



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
NÚCLEO DE PESQUISA PSICOLOGIA SOCIAL, TRABALHO E
SUBJETIVIDADE

Análise da Atividade dos Operadores Industriais na Fabricação de Descartáveis

Orientador: Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo

Pesquisadora: Ruth Pereira Gomes

Dissertação de Mestrado

João Pessoa – PB

2020

RUTH PEREIRA GOMES

**ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS OPERADORES INDUSTRIAIS NA
FABRICAÇÃO DESCARTÁVEIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

João Pessoa – PB

2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G633a Gomes, Ruth Pereira.

Análise da Atividade dos Operadores Industriais na
Fabricação de Descartáveis / Ruth Pereira Gomes. - João
Pessoa, 2020.

112 f.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

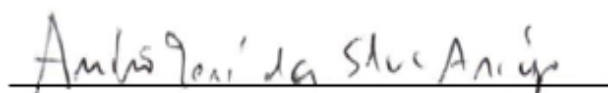
1. Trabalhadores da Indústria. 2. Saúde Mental. 3.
Indústria de Descartáveis. I. Título

UFPB/CCHLA

RUTH PEREIRA GOMES

**ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS OPERADORES INDUSTRIAIS NA
FABRICAÇÃO DE DESCARTÁVEIS**

BANCA EXAMINADORA



Orientador: Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo

Universidade Federal da Paraíba

Examinadora Interna: Prof. Dra. Maria de Fátima Pereira Alberto

Universidade Federal da Paraíba



Examinadora Externa: Yana Mendes Félix

Faculdade Três Marias

Aos Trabalhadores de chão de fábrica,
por seu empenho, dedicação e
trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que esteve comigo em cada passo de toda essa jornada e me ajudou a chegar até aqui. Para que esse mestrado acontecesse, muitas pessoas foram colocadas na minha vida e a elas sou grata.

Agradeço ao meu orientador Anísio José da Silva Araújo. Este trabalho foi viável pela sua orientação. Muito obrigada pela oportunidade de ter trabalhado com o senhor, por cada orientação, cada apontamento e cada correção. Seus ensinamentos serão levados por toda o meu caminho acadêmico e profissional.

Agradeço aos meus professores que compõem a banca desta dissertação pela disponibilidade e pelo cuidado na leitura deste trabalho. Assim como aos professores que tive durante minha vida acadêmica. Sei que esse processo foi influenciado por vocês.

Aos meus queridos amigos, muito obrigada. Residindo longe ou perto, vocês fazem a diferença na minha vida. Cada mensagem de ânimo e encorajamento me ajudou a chegar até aqui. Obrigada por entenderem o tempo de afastamento ou a falta de notícias durante este tempo. Sei que vocês torcem por mim. Ao meu grupo Relicário, obrigada pela torcida constante nesse processo, Priscilla, Carmem Julianne, Cynthia Camila, Raphael, Felix Jr, e Tatiana o simples fato de estarem comigo nesta caminhada me fez crescer, o meu amor por cada um de vocês é imensurável.

Agradeço à minha família, que sempre foi meu suporte, ao meu pai Edilson que sempre me ajudou e me orientou com suas sábias palavras; a minha mãe Rosinete que sempre me encorajou nos meus momentos de desânimo e festeja comigo as minhas vitórias, vocês são a minha melhor parte, não tenho palavras suficientes para agradecer a vocês. Desde pequena vocês me incentivam e não tenho como retribuir o carinho e amor a mim demonstrados. Cada livro lido para mim, cada investimento feito a mim, cada encorajamento aos estudos me fez amar ainda mais a aprendizagem e tudo isso me fez chegar até aqui. Muito obrigada, amo vocês!

Por fim, não menos importante agradeço aos meus amigos de caminhada, ao meu grupo de pesquisa: Valéria, Gabriela, Wilza, Amanda, Yana, Jeniffer e Juan, que me apoiaram e me incentivaram nos estudos e me ajudaram a andar nesse mundo acadêmico. Com toda certeza vocês merecem esse reconhecimento e esse agradecimento não fará jus a tudo que fizeram e ainda continuam fazendo por mim. Essa é uma conquista nossa, grata a vocês de coração!

