⁰⁶. Este conflito foi relatado pelo operador Benedito:

Eu prefiro trabalhar de dia e dormir a noite, porque à noite, o sono da noite é a hora de dormir; é que, durante o dia, a gente dorme, mas tem casa que... tem pessoas que não tem ar condicionado em casa, e é muito quente e não dá pra dormir direito. Aí ai quando chega na fábrica... já vem até dormindo na rota, às vezes, pra ver se relaxa um pouco; às vezes, em casa, durante o dia [não consegue dormir]... você se destrói um pouco.

O sofrimento do trabalho noturno está bem caracterizado na expressão: “você se destrói um pouco”. A alteração no relógio biológico decorrente do trabalho em terceiro turno pode trazer diversas conseqüências *destrutivas* para a saúde. Ao iniciar o trabalho

¹⁰⁶ O Ritmo circadiano é definido por Rutenfranz et al (1989) como “repetições rítmicas de funções que têm um tempo de duração de aproximadamente um dia”.

noturno, há uma tentativa de adaptação à atividade durante a noite e sono durante o dia. Há diferenças individuais na facilidade ou dificuldade de adaptação. O operador Benedito está trabalhando há um mês no terceiro turno¹⁰⁷ e informa que está perdendo peso; essa é uma evidência de sua dificuldade de adaptação ao trabalho noturno:

(...) Hoje mesmo, a mãe tava... comentando sobre isso (...) ela sabe que a coisa aqui, ... que eu tou assim, mais emagrecendo, porque... é o ritmo da pessoa, fuso horário, que tão começando agora, o 3º turno, aí , fala, tou tão desgastado, tenho que me alimentar melhor... . Tou, emagrecendo.(...) não acordo...pra comer, e passo do horário; ela [a mãe] chama pra almoçar, às vez (sic) passo o dia sem almoçar, às vezes faço só tomar café quando acordo, não como mais, às vez (sic) como só aqui na empresa, aí ...(Empresa B).

Quando a pessoa não consegue se adaptar ao trabalho noturno, ou no caso de adaptação parcial, “poderá haver distúrbios físicos, mentais ou sociais. Se estas perturbações do bem-estar – como dificuldades para dormir, falta de apetite, problemas gastrointestinais – ocorrerem com certa freqüência, e por longo tempo, poderão causar doenças” (RUTENFRANZ et al, 1989, p. 42). Essa experiência, de sintomas físicos relacionados à dificuldade de adaptação ao horário noturno, foi também relatada por Luzia, da Empresa A:

Geralmente... digamos assim... a gente nunca dorme durante o dia com a noite, né? Às vezes, se eu não consigo dormir de manhã e passa de duas horas (14 h) e eu não tô dormindo, eu não consigo mais dormir. Então, eu chego aqui, aí quando dá uma hora, aí já começa a enxaqueca, náusea, essas coisas, devido ao sono e a má alimentação também, né.

¹⁰⁷ Na inserção automática da Empresa B funcionam quatro turnos: o primeiro, segundo e terceiro em horários fixos, durante um ano; e o quarto turno é o de revezamento, para que os operadores dos demais tenham dois dias de folga após seis dias de trabalho. O turno de revezamento é um dos arranjos possíveis, já mencionados por Marx (2001), em forma de revezamento semanal, tendo sido usado no início do século XIX em Moscou: “Há diferentes métodos de revezamento: o trabalho, por exemplo, pode ser ordenado de modo que uma parte do pessoal, numa semana, fica no horário diurno e na outra, no horário noturno” (p. 298). Na Empresa B há um rodízio anual de turnos, no início de cada ano os operadores que estavam no terceiro turno têm prioridade para escolher o turno de sua preferência; o operador Benedito estava em um turno diurno e, no rodízio, teve que passar para o terceiro turno.

Além de alterar as funções biológicas, o trabalho noturno também altera a vida social. Quando os operários conseguem se adaptar ao horário noturno, o maior desgaste consiste no fato de viverem constantemente na “contramão da sociedade”. Essas pessoas perdem também o convívio social e o convívio com a família, por trabalharem quando os demais estão dormindo, e dormirem quando os demais estão em atividade (VERONESSE, 2007). O operador Paulo, que trabalha há dez anos no terceiro turno relatou, com olhos lacrimejantes, o sofrimento de renunciar ao convívio dos filhos (três crianças: uma com dez anos, outra com dois anos e um bebê de sete meses) por trabalhar à noite e dormir durante o dia:

Coitados dos pobrezinhos. Eles sofrem né, sofrem porque meu filho vem me perguntar uma coisa eu já... Ou então, quando eu preciso dormir, e eu tenho pouco tempo pra dormir, aí quando eu quero dormir aí eles vêm até me abraçar, conversar comigo aí eu já...[gesto de impaciência]; quer dizer, já é uma coisa do trabalho que eu trago pra casa, né.

Além das doenças orgânicas e das limitações ao convívio social, o trabalho noturno acarreta ainda o aumento da tensão decorrente da ausência da gerência; os operadores necessitam tomar decisões sem contar com o suporte da administração superior, como explica João, da Empresa B, que está no terceiro turno há dez anos:

“(...) a gente trabalha à noite e não tem um certo contato com... com o gerente, né (...) A gente tem que tomar a decisão naquela hora e tem que ser certa porque se não tomar, de manhã eles pegam no pé da gente(...)O terceiro turno é peso dois, tudo... o que você faz tem um ... é em dobro. Então, a gente trabalha ... sempre pensando em fazer aquilo preocupado com o que eles vão falar durante o dia; mesmo assim eles ainda distorcem as coisas.

O reduzido contato com as pessoas que integram a administração e trabalham durante o dia amplia o risco de que os outros venham a “distorcer as coisas”, o que

agrava a tensão: além das preocupações características de sua função, o operador João trabalha ainda “preocupado com o que eles vão falar durante o dia”; sofre por carregar o peso de responsabilidade redobrado, “peso dois”, por estar no horário noturno.

Veronese (2007) considera que o trabalho noturno é, por sua natureza, portador de uma ambigüidade. Por um lado traz o sofrimento do desgaste físico e a carência de convívio social e familiar; por outro, possibilita mais tranqüilidade, pelo silêncio da noite, que na empresa significa presença de menor contingente de trabalhadores que no horário diurno, e especialmente pela ausência dos superiores hierárquicos, o que representa menor pressão e cobrança.

Na Empresa B, a ausência da gerência no 3º turno foi mencionada como elemento que proporciona maior liberdade. Os operadores controlem o ritmo da produção, estabelecendo um acordo entre os colegas, para tornar o trabalho menos desgastante, conforme relato do operador Benedito:

Mas também, já que... o 3º turno, é um turno, tá certo, né... não tem todo mundo olhando aqui, mais assim... às vezes a gente... dá uma... certa, assim, né, não se esforça muito, né... vai mais na tranqüilidade... mais na calma, pra... não montar assim cento e poucos; (...) Por mais que... o ágil, tenha condições de montar mais, não ficar... [se esforçando para suplantar a média], por que tem, na entrega, tem que ficar organizado, se não tiver organizado... aí...já tinham pedido pros supervisores pra eles orientar a gente, aí eu prefiro...aí eu prefiro deixar organizado, assim [e montar em um ritmo mais lento].

Dentre tantos aspectos negativos, essa maior margem de liberdade na condução do ritmo da produção foi caracterizada como um aspecto positivo do trabalho noturno, mostrando o movimento dialético do prazer-sofrimento no trabalho, e a busca de alternativas ao sofrimento presente no trabalho noturno.

6.5. O sofrimento da avaliação injusta

Além de promover a intensificação do trabalho e ampliar os riscos para a saúde, as novas formas de organização de trabalho adotadas na inserção automática do PIM acarretam, ainda, um distanciamento das pessoas. A cultura do individualismo promove o isolamento e a desconfiança, decorrente da ideologia da competição exacerbada, que desestrutura o coletivo de trabalho dificultando a cooperação (DEJOURS, 2007b). Na atualidade está proliferando o uso da avaliação individualizada, que é uma expressão concreta da cultura organizacional pautada pelo individualismo, e foi mencionada como importante fonte de sofrimento no PIM.

Um pressuposto da avaliação do trabalho é a possibilidade de mensurá-lo. Segundo Dejours (2007b), é impossível medir o trabalho do ponto de vista do investimento subjetivo, porque trabalhar é primeiramente fracassar, no confronto com o real. O que é mensurável, quantitativamente, são os resultados. Por isso, as avaliações quantitativas tendem a gerar a percepção de injustiça: não é possível avaliar a preocupação, a insônia, os sonhos, a irritabilidade; todos esses elementos integram o trabalho, em sua dimensão subjetiva, e não podem ser mensurados (Idem).

O trabalho, em sua essência, é invisível. Só a palavra e a experiência vivenciada podem expressar, parcialmente, o investimento de energia que constituiu o trabalho. As formas de aproximação mais plausíveis para um julgamento do trabalho seriam de ordem qualitativa. É o que acontece no julgamento dos pares, que fazem uma avaliação da qualidade do trabalho, e geralmente se expressam em termos de beleza: “belo trabalho!”, reconhecimento que é importante por sua relevância para a identidade, o que o constitui como mediador para a saúde. Esse julgamento só é possível quando há

confiança no coletivo de trabalho, o que permite ao sujeito um esforço para tornar conhecido dos colegas o que é invisível: o trabalhador é que mostra seu trabalho e justifica como o fez, expressando o investimento subjetivo (sofrimento, raiva, amor) contido no mesmo (DEJOURS, 2007b).

A avaliação quantitativa, voltada para os resultados, penaliza os trabalhadores que se engajam na busca de solução para os problemas mais complexos, que são os mais difíceis e exigem mais tempo e energia. Essa avaliação premia a mediocridade, favorecendo os trabalhadores que não correm riscos de enfrentar os desafios; e ainda favorece a fraude (relatórios irreais). Um exemplo no universo da academia mostra que um pesquisador rigoroso, que escolha um problema complexo de pesquisa, vai se deparar com o erro, fracassar, empreender diversas tentativas até chegar a um resultado, que nem sempre é considerado “bem sucedido”. Esse pesquisador terá muito trabalho e pouco material para publicar. Por outro lado, um pesquisador mediano, que escolha um problema “fácil” e não corra riscos, em pouco tempo concluirá sua pesquisa, publicará os resultados e partirá para outra pesquisa. Se forem submetidos a uma avaliação quantitativa, o segundo será considerado mais produtivo que o primeiro, mostrando o quanto os critérios oriundos da racionalidade econômica são injustos no que tange à avaliação do trabalho.

No estudo empírico realizado no PIM, a avaliação quantitativa e individualizada foi mencionada pelo operador Raimundo, da Empresa A, como uma situação que lhe causa extremo desgaste. Contou que se sente muito desanimado com a avaliação que considera injusta, que não valoriza o esforço, o desgaste e o cansaço dos operadores. Raimundo explica como se sente diante dessa avaliação:

Desanimado, muito, né!? Pontos altos e baixos, principalmente quando chega esse tempo de avaliação porque, como os colegas falaram, né, eles trabalham de janeiro a janeiro aqui. Se tem [hora] extra, praticamente nós temos que vir, porque não temos pessoas reservas aptas a operar um tipo de máquina desse; então, nós temos que vir; e quando chega no final das contas, a pessoa [superior hierárquico] fala assim: 'não, nada a mais que a sua obrigação'. Poxa, isso é doloroso.

Na avaliação dos *resultados*, os superiores consideram que os operadores “não fazem nada mais que suas obrigações”, sem considerar extremo esforço empreendido no *processo*. Raimundo qualifica esse tipo de situação como *dolorosa*, destacando com propriedade o extremo desgaste que essa forma de avaliação lhe causa.

Na Empresa A há um sistema de avaliação que é considerado injusto pelos operadores. No período em que aconteceram as entrevistas essa empresa não havia Alcançado, no plano mundial, as (elevadas) metas estabelecidas. Por esse motivo os trabalhadores obtiveram um percentual menor que o esperado na divisão de lucros, ainda que esses, individualmente, tenham obtido conceito máximo na avaliação e que a fábrica de Manaus haja alcançado suas metas. A percepção de estarem sendo vítimas de uma injustiça levou muitos operadores a faltar ao trabalho, causando sobrecarga para os demais, como explica José:

Ultimamente, ultimamente eu tenho sido um Severino da vida [quebra galho] aqui no segundo turno. O turno passou por uma transição para o lado negativo; não faltava ninguém antigamente, era quase 100%; e ultimamente, depois das avaliações de PPRS, né? quando a empresa sede dá, então, a maior avaliação, proporcionou para os colegas a desmotivação de [que os levou a] faltar e provocar a ira dos chefes, supervisor, para se vingar talvez; e quem sofre são as outras pessoas que estão ali.

As faltas freqüentes são um recurso utilizado pelos trabalhadores quando pretendem ser demitidos. Caso peçam a demissão, perdem a indenização relativa à dispensa sem justa causa. Por isso preferem faltar alguns dias para serem dispensados, e assim obter uma indenização de maior valor monetário. O descontentamento decorrente da avaliação injusta, que motivou essas faltas, aumentou consideravelmente a sobrecarga e o sofrimento dos operadores que, como José, não estavam tentando provocar a demissão e continuaram trabalhando regularmente: sofreram uma sobrecarga ao ter que responder por seu posto e, ainda, assumir o posto dos colegas que haviam faltado. Ou seja, as políticas incoerentes da Empresa agravam o sofrimento dos operadores.

6.6. O sofrimento decorrente da cultura do individualismo

A organização de trabalho na área de inserção automática se encontra submetida à cultura do individualismo, derivada da ideologia neoliberal que fundamenta o modo de acumulação flexível do capital. Dejours (2000) destaca que o sofrimento do trabalho face às novas tecnologias se relaciona à solidão, característica da nova organização de trabalho e da cultura do individualismo.

O distanciamento decorrente da cultura do individualismo é apontado como uma fonte de sofrimento. A operadora Maria estabeleceu uma comparação entre a linha de montagem manual e a inserção automática, relatando: “Aqui as pessoas são muito distantes umas das outras. Lá [inserção manual] as pessoas parecem, na minha opinião, mais unidas, entendeu” (Empresa A).

Além do isolamento decorrente da cultura do individualismo, o isolamento relacionado à natureza do trabalho com as máquinas, que exige concentração, também é uma fonte de sofrimento, como explicou a operadora Maria:

Mas se você é uma revisora, você tá ali só revisando aquelas placas, só olha, você não tem um contato... Se alguém chega: “Tá bom?” “Tá bom, Mana”. Você perde um pouco o contato com as pessoas (...). É o que eu mais senti quando eu vim para cá, lembrando agora, foi o contato com as meninas porque lá [na inserção manual] a gente trabalhava numa linha, né!? Eram várias pessoas numa linha e aqui não, aqui é tudo só, parado. Eu senti assim, muita distância (Empresa A).

Aqui se deve caracterizar o ambiente das duas seções mencionadas pela operadora Maria: na inserção manual há muitas pessoas trabalhando, e a interação é ainda favorecida pela organização de trabalho. Ao contrário, na inserção automática há poucas pessoas, que trabalham em postos mais isolados, o que dificulta a interação, além do agravante da ideologia do individualismo.

Nessa organização de trabalho regida pela cultura do individualismo há permanente competição entre as organizações e entre colegas de trabalho de uma mesma organização, minando a solidariedade e a cooperação. Instaura-se um clima de solidão e desconfiança, aumentando significativamente o sofrimento no trabalho (CASTRO-SILVA, 2006; DEJOURS, 2004a; 2007b). Este quadro é sublinhado por Antônio quando se situa no universo da Empresa A:

(...) Eu tenho poucas pessoas [amigas] aqui sabe? Pouquíssimas mesmo. As pessoas, por exemplo, eu tenho amigos que pô, eu falo assim: “pô, eu queria ir ali no banco, você pode ficar [operando a sua máquina]?” “Ah, peraí, tal”. Sabe, nunca dá, nunca eles podem.(...) Só que eu acho que falta, isso, sabe (...) Essa união que não tem, sabe. Acho que isso me deixa mais triste.

Antonio ainda situa o conflito entre seus valores pessoais, em que estabelece a solidariedade como um princípio importante (“Minha mãe me ensinou os valores, sabe, da vida, amar, dar carinho, ajudar, entendeu, dar a mão a quem precisa. Eu vivi minha vida na igreja né? católica, né?”) e a cultura do individualismo, vigente na organização do trabalho:

Eu sou pago pra fazer isso, eu vou e faço. Dou uma ajudinha porque não sou... sabe assim... tão... [indiferente às necessidades dos colegas]. Porque eu não... sabe assim... até vão contra [seus valores], mesmo. Às vezes até digo: “não, não vou fazer não porque, pô, ninguém reconhece, né? tal”. Mas só que eu vejo o meu amigo agoniado, né? vejo a minha amiga agoniada, aí eu acabo ajudando, entendeu?

A cooperação, que deveria ser a regra em uma ambiente de trabalho saudável, se torna exceção. Ainda que esteja decepcionado com a falta de reciprocidade, o operador Antonio não consegue se esquivar à necessidade dos colegas, quando estão *agoniados*, e os ajuda. Todavia expressa seu sofrimento porque não encontra cooperação, companheirismo e amizade, porque no ambiente de trabalho proliferam condutas pautadas no individualismo.

6.7. O sofrimento decorrente da falta de autonomia

Uma das situações mencionadas como fonte de sofrimento é a falta de autonomia, relacionada à padronização das tarefas, que torna o trabalho mais rotineiro e desgastante. Guérin et al (2004) mencionam um dos paradoxos do modelo de acumulação flexível do capital: ao invés de favorecer maior autonomia, proporcional à maior responsabilização dos trabalhadores, o modelo atual tem promovido o maior detalhamento dos procedimentos. No plano local, a padronização do modo operatório

preconizada nas normas da série ISO 9000, reduziu formalmente a autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras (MORAES, 2005).

A padronização do modo operatório é um dos pressupostos contidos nas normas da Série ISO 9000, exigida para certificar as empresas nos padrões de qualidade aceitos internacionalmente. Tal critério de qualidade é atribuído a partir da informação de que uma série de aparelhos, fabricados em diferentes lugares do mundo, seguiram operações idênticas. Esse é um dos reducionismos com que o ideário liberal tenta dominar a complexidade do mundo contemporâneo da produção (OLIVEIRA, 2002). Problematisa-se a noção de padronização como “atestado” de qualidade (BOTELHO, 2002), analisando a (in)viabilidade da exigência de tal padronização.

Os estudos da psicodinâmica mostram que, para ultrapassar a distância entre a prescrição da tarefa e o real é necessário mobilizar a inteligência prática, que abrange a experiência e a astúcia; ou seja, a condição para resolver os imprevistos é realizar adaptações na prescrição das tarefas. Assim, trabalhar significa, fundamentalmente, burlar as regras que pressupõem a padronização. Sem improvisar não é possível enfrentar o que não consta (e nem poderia constar) na prescrição formal do trabalho. Dessa forma, a transgressão da regra é uma condição para realizar a tarefa; esse tipo de transgressão não está relacionado à fraude ou má fé, mas à engenhosidade (DEJOURS, 2007b).

Um dos equívocos da pretensão de traduzir “qualidade total” através da padronização consiste na noção de que uniformizar significa alcançar os níveis de excelência pretendidos. Esse pressuposto reflete a visão taylorista, de que há “*one best way*” pensado pelos engenheiros e prescrito oficialmente; bastaria (aos operários) segui-

lo para alcançar a “qualidade total”. Nesse contexto, a execução do trabalho que não siga a organização prescrita é considerada “inconformidade”.

Do ponto de vista do lugar do sujeito no trabalho, a organização pré-escrita do trabalho nega a expressão da subjetividade. Aquilo que já vem pré-determinado reduz a autonomia, sendo prejudicial à dinâmica da inteligência prática (FERREIRA, 2007). Além disso, para seguir as normas de trabalho, é necessário interpretá-las; e interpretar significa encontrar diferentes modos operatórios, pois cada trabalhador pode ter uma compreensão particular da norma, como atestam as pesquisas em ergonomia (DEJOURS, 2004c); assim, a padronização está inviabilizada. No contexto em que *interpretar a regra* significa romper a padronização, *trabalhar* significa, essencialmente, descumprir a padronização e cometer “inconformidades”.

A análise empírica mostra que a padronização do modo operatório é uma impossibilidade. Como a ISO 9000 proíbe modificações na prescrição formal da tarefa, torna-se necessário manter em segredo os “macetes” utilizados no cotidiano, pois se houver algum acidente grave, ou falha no processo, os operários terão que responder pela alteração da prescrição do trabalho. Essa necessidade de sigilo já se constitui o que Dejours (2007b) classifica como o primeiro obstáculo à padronização da tarefa, pois cada trabalhador mantém em segredo os arranjos que utiliza para sanar os imprevistos.

Uma pesquisa anterior acerca de subjetividade e trabalho no PIM¹⁰⁸, realizada em 1996 na empresa B, quando esta já havia sido certificada nas normas da série ISO 9000, mostrou que apenas os funcionários recém-contratados, da linha de montagem, seguiam o padrão operatório prescrito. Os demais operários modificavam a prescrição e criavam

¹⁰⁸ Pesquisa integrante da dissertação de mestrado, intitulada “A dimensão educativa da atuação do psicólogo nas organizações na atenção à subjetividade: estudo de caso sobre satisfação/insatisfação e organização de trabalho (MORAES, 1998).

“macetes” para resolver os problemas, porém agiam de forma discreta, temendo que, se houvesse algum problema, os arranjos fossem descobertos e os operários sofressem punição por não terem cumprido a prescrição formal das tarefas (MORAES, 1998).

O segundo obstáculo à padronização do modo operatório e à formalização dos arranjos se refere à racionalidade estratégica: quando o “macete” é lucrativo, há interesse em manter segredo quanto ao processo, o que representa um espaço de negociação de vantagens. O *knowhow* é uma esfera de poder, comum a todas as corporações.

O terceiro obstáculo diz respeito à dominação simbólica, e se relaciona ao uso da linguagem. As palavras para descrever os “jeitinhos” não integram o vocabulário dos engenheiros; são termos de uso coloquial, específicos da linguagem daquele grupo de operários¹⁰⁹. Os manuais são produzidos segundo o padrão de linguagem utilizado na comunicação formal da engenharia; portanto, há o problema da concorrência dos níveis de linguagem. Ou seja, o real do trabalho nem mesmo pode ser expresso em palavras, porque há uma lacuna no plano semiótico: não se pode descrever o que não se sabe nomear (DEJOURS, 2004c; 2007b).

Há ainda os obstáculos referentes à inteligência do corpo, que está no cerne dos ofícios. A inteligência do corpo é essencialmente prática, pois precede a cognição (DEJOURS, 2004c). Abrange a experiência sensorial, que inclui “ouvir a máquina”, “sentir a máquina”, o que significa utilizar esse modo operatório antes de ser capaz de descrever e escrever a operação.

¹⁰⁹ No Pólo Industrial de Manaus, as improvisações são nomeadas como “mandar um Migué”, “fazer uma gambiarra”, termos que comportam a noção de risco “se não der certo”. Um problema de fácil resolução, por sua vez, é chamado de “galho fraco”.

A adoção integral das normas da série ISO 9000, incluindo a padronização do modo operatório, paralisaria a produção, se assemelhando, em resultado, ao que ocorre nas “greves do zelo” da França, conhecidas no Brasil como “operação padrão”: os trabalhadores se limitam a executar rigorosamente – e tão somente - a prescrição oficial de seu posto de trabalho, não fazendo uso da mobilização subjetiva da inteligência. Isso que resulta na paralisação do trabalho.

Além desses aspectos, há ainda o peso do sofrimento moral, imposto pela necessidade de fraudar. Ao impor a certificação em “qualidade total”, gera-se uma corrida para a certificação, o que inclui a obrigação de fraudar relatórios, de mentir, o que leva o trabalhador a conflitos éticos e crises de depressão, por ser obrigado a participar de práticas das quais discorda. Essa situação tem efeitos danosos sobre a produção porque se perde o entusiasmo individual e também se esvai o entusiasmo coletivo. O entusiasmo é importante porque aumenta a tolerância ao sofrimento e favorece a inteligência astuciosa, criadora. Se em nome da “qualidade total” o trabalhador é obrigado a trair as regras do trabalho bem feito, há perda na qualidade real do trabalho, na cooperação e na produção de solução para os problemas (DEJOURS, 2007b).

Portanto, a *qualidade total* é impossível de ser alcançada. Sempre há necessidade de arranjos; até mesmo nos trabalhos de alto rigor técnico há grandes riscos, como no caso das centrais nucleares: tendo todas as certificações de qualidade, ocorreu um acidente causando a morte de 40 pessoas na França, o que mostra que a cultura da qualidade total favoreceu a fraude nos relatórios, mas não garantiu a qualidade e segurança dos procedimentos (DEJOURS, 2007b).

Conclui-se que, além de não ser concretamente aplicável, a padronização na execução das tarefas nem mesmo seria desejável, do ponto de vista da psicodinâmica,

porque a necessidade de esconder os macetes desestrutura a dinâmica do reconhecimento, prejudicando a manifestação da engenhosidade, o que produz a real qualidade do trabalho.

6.7.1. Percepção de autonomia na inserção automática no PIM

No discurso gerencial, as novas formas de organização de trabalho estão relacionadas à ampliação da autonomia do operador (VALLE, 2000). Contudo, a fala dos operadores de máquinas de inserção automática se contrapõe a essa idéia: eles explicam que seu trabalho possui uma rotina. Há, inclusive, operadores que consideram não possuir nenhuma autonomia no trabalho, como José, da Empresa A, que assim se expressou: “A autonomia aqui eu acho que é zero por que tudo que a gente faz é tudo padronizado, tudo normatizado”.

O operador Antônio, também da Empresa A, relatou uma situação em que a falta de autonomia estava atrasando sua produção; teve que enfrentar a hierarquia e passar por uma situação desgastante para conseguir ampliar sua margem de autonomia:

(...)Aí eu perguntei se eu poderia fazer [o ajuste da máquina] e me disseram que não, que eu não poderia mexer, né?... Só que eu botava a bandeja e chamava (...) pô, chamava o cara [o técnico]. (...) Às vezes eles [os técnicos] não tinham nada pra fazer e não queriam fazer [o ajuste] assim mesmo. Então eu fiquei meio chateado com isso sabe, porque me atrasava, o supervisor me cobrava e ficava aquilo... (...) Aí nessa reunião eu expus, entendeu? Eu falei: vocês deixam a gente limitado, pô, a gente quer trabalhar, mas vocês, em contrapartida, “não, não sei o quê, isso, aquilo e aquilo outro, não pode, não pode”; “então, por que não pode? Será que não dá pra gente ajustar, e tal? A gente

mesmo? Que eu tenho coragem, pô, eu chego e ajusto. Aí foi quando entramos no conceito: que aí pode, entendeu?”.

Esse relato demonstra o quanto o discurso gerencial se afasta da realidade empírica no que concerne à autonomia dos operadores. Antonio se sentia limitado, querendo trabalhar, porém esbarrando na regras que lhe proibiam de ajustas as máquinas. Somente depois de enfrentar a hierarquia obteve consentimento para ajustas as máquinas e realizar seu trabalho sem atraso. Isso mostra o quanto a redução da autonomia, no contexto das novas formas de gestão do trabalho, é vivenciada como fonte de sofrimento e se constitui em um obstáculo ao trabalho dos operadores e das operadoras.

CAPÍTULO 7

PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO RELACIONADO AO RECONHECIMENTO

O reconhecimento desempenha um papel fundamental na edificação da identidade na vida adulta. Dejours (2007) reafirma que “o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”. É a partir do reconhecimento que o sofrimento do trabalho pode ser ressignificado e transformado. Por essa razão, cresce a importância do estudo da psicodinâmica do reconhecimento, que permite ampliar a compreensão dos mecanismos mobilizadores do prazer a partir da análise do movimento dialético entre prazer-sofrimento e das mediações que favorecem a transformação do sofrimento em prazer, o que beneficia o sujeito e promove a saúde.

O estudo da dinâmica intersubjetiva do reconhecimento também favorece o interesse da produção, pois o reconhecimento mobiliza a inteligência prática, que facilita a invenção de soluções para os problemas; aumenta, ainda, a disponibilidade dos sujeitos para a cooperação.

7.1. Reconhecimento e Identidade

A psicanálise estabeleceu o princípio de que a construção da identidade é um processo dinâmico que inicia na infância. E a psicodinâmica acrescenta que a consolidação da identidade tem continuidade na vida adulta, tendo como *locus* privilegiado a situação de trabalho. Nessa abordagem a edificação de identidades individuais e coletivas é, essencialmente, um processo que abrange a esfera subjetiva e

a intersubjetiva; as relações no trabalho são fundamentais para a esfera intersubjetiva (DEJOURS, 2007a; LANCMAN, 2004; SZNELWAR, 2004).

O papel essencial atribuído ao trabalho para a consolidação da identidade na vida adulta é uma das grandes contribuições da psicodinâmica ao debate psicanalítico. Dessa forma, a construção da identidade está ancorada não apenas na sexualidade, mas também na dinâmica da sublimação, na qual o reconhecimento do trabalho tem importância central (DEJOURS, 2004b; 2007c; SZNELWAR, 2004).

A importância do reconhecimento no trabalho para a identidade decorre de sua centralidade no processo de realização pessoal. A mobilização subjetiva relacionada ao trabalho conduz a uma transformação do sujeito, em um processo contínuo. O sujeito se transforma a partir do confronto de sua personalidade com as situações de trabalho. Ao encontrar um obstáculo à realização de sua tarefa¹¹⁰, o trabalhador se depara com o risco do fracasso, o que causa sofrimento. Para solucionar a dificuldade, mobiliza-se integralmente (afeto/ intelecto/ corpo) na busca da solução. Se não conseguir resolver o problema de pronto, experimenta o fracasso, vivenciando o sofrimento. Vai para casa pensando no problema; fica impaciente com a família, irritado; quando tenta dormir, perde o sono; quando consegue dormir sonha com os problemas do trabalho. Dessa forma, os desafios do trabalho habitam todos os espaços da vida do sujeito. Quando, finalmente, inventa a solução e obtém o reconhecimento por sua engenhosidade, o sujeito experimenta uma vivência profundamente benéfica: todo o sofrimento do trabalho ganha um sentido (DEJOURS, 2004b; 2007b).

¹¹⁰ O que sempre acontece porque trabalhar é confrontar-s com o real, que vai além do prescrito; trabalhar é antes de realizar, experimentar o fracasso.

É através do reconhecimento que se processa a produção de sentido da vivência de sofrimento. O reconhecimento propicia a recompensa simbólica para o esforço, a persistência, a resistência ao fracasso, a engenhosidade, a habilidade, a inteligência prática, sintetizados nesse estudo como *engajamento subjetivo*. O trabalhador experimenta a sensação de que “valeu a pena” todo o empenho. Assim a ressignificação do sofrimento propicia a vivência de prazer, que conduz ao fortalecimento da identidade, processo que renova o entusiasmo e favorece a saúde.

A tese de que o trabalho desempenha um papel fundamental na estruturação da identidade se apóia na constatação de que toda descompensação psicopatológica supõe uma crise de identidade (DEJOURS, 2004a). Assim, se o trabalho tem o poder de desestabilizar a identidade e conduzir à doença, quando ocorre em condições adversas ao psiquismo, pode também se constituir em um mediador para a saúde, quando realizado em condições favoráveis, que possibilitem o fortalecimento da identidade.

A construção da identidade no trabalho se dá a partir da mediação da realização pessoal no campo social. Dejours (2004b) afirma que não há articulação direta entre o sujeito do inconsciente e o campo social: essa relação é sempre mediada pela referência de uma ação sobre o real. “O trabalho, desta feita, é o mediador privilegiado entre o inconsciente e subjetividade, de um lado, esfera política e social, do outro” (p.169).

Dejours (2004a; 2004b) situa a identidade como sendo o resultado da luta contra três possíveis riscos de alienação, citando uma categorização que, segundo o autor, foi proposta por Sigaut: a alienação mental (loucura), que ocorre quando o sujeito perde o contato com o real; a alienação social, que ocorre quando o sujeito mantém uma relação com o real, mas não recebe reconhecimento pelo seu trabalho, o que pode conduzir a uma situação de solidão, culminando com a “alienação social”. E a outra possibilidade

ocorre quando o indivíduo mantém a relação com o real e com o outro, dentro de um meio psíquico que perdeu seus vínculos com o real, caracterizando o que pode ser considerado como alienação cultural.

O contato com o real, que permite fugir da alienação, implica permanentemente manutenção de relações intersubjetivas. O espaço do trabalho é privilegiado, nesse contexto, por ser essencialmente intersubjetivo: toda a dinâmica de prazer-sofrimento, incluindo a ressignificação do sofrimento, relaciona-se com o olhar e o julgamento do outro sobre a obra do sujeito. Por essa razão o reconhecimento possui importância central no processo de consolidação da identidade (DEJOURS, 2007b).

Quando a dinâmica do reconhecimento está paralisada o sofrimento se instala, porque o sujeito não recebe o reconhecimento pelo investimento subjetivo empreendido no trabalho. A exposição continuada a situações de frustração e sofrimento tende a fragilizar o sujeito e conduzir a doenças (psíquicas e ou somáticas). Ao pesquisar por que razão o adoecimento é menos freqüente que o sofrimento, a psicodinâmica constatou a mediação das estratégias defensivas¹¹¹; todavia, quando estas fracassam ou se esgotam, tem lugar a doença (DEJOURS, 2004a; 2007c).

Dejours (2004a; 2004b) destaca que o reconhecimento se refere ao trabalho e não ao trabalhador; incidindo primariamente sobre o fazer, e não sobre o ser. Quando o reconhecimento incide diretamente sobre o ser, e não sobre a obra, os outros trabalhadores recebem-no como injustiça, por ignorar todo o percurso de mobilização subjetiva, do sofrimento e do mérito do trabalho. O reconhecimento do saber-fazer abre

¹¹¹ As estratégias defensivas, todavia, possuem um papel ambíguo: por um lado, protegem o psiquismo por minimizar a percepção do sofrimento, evitando a descompensação; por outro lado, não transformam a realidade que causa o sofrimento nem conduzem ao prazer (DEJOURS, 2004a; FERREIRA; MENDES, 2003; LANCMAN, 2004; MENDES, 2007a).

caminho para o reconhecimento do ser. O autor ressalta ainda a importância da seqüência ontológica: reconhecimento do fazer, em primeiro lugar, e gratificação identitária posterior; visto que a sublimação é mediada pela situação de trabalho.

Na psicodinâmica do trabalho a sublimação aparece como processo intersubjetivo, “no qual o outro não é um parceiro erótico, mas um sujeito-ator *socialmente situado*; e a intersubjetividade desempenha um papel na ordem coletiva, e não na ordem individual” (DEJOURS, 2004b, p. 189). Assim o reconhecimento evidencia a importância do coletivo para o processo de sublimação na situação de trabalho.

A realização pessoal no campo social através do reconhecimento abrange duas esferas: o julgamento dos pares e dos superiores. O reconhecimento esperado pelo trabalho inclui o coletivo e possui natureza fundamentalmente simbólica. O reconhecimento através da remuneração também é relevante. Todavia, Dejours (informação oral¹¹²) postula que o aspecto simbólico do reconhecimento é o mais importante, pois fortalece a identidade e atua como mediador para a saúde.

O reconhecimento dos pares é o mais importante porque, para re-conhecer, é necessário conhecer o trabalho, suas normas e o grau de dificuldade envolvido na realização da tarefa. Só os pares detêm esse conhecimento, que possibilita o reconhecimento da beleza, da perícia e da originalidade, o que geralmente é manifestado em expressões como “belo trabalho!” (DEJOURS, 1994b).

¹¹² Questionado acerca da preponderância do reconhecimento simbólico sobre o financeiro, Dejours respondeu que o sofrimento também pode predominar em um trabalho bem remunerado em que falte o reconhecimento simbólico, porque a ausência de reconhecimento mina a possibilidade de ganhos no plano da identidade. Essa informação oral ocorreu durante uma sessão de orientação à presente tese transcorrida na UNB, Brasília, em 10 de abril de 2007, como parte integrante da programação do Grupo de Estudos e pesquisas em Saúde e Trabalho-GEPSAT, que antecedeu o I Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica, realizado no Hotel Nacional, em Brasília, nos dias 11 e 12 de abril de 2007.

O reconhecimento dos pares abrange dois níveis: o reconhecimento de que o trabalho respeitou todas as normas do ofício ou da arte, reunindo todos os conhecimentos e o saber-fazer daquele coletivo de trabalho, sendo o que confere ao sujeito a condição de pertencimento àquela categoria profissional. Os pares são os juízes mais severos e exigentes, por conhecerem as regras do trabalho bem feito. Tal julgamento é fundamental para a sublimação e para a obtenção do prazer. O outro nível do julgamento dos pares é o que diz respeito à originalidade, o que diferencia e torna único a cada sujeito pertencente à comunidade do ofício. Essa é a instância na qual é reconhecida a identidade, em que é identificado o estilo do sujeito, a sua marca, o que o diferencia dos demais (DEJOURS, 2004b; 2004c).

O julgamento dos superiores diz respeito aos aspectos da utilidade social, econômica e técnica do trabalho. Este julgamento é proferido principalmente por superiores hierárquicos, que estão institucionalmente habilitados a avaliar a utilidade de um trabalho, sendo freqüentemente traduzidos em bônus, promoções e aumentos salariais. Eventualmente o julgamento de utilidade pode ser oriundo dos clientes, sempre obedecendo a relações verticais (DEJOURS, 2004b; 2004d).

A outra dimensão do reconhecimento dos superiores diz respeito à gratidão pela contribuição dos trabalhadores, o que geralmente não é muito freqüente, embora, quando ocorre, seja muito importante para os sujeitos. O reconhecimento dos superiores implica o oposto da negação do real do trabalho: reconhecer o valor do trabalho e a importância da contribuição do sujeito para o sucesso da organização inclui a expressão da gratidão pelo empenho do trabalhador, o que confere um sentido mais amplo ao trabalho. O reconhecimento do trabalho do sujeito enquanto integrante da estrutura

social mais abrangente permite que esse se perceba como um elo na construção da sociedade e da cultura (DEJOURS, 2004c).

Embora o reconhecimento fortaleça a estrutura psíquica, sendo favorável à saúde, Mendes (2007) destaca o risco de que esse seja usado como um recurso para capturar os trabalhadores nas armadilhas da dominação, fazendo com que esses se engajem cada vez mais nos objetivos da empresa, chegando ao ponto de exaustão, enredados pela busca da auto-realização.

7.2. O reconhecimento no trabalho de operador

Em cada uma das duas empresas que integram o presente estudo empírico, apenas quatro dentre dez operadores¹¹³ responderam que recebem o devido reconhecimento por seu trabalho, totalizando oito dentre vinte, nas duas empresas. Esse dado é preocupante, vista a importância da dinâmica do reconhecimento: menos de metade dos operadores está usufruindo dos benefícios psicossociais decorrentes do reconhecimento no trabalho.

Nas duas empresas, os operadores que responderam afirmativamente à questão “você recebe o devido reconhecimento por seu trabalho?” mencionaram: elogios dos supervisores, inclusive em reuniões, mencionando também a avaliação favorável de desempenho. Na Empresa B, foi ainda mencionada a promoção funcional como evidência do reconhecimento. Além da semelhança na proporção de operadores que se sentem reconhecidos e dos elementos que produzem a percepção de reconhecimento,

¹¹³Na Empresa A, foram entrevistados dez pessoas; na Empresa B, foram entrevistados onze, porém uma não respondeu à questão acerca do reconhecimento explicando que estava há pouco tempo na função e não tinha uma posição formada acerca da questão.

há diversas outras semelhanças entre as duas empresas, tais como a organização do trabalho, incluindo o conteúdo das tarefas, os controles, as exigências e a sobrecarga.

Na empresa A, seis dentre dez operadores responderam que não recebem o devido reconhecimento por seu trabalho. Os baixos salários foram a menção predominante, como explicou José: “Às vezes, quando tem muita cobrança... e a questão do salário que... quando chega o final do mês,... a gente olha pra trás e fez um longo período de trabalho e... não há uma retribuição adequada” (Empresa A). Os salários baixos são considerados desproporcionais à sobrecarga de trabalho e de cobrança, o que conduz à percepção de falta de reconhecimento. Na empresa B, quatro dentre dez dos operadores responderam que não recebem o devido reconhecimento, também mencionando os baixos salários, desproporcionais à sobrecarga de trabalho, com alta exigência de qualificação e grande responsabilidade.

Nas duas empresas os operadores comentaram que há outras indústrias no PIM que pagam salários maiores para a mesma função, como explicou o operador João:

Porque eles [colegas de outros setores] têm a parte [de informação] de outras empresas; tem empresa que paga para um operador R\$1.000,00 a R\$1.200,00 dependendo da empresa. Empresa de telecomunicação paga nessa faixa. Nós ganhamos... nós ganhamos 741,00. Tenho amigos [que comentam] e tal: ‘o cara trabalha na inserção automática da Empresa X, ganha bem!’ (Empresa B).

Essa informação de que ganham menos (que os operadores de outras empresas) agrava a percepção de falta de reconhecimento. Na Empresa A, o operador Raimundo situou a questão de falta de equidade salarial entre operadores que exercem a mesma função como causa de desânimo:

(...) É... tudo isso... é uma coisa que vai desanimando e você vai ficando decepcionado, vai ficando, sabe... Achando defasado o incentivo das

empresas aí, como as outras empresas, nessa área de SMD ela paga (a outra empresa) na faixa de R\$ 900,00 a R\$ 1.100,00; aqui você vai encontrar pessoas que ganham de 640,00 a, no máximo, 900,00.

Consultado acerca dessa questão, o supervisor Domingos, da Empresa A, informou que “em uma pesquisa recente nós acabamos constatando que a nossa média salarial é praticamente igual à de outras empresas”, para a função de operador de inserção automática. Na empresa B, o supervisor Tomé informou que os salários estão dentro da faixa mediana, embora haja empresas pagando salários maiores, aquelas que estão na faixa superior da pesquisa de mercado. Essa informação foi confirmada na entrevista do operador Raimundo, que mencionou essa pesquisa salarial. Todavia, permanece a percepção há empresas que pagam melhor (as que estão acima da média) e de falta uma retribuição salarial justa pelo trabalho dos operadores, contribuindo para a percepção de falta de reconhecimento.

Os operadores da Empresa B associam parte das situações relacionadas à falta de reconhecimento às políticas de gestão (“Recursos Humanos”- RH). Nessa empresa, a falta de um plano de carreira faz com que um profissional com cinco anos experiência e alta produtividade ganhe o mesmo salário de um recém contratado, que ainda está aprendendo, como explicou Marcos: “Esse é o problema, o camarada entrou hoje vai ganhar o mesmo que eu ganho. Esse é um dos fatores mais desmotivantes que existem aqui dentro”.

Ainda na Empresa B, a falta de reconhecimento foi relacionada à ausência de promoção funcional, também relacionada às políticas de gestão. O operador Marcos contou de seu esforço e da sobrecarga que enfrenta para conseguir frequentar um curso técnico, com vistas à promoção: “Meu cotidiano é muito puxado”, explica: acorda às 04

h., chega à fábrica às 05h20min; trabalha até 14h55min, chega de volta em casa às 15h30min, e duas horas depois vai para o curso de eletrônica; retorna para casa em torno de 23h30min e dorme aproximadamente meia noite, dispondo de apenas quatro horas para o sono noturno. Relata como o cansaço transborda para a relação com a família: “Às vezes o cansaço toma conta de você, na forma de falta de atenção com a esposa, com os filhos. Você acaba sendo mais agressivos com palavras. Falta paciência”. Marcos contou que trabalha há três anos como operador; nesse período, surgiu vaga para o cargo de técnico e foram contratados candidatos externos para essa função que deseja ocupar, o que lhe causou desmotivação: “Quando eu coloco na balança tudo isso: meu esforço, meu cansaço, meu conhecimento, isso quer fazer com que eu tenha uma reação [vontade de sair da empresa]”. Nesse caso, a falta de reconhecimento através de promoção funcional conduz ao desejo de sair da empresa.

De outro ângulo, a operadora Socorro, que nunca errou na operação de uma máquina rápida e complexa, mencionou que falta reconhecimento, em forma de elogio, para os operadores que conseguem trabalhar por longos períodos de tempo sem cometer erros, ao passo que, quando uma pessoa erra, imediatamente é repreendida.

Dois (dentre dez) operadores da Empresa B responderam, à questão acerca do reconhecimento: “em parte sim” e “em parte não”, explicando que se sentem reconhecidos, enquanto pessoas, através de elogios, o que é importante. Mas não recebem recompensa financeira compatível com o valor de seu trabalho: o salário é muito baixo para valor de sua produção, o que faz com que não se sintam reconhecidos por seu trabalho, como explicou Agostinho “Não sei nem se é uma lei do universo... pra mim, porque se eu fiz, se eu trabalhei, se eu mereci, então seja reconhecido

financeiramente”. Para esses operadores, o reconhecimento se concretiza através da remuneração.

Os quatro outros operadores da Empresa B que mencionaram a ausência de reconhecimento, em virtude dos baixos salários, confirmaram a existência e a importância do reconhecimento simbólico. O reconhecimento simbólico faz com que os operadores se sintam valorizados, o que é saudável e mobiliza os ganhos subjetivos relacionados ao reconhecimento. No entanto, a retribuição através de melhores salários é referida como concretização do reconhecimento do trabalho, como explica Marcos: “é mais cobrança do que reconhecimento de fato, reconhecimento de fato né? Porque elogio... elogiar... elogio não enche barriga. Posso muito bem dizer pra uma mulher que ela é linda, mas se eu não demonstrar meu amor por ela...”. Assim, na empresa B, há reconhecimento simbólico (elogios); a falta de uma remuneração condizente com o trabalho produz a percepção de falta de reconhecimento. Portanto, a remuneração é percebida como a concretização do reconhecimento, visto que “*elogio não enche barriga*”, nas palavras de Marcos.

Por outro lado, a falta de reconhecimento simbólico é reiteradamente mencionada na Empresa A, sendo referida como principal fonte de sofrimento pela operadora Graça:

(...) aqui você... por mais que você faça, eles não reconhecem. Muita gente reclama disso. (...) E eu não erro (...) eu procuro me esforçar ao máximo, entendeu, no programa da máquina, entendeu? Aprender tudo, sabe? Mas agora eu já tou até desanimando por causa disso. Já penso até ... pedir pra eles darem a minha conta.(...). Pela falta de reconhecimento; eu vejo colegas meus que saem daqui e vão pra outras fábricas e crescem rápido; e a gente não, a gente parou, morreu.

A falta de reconhecimento simbólico chega ao ponto de motivá-la a planejar sua saída da empresa; ao descrever a gravidade dessa situação, encerrada sua fala com a expressão contundente: “a gente parou, morreu”.

Os operadores da Empresa A se ressentem especificamente de não receberem reconhecimento *simbólico*, como explica o operador Paulo: “O reconhecimento da gente nunca vem só através do dinheiro, né; um ‘muito obrigado’, ‘foi ótimo o que você fez’ é muito bom”, explicando que isso não acontece e o quanto sente falta. A Operadora Fátima, da Empresa A, que também mencionou a falta de reconhecimento como a principal fonte de sofrimento, situa a falta de atenção e de reconhecimento simbólico como algo mais grave que os baixos salários:

Vamos citar o nome deles, o X e o Z já não dão aquela atenção, aquilo que a gente precisa, aquele... não dão um bom dia, não falam com a gente... e se tão com raiva, aí gritam, sabe? (...) A Maioria do pessoal quer sair por causa disso, sabe? Não é por que o salário é pouco, porque quando o salário é pouco... mas a gente sabe contornar, mas é o tratamento, é o tratamento que acaba com a gente, tira... o ânimo, tira a vontade (Empresa A).