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo geral analisar a atividade dos operadores de máquina na fabricação de bandejas e copos descartáveis. Para tanto utilizou-se os aportes teóricos da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho para discutir os aspectos que emergiram na pesquisa. Participaram desse estudo 20 trabalhadores de dois polos fabris do setor industrial de um estado do nordeste brasileiro. Os operadores de máquina responderam a um questionário sociodemográfico e a uma entrevista semiestruturada. Para análise dos dados do questionário foi feita uma análise descritiva básica e para tratamento dos materiais das entrevistas recorremos a análise de conteúdo temática. Os resultados serão apresentados em três artigos. O primeiro artigo explora a discrepância entre o trabalho prescrito e o real detendo-se sobre as variabilidades mais recorrentes, que demandam esforços regulatórios expressivos dos trabalhadores. O segundo artigo focaliza os riscos presentes na atividade e os seus modos de enfrentamento. Nele abordam-se questões como a inserção e formação profissional, as formas de enfrentamento dos riscos e as medidas de segurança adotadas na perspectiva de minimizá-los. O terceiro artigo trata das fontes de prazer e sofrimento no trabalho e remetem a relação psíquica com o trabalho. Por fim, espera-se que esse estudo possa contribuir com discussões que viabilizem transformações no trabalho, principalmente naquilo que foi apontado como nocivo pelos entrevistados e que reforce as ações que promovam a saúde dos operadores de máquina.

Palavras-chave: Trabalhadores da Indústria; Saúde Mental; Indústria de Descartáveis

Abstract

The present thesis has the general objective of analyzing the activity of machine operators in the manufacture of disposable trays and cups. Therefore, it was used the theoretical contributions of activity ergonomics and work psychodynamics to discuss the aspects that emerged in the research. Twenty workers from two industrial hubs in the industrial sector of a northeastern Brazilian state participated in this study. The machine operators answered a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview. For the analysis of the questionnaire data, a basic descriptive analysis was made and for the treatment of the interview materials we resorted to thematic content analysis. The results will be presented in three articles. The first article explores the discrepancy between prescribed and real work, focusing on the most recurrent variability, which demand expressive regulatory efforts from workers. The second article focuses on the risks present in the activity and their ways of coping. It addresses issues such as insertion and professional training, ways of coping with risks and security measures adopted with a view to mitigate them. The third article deals with the sources of pleasure and suffering at work and refers to the psychic relationship with work. Finally, it is hoped that this study can contribute to discussions that enable transformations in the workplace, especially in what was identified as harmful by the interviewees and that reinforces actions that promote the welfare of machine operators.

Keywords: Industry workers; Mental health; Disposable Industry

Sumário

1. Apresentação.....	12
2. Artigo 1 - A Atividade dos Operários de “Chão de Fábrica”: Do Prescrito ao Real.....	15
2.1 Introdução	16
2.2 Método	20
2.3 Resultados e Discussões	24
2.4 Considerações Finais	40
2.5 Referencias.....	Error! Bookmark not defined. 1
3. Artigo 2 - Os riscos ocupacionais dos operadores industriais do ramo de descartáveis.....	45
3.1 Introdução	46
3.2 Método	51
3.3 Resultados e Discussões.....	53
3.4 Considerações Finais	69
3.5 Referencias	71
4. Artigo 3 - Uma análise das fontes de prazer e sofrimento dos Operados de Máquina.....	75
4.1 Introdução	76
4.2 Método	81
4.3 Resultados e Discussões.....	83
4.4 Considerações Finais	99
4.5 Referencias	100

5. Considerações Finais.....	104
Anexos.....	107
Apêndices.....	109

APRESENTAÇÃO

A indústria de descartáveis se tornou, um ramo de grande lucratividade e exponencial crescimento, segundo Schlickmann (2013) nos últimos 10 anos esse aumento representou cerca de 80% do consumo brasileiro. Essa grande evolução se deve a exigências típicas da sociedade de consumo. Para este setor industrial é fundamental que se tenha um sistema diversificado tendo em vista sua sustentabilidade e concorrência livre no mercado.

A partir do estágio supervisionado, realizado pela pesquisadora, em psicologia organizacional e do trabalho em uma indústria do nordeste no setor de Recursos Humanos, foi possível perceber as temáticas de grande relevância que perpassam a atividade do trabalhador industrial. Dessa forma, a partir do delineamento destas atividades que solicitam do trabalhador engajamento e disciplina durante a sua rotina dentro e fora das paredes da empresa, a escolha da análise do trabalho dessa categoria se tornou pertinente, considerando a prática profissional enquanto estagiária e posteriormente psicóloga da empresa pesquisada.