Nessa fala, a operadora Fátima confirma o postulado dejouriano da importância do reconhecimento simbólico que, quando falta, é considerado mais importante que o reconhecimento em forma de remuneração. Essa operadora menciona especificamente a falta de atenção e de urbanidade, destacando que muitas pessoas querem sair da empresa por causa desse “tratamento que acaba com a gente, tira o ânimo, tira a vontade”.

Os operadores da empresa A reclamam da falta de atenção e reconhecimento por parte do gerente atual e do coordenador, que ocupam as posições mais elevadas da hierarquia. Nas duas empresas, os supervisores (que na hierarquia estão mais próximos

dos operadores) são mencionados como pessoas que se relacionam de forma cordial; deles provém o reconhecimento mencionado pelos quatro operadores que responderam positivamente à essa questão nas duas empresas.

Há ainda outros elementos associados a falta de reconhecimento na empresa A: os operadores só recebem tratamento atencioso quando os superiores necessitam de algo que exija um esforço extra do operador, segundo o relato de Raimundo. O operador Antônio mencionou ainda outro aspecto, referente ao sentimento de haver sido avaliado de forma injusta: “Agora eu, ultimamente, sabe (...) fico na minha. E agora, mesmo porque, pô, não sou nem reconhecido, entendeu? Então, não vou lutar por quem não quer que eu lute, entendeu?”. A falta de reconhecimento reduziu sua motivação e seu engajamento.

Confirmando a insatisfação dos operadores em decorrência da falta de reconhecimento por parte do gerente, três dentre os operadores da Empresa A, que responderam que não se sentem reconhecidos por seu trabalho, comentaram que estão se preparando para sair da empresa.

As colocações acerca da importância do salário para a percepção de reconhecimento, provavelmente se explicam pelo patamar de remuneração muito baixo, conforme já apresentado no capítulo acerca do trabalho no PIM. Não receber reconhecimento simbólico é muito grave, e motiva o desejo de sair da empresa (três menções na empresa A e uma na B, relacionadas à falta de reconhecimento). Todavia, se um bom salário não é condição suficiente para conferir o reconhecimento no trabalho, conforme Dejours (2007, informação oral), os operadores sustentam que é condição necessária, já que os salários muito baixos causam situações de sofrimento e conflitos

em família, sendo *geradores de sofrimento*, como foi mencionado pelo operador José, da Empresa A:

A minha esposa tem me incentivado para eu sair, devido isso, porque quando chega no final do mês, surge essa... esse sofrimento, entendeu? De pegar, ralar por uma quantidade de dinheiro, entendeu? E quando se tem coisas para pagar, há briga, confusão, a esposa quer uma coisa e eu não posso dar, então, gera esse sofrimento.

A divergência parcial entre o postulado dejouriano e o presente estudo empírico, no que concerne à importância do salário na percepção do reconhecimento, seguramente se relaciona à diferença estrutural da condição de vida e de trabalho entre os trabalhadores industriais da França¹¹⁴ e do Brasil, mais especificamente do PIM. Na França e nos demais países onde o *welfare state* foi implantado de forma mais completa, os níveis salariais e a estrutura de auxílios sociais permite aos trabalhadores uma melhor condição de vida, o que situa o salário em um patamar diferente, em termos de reconhecimento, que aquele mencionado pelos operadores do PIM, que têm dificuldades para atender às necessidades básicas de suas famílias. No PIM o baixo poder aquisitivo é agravado pelas diversas carências estruturais da condição de vida desses trabalhadores, tais como precárias condições de habitação, de transporte, de acesso a serviços e a lazer.

¹¹⁴ Considerando os trabalhadores contratados por grandes empresas, em regime de tempo integral, o salário de referência em 2007 é de 1.200 euros; além de que esse valor permite um melhor padrão de vida que o salário dos operadores do Brasil, e de que os bens de consumo possuem menor custo que no Brasil, há possibilidades de financiamento para aquisição de automóveis e imóveis, com juros baixos, o que possibilita um padrão de vida muito superior ao dos operadores no Brasil (Informação oral obtida em conversas informais com brasileiros que moram na França, em novembro de 2007).

A contribuição dessa pesquisa ao estudo acerca do reconhecimento, na perspectiva de buscar o avanço do conhecimento¹¹⁵, reside na constatação de que, nas áreas de automação das grandes empresas japonesas do segmento eletroeletrônico do PIM, o reconhecimento financeiro é situado como confirmação do reconhecimento simbólico.

7.3. A diferença das Empresas A e B no reconhecimento simbólico do gerente

No presente estudo empírico, a diferença relevante entre as duas empresas estudadas reside na questão do reconhecimento simbólico por parte do gerente. Na Empresa B os operadores se referem ao gerente como sendo muito educado e cordial, e o operador João faz o seguinte comentário:

(...) O nosso gerente... nosso gerente é muito atencioso, e onde ele passa, pode ser o funcionário mais antigo, o funcionário que chegou hoje, mas onde ele passa, ele dá bom dia, ele pára, conversa (...) É super importante pros funcionários; às vezes porque o funcionário, ele... se um chefe passa e dá bom dia pra você, ele... o funcionário... sente... bem, trabalha assim com gosto, é muito diferente de um chefe chegar com vocês e só... aconteceu um problema, e só lhe criticar (...).

Na Empresa B, diversos operadores mencionam que seus superiores buscam promover melhorias e são limitados pelas políticas de gestão de “recursos” humanos, tais como ausência de plano de carreira, estabelecimento de baixos salários e pequena cota de premiação por mérito para cada departamento. O operador Marcos mencionou a seguinte situação que exemplifica o empenho do supervisor para proporcionar

¹¹⁵ Considerando que ciência é um conhecimento parcial e provisório, embora confiável, é a realização de novas pesquisas que produz o avanço do conhecimento, a partir de novas evidências empíricas articuladas ao referencial teórico.

reconhecimento aos operadores e as limitações da política de gestão de “recursos” humanos, da empresa B:

Do meu supervisor existe uma vontade muito grande de... de reconhecimento. Até certo tempo, ele tirou do bolso dele com os técnicos, cinquenta reais pra... sortear aqueles que se destacavam por mês, né? E eu tive a sorte de, nesse sorteio, tá entre eles e ser sorteado e sair duas vezes, graças a Deus, né? Mas é o que eu tou te falando, tem várias pessoas que também precisam, tem que ter esse reconhecimento, mas... o meu supervisor, ele... de alguma forma ele tenta, né, amenizar, né? É... mas não depende só dele, não depende só dele.

Em situações como essa é possível que haja um elemento de manipulação, por parte da empresa. Contudo, os operadores ficaram profundamente sensibilizados com o empenho do supervisor em premiá-los, mostrando o quanto valorizam um gesto de reconhecimento.

É possível que haja um elemento concreto, relativo ao departamento de Recursos Humanos (RH) da Empresa B, que nos anos 90 parece ter sido mais estruturado e, segundo os operadores, no momento não atende às suas necessidades, funcionando, paradoxalmente, como uma instância burocrática que cria mais dificuldades que soluções. Por outro lado, o aporte psicanalítico permite ainda considerar a possibilidade de que os operadores estejam estabelecendo um *deslocamento* dos aspectos negativos da empresa para o RH, que representa seu “lado mau”, e mantendo preservada a imagem dos superiores hierárquicos do departamento de inserção automática (gerente e supervisores), que são percebidos como pessoas que valorizam os operadores e proporcionam reconhecimento simbólico, promovendo a “humanização” do ambiente de trabalho; representam, assim, o “lado bom” da empresa.

Uma leitura do movimento dialético do espaço produtivo permite compreender que o RH e os administradores da inserção automática integram a mesma estrutura, que tem como objetivo a acumulação do capital. O paradoxo reside no fato de que, na Empresa B, o “lado mau” seja representado pelo departamento de RH que, na trajetória do capitalismo industrial, foi criado para “humanizar” o ambiente fabril, fazendo um contraponto aos gerentes de produção, geralmente detentores de menor preparo formal para manejar as questões de relacionamento interpessoal, sendo, por vezes, herdeiros de tradição autoritária, como indicado na Empresa A¹¹⁶.

A análise dos dados empíricos acerca de reconhecimento, à luz do referencial dejouriano, mostra que o reconhecimento simbólico proveniente dos superiores é fundamental. Sua ausência, mencionada por seis operadores (dentre dez) na Empresa A, provoca intenso sofrimento e, como três deles mencionaram, é o principal elemento que motiva seu desejo de sair desse espaço produtivo. Entretanto, para os seis entrevistados da Empresa B que recebem elogios (reconhecimento simbólico), e ainda assim não se consideram reconhecidos por seu trabalho, o salário condizente com o esforço e a produção seria a forma de tornar concreto o *reconhecimento do valor do seu trabalho*. Sem uma remuneração compatível com o empenho, com o cansaço e com o lucro que proporcionam, os elogios dos superiores parecem se esvaziar, como enfatizou o operador Marcos: “Elogio não enche barriga”.

Considerando o referencial epistêmico da teoria crítica, que busca desvelar as relações de dominação, há que se questionar: os elogios, sem a correspondente

¹¹⁶Um dado curioso se relaciona à origem étnica e estilo dos gerentes: o gerente da Empresa A, considerado pelos operadores como autoritário e indelicado, tem ascendência japonesa; o gerente da Empresa B, que parece ter assimilado o estilo gerencial japonês, no aspecto do manejo da subjetividade, é brasileiro e não possui ascendência nipônica.

retribuição financeira, são recebidos pelos operadores como expressão autêntica de reconhecimento simbólico? Ou apenas como uma estratégia da empresa para mantê-los “iludidos com palavras” que não são traduzidas em de ações? A consciência crítica (não-alienação), a inteligência e a percepção dos trabalhadores parecem buscar, para além das palavras, as reais intenções; para além dos elogios, que talvez integrem o jogo de poder, os operadores querem que o reconhecimento seja materializado através de salários condizentes com o valor de seu trabalho.

Consultada acerca da importância do reconhecimento do trabalho em empresas japonesas, Hirata (informação oral¹¹⁷) mencionou que, na década de 80, quando esteve em Manaus realizando uma pesquisa em empresas japonesas do PIM, constatou que a premiação que expressava o reconhecimento por desempenho (no CCQ) era de natureza financeira, ao passo que, no Japão, era de natureza simbólica (um jantar com o diretor da empresa). Isso mostra que aquilo que é considerado reconhecimento pode diferir entre países, dada a diferenciação social, econômica e cultural existente entre os mesmos.

Assim, a importância de determinada forma de reconhecimento (financeira ou simbólica) está inserida no contexto histórico e social. Hirata (Idem) considera que o reconhecimento simbólico pode ter o mesmo valor que o reconhecimento monetário, de acordo com a importância que os salários desempenham na vida dos trabalhadores. Conforme anteriormente mencionado, a realidade dos operadores do PIM se caracteriza por baixos salários que acarretam dificuldades concretas, o que explica a importância que esses trabalhadores atribuem ao salário como forma de reconhecimento.

¹¹⁷Informação oral obtida em 06/11/07, em Paris, em sessão de orientação recomendada por Dejours, tendo em vista que Hirata é referência no estudo do chamado modelo japonês e trabalha em constante interlocução com o grupo de Dejours, tendo domínio dos conceitos da psicodinâmica e contribuindo para seu avanço, segundo o autor.

7.3.1. A ausência de menção ao reconhecimento dos pares

Embora Dejours (2004b) destaque que o reconhecimento dos pares é o mais importante para o fortalecimento da identidade, por se referir à perícia e à originalidade, os operadores não mencionaram esse tipo de reconhecimento. Como exceção, o operador Pedro, da Empresa A, comentando o excesso de trabalho, mencionou que “Eles [os colegas] reconhecem que é um serviço que eu faço por três”, em uma referência secundária.

Uma hipótese para explicar a ausência de menção ao reconhecimento dos pares (houve apenas uma menção secundária) se refere à percepção do reconhecimento como proveniente apenas da hierarquia. É provável que essa percepção seja explicada a partir da tradição autoritária que marca o imaginário dos trabalhadores e ainda está presente no estilo gerencial brasileiro, que Vasconcellos (1996) vincula ao “coronelismo”.

Na história colonial brasileira, criou-se a figura do coronel, portador de um poder local ilimitado¹¹⁸, exercido em todas as esferas da vida social, alcançando também a esfera privada. Até o final do século XIX, o coronel também era o senhor dos escravos. Durante a vigência do regime escravocrata, as regras eram impostas unilateralmente pelo senhor, visto que os escravos não detinham a mínima condição de negociar regras de relacionamento construídas sobre um “contrato social”. Assim, nas relações de trabalho, os escravos (indígenas ou africanos) não eram sequer considerados seres humanos. O senhor podia usar de violência ao ponto de matá-los, pois não existia

¹¹⁸ Para colonizar o Brasil, os portugueses lançaram mão de recursos como distribuir latifúndios (“Sesmarias”) àqueles que se aventurassem a morar nas inóspitas terras tropicais; a distância da Coroa favorecia uma condição em que o proprietário das terras exercia poderes nos moldes totalitários, “o *Estado sou eu*” (VASCONCELLOS, 1996).

nenhuma noção de cidadania e direitos humanos capaz de interpor um limite à violência dos senhores.

Segundo Vasconcellos (1996), a figura do coronel se estabeleceu no período colonial, se estendeu para o Império e se manteve também na República (dos coronéis). Seu elemento básico de dominação foi o uso da força e a conquista da lealdade pelo apadrinhamento. No século XX, os coronéis enriqueceram¹¹⁹, e seus sucessores se tornaram a elite industrial. Quando as indústrias ganharam importância na economia brasileira, a antiga elite agrária se urbanizou, mantendo, porém o imaginário do coronel, que passou a habitar as fábricas, expressando-se em práticas como autoritarismo¹²⁰, o clientelismo e o nepotismo.

Vasconcellos (1996) situa a gênese do autoritarismo gerencial brasileiro na cultura escravocrata, visto que o processo de industrialização no Brasil teve seu início nos engenhos. Enquanto na Europa a Revolução Industrial se processou com a constituição de uma classe operária, constituída como ator social capaz de dialogar - embora com base na força -, no Brasil o trabalho coletivo teve suas raízes na escravidão, em que o poder do senhor era ilimitado e não havia negociação; apenas o emprego da força.

Os homens livres que surgiram da miscigenação não encontraram espaço nesse universo de trabalho polarizado entre senhores e escravos¹²¹. Provavelmente o estilo autoritário, mencionado pelos operadores como característico do gerente da empresa A,

¹¹⁹ Enriquecimento relacionado principalmente do cultivo do café e do açúcar, que marcaram os chamados ciclos econômicos; na Amazônia se destacou a extração da borracha, de 1880 a 1911 (VASCONCELOS, 1996; GOMES; VERGOLINO, 1997).

¹²⁰ Veja-se o ditado popular, corrente nas fábricas do PIM: “quem pode manda, que tem juízo obedece”.

¹²¹ Esse espaço precisou ser construído no Brasil, e ainda se encontra em processo de construção em determinados contextos de produção, marcados por trabalho precarizado, super-explorado, e ainda por trabalho escravo; modalidade na qual o [Estado](#) do Pará detém o vergonhoso primeiro lugar (REZENDE, 1997).

possua raízes nessa matriz simbólica do coronel. Todavia, há uma tensão entre o autoritarismo do gerente e os operadores que, conscientes de sua condição de cidadãos, já não se permitem conviver com o esse “tratamento que acaba com a gente, tira o ânimo... tira a vontade”, e planejam sair dessa empresa.

A outra hipótese para explicar a ausência de menção ao reconhecimento dos pares se relaciona à estrutura individualista, decorrente das novas formas de organização do trabalho, que dificulta a relação com o coletivo do trabalho. As pessoas pouco conhecem do trabalho do outro. Além disso, a ideologia individualista destrói a solidariedade, porque todos são colocados como concorrentes entre si. Essa estrutura enfraquece a esfera do reconhecimento dos pares, trazendo uma perda importante para o sujeito e para a organização, pois desarticula a dinâmica da mobilização da inteligência prática, essencial para a solução dos problemas, como será detalhado no tópico seguinte.

7.4. Os vínculos entre reconhecimento, mobilização subjetiva, confiança e cooperação

Analisando a cooperação vertical nas empresas, Dejours (2007c) destaca o ponto de vista da clínica do trabalho: reconhecer a autoridade do chefe é um atributo que parte dos funcionários, seguindo no sentido da base para o topo. São os subordinados que reconhecem - ou não - a autoridades dos superiores hierárquicos, o que permite o estabelecimento de compromissos com os projetos da produção, apesar da desigualdade, que torna delicada (mas não impossível) a cooperação vertical. A contribuição do chefe para esse processo consiste em estabelecer um elo entre os

trabalhadores e o conjunto da organização, através do reconhecimento do valor da contribuição individual para os resultados globais da instituição.

O reconhecimento proveniente do superior hierárquico é importante para favorecer a confiança e a cooperação, porque contribui para a renovação da mobilização subjetiva para a atividade, e se constitui em veículo para a renovação do desejo, essencial para o engajamento na ação. Dejours (2004c) destaca que o reconhecimento atua sobre o coletivo, favorecendo a cooperação, que é indissociável da economia psíquica da identidade, fundamento da saúde. A grande maioria de pessoas saudáveis espera e pretende contribuir na organização do trabalho, e reivindica o direito à contribuição. O problema prático é como estabelecer uma organização e gestão de trabalho que não desestruture a mobilização das subjetividades, de um lado, nem dificulte a dinâmica do reconhecimento, frustrando o direito à contribuição e retribuição, de outro (DEJOURS, 2004a).

Quando o sujeito recebe o reconhecimento por sua engenhosidade na solução dos problemas do trabalho, sente-se valorizado e experimenta uma renovação de sua mobilização subjetiva; a partir do reconhecimento a tendência é que o sujeito seja mobilizado para se engajar ainda mais e vencer os novos obstáculos. Esse é o processo que favorece a cooperação para a organização real do trabalho. A cooperação figura como um elemento que se transcende à prescrição do trabalho e não pode ser imposta pela hierarquia; antes, parte da mobilização dos sujeitos.

Corroborando a importância do reconhecimento para o engajamento subjetivo e para a cooperação, o inverso também é verdadeiro: a falta de reconhecimento pode inibir o engajamento, como relatou o operador Antônio, da empresa A:

E, por exemplo, se eu sou pago só pra fazer isso aqui (...) a operadora, trocadora, ela que troca o modelo, né. Não é meu papel trocar, mas porque que eu não ajudo ela se já terminei a minha parte? Aí eu fazia isso, eu mesmo trocava... muitas das vezes eu mesmo trocava, eu trocava sozinho [o programa da] minha máquina, sabe. Trocava o... ajudava outras pessoas, vinha... por exemplo, a minha hora é 1 hora [intervalo não remunerado para a refeição], aí eu tava bem descansado... ia pra máquina 20 minutos antes, entendeu?.

Antônio explica que parou de colaborar, como fazia, porque não recebe reconhecimento pelo seu empenho. Concluiu esse relato com a seguinte informação: “Não vou me matar por quem não reconhece. Faço [somente] o que é pra ser feito”.

A cooperação pressupõe e existência de determinadas condições, dentre as quais se destaca o estabelecimento de relações intersubjetivas de confiança, que favorecem a visibilidade dos modos operatórios particulares. O estabelecimento de cooperação em um coletivo de trabalho pressupõe o reconhecimento de regras como base para o percurso intersubjetivo que obedece à seguinte seqüência: o estabelecimento de *regras de trabalho*, seguida da existência de *visibilidade* das práticas de trabalho, o que conduz à *confiança* e, como conseqüência, à *cooperação* (DEJOURS, 2004d).

A psicodinâmica mostra que a confiança não depende tanto de aspectos individuais quanto de aspectos coletivos, ou seja, das bases éticas que sustentam as relações intersubjetivas. Para ser reconhecido, é necessário se dar a conhecer, mostrar seus “macetes”, expor-se à crítica, correr o risco de expor os seus limites e as fragilidades de seus conhecimentos. Para que a dinâmica do reconhecimento seja viável em um coletivo de trabalho, a confiança entre os pares é imprescindível.

Além da confiança e da visibilidade dos macetes, é importante que se estabeleça um espaço público de discussão, para que os arranjos dos modos operatórios sejam

discutidos pelo coletivo do trabalho, para aceitá-los ou rejeitá-los, o que faz com que esse espaço público funcione também como espaço normativo. A existência de um espaço público de discussão possibilita a construção de regras de trabalho, que partem de conversas em relações informais e não são regidas pela hierarquia. A discussão é fruto da coordenação de vontades singulares, mobilizadas pelo desejo de dar sentido ao trabalho. É nesse espaço que os sujeitos buscam o fortalecimento de sua identidade no campo social da empresa através do reconhecimento (DEJOURS, 2004d; 2004e).

No ambiente organizacional regido pelas novas formas de organização de trabalho, o espaço de discussão é restringido; instala-se a *patologia da comunicação* (DEJOURS, 2004d), relacionada ao individualismo. Quando já não é possível discutir as adaptações e arranjos indispensáveis à realização do trabalho, esse autor destaca que o segredo se estabelece. Como consequência, prevalece o estabelecimento de diferentes modos de trabalhar, o que é uma fonte de insegurança, porque cada operador sabe que, para realizar seu trabalho, empregou certos “macetes” que não foram discutidos com o grupo; e não tem certeza de que o modo operatório que empregou foi o mais adequado.

A incerteza quanto à adequação dos “macetes” causa preocupação, o que pode ser percebido no comentário do operador Tiago, da Empresa B:

É porque a gente.. no caso, passo [o trabalho para o colega do próximo turno], quando chega assim... e conversa sobre, um pouco... ‘eu fiz isso, aquilo, não sei se tá certo’, e tal. Mas a esperança é sempre que não teja (sic) errado, na empresa... é normal, né.

A entrevistadora perguntou se fica essa dúvida, e Tiago respondeu: “Fica, principalmente quando a gente tá entregando um turno que tem... acha que alguma coisa que não tá batendo; mas no outro dia a gente chega, e tá normal”. A insegurança

permanece até o retorno ao trabalho no dia seguinte, transbordando para o período de descanso.

Quando a discussão dos “macetes” não é possível, cada operador guarda suas dúvidas quanto às falhas de seus procedimentos. A alternativa é assumir, na solidão, a insegurança pelo risco de usado determinado “macete”, enquanto fraude necessária à execução da tarefa. Além disso, cada operador sabe que seus colegas também precisam criar seus próprios arranjos, dos quais não conhecem o grau de confiabilidade. Para resistir ao sofrimento, os operários lançam mão, excessivamente, de estratégias de defesas como a desconfiança; porém, estas trazem efeitos negativos sobre a produtividade, tais como conflitos, desmobilização e individualismo; além de conseqüências negativas para a saúde somática e psíquica dos trabalhadores. Quando esse tipo de situação se prolonga, Dejours (2004d) afirma que as pessoas tendem a se isolar e se afastar das responsabilidades coletivas, o que conduz ao *individualismo triunfante* e à alienação.

As novas formas de organização de trabalho têm se mostrado danosas para o psiquismo porque, dentre outros aspectos, estabelecem um ambiente de competição que inviabiliza a cooperação. A permanente busca de superação (de si e dos outros) destrói a solidariedade, a confiança e a cooperação. Em um ambiente em que cada trabalhador constantemente tenta superar os demais, não é possível compartilhar os segredos, expor as limitações, confiar e cooperar. Não havendo possibilidade de confiar os segredos, que também são uma esfera de poder, a dinâmica do reconhecimento está inviabilizada, fragilizando os processos de mobilização subjetiva e as possibilidades de cooperação.

Na pesquisa empírica, os operadores foram indagados se conversam acerca dos problemas de trabalho, e com quem. Todos responderam que comentam os problemas de trabalho, geralmente mencionando mais de uma fonte de interlocução. Entretanto, na empresa A, somente uma¹²² (dentre onze entrevistados) respondeu que conversa acerca das dificuldades do trabalho com os colegas do setor, indicando o quanto está crítico o nível de (des)confiança entre os pares nessa empresa. Quatro operadores destacaram que não comentam as dificuldades porque não confiam nos colegas, como explicou a operadora Graça:

É, porque aqui, a gente... somos (sic) colegas, mas... se você falar uma coisa aqui, aí a outra [pessoa] já fala de outro jeito, já contorna as coisas, aí o cara [Gerente] já, já fica lhe ficam vendo de outro jeito, entendeu, e eu já não gosto muito de conversinhas, eu já evito, já, justamente por causa disso. Não quero dar motivo pro cara ficar com raiva; se a gente não dá motivo, o cara já fica, né, já trata a gente assim... se a gente dá motivo, vai ser pior.

Essa resposta esclarece a relação entre a forma como o gerente trata os operadores e a falta de confiança entre os pares. Nesse ambiente, os pares não confiam uns nos outros e não se colocam como parceiros, mas como concorrentes; por vezes, parecem adversários.

Ainda na Empresa A, um operador respondeu que possui confiança apenas em alguns colegas para conversar acerca dos problemas do trabalho. Esse operador foi o mesmo que fez a única menção (secundária) de reconhecimento de seu trabalho proveniente dos pares, o que confirma que, sem conhecer, não é possível re-conhecer.

¹²² Essa operadora é uma das recém chegadas à inserção automática, onde trabalha há apenas dois meses.

A maioria dos operadores explicou que conversa acerca das dificuldades do trabalho com a família (oito respostas) e também com o supervisor (quatro respostas).

Na Empresa B, as respostas indicam um ambiente um pouco mais favorável à interlocução entre pares acerca dos problemas do trabalho. Três (dentre dez) operadores responderam que têm colegas de confiança para conversar acerca desse assunto; três responderam que têm colegas, mas poucos são de confiança, e a conversa tem limites, como explicou Francisco: “Tem amigos, né?... Porque no Distrito [Industrial], né?... ninguém tem amigos; a gente conversa... certas coisas, mas com um certo limite”. Dos dez informantes dessa empresa, cinco mencionaram que conversam sobre os problemas de trabalho com o supervisor; e três, responderam que conversam sobre essas questões com a família (os entrevistados apresentaram mais de uma resposta).

Embora uma pergunta que especifique interlocução acerca dos problemas de trabalho (“Você conversa sobre os problemas do trabalho? Com quem?”¹²³) não permita afirmar que os operadores não conversam acerca dos arranjos e “macetes” que utilizam (caso não os caracterizem como “problemas”), as respostas informam claramente acerca da falta de confiança que existe entre operadores, o que traz grandes dificuldades à cooperação.

O presente estudo empírico confirma a tese dejouriana de que as novas formas de organização do trabalho, associadas ao modo de acumulação flexível do capital, desestruturam as bases do reconhecimento, da mobilização subjetiva, da confiança e

¹²³ Essa questão foi incluída no roteiro de entrevista objetivando obter informações acerca de escuta, interlocução e suporte social para lidar com os problemas do trabalho em uma área com poucas pessoas, o que será objeto de análise do capítulo seguinte. As respostas, porém, permitem perceber elementos acerca do nível de (des)confiança entre os operadores.

da cooperação, sendo danosas para a saúde do indivíduo, que perde o benefício identitário do reconhecimento, tendo como consequência o bloqueio da ressignificação do sofrimento, sendo também prejudicial à empresa, que perde em produtividade, pela redução do engajamento subjetivo e da cooperação.

Dessa forma, quando as condições subjetivas e intersubjetivas do trabalho são negadas e se valorizam apenas os aspectos técnicos e econômicos, a empresa perde precisamente onde pretendia ganhar: ocorre a queda na qualidade e na produtividade.

Os danos das novas formas de organização de trabalho para a cooperação e para a qualidade real do trabalho podem ser assim encadeados: as novas formas de organização de trabalho, ao promoverem a competição exacerbada, baseada na ideologia do individualismo, desarticulam o coletivo dos trabalhadores: todos são concorrentes, não se pode confiar em ninguém. Esse processo desestrutura a confiança e o coletivo de trabalho. Conseqüentemente os macetes não são compartilhados, porque não há confiança. Sem conhecer, não há como re-conhecer a beleza, a originalidade e o mérito do trabalho do colega.

Uma vez que a dinâmica do reconhecimento esteja bloqueada, e não seja possível a ressignificação do sofrimento, haverá redução da mobilização da inteligência subjetiva, resultando em maior dificuldade para a superação dos problemas. Assim há queda na produtividade e no padrão de qualidade; aumenta a quantidade e a gravidade dos erros. Em consequência, todos são prejudicados: os trabalhadores e a produção.

7.5. O Reconhecimento do aperfeiçoamento da Organização do Trabalho: a questão das sugestões

Outra dimensão do reconhecimento dos superiores se refere ao valor da contribuição individual à organização do trabalho. Esta dimensão do reconhecimento geralmente encontra resistência da hierarquia, pois implica admitir a distância irredutível entre a prescrição e a execução de uma tarefa e, mais ainda, implica o reconhecimento das falhas inerentes à organização do trabalho, o que é particularmente difícil quando estas implicam riscos de acidentes.

O reconhecimento, por parte da hierarquia, de que os “macetes” são necessários, ao funcionamento da fábrica, em princípio é benéfico aos trabalhadores, se constituindo em fonte de prazer. Todavia, o reconhecimento da contribuição dos operários para o aperfeiçoamento da organização de trabalho, no PIM, é pontuado por ambigüidades. Formalmente, a modificação do modo operatório é proibida pelas normas da série ISO 9000; quando ocorre, é considerada como “inconformidade”. Para receber visibilidade e ser aceita, a modificação precisa ser formalizada como “sugestão”, ser submetida ao julgamento técnico; quando aprovada, passa a ser incorporada na prescrição formal da tarefa.

Nas empresas em que se deu o estudo empírico, foram estabelecidas premiação às sugestões que conduzam ao aperfeiçoamento da OT, objetivando incentivar o engajamento subjetivo do operador na melhoria do processo, conforme explica o supervisor Domingos, que apresenta o discurso da direção da Empresa A:

Nós temos também nosso programa de sugestão, que eu acho que é uma ótima forma de estimular as pessoas a darem sugestões,

sugestões que são dadas são pagas em dinheiro, as que são aprovadas, né? Acho que as pessoas estão sendo bem remuneradas, estão sendo bem recompensadas.

O reconhecimento do valor da contribuição individual para o aprimoramento da OT é um elemento importante para o fortalecimento da identidade, o que beneficia o trabalhador. Também atende ao interesse da produção, pois atua como mobilizador da inteligência prática, conduzindo à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento do processo produtivo, o que resulta em ganhos na produtividade e na qualidade.

Todavia, no relato de operadores da empresa A, há queixas de que o sistema que deveria funcionar como incentivo às sugestões de aperfeiçoamento foi subvertido, e está sendo usada como punição para quem não apresentou sugestões de melhoria; de forma incoerente, a apresentação de idéias inovadoras se tornou “obrigatória” para a obtenção de conceito máximo na avaliação individual. A sugestão de melhoria deveria ser oportunizada como manifestação espontânea do desejo do trabalhador de contribuir para o aperfeiçoamento da OT. A partir da inclusão da apresentação de sugestões no protocolo de avaliação individual de desempenho, ocorreu a apropriação da criatividade em um mecanismo perverso: as sugestões, que deveriam estar a favor do operador, estão sendo usadas contra ele, por serem consideradas “obrigatórias”.

A obrigatoriedade da apresentação de sugestão de aperfeiçoamento da OT é de uma incoerência óbvia, pois a inteligência prática se manifesta espontaneamente, como resultado da mobilização subjetiva, sendo favorecida por um ambiente de confiança e cooperação. Ou seja, o oposto da “camisa de força” que se estabeleceu na empresa A: quem não tiver idéias inovadoras será punido, não recebendo o conceito máximo na

avaliação individual. Esse critério é considerado injusto pelo operador Antônio, que fala de seu sofrimento:

Eu recebi uma avaliação que eu fiquei muito chateado, sabe? (...) foi uma avaliação 4,3,2,1, você já deve ter visto isso né? (...) Aprendi todas as máquinas que me jogaram, mandei bem, tal (...) tudo bem, eu deixei a desejar na idéia [sugestão para aperfeiçoamento do processo]. Não mandei nenhuma idéia, mas isso não quer dizer que eu mereço 2. Eu achava que eu merecia 3 entendeu? Só que me deram 2. Eu fiquei chateado, sim.

Ao reduzir a pontuação dos operadores que não apresentam sugestões inovadoras, a empresa A promove o efeito inverso ao desejado: aumenta o sofrimento, que reduz a mobilização subjetiva e compromete exatamente a possibilidade de encontrar a solução para novos problemas. O que implica maior risco de perdas em produtividade e qualidade.

CAPÍTULO 8

A BUSCA DA SAÚDE NO TRABALHO: ENTRE O SOFRIMENTO, AS DEFESAS E AS PATOLOGIAS

A psicodinâmica do trabalho foi estruturada a partir da compreensão de que a *normalidade* prevalece sobre a doença nos contextos produtivos, apesar das condições adversas a que estão submetidos grandes contingentes de trabalhadores. Essa normalidade passou então a ser considerada como um “enigma”, que foi desvendado a partir das pesquisas subseqüentes, cujas evidências indicam que a dita normalidade não reflete necessariamente a saúde, mas consiste em um equilíbrio, fundamentalmente precário, entre as forças desestabilizadoras e o enorme esforço do sujeito para não sucumbir à doença (física/mental) (DEJOURS, 1997a; 2004a).

O marco teórico que fundou a psicodinâmica foi a compreensão de que os trabalhadores não são passivos diante das pressões inevitáveis da organização de trabalho. Ao contrário, os estudos empíricos mostram que os trabalhadores constroem estratégias de mediação do sofrimento, buscando a saúde, que nesse referencial é situada como uma conquista. O avanço das pesquisas possibilitou a identificação de dois tipos de estratégias utilizadas pelos trabalhadores para manter a saúde: as estratégias defensivas e a mobilização subjetiva (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DEJOURS, 1997a; 2001; 2004a; 2007b; MENDES, 2007a).

Nesse capítulo serão apresentadas as estratégias de mediação do sofrimento e as patologias que se instalam quando fracassam as defesas. Serão destacadas as patologias sociais relacionadas às novas formas de organização de trabalho,

articuladas aos dados empíricos, indicando as estratégias que estão sendo construídas pelos operadores de máquinas de inserção automática para enfrentar a organização do trabalho, evitar a doença e buscar a saúde no PIM.

Mendes (2007a) situa o saudável como a possibilidade de transformar o sofrimento através da tomada de consciência de suas causas e dos conflitos implicados no mesmo, buscando a modificação das condições que o geraram. E a patologia se instala quando falham ou se esgotam as mediações diante das contradições inerentes à organização de trabalho.

8.1. As Estratégias defensivas

As estratégias defensivas são recursos construídos pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento e evitar a doença; podem ser individuais e coletivas (CASTRO-SILVA, 2006). Nas pesquisas iniciais realizadas na França, Dejours (1997a; 2004a) caracterizou o predomínio das estratégias coletivas de defesa. Todavia, a progressiva individualização da organização de trabalho conduz ao enfraquecimento do coletivo e das estratégias coletivas; multiplicam-se, então, as defesas individuais, como apontado em pesquisas realizadas no Brasil (MENDES, 2007c). As estratégias individuais têm como papel adaptar o trabalhador ao sofrimento e se diferenciam das coletivas por estarem relacionadas aos mecanismos de defesa do ego¹²⁴. Podem persistir mesmo

¹²⁴ Os mecanismos de defesa do ego constituem um conceito psicanalítico, presente na obra de Sigmund Freud, que foi mais desenvolvido por sua filha Anna Freud (1946/1996). Consistem em recursos utilizados para proteger o ego do sofrimento. Têm como características serem inconscientes e desproporcionais. Alguns dos mais mencionados: repressão, regressão, negação, isolamento, formação reativa, projeção, racionalização e sublimação (Idem).

sem a presença da situação externa e, por serem individuais, têm pouco impacto sobre a organização de trabalho (CASTRO-SILVA, 2006).

As estratégias coletivas podem ser inconscientes; embora o *inconsciente*, enquanto estrutura psíquica, seja individual, as estratégias defensivas podem ser compartilhadas por um grupo de trabalhadores, submetidos a uma organização de trabalho semelhante, ou seja, as defesas coletivas se articulam a partir de demandas externas ao sujeito.

Estas defesas se sustentam no consenso de um grupo específico de trabalhadores e se caracterizam por comportamentos estranhos¹²⁵, o que indica o isolamento psicoafetivo do grupo: esse passa a funcionar a partir de regras singulares e por vezes mantém comportamentos aparentemente sem sentido. Como exemplo, menciona-se o comportamento de se expor ao risco desnecessariamente, observado entre trabalhadores da construção civil, que transgridem ostensivamente as regras de segurança.

A análise psicodinâmica mostrou que essa conduta se baseia na *negação* do medo: ao desafiarem o perigo os trabalhadores conseguem permanecer no trabalho de alto risco, sem tomar consciência do mesmo; se parassem para refletir acerca dos riscos desse trabalho, provavelmente seriam impedidos, pelo medo, a continuar nesse espaço produtivo. A necessidade de sobrevivência conduziu esse coletivo a estruturar um código específico de “virilidade”, em que o enfrentamento do perigo é valorizado e a manifestação do medo é rechaçada (DEJOURS, 1997a). Cada categoria de trabalhadores constrói seus comportamentos defensivos, de acordo com as situações

¹²⁵ Os comportamentos estranhos conduzem o pesquisador a utilizar o princípio da clínica psicanalítica, de que toda conduta, até a mais insólita, possui um sentido; a tarefa do pesquisador é buscar a compreensão desse sentido dentro do contexto daquele trabalho.

específicas que lhes causam sofrimento; entretanto, os mecanismos psicológicos que os perpassam são semelhantes (FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES; MORRONE, 2002; MENDES; PAZ; BARROS; 2003).

Os mecanismos psicológicos mais freqüentes nas estratégias defensivas são a *negação* e a *racionalização*. A negação consiste em considerar o sofrimento (seu e do outro) como natural, evitando a percepção do sofrimento, como um recurso para se manter no contexto de produção. Alguns sinais de que esse mecanismo está sendo utilizado são desconfiança, individualismo, isolamento e banalização das dificuldades da organização de trabalho (OT). Nega-se o fato de que a organização do trabalho é a causa do sofrimento: ao invés de se questionar a estrutura do trabalho e as situações que causam desgaste, a responsabilidade pelos problemas é atribuída ao indivíduo, fazendo com que as falhas sejam consideradas como decorrentes da incompetência, despreparo ou falta de compromisso das pessoas. Essa é mais uma manifestação da ideologia do *individualismo* (DEJOURS 2004a; CASTRO-SILVA, 2006; MENDES; MORRONE, 2002; FERREIRA; MENDES, 2003).

A racionalização, por sua vez, consiste na evitação e eufemização da angústia, medo e insegurança vivenciados na situação de trabalho. Caracteriza-se por justificar as dificuldades do trabalho (riscos, ritmo acelerado, cobrança exagerada de produtividade) com o uso de argumentos socialmente valorizados, tais como a conjuntura econômica e as exigências do mercado, sempre mantendo o foco de análise afastado da organização de trabalho. Comportamentos que podem indicar o uso dessa estratégia defensiva: apatia, resignação, conformidade e busca de controle sobre aquelas pessoas que, questionando a estrutura de trabalho, sejam consideradas como uma ameaça à “estabilidade”, ao tentar desmascarar as razões do imobilismo. Em um nível mais

agravado, a estratégia defensiva pode se tornar tão sedimentada ao ponto de ser “cristalizada”, ao ponto de conduzir à *ideologia defensiva*. Essa é a situação em que a defesa da própria estratégia se torna o centro das atenções, relegando ao plano secundário a defesa do sofrimento, que foi a causa original da estruturação da referida estratégia (FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES, 2007a).

Diversas pesquisas realizadas no Brasil indicaram a utilização de *racionalização*, *passividade* e *individualismo* como estratégias defensivas (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002). Nessas pesquisas a *racionalização* se manifesta na utilização de “argumentos lógicos” para justificar situações de frustração que causam sofrimento: dessa forma se evita a percepção do conflito entre o que deveria ser o trabalho e o que ele realmente é. A *passividade*, por sua vez, foi identificada na falta de ação dos trabalhadores diante de situações desgastantes em que desistiram de lutar por mudanças. Geralmente essa defesa se manifesta quando se atribui à OT um caráter imutável, em organizações em que falta o espaço público para discussão. E o *individualismo* aparece como resultado da impotência diante de situações que causam sofrimento, tais como falta de cooperação, de confiança e de companheirismo, que se relacionam às novas formas de organização do trabalho e resultam na desestruturação das relações psicoafetivas (MENDES; MORRONE, 2002; MENDES, 2007ab).

Dejours (2004e) situa diferentes funções das defesas em um coletivo de trabalho: essas podem se estruturar como *defesas de proteção*, *defesas de adaptação* e, ainda, as defesas baseadas na *exploração*. As *defesas de proteção* se fundamentam na *racionalização* e consistem em modos de *pensar*, *sentir* e *agir* compensatórios, que são utilizados para suportar o sofrimento. Tendem a perder sua eficácia quando as adversidades da realidade do trabalho se intensificam. As defesas de *adaptação* e de

exploração, por sua vez, se baseiam na *negação* do sofrimento e na *submissão* ao desejo da produção. São funcionais para a empresa porque os trabalhadores assumem, como suas, as metas de produtividade e de excelência, tomando como seu o desejo da organização. As defesas de adaptação e de exploração tendem a se esgotar mais rapidamente, porque exigem maior investimento físico e sóciopsíquico, que extrapola os limites dos trabalhadores. Na maioria das vezes, essas estratégias defensivas são inconscientes (DEJOURS, 2004e; MENDES, 2007b).

Dejours (1997; 2001; 2004e) exemplifica a superaceleração montadores como uma defesa explorada em proveito da produtividade. O ritmo frenético empregado para fugir ao sofrimento da atividade desprovida de significado da linha de montagem conduz ao aumento da própria produtividade, resultando em um comportamento estereotipado, em que o trabalhador age como um autômato¹²⁶.

A defesa através da superaceleração também foi identificada por Dejours (1997a) na categoria de telefonistas; na função de “auxílio à lista”, essas procuram atender às chamadas com a maior rapidez possível para se livrar do sofrimento de serem hostilizadas por clientes mal humorados. Essa rapidez faz com que sejam mais ágeis e mais produtivas, favorecendo os interesses da empresa à custa de seu adoecimento. Com o uso continuado das defesas, a tendência é que se estabeleça um encadeamento entre *sofrimento*, *defesa* e *alienação*, que intensifica o sofrimento e pode conduzir ao esgotamento da defesa, precipitando a crise (doença).

¹²⁶ Essa situação é exemplificada, de forma magistral, no filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin (1936), nas cenas em que o operário, que tinha como função apertar parafusos, em uma cadência cada vez mais acelerada, entra em crise e vê “parafusos” em tudo que passa à sua frente, e tenta apertá-los; essa situação se constituiu no motivo de sua internação psiquiátrica.

8.1.1. A estratégia coletiva de defesa identificada no PIM

As estratégias coletivas de defesas são construídas a partir das especificidades de cada coletivo de trabalho. Na organização de trabalho dos operadores de inserção automática do PIM, a cultura da excelência revelada na busca da “qualidade total” foi identificada como eixo central. Assim, nessa estrutura de trabalho cometer erros é considerado algo muito grave; os operadores assumem o discurso da organização e manifestam grande preocupação com o medo de errar, sendo essa uma das principais fontes de sofrimento revelada por esse coletivo.

Nesse contexto de extrema preocupação com a busca de perfeição, os operadores das duas empresas mencionaram que os colegas reagem ao erro dos outros com “chacotas” ou “gracinhas”¹²⁷; na fala dos dois operadores que fizeram essa referência, os referidos “gracejos” foram mencionadas como a principal fonte de sofrimento:

Bem, o que me causa sofrimento, por exemplo... eu já cometi erros né, como eu tava comentando, então, às vezes quando você erra você... não erra porque quer, ai vem aquela chacota... dos próprios amigos, então, 'fulano errou e tal', e ficam tirando sarro com você, você sabe que você cometeu uma falha, mas não foi porque você quis, então é...(....) o colega do lado vem, vai conferir a sua máquina e pega um defeito, então você sai daqui arrasado, você já sabe que quando voltar, os próprios colegas vem com chacota: 'Ah! O fulano errou', isso é um sofrimento pra mim; se torna um sofrimento porque, você passa naquela porta ali, às vezes não deixam nem você passar na porta, você

¹²⁷ Nesse contexto as “chacotas” (expressão utilizada por um operador gaúcho) ou “gracinhas” (expressão mais comum na Amazônia, utilizada por um operador amazonense), [referem-se](#) a um contexto de ironia, em que os colegas “tiram sarro”, ou seja, fazem “piadas de mau gosto”, rindo maliciosamente do colega cometeu erros.

já sabe na hora, por terceiros [que foi identificado um erro]; os próprios colegas ficam tirando sarro, então é sofrimento (João, Empresa B).

O sofrimento pelo fato de ter cometido um erro é agravado porque os colegas ficam “tirando sarro”, fazendo gracejos. Ao invés de se mostrarem solidários com o colega que errou, os operadores “nem deixam passar pela porta”, ou seja, antes que encerre o turno de trabalho já estão circulando as “piadas” acerca do colega que cometeu uma falha. O que para o trabalhador é fonte de extrema preocupação, para os outros se torna motivo de riso. Na empresa A, o operador Antonio explicou que também ocorre esse tipo de situação, enfatizando o quanto lhe causa desgaste:

Ontem eles (técnicos) tavam com uma gracinha: ‘Ah, não sei o que... o problema daqui é o operador, pô, (...) Entendeu? Então, são coisas que eu acho que não tem que rolar no ambiente de trabalho, esse tipo de *gracinha*.

A organização de trabalho na automação é pautada pela *cultura da excelência*; a preocupação com a “qualidade” se tornou central na vivência dos operadores. Assim, o medo de cometer falhas é uma fonte constante de sofrimento. Para se *defender* da angústia decorrente do medo de errar, os operadores reagem ao *erro do outro* com risos sarcásticos. Essa conduta foi identificada como uma *estratégia coletiva de defesa* contra o sofrimento. Nessa situação os operadores elegem o colega que errou como “bode expiatório”¹²⁸, projetando o medo, de cada um, naquele que cometeu a falha. Ao fazerem “chacota” com o outro, os operadores reduzem o sofrimento do medo de errar. Convém destacar que a ironia, as “piadas”, dentro do contexto *Chistie* (FREUD, 1996a), se apresenta como um recurso para se defender da depressão; assim, o gracejo é favorável para os que o utilizam. Por outro lado, as “gracinhas” são uma importante

¹²⁸ “Bode expiatório” é a figura de expressão que indica que um grupo atribui a um único integrante a *culpa* de todos os demais. Essa expressão é fundamentada no Antigo Testamento da *Bíblia*, em que havia um *bode expiatório* que carregava a culpa de todo o povo, e integrava o rito anual de *expição*, central no serviço religioso hebraico.

fonte de sofrimento para o operador que errou. A estruturação dessa *estratégia coletiva de defesa* fundamentada em recursos que protegem o psiquismo de forma individual, causando sofrimento aos colegas operadores e operadores que cometem falhas, mostra que a cultura do individualismo está destruindo o tecido social: no momento em que é detectada uma falha, os operadores não se reconhecem como um *coletivo* e não demonstram solidariedade para com o colega que cometeu o erro.

Essa estratégia defensiva identificada entre os operadores contém diversos paradoxos: o risco de errar existe para todos, o que deveria motivar solidariedade para com quem errou; ninguém comete um erro voluntariamente, como destaca o operador João; e, ao se voltar contra o colega que cometeu o erro, o grupo não questiona a exigência descabida de perfeição, mas assume como *natural* o não errar. Há uma *negação* de que o erro é favorecido pela organização de trabalho massacrante, caracterizada por excesso de trabalho e de tensão. O grupo não toma consciência desses elementos e atribui ao indivíduo a responsabilidade pelas falhas, assumindo o discurso da empresa. Como é característico das estratégias defensivas, “fazer gracinhas” acerca do erro dos colegas protege o psiquismo, ao reduzir a percepção da realidade que causa sofrimento; todavia, não contribui para transformar a realidade opressiva, nem tampouco propicia a vivência de prazer.