A atividade dos operadores de máquina na indústria em questão, requer formação adequada, flexibilidade e visão abrangente sobre a dinâmica do “chão de fábrica”. Entende-se que essa prática é primordial para o saber fazer a respeito do processo de modificação do material utilizado na fabricação dos descartáveis, através dos níveis da produção (aquecer, formar e resfriar). É nessa perspectiva que se compreende a importância do trabalho dos operadores de máquina.

Nesse sentido, o objetivo geral desta dissertação é analisar a atividade dos operadores de máquina na fabricação de bandejas e copos descartáveis. Já os específicos abrangem: (1) verificar as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, identificando as variabilidades e seus modos de gestão; (2) analisar o processo de trabalho, os riscos que se fazem presentes e os seus modos de enfrentamento; e (3) identificar as fontes de sofrimento e prazer no trabalho.

O presente estudo utilizou como aportes teóricos a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. Com o suporte da ergonomia da atividade, buscou-se compreender a relação entre o que é prescrito para esses trabalhadores, o que de fato é realizado e as variabilidades enfrentadas. É também na ergonomia da atividade que se buscou elementos para dar conta da dimensão coletiva que perpassa a atividade do operador industrial (Abrahão, 2000). A psicodinâmica do trabalho, por sua vez, auxilia na identificação das fontes de prazer e sofrimento e, desse modo, na análise das relações entre trabalho e a saúde mental. Além disso, possibilita o levantamento das formas de enfrentamento utilizadas pelos operadores diante das situações geradoras de sofrimento, inclusive das estratégias defensivas mobilizadas para enfrentar os riscos e perigos advindos da atividade de trabalho (Dejours, 2015)

Quanto ao método, o presente estudo, de caráter qualitativo, fez uso dos seguintes instrumentos: um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada, cuja construção baseou-se nos objetivos desse estudo, foi também utilizado a observação e análise documental. Participaram da pesquisa 20 operadores de máquina de uma indústria do seguimento de descartáveis do nordeste brasileiro, dos quais 19 operadores são do sexo masculino e 1 do sexo feminino. Todos os instrumentos foram aplicados na própria unidade de trabalho e as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para as análises.

Esta dissertação segue o modelo de apresentação dividida por artigos, sendo o primeiro destinado a avaliar a discrepância entre o trabalho prescrito (ou tarefa) e o trabalho real (ou atividade) atividade prescrita e o real. Neste primeiro artigo, os resultados confirmam que as variabilidades enfrentadas demandam dos operadores esforços regulatórios expressivos visando administrar a diversidade de situações e que a experiência e o patrimônio de saberes coletivos constituem um diferencial no enfrentamento das variabilidades.

No que diz respeito ao segundo artigo, explora-se o fato de que o ambiente de trabalho do setor da termoformagem na empresa de descartáveis apresenta vários riscos e, neste sentido,

deve ser objeto de constante avaliação, controle e desenvolvimento de ações em educação permanente. Ao analisar os relatos dos participantes, percebeu-se que a maioria tinha uma visão parcial dos riscos inerentes a sua atividade e das medidas de segurança que deveriam ser adotadas, na perspectiva de reduzir ou mesmo de evitar a exposição aos riscos e a ocorrência de acidentes.

Foram identificados riscos inerentes ao processo de trabalho, que podem ter consequências graves para os trabalhadores, a exemplo de amputações e esmagamentos. Também quanto ao risco químico, associado ao processo de preparo do produto que envolve o manuseio de substâncias que podem acarretar agravos à saúde, estes não foram mencionados pelos entrevistados, bem como os riscos biológicos. O risco físico associado a exposição ao ruído foi citado por uma pequena parcela dos sujeitos, que mencionou a necessidade de uso de protetores auditivos. No entanto, não se referiram às consequências dessa exposição, em especial a longo prazo. Destaca-se que a organização pesquisada fornece aos seus empregados os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) requeridos pelo posto de trabalho. Não obstante a reposição dos EPIs seja imediata, há restrições quanto a quantidade deles.

Foi possível perceber, a partir dos dados evidenciados na pesquisa uma carência de informações por parte de alguns entrevistados, relativa aos riscos presentes em sua atividade, o que remete a necessidade de investimento em formação em segurança do trabalho. Também se mostrou necessária a manutenção de uma equipe de saúde com vistas a qualificar e ampliar as ações educativas e corretivas no campo da saúde do trabalhador.