Além da *negação*, identificada por Mendes e Morrone (2002) como um dos mecanismos psicológicos típicos dos coletivos que fazem uso de estratégias defensivas, também se observa a existência da *projeção*: o erro é um problema *do outro*, o que mina as possibilidades de solidariedade do grupo e causa intenso sofrimento, como expressa João: “os próprios colegas ficam tirando sarro, então é sofrimento”.

A estratégia defensiva adotada pelos operadores de inserção automática – rir do erro dos colegas – se caracteriza como uma *defesa explorada*, ou seja, é explorada a favor da produção: ao temerem as “chacotas” decorrentes do erro, os operadores redobram seus esforços para executar um trabalho perfeito, ao custo de maior sofrimento e maior estresse, o que traz conseqüências negativas para a saúde dos trabalhadores e melhores resultados para as empresas¹²⁹.

8.1.2. As estratégias individuais de defesa identificadas no PIM

Na presente pesquisa empírica foi identificado um grande número de *estratégias individuais de defesa*, indicando que o individualismo característico das novas formas de organização do trabalho se manifesta também no plano do predomínio das estratégias individuais de defesa, tendo em vista o enfraquecimento do coletivo e das estratégias coletivas de defesa contra o sofrimento.

Foram identificadas as seguintes estratégias individuais de defesa:

- a *negação* das adversidades inerentes à organização de trabalho com automação;
- a *repressão* à raiva e à agressividade decorrentes das pressões e constrangimentos relacionadas à referida organização de trabalho;
- a *racionalização* das situações que causam sofrimento, identificada no uso freqüente da expressão “é normal” para justificar diversas situações que causam sofrimento, tais como as pressões relativas à produtividade e à

¹²⁹ No longo prazo, um grupo de operadores exaurido pelo excesso de trabalho produziria muitos erros. Todavia, os operadores que cometem três erros considerados graves tendem a ser desligados, segundo informação verbal, obtida em uma conversa informal com um gerente.

qualidade, o desgaste de trabalhar em pé e a privação do sono relativa ao trabalho noturno.

Quando os operadores comentam essas situações, explicam: “mas isso é *normal* em toda fábrica”. Considerar como “normal” determinada situação afasta os questionamentos e a perspectiva de mudança e conduz à busca de adaptação.

Além dessas estratégias relacionadas aos mecanismos de defesa clássicos do ego (negação, repressão, racionalização, anteriormente explicados), foram também identificadas as seguintes estratégias individuais que parecem encadeadas: a *resignação* e a *passividade*. A resignação se refere às condições desgastantes da organização de trabalho, como exemplificado na fala de Agostinho (Empresa B), no relato em que apresenta a queixa relacionada ao desgaste decorrente do excesso de trabalho: o chefe responde que “tem que fazer”, demonstrando o nível de prepotência e de dominação a que estão submetidos os operadores. Agostinho continua relatando: “então a gente faz”; “se precisou, estamos aqui pra isso”. Essa conduta de resignação ao autoritarismo e prepotência das chefias conduz à *passividade*, manifestada na expressão “resolvi deixar pra lá”.

Outra estratégia defensiva identificada se caracteriza pelo *isolamento afetivo*, em que se observa o alheamento aos afetos: o isolamento fica mais caracterizado na separação casa-trabalho, mencionada reiteradamente, como exemplifica a fala: “quando eu saio pelo portão, deixo um pouco do funcionário aqui dentro” (Agostinho, Empresa B) ou “procuro deixar cada mal do seu lado” (Fátima, Empresa A). Os operadores separam *casa* de *trabalho*, como se fosse possível dividir a pessoa em duas partes, como se o funcionário fosse um personagem alheio a outras dimensões da vida.

O *alheamento* se mostra como uma forma de alienação que consiste em assumir um personagem, como no exemplo: “*eu chego apenas, eu entro pelo portão, e eu assumo um funcionário... vamos lá, que dá; vai e pronto*” (Agostinho, Empresa B). Esse é um reflexo do ideário taylorista clássico, que tentou eliminar o afeto do espaço de trabalho (MORAES, 1998). Todavia, a crise de engajamento do taylorismo mostrou que a eliminação do afeto no trabalho é insustentável. O “modelo” japonês, considerado uma alternativa ao taylorismo, requer a mobilização e o engajamento subjetivo. A separação casa / trabalho é mais uma das incoerências decorrentes da *hibridização* (HIRATA, 2002) entre taylorismo e “modelo” japonês no PIM. Os operadores introjetam o discurso dos superiores hierárquicos segundo o qual “problemas de casa se deixa em casa, ao fechar a porta de saída”. Embora as preocupações com os “problemas da fábrica” claramente se estendam para os outros espaços da vida “fora do trabalho”.

Também foi identificado o *individualismo* (relacionado aos mecanismos anteriores) referido na queixa dos operadores que mencionam a falta de solidariedade e companheirismo e o predomínio de comportamentos pautados pelo individualismo como fonte de sofrimento. O individualismo é situado por Dejours (2001; 2007b) como o elemento comum às novas patologias sociais do trabalho, referidas pelo autor como *patologias da solidão*.

Na presente pesquisa o individualismo está sendo interpretado como uma estratégia defensiva, destinada a proteger do sofrimento os operadores que nele se refugiam. Todavia, para os outros que estão lutando por um coletivo de trabalho articulado, o individualismo se constitui como fonte de sofrimento, visto que estão “fora” dessa estratégia de defesa e lutando contra ela.

Figura 5. Estratégias individuais de defesa identificadas no PIM

Estratégias relacionadas aos mecanismos de defesa do ego clássicos	Repressão, negação, racionalização.
Outras estratégias individuais de defesa	Resignação e passividade; isolamento e alheamento aos afetos; individualismo.

Além das estratégias individuais de defesa, *strictu sensu*, que se relacionam aos mecanismos de defesa do ego, sendo predominantemente inconscientes (como tal, identificadas a partir da interpretação da fala, fundamentada na psicodinâmica) perguntou-se aos operadores “como contornam as situações que lhes causam sofrimento”. A partir das respostas a essa questão foi possível elencar os recursos que empregam, conscientemente, para lidar com as dificuldades do cotidiano de trabalho. As respostas evidenciaram um padrão de construção de estratégias individuais para lidar com os problemas, embora esses atinjam ao coletivo, porque são decorrentes da organização de trabalho.

Os recursos que os operadores mencionaram têm em comum a busca de adequação às exigências da organização, tendo essencialmente um caráter *adaptativo*: tentam, de diferentes formas, adaptar-se às exigências da organização, bem como compensar o desgaste e a tensão do trabalho. Como exemplo desse tipo de recurso, Raimundo, da Empresa A, mencionou a *submissão às regras da organização*, exemplificada na seguinte fala: “a gente acaba se adaptando”. A submissão inclui fazer

o que as chefias determinam, ainda que o operador discorde, mostrando o nível de autoritarismo a que necessitam se submeter.

Outro recurso, também citado por Raimundo, consiste em tentar *ignorar os problemas*, sintetizado na expressão “deixar pra lá”, ou seja, não refletir acerca dos problemas, antes tentar ignorá-los. Foi ainda referida a *persistência* em relação aos objetivos, ou seja, ser orientado para suas metas, e resistir às dificuldades de trabalho, tendo em vista que a realização desses objetivos, tais como construir uma casa ou comprar um carro, dependem da renda originária desse emprego. Ainda relacionada à persistência, foi mencionada a *resistência* para suportar as pressões e a vontade de desistir, o que se articula à *disciplina da fome*, como evidenciado na fala do operador Pedro¹³⁰ (Empresa A): “*Eu tou aqui porque eu preciso, né? Trabalho... desemprego...*”.

A motivação básica para persistir e resistir é pensar na família. Essa fonte de motivação foi reiteradamente mencionada, como exemplifica a fala de Joaquim (Empresa B), explicando como consegue ultrapassar as pressões decorrentes do volume de trabalho: “Porque às vezes você tem várias trocas de modelo, aí você... tem que saber administrar bem, porque aí vem aquela coisa chata ‘Pô, será que vou conseguir?’ Penso nela (na filha de dois meses) e dá certo”. O fato de ter filhos para criar faz com que os operadores persistam, resistam e não desistam, apesar do sofrimento e do desgaste do trabalho. Esse é um elemento explorado pela *disciplina da fome*: na seleção de funcionários no PIM o fato de ser pai de família é valorizado, pois as pessoas que têm uma família para sustentar se submetem a condições

¹³⁰ Respondendo à questão acerca de desgaste extremo, em que contou que o excesso de trabalho faz com que se sinta desanimado e tenha vontade de deixar o emprego: “Fiquei muito desanimado. De dizer: Ah, não quero mais porque eu trabalho muito, chego em casa estressado” (Pedro, Empresa A).

extremamente adversas, movidos pela necessidade de garantir a subsistência dos familiares.

Tendo em vista o intenso desgaste que seu trabalho acarreta, os operadores constroem estratégias de *compensação*, para conseguir permanecer no espaço produtivo. No elenco de estratégias que aqui foram classificadas como voltadas para a compensação do desgaste, os operadores mencionaram realizar atividades de outra natureza fora do horário de trabalho, como nos exemplos:

- trabalhos manuais para decoração de festas infantis (Paulo, empresa A);
- prática de *jui-jitsu* “*pra extravasar*” (Antônio, Empresa A);
- reprimir a raiva e descarregar a tensão de formas compensatórias, que não tenham um caráter agressivo, tais como *cantar hinos* até a raiva passar. Como explicou Graça, da Empresa A: “*começo a cantar um hino porque, se a gente for levar... deixar-se abater, a gente vai sair gritando e batendo, e eu não gosto disso*”;
- buscar equilíbrio na vivência espiritual (Marcos, Empresa A).

Outro recurso, mencionado por Raimundo (Empresa A), consiste em contornar as situações que causam raiva expressando o contrário¹³¹, ou seja, tentando manter-se alegre e descontraído, ao invés de expressar seu descontentamento: “as pessoas vêem, pensam que eu nunca tenho problemas”, explica. Além de reprimir a raiva, esse operador faz um esforço redobrado para se mostrar bem humorado, o que aumenta o

¹³¹Embora o processo seja diferente, o resultado se assemelha ao mecanismo de defesa do ego denominado *formação reativa*.

seu dispêndio de energia. Também nessa esfera, Isabel (Empresa B) explicou que procura manter o bom humor no ambiente de trabalho: “*fica todo mundo alegre, conversando*”, o que faz com que o trabalho noturno se torne menos cansativo.

Figura 6: Recursos conscientes empregados para lidar com o sofrimento do trabalho

Adaptativos	Submissão às regras; ignorar os problemas; persistir e resistir.
Compensatórios	Prática de trabalhos manuais; prática de <i>jiu-jitsu</i> ; cantar hinos; vivência espiritual; brincadeiras; bom humor.

Conversar com a família foi um recurso que se destacou nas respostas dos operadores referentes aos recursos que empregam para lidar com as situações que lhes causam sofrimento no trabalho. Todos os operadores responderam que conversam acerca dos problemas de trabalho, especialmente com os familiares. Alguns recorrem ao supervisor, poucos conversam com os colegas, e especificam que só podem confiar em alguns colegas, porque “*no distrito ninguém tem amigos, só colegas*”, ou seja, não há confiança e cooperação.

Esse comentário mostra o nível de distanciamento que caracteriza o cotidiano dos operadores. O fato de que poucos operadores manifestam confiança suficiente para conversar com os colegas acerca dos problemas de trabalho evidencia a força da cultura do individualismo, no PIM: está minando as relações entre colegas, instaurando a desconfiança e enfraquecendo o coletivo de trabalho.

No entanto, falar e ser escutado acerca das dificuldades de trabalho se mostra uma necessidade imperiosa (DEJOURS, 2001). Diante da impossibilidade de confiar

nos colegas de trabalho para compartilhar essas preocupações, os operadores conversam com os familiares. Essas conversas foram identificadas como fonte de apoio social e afetivo: elas reduzem o impacto patogênico do sofrimento no trabalho e atuam como espaço de *catarse*, como pode ser identificado na Resposta da operadora Graça (Empresa A) à pergunta: Você conversa com familiares acerca dos problemas de trabalho? “Coloco tudinho pra fora se não eu já tinha explodido”.

Além da necessidade de “colocar pra fora”, expressar o sofrimento “para não explodir”, há outro aspecto a ser considerado: o trabalho na área de inserção automática isola as pessoas, o que não ocorre na linha de montagem tradicional. A operadora Conceição respondeu que sempre conversa com os familiares acerca dos problemas de trabalho:

O que a gente mais fala é sobre isso. É porque aqui a gente quase não conversa porque cada qual fica na sua máquina, é separado. (...) Aí eu só converso na minha casa, com a minha mãe, com meus irmãos, quem quiser ouvir fica ouvindo.

A expressão “quem quiser fica ouvindo” mostra o quanto as operadoras e os operadores sentem necessidade de falar acerca das dificuldades de seu cotidiano de trabalho. Na falta de escuta no espaço de produção, recorrem à escuta da família, que desempenha um papel muito importante, como suporte social e afetivo. Dessa forma, nessa pesquisa empírica, o apoio da família se revelou como um importante elemento de proteção à saúde dos trabalhadores, contribuindo para que disponham de escuta, possam refletir acerca dos problemas de trabalho, o que certamente contribui para que mantenham no plano da normalidade, apesar do sofrimento.

Os estudos acerca da estrutura da família no Brasil mostram que a solidariedade entre os membros da família, incluindo os parentes, constrói uma rede de apoio social e

afetivo fundamental. Ainda quando chegam à vida adulta, muitas pessoas continuam morando na casa dos pais ou, com mais freqüência, da mãe¹³², ou próximo a essa e a outros parentes (Woortmann, 1987). Provavelmente esse aspecto da interlocução com a família represente uma importante diferença em relação aos trabalhadores industriais da França, onde Dejours (2001) desenvolve suas pesquisas e registrou situações extremas de sofrimento relacionado à solidão. A interlocução com a família, no PIM, provavelmente atenua a solidão característica dos espaços de trabalho pautados por valores neoliberais.

Entretanto, as conversas com os familiares, embora tenham um papel de proteção, no plano individual, não promovem avanço na articulação do coletivo em busca de mudanças na organização de trabalho. As conversas com a família acerca dos problemas de trabalho ocorrem fora do espaço coletivo do mesmo. Ao conversar com seus familiares, os operadores estão isolados de seus colegas de trabalho, e não constroem, coletivamente, estratégias para regular ou modificar a situação que lhes causa sofrimento.

Por essa razão, essas conversas, ao mesmo tempo em que são importantes para aliviar a tensão de cada operador, representam uma limitação às possibilidades de transformação das situações adversas que geram o sofrimento no trabalho. Ao encontrar alívio, individualmente, nas conversas com a família, os operadores reduzem sua disponibilidade para se engajar em uma luta coletiva para transformar a

¹³²Woortmann (1987) caracteriza as famílias brasileiras, especialmente de classes populares, como essencialmente ligadas às mulheres: quando se tornam mães solteiras, costumam assumir a guarda dos filhos. Quando casadas, assumem os cuidados da família, quer trabalhem fora ou não. Em caso de separação, os homens costumam deixar a mulher com a casa e os filhos; se há novas uniões, a mulher é considerada chefe da família, inclusive pelo novo marido, ainda que esse seja o provedor da casa.

organização de trabalho, causadora do sofrimento. A cultura do individualismo está minando a solidariedade também nessa situação.

As estratégias defensivas e os outros recursos individuais para contornar o sofrimento do trabalho, tais como a interlocução com a família, têm um papel de proteção contra a doença, todavia são limitados por não transformarem as situações que causam sofrimento. A alternativa ao uso de estratégias defensivas é “pensar e agir criticamente sobre a organização de trabalho” (MENDES, 2007b), partindo para a construção coletiva de recursos que possibilitem enfrentar as contradições inerentes à mesma, o que se constitui na mobilização subjetiva.

8.2. As estratégias de Mobilização Subjetiva

Apesar das pressões da organização de trabalho pautada por sobrecarga e exigências de qualidade e de produtividade, os operadores de inserção automática conseguem resistir à doença e se manter no plano da normalidade, condição para permanecer no ambiente produtivo, ainda que utilizando as estratégias defensivas. Para além das defesas contra o sofrimento e contra a doença, há evidência de saúde, identificadas sobretudo nas falas que indicam a mobilização subjetiva, que conduz ao prazer e à realização através da busca de transformação das situações que geram sofrimento.

A *mobilização subjetiva* é um dos conceitos recentes da psicodinâmica, que se encontra ainda em fase de elaboração (MENDES, 2007a), e se mostra fundamental para a saúde por se relacionar ao prazer no trabalho. Consiste na mobilização dos recursos

do sujeito, tais como a inteligência prática, para transformar os aspectos da organização do trabalho que causam sofrimento.

Além de ampliar a subjetividade (o trabalhador se reconhece mais capaz quando cria uma solução para um problema) e elevar a auto-estima, a *mobilização subjetiva* se articula à *dinâmica do reconhecimento*: ambos se encontram estreitamente ligados ao coletivo do trabalho, tendo como elementos a confiança, a cooperação e a solidariedade (MENDES, 2007b).

A *mobilização subjetiva* se diferencia das *estratégias defensivas* porque não consiste na negação ou na minimização do sofrimento do trabalho, mas na transformação das situações que causam o sofrimento, incluindo o engajamento subjetivo (inteligência prática, de natureza astuciosa) e o coletivo do trabalho. Ao vencer os desafios e receber o reconhecimento, o sofrimento é ressignificado; a situação geradora de sofrimento (o problema) é transformada em situação geradora de prazer (a solução e o reconhecimento). Essa mobilização abrange tanto a esfera subjetiva (o querer e o saber fazer) quanto a intersubjetiva (poder fazer e receber o reconhecimento). O coletivo de trabalho é fundamental nesse processo: o clima de confiança e de solidariedade é importante para que os trabalhadores possam falar sobre os problemas, escutar e serem escutados, fomentando soluções, cooperando e fortalecendo a identidade individual e os laços de companheirismo (Idem).

As estratégias de mobilização subjetiva identificadas¹³³ na presente pesquisa empírica se encontram estreitamente relacionadas às fontes de prazer no trabalho. A mobilização subjetiva foi identificada no seguinte encadeamento: os operadores buscam

¹³³ Na Empresa A foram identificados sinais de mobilização subjetiva nas respostas de cinco dentre onze sujeitos; na Empresa B, nas respostas de oito dentre dez.

aprender mais acerca do trabalho com as máquinas, *de alta tecnologia*, o que gera *prazer*, favorece as metas de qualidade e abre possibilidades para *crescimento* profissional. A *cooperação* e a *solidariedade* também foram identificadas como fonte de mobilização subjetiva, como expressa a fala de Tiago (Empresa B): “a amizade que a gente tem aqui dentro, ela dá pra superar qualquer coisa aqui”, corroborando o postulado de Mendes (2007b), da importância do coletivo do trabalho e da cooperação para a mobilização subjetiva. .

Alguns dos recursos mencionados pelos operadores do PIM para lidar com o sofrimento do trabalho podem também ser incluídos na esfera da mobilização subjetiva, porque visam à transformação da situação geradora do sofrimento e ao prazer. Foram mencionados:

- a amizade e a cooperação, que conduz à ajuda mútua, possibilitando alcançar as elevadas metas de produção;
- a solicitação de *ajuda* aos colegas (citada por operadores mais recentes na área);
- a ajuda ao colega para constrangê-lo a retribuir, gerando *cooperação “provocada”*, quando não há cooperação espontânea, como explica Socorro: “porque eu já fiz pra ele... ele vê que eu faço pra ele... eu faço justamente pra isso, pra ver se ele se toca e, na hora que eu estiver precisando dele, ele passa a me ajudar” (Empresa B).

A cooperação é mencionada por Mendes (2007b) como uma estratégia de mobilização subjetiva, porque possibilita regular a organização de trabalho.

Foi mencionado também *negociar* com o supervisor para ajustar a organização do trabalho; *reduzir o ritmo* de trabalho, o que é mais fácil no terceiro turno, quando não há presença dos gerentes. Outro recurso que também está voltado para a mudança da situação, consiste em *argumentar*, quando o operador acredita que tem a razão: “Se eu mostrar para a pessoa que estou fazendo o certo (...) não me calo. (...) tive muito atrito; por um lado, consegui melhorar o ambiente de trabalho dos amigos”¹³⁴ (Raimundo, Empresa A). Todavia, para discordar e argumentar é necessário estar disposto a arcar com o custo de ser considerado como “pessoa rebelde” pelos superiores, como explicou esse operador.

Também foi possível identificar situações que se constituem em *obstáculos* à mobilização subjetiva: a *rotina* decorrente de trabalhar só em uma máquina e já não ter desafios; a *falta de reconhecimento* e de *compensação salarial*, que bloqueia a dinâmica da mobilização subjetiva; o *individualismo* e a *falta de cooperação*, que minam o coletivo do trabalho; e a *falta de autonomia*, que limita o potencial do operador.

8.3. As patologias sociais do trabalho

O contínuo embate entre a impossibilidade de lidar com as adversidades do ambiente produtivo e a necessidade de continuar trabalhando pode conduzir às patologias sociais do trabalho (FERREIRA, 2006). Essas patologias são decorrentes do

¹³⁴ Referindo-se às reivindicações ligadas à segurança no trabalho, realizadas por esse operador enquanto integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA.

uso exacerbado de defesas, que resultam em uma “anestesia” que atinge o coletivo de trabalho, levando às patologias sociais¹³⁵, que desencadeiam as patologias do trabalho.

Dejours (2007b) destaca que as novas patologias sociais do trabalho são, antes de tudo, patologias da solidão. A fragilização do coletivo, decorrente das novas formas de organização do trabalho relacionadas ao modo de acumulação flexível do capital, desarticula a dinâmica do reconhecimento e enfraquece as defesas coletivas. As defesas individuais não substituem plenamente as coletivas; cresce, então, o adoecimento no trabalho.

Dejours (2001) exemplifica o efeito nocivo das novas formas de organização de trabalho relatando elementos de uma pesquisa realizada em uma indústria automobilística na França. O autor constatou que a automação conduziu à intensificação do trabalho, ao aumento da carga de trabalho e à degradação progressiva das relações entre colegas, o que tornou muito difícil para os operadores organizarem uma reação coletiva, visto que os próprios sindicatos desqualificam a análise do sofrimento no trabalho. Na França, a redução do espaço para a discussão do sofrimento no trabalho tem atingido níveis críticos, chegando ao suicídio no local de trabalho, atestando o impasse psíquico de sofrer sem ter condições para falar e ser escutado.

Comparando a realidade atual dos operadores em uma indústria automobilística com o que ocorria há duas décadas, Dejours (2001) constata que a atividade de trabalho permanece muito semelhante ao que era no modelo fordista, sendo que o ritmo do trabalho foi intensificado - as pausas desapareceram - em decorrência redução do

¹³⁵ As patologias sociais do trabalho são, segundo Ferreira (2007a), uma concepção derivada das *Patologias da Modernidade*, assim denominadas por Habermas, segundo o autor. Essas patologias da modernidade são identificadas nos processos de dissociação (perceber os processos sociais da vida cotidiana como desconectados dos processos produtivos) e racionalização (naturalizar a submissão às leis de mercado, como se fossem naturais e imutáveis).

número de pessoas concomitante à automação. Atualmente o operador trabalha mais, tendo menor margem de folga, com a preocupação de resistir sem relaxar, sem falhar, sem adoecer e sem reclamar, pois há muitas pessoas esperando por aquele emprego.

Na referida indústria automobilística, a demanda pela pesquisa de Dejours (2001) decorreu de um suicídio no local de trabalho, ainda no final da década de 90. A vergonha de queixar-se foi tão grande que inviabilizou a análise do suicídio, pois foi instituído o silêncio, o sigilo, caracterizando um quadro que o autor nomeou de “amnésia forçada”. Para se proteger do sofrimento de pensar e falar acerca do suicídio do colega, os operadores silenciavam, preferindo o esquecimento do que aconteceu naquela situação. O autor destaca que, se não houver uma intervenção, após um fenômeno tão grave quanto um suicídio no local de trabalho, caracteriza-se a naturalização do fenômeno: ocorre a banalização do mal. Essa situação integra um quadro que o autor nomeou como *banalização da injustiça social* (DEJOURS, 2001), que foi relacionado ao uso indiscriminado de defesas, o que conduz ao surgimento de *patologias sociais do trabalho* (DEJOURS, 2004-Prefácio; DEJOURS, 2007a).

No presente estudo será utilizada a categorização proposta por Mendes (2007c) que agrupou as novas patologias sociais do trabalho em patologias da violência, patologia da servidão voluntária e patologia da sobrecarga.

8.3.3. As patologias da violência

As *patologias da violência* são definidas como práticas agressivas contra si, contra os outros ou contra o patrimônio, que ocorrem quando as relações subjetivas com o

trabalho são degradadas. O trabalho perde o sentido e o sofrimento passa a interferir em todas as esferas da vida (DEJOURS, 2007b).

As patologias da violência se manifestam em vandalismo, assédio moral e tentativas de suicídio (ou a concretização do suicídio), praticados em local de trabalho, na presença dos colegas, como a expressão mais aguda da impossibilidade de (sobre)viver nesse contexto de trabalho. Em 2003 foram notificados cinco suicídios, na França, o que demandou uma investigação acurada dos processos de trabalho. Como resultado, a psicodinâmica estabeleceu uma relação entre as novas formas organização do trabalho e as patologias sociais do trabalho (DEJOURS, 2007b).

As patologias da violência se articulam com a desestruturação do coletivo: a solidão conduz ao uso continuado de defesas baseadas no individualismo, como resultado do esgotamento da solidariedade e da sensibilidade ao sofrimento do outro (Idem).

Um dos elementos das patologias da violência é o assédio moral no trabalho¹³⁶, que não é uma prática recente, sendo, ao contrário, uma prática tão antiga quanto o trabalho. O que há de novo é o aumento de doenças decorrentes do assédio. A análise psicodinâmica mostra que as pessoas estão mais vulneráveis, em decorrência da fragilização das estratégias coletivas, o que mostra que a patologia do assédio moral tem seu potencial patogênico intensificado pela solidão. Dejours (2007b) destaca que o assédio moral não visa somente à vítima, mas é um espetáculo frente aos outros, pois também se destina à intimidação. Os colegas, tomados pelo medo, não reagem nem

¹³⁶ Assédio moral no trabalho é definido como a ocorrência de ataques repetitivos e intencionais, de uma pessoa ou grupo sobre uma ou mais pessoas, para atormentá-la, prejudicá-la e provocá-la, com efeitos nocivos sobre a vítima, podendo acarretar a perda do emprego ou a degradação do ambiente de trabalho (Soboll, 2006). Nessa definição a autora opta pela tradição francesa, mencionando a obra pioneira de Hirigoyen, traduzida para o português em 2000, que tem sido adotada como referência no Brasil.

mostram solidariedade à vítima. Assim, há um vínculo entre o assédio moral e as testemunhas: ocorre um consentimento pela omissão (Idem).

A omissão causa um sofrimento ético nos colegas, que silenciaram face às injustiças infringidas aos outros. Além do sofrimento e da fragilização do sujeito que foi vítima da injustiça, há também o sofrimento moral dos colegas, que descobrem em si mesmos uma covardia de que não se julgavam capazes, desvelada na omissão diante da injustiça praticada contra o outro. Assim, o assédio moral é um tipo de violência que fragiliza todo o grupo, e não somente os trabalhadores atingidos de forma direta (Idem).

Registra-se ainda o aumento das agressões a que os trabalhadores estão expostos no exercício de suas atividades profissionais. Um exemplo disso são os assaltos, cada vez mais freqüentes no cotidiano de categorias como caixas de bancos, motoristas e cobradores de ônibus e caixas de supermercados, dentre outras, causando patologias pós-traumáticas, agravadas pela dificuldade em prevenir novas agressões (DEJOURS, 2007b).

8.3.2. A patologia da servidão voluntária:

Recentemente a psicodinâmica passou a trabalhar com o conceito de servidão voluntária¹³⁷, da filosofia de La Boétie (1584/2001). Essa obra, apesar de haver sido escrita há quase cinco séculos, tem-se mostrado atual para analisar a adesão do trabalhador às exigências de excelência e produtividade no contexto das novas formas de organização de trabalho. O trabalhador adere ao discurso da servidão voluntária

¹³⁷ Assumir a posição servil, portar-se como um servo; aceitar o domínio do outro. Segundo Arendt (1991), na tradição grega o trabalho se torna servil quando reduz a supremacia da pessoa, destinando-se apenas à sobrevivência.

quanto consente com práticas marcadas pelo sofrimento e pelo uso continuado de defesas, como recurso para garantir seu emprego e obter ascensão hierárquica. Ao invés de protestar contra as condições geradoras de sofrimento, mostra-se adaptado, integrado e feliz (MENDES, 2007c). O conformismo leva os trabalhadores a esconderem seu sofrimento para não destoarem do contexto. Nessa patologia, fundamentalmente, o sujeito se faz instrumento e aliena seu desejo na vontade do outro (FERREIRA, 2006).

Essa submissão voluntária caracteriza uma patologia social em que as relações profissionais são utilizadas como estratégia para o crescimento na hierarquia, substituindo a solidariedade e a confiança do coletivo de trabalho pela convivência estratégica, resumida na expressão “cada um por si”. Essa patologia é resultado da radicalização dos princípios da racionalidade econômica nas relações de trabalho, vigente nos modos de acumulação flexível do capital, em que a submissão consentida é legitimada pela banalização da injustiça e do mal (DEJOURS, 2001; MENDES, 2007c).

Articulada à banalização da injustiça, a *patologia da servidão voluntária* se sustenta na ameaça da perda do emprego, que se fortalece pela *disciplina da fome*, sendo ainda reforçada pela cultura do consumo, em que os trabalhadores fazem esforços desmedidos para ascender hierarquicamente e aumentar seus ganhos, com o objetivo de alcançar novos patamares sociais e econômicos (SOBOLL, 2006).

8.3.3. A patologia da sobrecarga:

A patologia da sobrecarga decorre de uma carga de trabalho além da capacidade das pessoas, reforçada pelas ideologias da excelência e do desempenho (FERREIRA, 2007). Ao contrário do que prega o discurso neoliberal, a adoção de inovações

tecnológicas ao invés de liberar tempo livre para outras atividades, tem produzido sobrecarga e patologias relacionadas à intensificação do trabalho, como as lesões por hipersolicitação (LER/DORT) e as doenças psicossomáticas.

Dejours (2000) menciona as seguintes evidências das patologias da sobrecarga: o rápido aumento de LER/DORT, que tem tomado proporções epidêmicas no mundo ocidental e também na Índia; a ocorrência de distúrbios cognitivos caracterizados por confusão mental, em trabalhadores jovens, com sintomas semelhantes aos do *Mal de Alzheimer*, que são reversíveis após certo período de afastamento do trabalho. A ocorrência mais grave é o caso extremo do *karoshi*, doença profissional¹³⁸ diagnosticada na Japão no início da década de 80, caracterizada por “mortes súbitas”, ou seja, síndrome de morte rápida e inexplicada (*sudden unexpected death syndrome –Suds*), geralmente caracterizada como infarto ou isquemia cerebral (HELOANI, 2003), que ocorre após extensas jornadas de trabalho e acomete jovens (trinta a quarenta anos) sem antecedentes cardiovasculares nem fatores de risco que, todavia, trabalham mais de 70 horas por semana.

Mendes (2007) destaca que a sobrecarga possui origem social, e se articula com as exigências da OT, pois o trabalhador não tem poder de decisão sobre a carga de trabalho. O ciclo da sobrecarga se mantém quando a empresa estabelece uma meta elevada que, uma vez alcançada, será sucessivamente ainda mais elevada, conduzindo à sobrecarga. A patologia tem como característica a alienação do desejo do sujeito, que assume como seu o desejo da organização, respondendo com auto-aceleração, o que agrava a sobrecarga.

¹³⁸ Segundo Heloani (2003), as estimativas apontam para 10.000 vítimas fatais por ano. Milhares de famílias ingressaram com pedidos de indenização; todavia, poucos são aceitos porque os organismos previdenciários questionam o nexo causal (entre excesso de trabalho e a morte), de difícil averiguação e comprovação.

Surge a questão da margem de liberdade do trabalhador na adesão às exigências de sobrecarga. Isso faz com que uma pessoa assuma uma carga de trabalho que lhe causa sofrimento, conduz à doença e, em casos extremos, pode levar à morte por exaustão. A sobrecarga se instala na interface da exigência de produtividade com a liberdade do sujeito para aderir a ela. Todavia, essa liberdade está limitada pela *disciplina da fome*, que condiciona a adesão do sujeito (MENDES, 2007). Assim o desejo do sujeito é subsumido à ideologia da excelência e da produtividade, e configura-se a patologia da sobrecarga.

Quando o trabalhador adoece é responsabilizado (e discriminado) pela doença, em um mecanismo perverso, visto que essa é o resultado das pressões do trabalho. Esse contexto dificulta o reconhecimento dos sintomas iniciais e a busca de tratamento das doenças como LER/DORT, o que conduz ao seu agravamento (SOBOLL, 2006).

8.3.4. As patologias sociais identificadas na pesquisa empírica no PIM

Na pesquisa empírica realizada no PIM foi identificada a patologia da sobrecarga, em operadores em cujas falas foram identificadas defesas inconscientes (negação, racionalização, passividade), corroborando o postulado dejouriano de que o uso exacerbado de defesas conduz às patologias sociais do trabalho.

No PIM esses trabalhadores têm consciência – e reclamam - do cansaço e da sobrecarga. Todavia assumem o discurso da organização, como exemplifica a fala de Agostinho (Empresa B), contando acerca do desgaste e do desânimo decorrente da cobrança excessiva:

Olhe só, o que me levou a dar essa caída... foi ... quer dizer não foi uma vez, não acontece só comigo, também de vez em quando alguém fala isso aqui...é às vezes é uma... não sei se é rotina, tem... muitas cobranças, porque... fábrica é concorrência, é mercado, então às vezes tem uma cobrança excessiva, você trabalha, trabalha, trabalha, trabalha, trabalha, trabalha; gera, gera, gera, gera e se desgasta, se desgasta aí dá uma certa... caída (...).

Na expressão *“fábrica é concorrência, é mercado”*, percebe-se que o operador assume o discurso da organização, que justifica a cobrança excessiva, embora sua ênfase, através da repetição: “trabalha, trabalha, trabalha, trabalha, trabalha” mostre que ele tem consciência da sobrecarga que lhe é imposta por essa organização de trabalho e do lucro que a empresa obtém a partir de seu trabalho sobre-explorado: “gera, gera. gera, gera”, o que conduz ao desânimo.

O desânimo é um elemento recorrente nas falas dos operadores submetidos à sobrecarga, como exemplificado na fala de Paulo acerca do excesso de cobrança por resultados:

Ultimamente, quando a empresa passou a produzir um produto que é ponta de linha, aí caiu pro meu lado, né? Justamente na hora que eu trabalho. Aí a cobrança dobrou. Aí, isso aí me deixou meio abatido, né? porque a cobrança, lá nessa área, é muito grande. É nesse sentido que eu tô falando, né? porque ele não (superior) não quer entender porque aquele modelo não entrou naquele horário. Empresa A.

E Paulo finaliza a resposta com a frase “Isso é normal em toda Empresa”, mostrando que a cobrança excessiva está naturalizada no PIM, sendo causa de desânimo para os operadores.

As outras patologias sociais do trabalho (patologias da violência e da servidão voluntária) não foram caracterizadas na presente pesquisa. Não houve menção a atos de violência contra o patrimônio, contra os outros ou contra si mesmo, que caracterizam

a patologia da violência¹³⁹. Embora hajam sido identificadas a submissão e a passividade, como mecanismos de defesa, não foi caracterizada a patologia da servidão voluntária, pois essa tem como característica básica a alienação e o conformismo, na busca da ascensão funcional a partir da adesão ao discurso da organização. Concordar com os superiores e mostrar-se feliz é um elemento importante para obter promoções e aumento salarial que possibilite galgar novos patamares sociais e econômicos.

No caso dos operadores do PIM, a busca de manutenção do emprego parece ser motivada pela luta pela sobrevivência, não sendo a ascensão social mencionada como um elemento importante, visto que os patamares salariais são muito baixos, conforme já comentado. A ascensão funcional parece ser buscada a partir do aprendizado do trabalho mais especializado, embora haja falas que denunciam o favorecimento dos amigos dos chefes. Quanto a se mostrarem integrados e felizes, que consiste em outro elemento da patologia da submissão voluntária, esse não parece ser o caso dos operadores do PIM, que não hesitaram em falar de seu sofrimento. Muitos tentam se adequar às exigências da empresa para se manter no espaço produtivo, apesar do sofrimento. Outros, todavia, comentaram que estão se preparando para sair da empresa, mostrando que não estão alienados, antes têm consciência de sua realidade.

No caso do fracasso ou esgotamento das defesas, há manifestação de doenças, o que parece caracterizar a situação da operadora Fátima (Empresa B), que informou estar com reumatismo infeccioso, diagnosticado pelo médico externo à empresa como relacionado às baixas temperaturas do ambiente de trabalho. Também informou o diagnóstico de gastrite nervosa, que parece estar relacionada às tensões do trabalho e

¹³⁹ Na fala do operador Raimundo, integrante da CIPA, há elementos que se aproximam do assédio moral, praticados pelo gerente contra esse operador, que não serão objeto desse estudo, que focaliza a manifestação das patologias sociais do trabalho (na fala) dos operadores.

à dinâmica da operadora, que mencionou que acha mais fácil trabalhar com máquinas que com pessoas, porque as máquinas “não reclamam, não criticam, não fazem perguntas”. A trabalhadora mencionou ainda situações em que suas reivindicações de material não foram atendidas, o que indica uma convergência entre dificuldades do ambiente de trabalho e suas características subjetivas, o que favorece a manifestação de doenças orgânicas relacionadas a dificuldades no plano afetivo, “doenças psicossomáticas”, tais como a “gastrite nervosa”.

8.4. Quando sair é “a saída”

Comentando acerca das dificuldades do trabalho, da promoção que não aconteceu, apesar do esforço para freqüentar um curso técnico a fim de obter maior qualificação, Marcos (Empresa B) assim se expressa: “(...) A Saída pra mim seria *sair daqui* (risos). Seria descer a Rua X [rua da Empresa, em declive], e procurar coisa melhor em outra empresa”. Quando as perspectivas de mudança se esgotam, sair é a saída, para os operadores.

Cinco (três da Empresa A e dois da Empresa B) dentre vinte e um trabalhadores comentaram que planejam deixar a empresa atual. Consideram sua rotina de trabalho causadora de intenso desgaste, sendo pautada por excesso de trabalho e de cobrança; têm poucas perspectivas de obter melhor nível de reconhecimento, de remuneração ou ainda de um melhor ambiente interpessoal. A fala da operadora Graça, da Empresa A, informa seu desejo de sair da empresa motivado pela forma como os operadores são

tratados por alguns superiores, como se fossem *um lixo*: “*você é tratado como um lixo ou o quê que, é né? Ser tratado como lixo... Você tem que valorizar o ser humano!*”.

A forma com é tratada por seu gerente faz com que essa operadora se sinta extremamente desgastada, a ponto de programar sua saída da empresa; e faz seu protesto, revelando a consciência que tem da importância dos operadores no processo fabril: “*é a gente que dá vida a isso aí*”. Conta que ainda não pediu demissão para não perder os direitos trabalhistas: “*a gente só se segura aqui porque ... eu tenho dezesseis anos, né? Não posso pedir, né, porque se eu pedir vou perder meus direitos*”. Deseja trabalhar em um espaço mais saudável, em que haja reconhecimento, valorização, melhor remuneração; em que não seja tratada como *um lixo*.

Todavia, o projeto de sair demanda planejamento cuidadoso, o que revela clareza e consciência acerca dos recursos pessoais e financeiros e acerca das possibilidades e limites do mercado de trabalho, como explica Raimundo (Empresa A):

Também tava pensando nisso... meu objetivo é sair esse ano, também. Agora, quando terminar a estabilidade, eu chegar e pedir, mas como ela (a esposa) não se estabilizou na empresa que ela está ainda vamos ver se eu agüento mais um ano, aí no outro ano a gente vai rever isso aí, se a gente conseguir comprar nossa casa com o dinheiro que nós temos o que vier de rescisões... a gente vê o que a gente faz, abre um comércio, sei lá... .

A saúde se manifesta em visualizar alternativas fora do espaço atual, em projetar a busca emprego em outras fábricas, o que inclui a disposição para correr riscos em busca de melhores condições de vida e de trabalho, porém de forma planejada, como exemplifica a fala de Benedito, da Empresa B: “*Não, olha... se bem que... enquanto eu tiver aqui, Mana, até que... já fiz até um plano de sair daqui, mas não agora. Mas eu prefiro ainda... arranjar um estudo pra mim, concluir, tentar ver alguma coisa melhor pra*

mim...”. Esse planejamento mostra que o plano de sair não é apenas fruto de impulso ou de uma ação impensada, mas faz parte de um projeto estruturado.

A partir da fala dos trabalhadores é possível perceber que os operadores têm consciência da estrutura patogênica da organização de trabalho e dos limites às ações individuais em busca de transformação. Assim, quando se esgota a esperança de que haja mudanças positivas na estrutura da empresa da qual fazem parte, muitos operadores planejam sair, o que nessa pesquisa é interpretado como um movimento em busca da saúde.

CONCLUSÕES

A presente tese é o resultado da busca de uma abordagem integrada das novas formas de organização do trabalho inseridas no contexto da organização flexível do capital, situadas no Pólo Industrial de Manaus, Estado do Amazonas, Brasil. O recorte temporal dessa pesquisa situa a década de noventa, em que foi caracterizada a reestruturação produtiva do PIM, na qual a inovação técnica teve um papel central, tendo como característica marcante a intensificação da automação e a expressiva redução do número de trabalhadores (VALLE, 2000).

Os estudos (VALLE, 2000; DIEDERICHS, 2002) revelam que o processo de reestruturação produtiva do PIM foi parcial e heterogêneo, pois se observa a coexistência de uma grande diversidade de padrões tecnológicos, constituindo um “mosaico” em que a organização fabril taylorista-fordista coexiste com áreas de alta concentração tecnológica, centradas especialmente na substituição de processos de base eletromecânica por processos de base microeletrônica.

A tendência em investir em maquinário de tecnologia mais avançada é mais acentuada no segmento eletro-eletrônico, em que a substituição de transistores por circuitos integrados possibilitou o aumento exponencial da capacidade de processamento dos aparelhos, favorecendo ainda a redução de custos e do tamanho dos artefatos (DIEDERICHS, 2002; OLIVEIRA, 2000). Além da mudança da base técnica, a inovação no processo produtivo está estreitamente ligada ao padrão de relações de trabalho oriundas do chamado modelo japonês, em que o engajamento subjetivo do trabalhador favorece o *aumento de produtividade com qualidade* (CORIAT, 1994; HIRATA, 2002).

A organização de trabalho decorrente da reestruturação produtiva do PIM é marcada por contradições, tal qual a exigência de “multifuncionalidade” em um espaço marcado pela polarização das qualificações, prevista no paradigma taylorista e concretizada nas normas da série ISO 9000, no que se refere à padronização de tarefas. O projeto de *mecanização do vivo* (KARAM, 2007) encontra sua expressão máxima na padronização do modo operatório, que integra as normas da série ISO 9000. Portanto, na reestruturação produtiva do PIM não se pode caracterizar o pós-taylorismo; ao contrário, ocorreu o acirramento dos pressupostos tayloristas, caracterizando o *neotaylorismo* (LEBORGNE; LIPIETZ, 1990; VALLE, 2000).

Ressalte-se que as diferentes alternativas possíveis para enfrentar a competição internacional (modelo *Neotaylorista*, *Californiano* ou *Kalkariano*), partem de opções sócio-político-econômicas tomadas no nível “macro”, que se desdobram para os aspectos sociais e técnicos das empresas, refletindo na gestão do trabalho e na vida de cada operário. A saúde dos trabalhadores tem nesse tecido socioeconômico um de seus determinantes. É importante destacar a relação entre o geral (as políticas macroeconômicas) e o particular (prazer-sofrimento, saúde e patologias que atingem a cada operário), porque a história singular de cada trabalhador se constrói sobre a base sócio-histórica na qual são tecidas as relações sociais de trabalho.

Partindo desse quadro, a pesquisa interpreta os desdobramentos do trabalho sobre a saúde dos sujeitos-trabalhadores fundamentada na psicodinâmica do trabalho, ampliada a partir do diálogo com a sociologia do trabalho e com a economia, que alargam as possibilidades de uma aproximação mais competente de um fenômeno social tão complexo como o trabalho na sociedade moderna.

A opção pela fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho se justifica porque esta oferece recursos para analisar o novo contexto produtivo e enfrenta o desafio de confrontar o discurso do “fim do trabalho” e os parâmetros da racionalidade econômica, que são insuficientes para responder às situações críticas para a saúde dos trabalhadores, tais como as patologias sociais do trabalho, que evidenciam a falha estrutural do modelo de acumulação flexível do capital no que diz respeito à saúde de segmentos ou grupos profissionais que estão submetidos a situações de trabalho patogênicas.

Quanto ao método, foi escolhida a abordagem qualitativa, que se mostrou adequada aos fundamentos, objeto e objetivos da presente pesquisa. A metodologia dejouriana foi articulada à sistemática da análise de dados da Análise de Teoria Fundamenta / *Grounded Theory*, atendendo à especificidade da coleta de dados através de entrevistas individuais, decorrente das características da organização de trabalho na seção de inserção automática das empresas japonesas do PIM. A contribuição original dessa pesquisa, no aspecto metodológico, consiste na apresentação de uma proposta de base qualitativa adequada aos estudos de fundamentação psicodinâmica que trabalhem com coleta de dados em entrevista individual, o que vem sendo largamente utilizado no Brasil.

A presente pesquisa elegeu as empresas japonesas, que integram a cadeia de indústrias com alto padrão tecnológico, comportando uma seção de inserção automática. Essas empresas também apresentam elementos do “modelo” japonês, que recorre à subjetividade como um aspecto importante na gestão e organização do trabalho.

Conclui-se que o “modelo” japonês, ancorado na gestão e padronização das subjetividades, é patogênico por sua estrutura, tendo em vista a forma como exige o

engajamento de “corações e mentes” (HELOANI, 2003). O potencial patogênico do “modelo” japonês se encontra ainda agravado no PIM: a reestruturação produtiva foi estabelecida com o predomínio da via neotaylorista (caracterizada pela intensificação da automação e simplificação das tarefas), mantendo a separação entre concepção e execução; outro aspecto, ainda mais nocivo, é o recurso às demissões para enfrentar as crises do mercado financeiro. Dessa forma, à exigência de engajamento subjetivo não é contraposta a vantagem da estabilidade, como ocorre nas grandes empresas do Japão.

Nas empresas japonesas do PIM os gestores utilizam apenas alguns elementos do “modelo”, aqueles que atendem ao interesse da produção, o que sugere um uso oportunista desse arranjo que Humphrey (1993) chamou de “*Just in time* taylorizado”. A junção do autoritarismo explícito do Taylorismo à exigência de engajamento subjetivo do “modelo” japonês revela o nível de violência a que estão submetidos os operadores: *violência simbólica* (BOURDIEU, 1999), porque os mesmos assumem o discurso da produção e consideram legítimas as exigências descabidas que garantem o aumento de produtividade com rigoroso padrão de qualidade.

A ambivalência relativa à exigência de engajamento subjetivo é mais evidente na empresa B: em uma leitura inicial as respostas dos operadores causam a impressão que essa Empresa investe no vínculo com especial atenção à subjetividade, parecendo promover um ambiente de trabalho mais saudável. Todavia, analisando o contexto, percebe-se a manipulação unilateral da subjetividade a favor do interesse do capital: inculca-se a ideologia da excelência e se trabalha com o reconhecimento simbólico, embora os operadores identifiquem elementos manipulatórios (“elogio não enche barriga”), e registrem a falta de recompensa financeira compatível com a produção. Além

disso, embora nessa Empresa haja maior estabilidade que em outras do PIM, não há o “emprego vitalício” até a aposentadoria.