No que diz respeito a produção terceiro artigo, nele foi abordado as fontes de sofrimento e prazer no trabalho, identificadas pelos trabalhadores, assim como as estratégias defensivas utilizadas por eles na busca pelo equilíbrio psíquico.

ARTIGO I – A ATIVIDADE DOS OPERÁRIOS DE “CHÃO DE FÁBRICA”: DO PRESCRITO AO REAL

Ruth Pereira Gomes¹

Anísio José da Silva Araújo²

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, focalizando as variabilidades no trabalho e seus modos de gestão em uma indústria do seguimento de descartáveis, especificamente no setor da Termoformagem. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa: questionário sociodemográfico, entrevista semiestruturada, observação da atividade e análise documental. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo temática. Para os propósitos desse artigo o aporte teórico que se revelou de maior utilidade foi a Ergonomia do Trabalho. Os resultados mostram que as fontes de variabilidades mais recorrentes são: os imprevistos na atividade, dificuldades de manuseio das ferramentas e do maquinário, prazos curtos, complexidade na programação da produção e os riscos presentes no ambiente de trabalho. Confirma-se que tais variabilidades demandam dos operadores esforços regulatórios expressivos para administrar a diversidade de contextos enfrentados. Para dar conta dessa diversidade, os operadores desenvolvem meios de regulação, utilizando a experiência e os saberes compartilhados que favorecem o desempenho satisfatório de suas atividades profissionais.

Palavras Chave: Análise da Atividade, Trabalho Operário, Ergonomia do Trabalho

THE ACTIVITY OF “FACTORY-FLOOR” WORKERS: FROM PRESCRIBED TO REAL

Abstract

This article aims to analyze the discrepancies between prescribed and real work, focusing on the variability in work and its management modes in an industry of disposable tracking, specifically in the Thermoforming sector. The research instruments used were sociodemographic questionnaire, semi-structured interview, observation of the activity and document analysis. The data were analyzed using thematic content analysis. For the purposes of this article, the theoretical contribution that proved to be most useful was the Workplace Ergonomics. The results show that the most recurrent sources of variability are unforeseen events, difficulties in handling tools and machinery, short deadlines, complexity in programming production and risks present in the work environment. It is confirmed that such variability demands significant regulatory efforts from operators to manage the diversity of faced contexts. To account for this diversity, operators develop means of regulation using the experience and shared knowledge that favor the satisfactory performance of their professional activities.

Keywords: Activity Analysis, Factory Work, Workplace Ergonomics

Introdução

O mercado de trabalho tem passado por diferentes e importantes transformações, especificamente no que tange ao modo de se experienciar o trabalho, nele os modelos de gerenciamento valorizavam mais a mecanicidade e a força braçal do que a mobilização cognitiva. As competências criativas e o engajamento das emoções não eram enfatizados como requisitos indispensáveis e sim o quanto o operador poderia suprir as necessidades de força física na manipulação das ferramentas fabris e do maquinário. Tal contexto foi o que prevaleceu durante os anos de vigência do taylorismo e do fordismo. Passaram-se alguns anos e novos desafios surgiram na era pós-moderna, ficando evidente que os padrões de trabalho mecanicistas precisavam dar lugar a novas configurações de trabalho (Heloani & Capitão, 2003).

Dentre as competências que surgiram, evidencia-se o requisito de um trabalhador flexível, multifuncional, disponível e que se encontre permanentemente em prontidão (Silva, 2008), que se preocupa com a gestão do seu tempo (Antunes, 2014) para permanecer inserido no mercado de trabalho. Desse modo, as mudanças provocaram modificações no investimento da produção, incorporando ao trabalho o intelecto e o subjetivo, ou seja, fala-se do modelo japonês toyotista. Essa necessidade de inserir o subjetivo na atividade, de solicitar respostas técnicas para escolher e adaptar o operador às condições da indústria (Bendassolli & Borges, 2019) são marcas do capitalismo contemporâneo.

Dada a importância que o operário tem no chão de fábrica, este estudo buscou verificar as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, identificando as variabilidades mais frequentes e seus modos de gestão na produção de uma indústria do seguimento de descartáveis. Utilizou-se como aporte teórico a Ergonomia da Atividade, que fornece elementos teóricos para proceder a análise a que nos propusemos. Partindo disso, descreveu-se como os trabalhadores

identificam as imprevisibilidades e se mobilizam na busca pelas estratégias de enfrentamento realizadas por eles.

Ergonomia do Trabalho e Suas Contribuições para o Trabalho dos Operários

Neste capítulo será evidenciado um conceito geral sobre a ergonomia como disciplina que intervém na prática, abordando as definições, o pensamento que ela elabora e a mobilização de si e de si para outro, bem como as metas que procura alcançar. Em um segundo tempo, será desenvolvido dois conceitos fundadores da ergonomia, a diferença entre a tarefa e atividade e a ideia de regulação da atividade.

A partir da publicação do livro sobre análise do trabalho de Faverge e Ombredane em 1955, diversos pesquisadores se interessaram pela área fazendo com que a ergonomia pudesse ser desenvolvida ao longo dos anos, obtendo seus aportes teóricos estudados, sua metodologia aprofundada e sua atuação para transformar as condições de trabalho (Guérin et al., 2014; Montmollin, 2007; Laville, 2007).

Esse desenvolvimento culminou por diferenciar a ergonomia em dois aspectos, distintos em relação a sua historicidade, assim como nas definições e na sua forma de atuação, mas que se integravam. O primeiro aspecto, predominante, é apoiado no modelo americano e britânico, relaciona-se com a ergonomia clássica e é especializada a no aspecto humanista da produção homem-máquina. O segundo aspecto, estabelecido prioritariamente nos países francófonos, é categorizado como modelo de trabalho humano contextualizado. Essa ramificação, segundo Montmollin (2007), se apoia em modelos, situações teóricas e diferentes mecanismos metodológicos. No cenário da ergonomia da atividade, Guérin et.al (2014) evidencia que modificar o trabalho é o objetivo da ação ergonômica e que o ergonomista deve atuar na concepção das situações de trabalho de forma a encontrar alternativas que viabilizem o

reconhecimento e a valorização de suas habilidades; alcançando os objetivos socioeconômicos da organização.

Para estes autores, o encontro desses dois fatores estabelece a análise ergonômica do trabalho, cuja intenção é solucionar os conflitos da inadequação da atividade às habilidades humanas, apresentada por projetos de sistemas de produção, de métodos, da organização do trabalho e das prescrições que foram estabelecidas, em diversas vezes a partir de estereótipos simplificados do que propriamente dos trabalhadores, que normalmente são inseridos na produção; e, as ocasiões de adaptação, modificação em que majoritariamente os fatores econômicos, técnicos e organizacionais não foram benéficos ao homem no sistema de produção. Essas circunstâncias reduzem a importância das condições de trabalho, pois a sua conceituação não considera as propriedades de desempenho do operador, assim como os imprevistos do sistema como um todo.

Para refletir sobre a definição de trabalho, Guerín et. al (2014) identifica três particularidades desse cenário: a das condições de trabalho, a do resultado do trabalho e a da atividade de trabalho, levando-se ainda em consideração as definições de trabalho prescrito e real (ou a diferença entre tarefa a atividade). Essas distinções do trabalho são detalhadas por Abrahão et. al (2009) e Falzon (2007) que evidencia também a ideia de regulação da atividade.

Segundo Abrahão et. al (2009, p. 49) a “tarefa é entendida como um conjunto de prescrições, com relação aquilo que o trabalhador deve fazer”, ou seja, é o que é determinado pela organização de trabalho e definida por objetivos, que dizem respeito as dimensões de quantidade, qualidade, etc; e pelas condições de execução, isto é, sobre os métodos de trabalho, instruções, ritmos, prazos, bem como as características do ambiente físico, cognitivo e coletivo. É importante ressaltar que a noção de variabilidade já está inserida na tarefa. O mesmo autor

ênfatiza que não há tentativa de tudo prescrever para controlar as situações não previstas, uma vez que não há estabilidade nos sistemas de produção.

A partir de tal pressuposto, a atividade é o que de fato é feito, Falzon (2007) apresenta atividade como uma mobilização do sujeito para realizar a tarefa, sendo finalizada pelo objetivo que o agente fixa para si. Ele ainda acrescenta que atividade não se restringe ao comportamento, ao que é apenas o observável, mas deve-se considerar o inobservável, isto é, a atividade intelectual ou mental, que são geradoras do comportamento.