Assim, quando ocorre a demissão, a estrutura da Empresa B se mostra mais intensamente patogênica, pois foi cultivado um vínculo afetivo que é rompido com a demissão, ou seja, a empresa rompe o contrato psicológico, que seria o “emprego vitalício”, estável, em troca do engajamento subjetivo, nos parâmetros “corações e mentes” na expressão de Heloani (2003). Dessa forma, na situação em que há demissão sem justa causa, no contexto de “redução de quadros” motivado por “reestruturação” ou “crise do mercado financeiro”, a empresa B se mostra mais violenta que a empresa A, na qual não há investimento no vínculo subjetivo; ao contrário, os operadores não cultivam expectativas positivas em torno do gerente, representante imediato da empresa.

Sintetizando, conclui-se que a automação no PIM conduz à redução do número de pessoas, o que requer maior engajamento para dar conta das tarefas, resultando em intensificação do trabalho. Além disso se exige maior nível de escolaridade, ainda que as tarefas não apresentam grande complexidade. Assim, para um grande contingente de trabalhadores (“inempregáveis”), a reestruturação produtiva, fundamentada na intensificação da automação, trouxe o desemprego. Para aqueles que permanecem inseridos no mercado produtivo, a condição majoritária é de empregos precários. Predomina a sobrecarga de trabalho com baixos salários; há muitas exigências e as compensações são mínimas, como foi detalhado ao longo da tese.

As conclusões doravante apresentadas partiram da orientação da sistemática do método de comparação constante, objetivando integrar todas as categorias que emergiram das respostas dos operadores, compondo uma síntese que pretende apontar

os elementos essenciais da psicodinâmica do trabalho no contexto de trabalho das empresas onde ocorreu a pesquisa empírica.

A organização de trabalho das referidas áreas de inserção automática se caracteriza pela exaltação da cultura da excelência, identificada, na fala dos operadores, na preocupação com a “qualidade total”, que se mostrou a categoria central da organização de trabalho, exercendo influência sobre a subjetividade dos operadores e se revelando nas falas acerca de prazer-sofrimento no trabalho: o prazer é associado à perfeição no trabalho, perfeição entendida como “trabalho sem erro”; e o sofrimento é associado à tensão decorrente do medo de errar ou ao constrangimento de haver falhado, o que inclui o sofrimento decorrente das “chacotas” e “gracinhas” dos colegas e a preocupação com o prejuízo financeiro que aponta, em última instância, ao medo da demissão. Os trabalhadores se mostraram pressionados pela meta de perfeição, em um contexto marcado pela exaustão e pelo excesso de trabalho, que intensificam a possibilidade de errar, resultando em constante tensão e intenso sofrimento.

Analisando as falas acerca de prazer-sofrimento, a partir da sistemática do Método de Comparação Constante, percebe-se que prazer e sofrimento estão intimamente entrelaçados, sendo constituídos pelos mesmos componentes, estruturados sobre a matriz da organização de trabalho adotada nas empresas em estudo. Configuram o que Mendes (2002) caracteriza como *construto dialético*. As respostas referentes ao prazer-sofrimento no trabalho destacam dois aspectos: a dimensão subjetiva, que se refere à atividade em si (o prazer de trabalhar operando máquinas de alta tecnologia) e a dimensão intersubjetiva, que diz respeito ao coletivo de trabalho e se refere ao prazer do companheirismo, contraposto ao sofrimento do individualismo.

O prazer de trabalhar “com qualidade” em máquinas de “alta tecnologia” é apresentado como uma *percepção universal*¹⁴⁰; todavia, comporta o sofrimento do medo de errar. Pode ser representado a partir dos seguintes par de opostos que se equilibram no movimento dialético: *Prazer do trabalho “com qualidade” em maquinário sofisticado x sofrimento do medo de errar.*

A preocupação com os erros é maior exatamente por se tratar de máquinas de “tecnologia de ponta”, o que implica aumento de pressão e cobrança. Operar tais equipamentos inclui, ainda, o desgaste da necessidade de efetuar constantes “trocas de programas”, características das “máquinas flexíveis”, o que representa aumento de tarefas, que conduz à sobrecarga.

O prazer de trabalhar com as máquinas é acompanhado, na fala dos operadores e das operadoras, do sofrimento decorrente do medo de errar. Relacionado a esse, foi identificado outro aspecto do prazer no trabalho, relativo à ampliação do conhecimento das máquinas. Na análise psicodinâmica, o prazer de aprender mais sobre as máquinas pode ser entendido como resultado da superação do sofrimento do medo não dominar as operações, que seria assim representado: *Sufrimento de não conhecer as operações x prazer de ampliar o conhecimento.*

Uma vez ultrapassado o desafio do medo de errar por “não saber o que a máquina fala”, o sofrimento é ressignificado e transformado em prazer, o que mobiliza nos operadores a busca por ampliação dos conhecimentos, em um processo de mobilização subjetiva, que conduz à auto-realização e ao orgulho, resultando no fortalecimento da auto-estima e consolidação da identidade e, conseqüentemente, em

¹⁴⁰ Na Análise da Teoria Fundamentada/Método de Comparação constante, pode-se chegar a dois tipos de percepção: *universal ou invariante*, quando as respostas de todos os sujeitos são convergentes; e *múltipla*, quando as respostas apontam posição divergente (TRINIDAD; CARRERO; SORIANO, 2006).

promoção de saúde. Ao buscar novos conhecimentos e enfrentar novos desafios, os operadores aumentam sua qualificação na área, o que resulta em real melhoria da qualidade do trabalho, atendendo ao interesse da produção, e também representa vantagens para os operadores, como a ampliação de suas possibilidades de promoção ou de ingresso em outra empresa.

A outra dimensão do prazer-sofrimento no trabalho, revelada nessa tese, é a dimensão intersubjetiva, que diz respeito à relação com o coletivo de trabalho, que foi apresentada como *percepção múltipla*, porém complementar. Alguns operadores falam do prazer do companheirismo e da cooperação, enquanto que outros falam do sofrimento decorrente individualismo e da falta de cooperação. O que pode ser representado da seguinte forma: *Prazer do companheirismo x sofrimento da cultura do individualismo*.

Dessas respostas emerge o embate entre o projeto coletivo, pautado por elementos como solidariedade, companheirismo e cooperação (mencionados como fonte de prazer) e a cultura do individualismo, que bloqueia a cooperação e mina a confiança entre os pares, conduzindo à desconfiança e à solidão, mencionadas como fonte de sofrimento.

A cooperação, quando acontece, é situada na presente análise como estratégia de mobilização subjetiva, sendo identificada como recurso empregado pelo coletivo para regular a sobrecarga e transformar essa situação geradora de sofrimento no prazer de alcançar as metas, o que pode ser assim representado: *Sufrimento da sobrecarga de trabalho x prazer da cooperação e da amizade*.

Nas respostas dos operadores e das operadoras, além da cooperação para a realização das tarefas também são mencionadas a amizade e o companheirismo, que

favorecem um ambiente descontraído, suavizando a tensão do trabalho com “brincadeiras” e “bom humor”.

Um elemento preocupante é o predomínio do sofrimento sobre o prazer, o que indica um desequilíbrio: as menções ao sofrimento sobrepujam amplamente as do prazer. Há situações para as quais parece não haver “contraponto”, tais como o sofrimento decorrente do trabalho excessivo desproporcional ao salário, referido como menor que o de outras empresas, que é associado pelos operadores e pelas operadoras à falta de reconhecimento.

O *reconhecimento* é um elemento fundamental no movimento dialético da transformação do sofrimento no trabalho a partir do julgamento do outro. Um ambiente em que os trabalhadores podem conhecer e receber o reconhecimento pela perícia e habilidade empreendida no trabalho fortalece os vínculos de confiança, solidariedade e cooperação.

Neste estudo, apenas quatro (dentre dez) operadores de cada empresa considera que recebe o devido reconhecimento por seu trabalho, mencionando os elogios dos superiores, inclusive em reuniões, premiações e promoções. Entretanto, a maioria dos operadores e das operadoras não está usufruindo dos benefícios da dinâmica do reconhecimento. Aqueles que não se consideram reconhecidos mencionaram os baixos salários (menores que de outras empresas), desproporcionais ao volume, à responsabilidade e à rentabilidade de seu trabalho - queixas comuns às duas empresas.

A diferença ente as duas empresas se manifestou na questão do reconhecimento simbólico: os operadores e as operadoras da Empresa B responderam que recebem elogios dos superiores, todavia não se consideram reconhecidos, em decorrência dos baixos salários: mencionam que uma melhor remuneração confirmaria o

reconhecimento. Na Empresa A, os operadores e as operadoras mencionaram como uma situação muito grave e falta de elogios (e de urbanismo) por parte do gerente, algo tão grave a ponto de mobilizá-los a projetar sua saída da empresa. Dessa forma, o reconhecimento simbólico - elogio – foi situado como uma condição necessária, mas não suficiente, para a percepção de reconhecimento que, na fala dos operadores e das operadoras, seria confirmado através de salários maiores.

A importância do reconhecimento através do salário, nas empresas em estudo no PIM, consiste na contribuição original dessa tese aos estudos da psicodinâmica. Recordando a posição de Dejours, concedida em informação oral¹⁴¹ acerca sobre o reconhecimento simbólico, este é considerado mais relevante que o monetário. A presente pesquisa confirma a importância do reconhecimento simbólico e evidencia a gravidade de sua ausência; todavia, a diferença estrutural entre as condições de vida dos trabalhadores industriais da França e do PIM¹⁴² faz com que, para os últimos, o salário tenha uma enorme importância, sendo considerado constituinte do reconhecimento. O que mostra que o valor atribuído ao reconhecimento –simbólico ou financeiro - varia em função da importância da remuneração para a sobrevivência, o que aponta para diferenças consideráveis em distintos universos de trabalho.

A falta de reconhecimento se constitui em um obstáculo ao engajamento, dificultando a resolução dos problemas e reduzindo o entusiasmo do grupo. O desejo de contribuir para o aperfeiçoamento da organização do trabalho encontra ainda o obstáculo da rotina e da falta de autonomia: as tarefas são padronizadas, o que reduz ao

¹⁴¹ Informação oral fornecida em supervisão a essa tese, conforme anteriormente mencionada, em reunião do GEPSAT, na UNB, em 10 de abril de 2007.

¹⁴² No *fordismo periférico* do PIM os trabalhadores vivem em condições sociais precárias, se comparadas às dos trabalhadores industriais da França ou dos países em que o *welfare state* foi implantado de forma mais abrangente.

mínimo a margem de autonomia. Segundo as normas da Série ISO 9000, as modificações no modo operatório necessitam ser apresentadas como sugestões, que podem ou não ser incorporadas.

A questão da incorporação das sugestões dos operadores e das operadoras revela outra contradição da organização de trabalho fundamentada no “*Just-in-time* taylorizado” do PIM: as sugestões só poderão integrar a prescrição formal da tarefa quando aprovadas no julgamento técnico dos engenheiros, revelando a tradição autoritária que separa *concepção* de *execução* e expropria os operários do *saber-fazer*, reduzindo-os a condição de meros executores, “mão-de-obra”¹⁴³. Contraditoriamente, os gestores *exigem* sugestões para o aperfeiçoamento das tarefas, na tentativa de se apropriar do *saber-fazer* dos trabalhadores, que assim perdem essa esfera de poder.

Dessa forma, as sugestões, que deveriam ser fruto da mobilização da vontade e da inteligência, se tornaram “obrigatórias”, sendo requeridas como critério para pontuação máxima na avaliação de desempenho da empresa A, o que é mencionado como injustiça, se constituindo como um elemento que bloqueia a mobilização subjetiva e provoca sofrimento. Foram ainda mencionadas como fontes de sofrimento: o trabalho penoso e que compromete a saúde e o desgaste do trabalho noturno, que acarreta sintomas físicos e agravos à saúde.

Não havendo recursos para ressignificar e transformar o sofrimento, os operadores recorrem às estratégias defensivas. Foi identificada, como estratégia coletiva de defesa, o uso de “gracinhas” ou “chacotas” dirigidas aos colegas que cometem erros no trabalho. Essa conduta reduz a angústia do medo de errar, porém intensifica o

¹⁴³ A expressão “mão-de-obra”, originária do referencial taylorista, é utilizada nos documentos da SUFRAMA (2007ab; 2008a) para se referir aos trabalhadores. Sugere que esses utilizam apenas as “mãos”, não incluindo os “corações” e as “mentes” na execução de suas tarefas, como requer o “modelo” japonês.

sofrimento do colega que errou e não promove o questionamento da sobrecarga de trabalho, antes reforça a busca da excelência, sendo, por isso, uma estratégia de defesa favorável à produção.

Foi identificada, ainda, uma grande diversidade de estratégias defensivas individuais: a negação, a repressão, a racionalização, a resignação, a passividade e o alheamento aos afetos. Além dessas, os operadores mencionaram outros recursos individuais que utilizam, de forma consciente, para suportar o sofrimento, tais como: tentam se adaptar, reprimir a raiva, submeter-se às regras das quais discordam, ignorar os problemas, ou seja, *persistir* e *resistir*. Sua principal motivação para permanecer nesse trabalho são as necessidades financeiras da família. Tentam compensar o desgaste através de vivência espiritual, ou de atividades como trabalhos manuais, exercícios físicos, brincadeiras e “bom humor”. Os operadores mencionaram também que conversam com a família acerca dos problemas de trabalho, dispendo de escuta e interlocução, que desempenham um importante papel de apoio e alívio de tensões, no plano individual.

Há amplas evidências de que a organização de trabalho fundamentada na cultura da excelência é nociva à saúde; todavia, os operadores necessitam continuar trabalhando. Premidos pela necessidade de sobrevivência, lançam mão de mediações para suportar o sofrimento, tais como as estratégias defensivas que, a princípio, são funcionais porque protegem da doença. Na pesquisa empírica, foi identificada apenas uma estratégia coletiva, enquanto que se identificou mais de uma dezena de estratégias individuais, que não substituem plenamente as coletivas; o que mostra a fragilização do coletivo também se estende à construção das estratégias defensivas.

O uso exacerbado de defesas ou a falha nas mediações conduz à patologização dessas estratégias, situação agravada pela fragilização do coletivo: manifestam-se então as patologias sociais do trabalho. Nessa investigação foi identificada a *patologia da sobrecarga*, visto que os operadores estão submetidos a uma carga superior à sua capacidade, articulada à necessidade de sobrevivência e reforçada pela ideologia da excelência e do desempenho, que se mostrou o eixo central da organização de trabalho. Diversos operadores mencionam a sobrecarga, porém assumem o discurso da produção, fundamentado na naturalização da carga excessiva (“é normal”), que é uma expressão da *violência simbólica* a que estão submetidos. Os resultados do excesso de trabalho, de cobrança e de tensão se manifestam no cansaço, no desânimo e na vontade de desistir.

Convém destacar que o excesso de trabalho e de cobrança, que conduz à patologia da sobrecarga, não é inerente ao trabalho com as máquinas de inserção automática. Antes, é uma decorrência da opção política, técnica e econômica, que conduziu à adoção do modelo caracterizado pelo acirramento do neotaylorismo no PIM: a compra de máquinas de inserção automática é acompanhada da expectativa de reduzir o número de pessoas, o que está vinculado ao que Dejours (2007b) nomeia como negação do *real do trabalho*; decorre da tese neoliberal do “fim do trabalho”, que é amplamente contestada pelo autor, conforme foi detalhado na introdução.

Nessa análise, a sobrecarga, apontada como a principal causa do sofrimento, é um elemento que pode ser modificado, porque as escolhas (políticas, técnicas e econômicas) que conduzem à sobrecarga são obras de pessoas, e podem ser modificadas. Dejours (2007b) ressalta que os efeitos nocivos do trabalho não resultam

da natureza específica de um sistema, mas do modo como as pessoas fazem funcionar esse sistema. Portanto, é possível “re-encantar” o trabalho.

Todavia, esse processo não é fruto das benesses do capital, e sim das conquistas dos trabalhadores. A principal contribuição da psicodinâmica, enquanto teoria crítica do trabalho, consiste em desvendar as condições que causam opressão e fomentar o pensamento (crítico), a reflexão e a ação, a partir da fala. Por essa razão o *espaço coletivo da fala* é tão valorizado nessa abordagem: a fala articula pensamento e ação. Ao falar acerca do prazer-sofrimento no trabalho os agentes são levados a refletir, a questionar e a se mobilizar para a transformação das situações que geram sofrimento; assim podem se re-apropriar do lugar de *sujeito do trabalho*.

Apesar de tantas adversidades, é possível identificar, na fala dos operadores e das operadoras, o movimento em busca da saúde, especialmente a partir da mobilização subjetiva, que articula a mudança das situações geradoras de sofrimento à busca do prazer. Nessa pesquisa, a mobilização subjetiva foi identificada no empenho em ampliar o conhecimento do trabalho com as máquinas, o que promove o prazer de ter maior domínio das operações e também aumenta as possibilidades de crescimento profissional, além proporcionar laços de amizade, manifestada na cooperação durante a execução das tarefas. A busca da saúde também foi identificada no projeto de sair da empresa, mencionado por cinco (dentre vinte e um) operadores, movimento interpretado como recurso em busca de um espaço mais saudável, quando se esgotam as perspectivas de mudança das situações que geram sofrimento e desânimo.

Conclui-se, assim, que as novas formas de organização de trabalho adotadas no PIM, derivadas da organização flexível do capital, além de serem patogênicas e comprometerem a saúde das pessoas, também são prejudiciais ao interesse econômico,

porque destroem a dinâmica do reconhecimento, levando à diminuição da mobilização subjetiva e das manifestações da inteligência prática, o que resulta em menor prontidão para resolver problemas complexos, conduzindo à queda na qualidade e na produtividade. Todavia, a despeito de tantas as adversidades, os trabalhadores e as trabalhadoras contornam as dificuldades, revelam poder de resistência, buscam a saúde, buscam a saída.

REFERÊNCIAS

ADAM, P. HERZLICH, C. **Sociologia da doença e da medicina**. Bauru, São Paulo: EDUSC, 2001.

ALBUQUERQUE, E. da M. Sistemas de inovação e sistemas de bem-estar social: notas introdutórias sobre o fio condutor para uma discussão programática. In: PAULA, J.A. (Org.) **A economia política da mudança – os desafios e os equívocos do governo Lula**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

ALMEIDA, A. W. (Coord). Nova cartografia social da Amazônia. (Movimentos sociais e Conflitos nas Cidades da Amazônia). V. 15. Manaus [s.n.] 2007.

ALMEIDA, A. W.; RIBEIRO, G. L.; VAINER, C. B. Os grandes projetos: 30 anos depois. In: **REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA-SBPC**, 59, Belém: Pará, Anais.... Belém, Pará, 2007.

AMPARO, P. P.; PORTO, E. Breve descrição e apreciação de alguns programas na Amazônia. In: COSTA, José Marcelino Monteiro da. **Os grandes projetos da Amazônia: impactos e perspectivas**. Belém: UFPA/NAEA, 1987. p. 39-57.

ANTLOGA, C. S. X.; COSTA, S. H. B. Organização do trabalho e prazer-sofrimento dos trabalhadores de uma empresa familiar de vendas. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 179-204.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª ed. São Paulo: Cortez/Campinas: Ed. da Universidade Estadual de Campinas, 2002.

ANTUNES, R. Algumas teses sobre o presente (e o futuro) do trabalho. In: DOWBOR, L.; FURTADO, O.; TREVISAN, L.; SILVA, H. (Orgs.) **Desafios do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 38-46.

ARAÚJO LIMA. **Amazônia, a terra e o homem**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1975.

ARAÚJO, R. A razão na selva: Pombal e a reforma urbana da Amazônia. **Camões: Revista de Letras e Culturas Lusófonas**. Lisboa, n. 15/16, p. 151-165, jan-jun de 2003.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

AROUCA, A. S. S. História natural da tuberculose. In: **SEMINÁRIO DE CIÊNCIAS DA CONDUTA**. Universidade Estadual de Campinas. Anais... . Campinas, S. P., 1970.

ASSUNÇÃO, A. Á. Uma contribuição ao debate sobre as relações de saúde e trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 8 n. 4, p. 1005-1018, 2003.

BARLETT, D. PAYNE, S. Grounded Theory – Its basis, rationale and procedures. In: **Understanding Social Research: perspectives on methodology and practice**. Falmer Press: London/Washington D.D., 1997.

BARROS, M. B. A. A Utilização do conceito de classe social nos estudos de perfis epidemiológicos: uma proposta. **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20 n.4, p. 269-273, 1986.

BARROS, P. C. R. Sofrimento e defesa no trabalho dos operários terceirizados da construção civil de empreiteira e de cooperativa do Distrito federal. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p 253-280.

BENCHIMOL, S. **Zona Franca de Manaus: pólo de desenvolvimento industrial**. Manaus: Ed. Universidade do Amazonas, 1997.

BENTES, R. A Zona Franca e o processo migratório para Manaus. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Planejamento do Desenvolvimento). Belém: NAEA/UFPA, 1983.

BIANCHETTI, L. *Curriculum Vitae* em tempos de empreendedorismo e empregabilidade. In: AUED, B. W. (Org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. p 145-197.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O Mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, trabalho e organizações no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BOURDIEU, P. Compreender. In: BOURDIEU et al. **A miséria do mundo**. 3ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1999b.

BOTELHO, A. J. L. Projeto Zona Franca de Manaus: Vetor de Interiorização Ampliado. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia de Produção), Faculdade de Tecnologia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2002.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A Transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Ano 9, V. 1, p. 213-224, 2004.

BRASIL. IBGE. Renda dos chefes de família. 2001. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 10 out 2006.

BRASIL. IBGE. Censos demográficos 1950-2000. 2001. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 10 out 2006.

BRASIL. IBGE. Censo 2007. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 15 jan 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conferência nacional de saúde n. 8**. Relatório Final. Brasília, DF. 1986.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho - Manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: DF, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **As cartas da promoção da saúde**. Brasília: DF. 2002.

BREILH, J. **Epidemiologia**: economia, medicina y política. Santo Domingo: Sespas, 1981.

BUARQUE, S. Cenários alternativos e oportunidades econômicas da Amazônia. As grandes frentes de ocupação da Amazônia. In: Velloso, J. P.R. **A ecologia e o novo padrão de desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Nobel, 1992.

BUSS, P. M. Uma introdução ao conceito de promoção da saúde. In: CZERESNIA, D.; FREITAS, C. M. (Orgs.) **Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003.

CANESQUI, A. M. Notas sobre a produção acadêmica de antropologia e saúde na década de 80. In: ALVES, P. C. B. e MINAYO, M. C.de S. **Saúde e Doença: um olhar antropológico**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 1994.p. 13-32.

CARLEIAL, L. M. da F. Sistemas regionais de inovação (SRI) e relação entre firmas: as “pistas” para um formato de desenvolvimento regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v.1, n.1, p.143-183. Jul. 1997.

CASTELLANOS, P. L. Sobre el concepto de salud-enfermedad: un punto de vista epidemiológico. **IV CONGRESO LATINO AMERICANO y V CONGRESO MUNDIAL DE MEDICINA SOCIAL**. Anais... Medellín. 1987.

CASTRO-SILVA, L. M. Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário: uma análise psicodinâmica. Brasília, 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2006.

CODO, W. (Coord.) **Educação: carinho e trabalho**. 2. Ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes / Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília / Laboratório de Psicologia do Trabalho, 2000.

CODO, W.; VASQUEZ-MENEZES, I. O que é *burnout*? In: CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. 2. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes / Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília / Laboratório de Psicologia do Trabalho, 2000. p. 237-266.

CODO, W. Um diagnóstico integrado do Trabalho com ênfase em Saúde mental. In: JACQUES, M da G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 173-190.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, trabalho e organizações no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 279-299.

CODO, W. (Org.) **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004.

CORIAT, B. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista conjunto. In: HIRATA, H. (Org). Sobre o **“Modelo” japonês**: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EDUSP, 1993. p. 79-91.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Ed. UFRJ/Ravan, 1994.

COUTINHO NETO, J. B. Comportamento estratégico organizacional de uma indústria pertencente ao Pólo Industrial de Manaus (PIM). Dissertação (Programa de Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

COUTO, R. C.; CASTRO, E. R.; MARIN, R. E. A. (Orgs.) **Saúde, trabalho e meio ambiente**: políticas públicas na Amazônia. Belém: NAEA, 2002.

CRUZ, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In: AUED, B. W. (Org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. p. 201-233.

CUNHA, E. **Um paraíso perdido**. Ensaios amazônicos. Coleção Brasil 5000 anos. Brasília, Senado federal, 2000.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.(Coord.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992. p. 149-173.

DEJOURS, C. Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção. In: HIRATA, H. (Org). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: EDUSP, 1993. p. 281-308.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. / Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994a. p. 21-32.

DEJOURS, C. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. / Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994b. p. 45-65.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. / Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1997a.

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

DEJOURS, C. Un regard de psychanalyste sur la guerre économique. 2000. Disponível em www.ecole.org/2/IN310100.pdf. Acesso em 24 ago 2006.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

DEJOURS, C. Prefácio: *Avant- propos* para a edição brasileira. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2004-Prefácio.

DEJOURS, C. *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004a. p. 47-104.

DEJOURS, C. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004b. p. 165-194.

DEJOURS, C. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da**

psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004c. p. 197-241.

DEJOURS, C. Patologia da comunicação. Situação de trabalho espaço público; a geração de energia nuclear. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004d. p. 243 -275.

DEJOURS, C. Sofrimento e prazer no trabalho. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004e. p. 141 – 163.

DEJOURS, C. A Metodologia em psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004f. p. 105-126.

DEJOURS, C. As relações domésticas: entre amor e dominação. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004g. p.317-345.

DEJOURS, C. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004h. p. 277-299.

DEJOURS, C. MOLINIER, P. O Trabalho como enigma. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. P. 127-139.

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007b.

DEJOURS, C. Conferência: Psicodinâmica do trabalho. Universidade de Brasília. Brasília-DF, 10/04/2007. Integrante das atividades prévias ao **I SIMPÓSIO BRASILEIRO DE PSICODINÂMICA**. Gravação de áudio - meio digital. 2007c (50 minutos).

DENZIN, N. R.; LINCOLN, Y. S. (Eds.) **Handbook of qualitative research**. 2ª Ed. London: Sage Publicatios, Inc. 2000.

DIEDERICHS, A. R. M. A Fábrica como Espaço Educativo.- a qualificação do trabalhador frente às exigências tecnológicas e organizacionais: estudo de caso em uma fábrica do setor eletro-eletrônico, na Zona Franca de Manaus. Tese (Doutorado em Educação). Pontifícia Universidade Católica, 2002. São Paulo: SP, 2002.

DOWBOR, L.; FURTADO, O.; TREVISAN, L.; SILVA, H. (Orgs.) **Desafios do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2004.

FERREIRA, J. B. Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos e uma empresa pública. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia), Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2007a.

FERREIRA, J. B. “Perdi um jeito de sorrir que eu tinha”: estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007b. p. 93-104.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.6, n.1 jan-jun. 2001. Disponível em www.sciello.br/sciello Acesso em 13 jun 2005.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e risco de adoecimento**: O caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília, DF: Edições LPA, 2003.

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. Estresse: possibilidades e limites. In: JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 112-129.

FRANCO, T. Padrões de Produção e Consumo nas Sociedades Urbano-Industriais e suas Relações com a degradação da Saúde e do Meio Ambiente. In: **Saúde e ambiente sustentável: estreitando nós**. MINAYO, M. C. de S.; MIRANDA, A. C. (Orgs.) Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2002. p. 209-231.

FRANZOI, N. L. *Just-in-Time*. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4º Ed. rev. Ampl.- Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRS, 2002. p. 171-174.

FREITAS, C. M. Problemas ambientais, saúde coletiva e ciências sociais. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, 2003, p. 137-150.

FREITAS, L. G. O processo de saúde e adoecimento dos professores que atuam e ambiente virtual. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 155-178.

FREUD, A. **O ego e os mecanismos de defesa**. 10ª. Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1946/1996.

FREUD, S. **A psicopatologia da vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Imago. Vol VI, Obras Completas, 1901/1996a.

FREUD, S. **O mal-estar da civilização**. Rio de Janeiro: Imago. Vol. XXI, Obras Completas. 1931/1996b.

FREUD, S. **A interpretação dos Sonhos**. Rio de Janeiro: Imago. Obras Completas. 1900/1996c.

FURTADO, O. Trabalho e subjetividade – O movimento de consciência do trabalhador desempregado. In: DOWBOR, L.; FURTADO, O.; TREVISAN, L.; SILVA, H.(Orgs.) **Desafios do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 25-37.

GÁLVEZ, R. SIERRA, A. SÁENS, M. C. et al. La salud y sus determinantes. Concepto de medicina preventiva y salud pública. In: GIL, P. (Org) **Medicina preventiva y salud pública**. Barcelona: Masson, 2001.

GARCIA, E. **Zona Franca de Manaus: história, conquistas e desafios**. Manaus; Norma/Ed. Suframa, 2004.

GOMES, G. M.; VERGOLINO, J. Raimundo. **Trinta e cinco anos de crescimento econômico na Amazônia**. 1960/1995. Belém: SUDAM, 1997.

GUÉRIN, F. LAVILLE, A. DANIELLOU, F. DRAFOURG, J. KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blücher: Fundação Vanzolini, 2004.

HALL, A. **Amazônia: desenvolvimento para quem? Desmatamento e Conflito Social no programa Grande Carajás**. Rio de Janeiro: Zahar, 1991.

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. 2ª Ed. São Paulo: Cortez, 1996.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, V. 17, n. 2, São Paulo, abr./jun. 2003. Disponível em www.scielo.br/scielo
Acesso em 19 jun 2005.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRATA, H. (Org). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: EDUSP, 1993.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e para a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HOLZMANN, L. Automação. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4º Ed. rev. Ampl.- Petrópolis: Vozes / Porto Alegre: Ed. da UFRS, 2002. p. 40-43.

HUMPHREY, J. Adaptando o “modelo japonês” ao Brasil. In: HIRATA, H. (Org). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: EDUSP, 1993.

HURTIENNE, T. / E MESSNER, D. Nuevos Conceptos de Competitividad, In: HURTIENNE et al (Orgs): **Cambio de rumbo en el Cono Sur**, Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 1994.

JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

JACQUES, M. da G. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**. V.5, n.1, Porto Alegre, Jan-Jun, 2003. Disponível em www.sciello.br. Acesso em 19 jun 2005.

JINKINGS, N. Novas e velhas determinações da dominação capitalista no trabalho. In: AUED, B. W. (Org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. p.75-107.

KARAM, H. "A gente não tem direito à palavra". Comentário sobre o fragmento do filme *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

KERR, W. A Amazônia, os índios e as abelhas. Entrevista. In: **Estudos Avançados: Dossiê Amazônia Brasileira I**. Universidade de São Paulo: Instituto de Estudos Avançados. São Paulo: IEA, v.19, n.53, Jan-abr 2005, p. 87-96.

KUHN, T. S. **A estrutura das revoluções científicas**. s. l.: Perspectiva, 1982.

LA BOÉTIE, E. de. **Discurso da servidão voluntária**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 2001.

LANCMAN, S. UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**. V. 6, n.1, São Paulo, 2003. Disponível em www.usp.br. Acesso em 21 out 2006.

LANCMAN, S. O Mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Apresentação. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2004.

LARANGEIRA, S. M. G. Fordismo e pós-fordismo In: CATTANI, A. D. (Org.) **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4º Ed. rev. Ampl.- Petrópolis: Vozes / Porto Alegre: Ed. da UFRS, 2002.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEBORGNE, D. / LIPIETZ, A. Flexibilidade defensiva ou ofensiva: os desafios das novas tecnologias e da competição mundial. In: Valladares, E.; Preteceille (Coord.) **Reestruturação urbana: tendências e desafios**. São Paulo: NOBEL / Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisas Universitárias do Rio de Janeiro, 1990, p. 17-43.

LE GUILLANT; ROELEN; BÉGOIN; BÉQUART; HAMSEN; LEBRETON. A neurose das telefonistas. In: LIMA, M. E. A. (Org.) **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1956/2006.

LE GUILLANT, L. Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica”. In: LIMA, M. E. A. (Org.) **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1963/2006.

LEITE, M. de P. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2003.

LIMA, M. E. A. Esboço a uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. da G. CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 50-81.

LIMA, M. E. A.; BRESCIA, M. F. Q. O Trabalho como recurso terapêutico. In: GOULART, Í. B. (Org.) **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 357-377.

LIMA, M. E. A. A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes. In: CODO, W. (Org.). **O Trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2004. p.139-160.

LIMA, M. E. A. (Org.) **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

LINCOLN, Y. GUBA, E. Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences. In: DENZIN, N.R.; LINCOLN, Y. S. (Eds.) **Handbook of Qualitative Research**. 2ª Ed. London: Sage Publicatios, Inc. 2000.

LÓPEZ, J. S. M. Teoría y práctica de la investigación en psicología: desafíos actuales. **PSICO**. Porto Alegre, v. 34, n. 2, p. 219-237, jul-dez. 2003.

LÓPEZ, J. S. M; SCANDROGLIO, B. Los fundamentos teóricos y axiológicos de la intervención psicosocial. In: BLANCO, A.; MARÍN, J. R. (Coord.). **Intervención psicosocial**. Madrid: Ed. Pearson Educación, 2007. p. 560-606.

MACHADO, M. das D. **Diferenças intra-urbanas de saúde em Belém-Pará**. Belém: NAEA, 2004.

MAIO, M. C. A UNESCO e um projeto de criação de um laboratório científico internacional na Amazônia. In: **Estudos Avançados**: Dossiê Amazônia Brasileira I. Universidade de São Paulo: Instituto de Estudos Avançados. São Paulo: IEA, v.19, n.53, Jan-abr 2005, p. 115-156.

MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, trabalho e organizações no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MARX, K. **Capítulo Inédito d'O Capital**: resultados do processo de produção imediato. Porto: Publicações Escorpião, 1975.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1, Vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MENDES, A. M. B. Comportamento defensivo: uma estratégia para enfrentar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia da UFC**, Ceará, v. 13/14, n. 1/2, p. 27-32, 1996.

MENDES, A. M. B.; ABRAHÃO, J. I. A Influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.26, n.2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M. ARAÚJO, L. K. R. Resignificação do sofrimento no trabalho do controle de tráfego aéreo. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 27-41.

MENDES, A. M. B.; LINHARES, N. J. R. A Prática do enfermeiro com pacientes da UTI: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, V. 42, n. 2, p. 267-280, 1996.

MENDES, A. M. B.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico-USF**, São Paulo, v. 6, n.1, p. 39-46, 2001.

MENDES, A. M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.) **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.) **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002. p. 25-42.

MENDES, A. M. B.; PAZ, V. C.; BARROS, P. C. da R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 59-72, 2003.

MENDES, A. M. O Prazer como um dos Sentidos Possíveis do Trabalho. *Psicologia on line*. Disponível em: www.pol.org.br Acesso em: 07 mai 2004a.

MENDES, A. M. Satisfação e Prazer no Trabalho: a perspectiva da psicodinâmica. *Psicologia on line*. Disponível em: www.pol.org.br Acesso em: 07 mai 2004b.

MENDES, A. M. Organização do trabalho como produto da cultura e a prevenção do estresse ocupacional: o enfoque da psicodinâmica. X SIMPÓSIO DE PESQUISAS E INTERCÂMBIO CIENTÍFICO DA ANPEPP. ANAIS...: Vitória, 2004c.

MENDES, A. M. CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAIO, Álvaro e Colaboradores. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 39-55.

MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do Trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b.

MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007c.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento-ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; CRUZ, R. M. O diálogo psicodinâmica, ergonomia, psicometria. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 89-110.

MERCURE, D.; SPURK, J. Prefácio. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs) **O Trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.

MERLO, Á. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 130-142.

MERLO, Á. R. C.; BARBARINI, N. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, v. 14, n. 1, Porto Alegre: Jan/jun. 2002. Disponível em www.scielo.br/scielo Acesso em 21 jun 2005.

MERLO, Á. R. C.; VAZ, M. A.; SPODE, C. B. et al. O Trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, n. 1, v. 15. 2003. Disponível em: www.scielo.br. Acesso em: 19 jun 2005.

MIGEOTTI, L. Os filósofos gregos e o trabalho na antiguidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.) **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 17-36.

MILLES, M.B.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis: an expanded sourcebook**. 2 ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications Inc., 1994.

MINAYO, M. C. de S. Estrutura e sujeito determinismo e protagonismo histórico: uma reflexão sobre a práxis da saúde coletiva. **Ciências e Saúde Coletiva**. ABRASCO. V. 6, n.1, 2001, p 7-19.

MORAES, R. D. A dimensão educativa da atuação do psicólogo das organizações na atenção à subjetividade: estudo de caso sobre satisfação/insatisfação e organização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade do Amazonas, 1998.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professores de ensino fundamental em processo de formação superior. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v.5, n.1, jan-jan 2005. p. 159-183.

MORAES, R. D.; MARIN, R. E. A. O trabalho e a automação no Pólo Industrial de Manaus: relatos de prazer-sofrimento de operadores. In: CASTRO, E. et al (Orgs) **Atores Sociais, Trabalho e Dinâmicas Territoriais**. Belém: NAEA/UFPA, 2007. p. 265-290.

MORÁN, E. F. **A Ecologia humana das populações da Amazônia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1990.

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. B. A resignificação do sofrimento no trabalho informal. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Florianópolis, v. 3, n.2, p. 91-118, 2003.

MOURA, E. A. F. et al. **Zona Franca de Manaus: os filhos da era eletroeletrônica**. Série Pobreza e Meio Ambiente na Amazônia, 2. Belém: UNAMAZ/FUA/UFPA, 1993.

NASCIMENTO, G.; TEIXEIRA, P. Análise da mortalidade por homicídios no município de Manaus segundo a evolução histórica e fatores socioeconômicos, institucionais e espaciais de determinação. **XV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS**. ANAIS... Caxambu, MG, set. 2006. Disponível em: <http://abep.nepo.unicamp.br/encontro_2006/docspdf/ABEP2>. Acesso em: 26 out. 2006.

NUNES, E. D. A Doença como processo social. In: CANESQUI, A. M. (Org.) **Ciência e Saúde para o Ensino Médico**. São Paulo: HUCITEC, 1999.

OLIVEIRA FILHO, J. P. O caboclo e o bravo: notas sobre duas modalidades força de trabalho na expansão da fronteira amazônica no século XIX. **Encontros com a Civilização Brasileira**, V. 11, p. 101-140, 1979.

OLIVEIRA, S. S. B. **Reestruturação produtiva e qualificação profissional na Zona Franca de Manaus**. Manaus: EDUA, 2000.

OLIVEIRA, F. Entre a complexidade e o reducionismo: para onde vão as ONGs da democratização? In: HADDAD, S. (Org.) **ONGs e Universidade: desafios para a cooperação na América Latina**. São Paulo: Aborg, 2002.

PARDO, M. Da agricultura para a fábrica: um caminho sem volta- de seringueiro a agricultor / pescador a operário metalúrgico. Dissertação (Mestrado em Educação). UFMG. Belo Horizonte, 1982.

PAZ, M. das G. T.; MENDES, A. M. B.; GABRIEL, Y. Configurações de poder organizacional e estilos de caráter. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.1, n. 1, p. 141-169, 2001.

PEREIRA, D. **Amazônia (in)sustentável: Zona Franca de Manaus – estudo e análise**. Manaus: Ed. Valer, 2005.

PINTO, E. R. F. Como se produzem as zonas francas. In: LIMA, C. A. F.; PINTO, E. R. F. Trabalho e Produção Capitalista. **Série Seminários e Debates**, n. 13. Núcleo de Altos Estudos Amazônicos - NAEA. Belém: UFPA/NAEA, 1987.

PINTO, E. R. F. Amazônia: O mito da indústria. **Revista da Universidade do Amazonas**, Série Ciências Tecnológicas. Manaus, V.2, número especial, jan.dez. 2000, p. 13-22.

POCHMANN, M. As Perspectivas do trabalho na economia moderna. In: **Desafios do Trabalho**. DOWBOR, L. et al (Orgs.). Petrópolis: Vozes, 2004. p. 17-37.

PONTES, L. F.; ROSSI, E. Z.; CASTRO-SILVA, L.; MENDES, A. M. B. Análise de prazer e sofrimento no trabalho de recepcionistas de diferentes categorias profissionais. **I CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**. Salvador: Bahia, 2004. ANAIS... *on line* disponível em [www. sbpot.org.br/icbpot](http://www.sbpot.org.br/icbpot). Acesso em 10 set 2007.

PRADO JÚNIOR, C. **História e desenvolvimento: a contribuição da historiografia para a teoria e prática do desenvolvimento brasileiro**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

RAMAZZINI, B. **As Doenças dos trabalhadores**. Ed. Fundacentro, 1700/1985.

RESENDE, S.; MENDES, A. M. B. A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 4, n.1, 2004.

REYNALD, J. D. O Modelo e seu uso. In: HIRATA, H. (Org). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: EDUSP, 1993. p. 261-265.

REZENDE, R. Trabalho escravo. In: **REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA-SBPC**, 59, Belém: Pará, ANAIS... Belém, Pará, 2007.

RIBEIRO, F. S. N; OLIVEIRA, S.; REIS, M. M. et al. Processos de trabalho e riscos para a saúde dos trabalhadores em uma indústria de Cimento. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro: v.18, n.5, 2002, p. 1243-1250.

ROCHA, S. R. A. O Pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade de Brasília. Brasília, DF: 2003.
ROSSO, S. Prefácio In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.) **O Trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.

RUIZ-OLABUENAGA, J. I. **Metodología de la Investigación Cualitativa**. Bilbao: Deust, 1999.

RUTHENFRANZ, J. KNAUTH, P. FISCHER, F. M. **Trabalho em turno e noturno**. São Paulo: Hucitec: 1989.

SALAMITO, J. M. Trabalho e trabalhadores na obra de Santo Agostinho. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.) **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 37-62.

SALAZAR, J. P. O novo proletariado industrial de Manaus e as transformações sociais possíveis. Tese de Doutorado. Capítulo IV (p. 178-445) Universidade de São Paulo. São Paulo, 1992.

SANTOS, A. B. Inovações tecnológicas e gestão da mão-de-obra na indústria eletro-eletrônica na Zona Franca de Manaus: 1990-1997. Dissertação (Mestrado em Planejamento do desenvolvimento), Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará. 1999.

SCHERER, E. **Baixas nas carteiras: desemprego e trabalho precário na Zona Franca de Manaus**. Manaus: EDUA, 2005.

SEGRE, M. FERRAZ, F. C. O conceito de saúde. **Revista Saúde Pública**, vol. 31, n.5, São Paulo: Outubro de 1997.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/Cortez; 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. Introdução. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C./ Coordenação: Maria Irene Stocco Betial. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas. 1994b.

SENNETT, R. **La Corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**. Barcelona: Ed. Anagrama SA, 2000.

SILVA, M. C. **Metamorfoses da Amazônia**. Manaus: EDUA, 2000.

SOBOLL, L. A. P. Violência e assédio moral no trabalho bancário. São Paulo: 2006. Tese (Doutorado em Ciências, menção Medicina Preventiva), Faculdade de Medicina. Universidade de São Paulo. São Paulo: 2006.

STACCIARINI, J. M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Estresse ocupacional. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.) **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002. p. 185-205.

STRAUSS, A. CORBIN, J. **Basics of Qualitative research: techniques and procedures for developing Grounded Theory**. 2. Ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications Inc., 1998

SUFRAMA. Boletim Informativo *on line* "SUFRAMA hoje". Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 16 jun 2005a.

SUFRAMA. Boletim Informativo *on line* "SUFRAMA hoje". Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 29 set 2005b.

SUFRAMA. Indicadores de Desempenho do Pólo Industrial de Manaus. 2000-2006. Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 08 fev 2007a.

SUFRAMA. Balanço da Gestão 2002-2006. Disponível em www.suframa.gov.br; publicações; discurso. Acesso 12 jun 2007b.

SUFRAMA. Cadastro de Empresas. 2007c. Disponível em www.suframa.gov.br; Acesso 12 jun 2007c.

SUFRAMA. Notícias: Empresas do PIM ultrapassam faturamento de US\$ 23,5 bi. Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 28 jan 2008a.

SUFRAMA. Notícias: Empresas do PIM ultrapassam faturamento de US\$ 23,5 bi. Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 28 jan 2008a.

SUFRAMA. Notícias: Faturamento Recorde em 2007. Disponível em www.suframa.gov.br. Acesso em 20 fev 2008b.

SZNELWAR, L. I. Introdução. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004.

TAMAYO, Á.; MENDES, A. M. B.; PAZ, M. das G. T. Inventário dos valores organizacionais. **Revista Estudos em Psicologia**. Rio Grande do Norte, v. 5, n.2, p. 289-315, 2000.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. Burnout no trabalho. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.) **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002. p. 43-63.

TAVARES, M. da C. O Planejamento em economias mistas. In: Seplan/IPEA/CENDEC-Seminário Internacional Estado e Planejamento: Os Sonhos e a Realidade. Brasília: CENDEC. 1988.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1966.

TAYLOR, S. J.; BOGDAN, R. **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**. Barcelona: Paidós, 1998.

TEIXEIRA, J. A. D. As Novas tecnologias de administração da produção e do trabalho e a formação do trabalhador. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia de Produção), Faculdade de Tecnologia, Universidade Federal do Amazonas, 2002.

TORRINHA, F. **Dicionário latino-português**. Porto [s.l.], 1942.

TRINIDAD, A.; CARRERO, V.; SORIANO, R. M. Teoria Fundamentada / "Grounded Theory": La construcción de la teoría através del análisis interpretacional. Colección Cuadernos Metodológicos, n. 37. Centro de Investigaciones Sociológicas: Madrid: 2006.

WAGLEY, C. **Uma comunidade amazônica: estudo do homem nos trópicos**. Belo Horizonte/Itatiaia, São Paulo: EDUSP, 1988.

WEINSTEIN, B. Before do boom: the Amazon Rubber Trade under the Empire. I CONGRESSO BRASILEIRO DE HISTÓRIA ECONÔMICA. São Paulo, USP, 1992.

WITROSKY, A. C. **Terras, florestas e águas de trabalho: os camponeses amazônicos e as formas de uso de seus recursos naturais**. Manaus, AM: EDUA, 2007.

WOOD, S. J. Toyotismo e/ou Japonização. In: HIRATA, H. (Org) **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** São Paulo: EDUSP, 1993.

WOORTMANN, K. **A família das mulheres.** Rio de Janeiro: Tempo Universitário/ Brasília: CNPq, 1987.

VALLE, M. I. de M. Globalização e reestruturação produtiva: um estudo sobre a produção *offshore* em Manaus. Tese (Doutorado em Ciências Humanas, concentração em Sociologia), Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2000.

VALLES, M. S. **Técnicas cualitativas de investigacion social: reflexion metodológica y práctica profesional.** Madid: Ed. Sintesis Sociologia, 1997.

VASCONCELLOS, J. G. M. O Coronelismo nas organizações: a gênese da gerência autoritária brasileira. In “**Recursos” humanos e subjetividade.** DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Orgs.). Petrópolis: Vozes, 1996.

VASCO URIBE, V. **Salud, medicina e clases sociales.** 5ª ed. Medelilín: Rayuela, 1986.

VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho: aplicações na prática clínica. In: JACQUES, M. da G. CODO, W.(Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras.** Petrópolis: Vozes, 2002. p. 193-208.

VASQUES-MENEZES, I. Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica? In: CODO, W. (Org.) **O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2004. p. 23-52.

VERONESSE, M. V. Psicologia do trabalho, sofrimento e subjetividade: movimentos em busca da saúde do trabalhador. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 155-168.

ZARIFIAN, P. Introdução. In: HIRATA, H. (Org). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** São Paulo: EDUSP, 1993. p. 23-31