A noção de regulação enfatizada por Falzon (2007) nos remete a um sistema de controle que realiza comparações com os resultados de uma produção com a processo que se deseja, e ajusta o sistema de modo que facilite a redução da diferença encontrada. O conceito de regulação na ergonomia é usado de duas formas: a regulação da produção, onde o operário realiza a ação de comparador e de regulador de um sistema técnico, supervisionando um processo; e a regulação da atividade operária, que é de sua responsabilidade regular sua própria ação no ambiente de trabalho, objetivando evitar resultados negativos, para atingir as finalidades das prescrições. A regulação da atividade é um modelo proposto por Leplat (2000).

Assim sendo, a ação da ergonomia visa eliminar ou delimitar os efeitos danosos da organização de trabalho, que incidem sobre o operário ou a tarefa. Dessa forma, o ergonomista pode procurar alternativas que permitam as transformações das condições de trabalho, a exemplo de uma formação que viabilize as situações de trabalho, ou aperfeiçoar as condições externas a tarefa, como por exemplo modificar as variabilidades da tarefa, favorecendo a flexibilidade do operário, ampliando as ferramentas do posto de trabalho.

No que diz respeito a unidade pesquisada nesse estudo, constatou-se na prática todas as considerações teóricas desenvolvidas pela ergonomia da atividade. Os operadores de máquina recebem prescrições da organização do trabalho, bem como do código de ética profissional

regido pela cultura da empresa, das normas internas, e das instruções de trabalho que estabelecem diretrizes para sua atuação profissional. Essas prescrições não conseguem abarcar todas as situações de trabalho encontradas na unidade de pesquisa, sendo necessária a mobilização, individual e coletiva, para alcançar os resultados esperados, como será evidenciado adiante.

Método

A coleta de dados foi realizada em uma indústria do ramo de descartáveis de uma capital do nordeste brasileiro. A empresa pesquisada é responsável pela fabricação de descartáveis seguindo a linha dos termoplásticos: polipropileno (PP¹), poliestireno (PS²) e poliestireno expandido (EPS³), produzindo também embalagens flexíveis.

O campi industrial é dividida em três polos, com o total de aproximadamente 800 funcionários sendo distribuídos em três turnos entre os setores de fabricação de copos, bandejas e embalagens.

Participantes

A amostra foi a não probabilística, por conveniência e ocorreu de forma voluntária de acordo com disponibilidade dos participantes. Para este estudo foram entrevistados 10 trabalhadores da unidade, responsáveis pela fabricação de bandejas em EPS. Desses trabalhadores, 1 é operador III; 6 são operadores II e 3 são operadores I, estes operários são conectados pela esteira de trabalho, uma vez que os trabalhadores de nível acima orientam e/ou concluem a atividade de trabalhadores de nível 1, por exemplo. Suas diferenças estão relacionadas ao conhecimento prático adquirido com a experiência de trabalho. Cada máquina é composta por três operadores, sendo o operador de nível I ou nível II. É importante ressaltar

¹ PP – Trata-se da matéria-prima responsável pela fabricação de peças, dobradiças e embalagens;

² PS – Fabrica copos, pratos, frascos, talheres descartáveis e brinquedos;

³ EPS – Utilizado para isolamento acústico/térmico, construção civil e boias.

que os procedimentos metodológicos do presente estudo não seguiram a metodologia proposta pela Ergonomia da atividade, mas ela foi utilizada como aporte teórico fundamental ao tema em questão.

Para fins de organização deste trabalho e visando atingir a investigação proposta nos objetivos, optou-se por realizar entrevistas individuais, com base na escala e nos horários de maior e menor movimento.

Foram excluídos do estudo as pessoas que estão alocadas em outras funções, e aqueles que foram afastados por motivos de doença e os que estão em regime de aposentadoria. Através das entrevistas, foi possível perceber que, por este método, os participantes se sentiram confortáveis para evidenciar os conflitos existentes e as incoerências de sua atividade. Nesse caso, a entrevista individual tornou-se um papel importante, contextualizando as questões inerentes a atividade operária, aproximando a visão de pesquisador e pesquisado.

Técnica e Procedimento de Coleta de Dados

A fim de realizar o estudo proposto, fez-se inicialmente um contato inicial com o psicólogo da indústria. Posteriormente, a anuência da diretoria foi concedida e o projeto foi submetido ao Comitê de Ética. Toda pesquisa ocorreu em dois polos fabris. Os procedimentos de coleta foram realizados dentro das dependências da empresa, sendo resguardadas todas as atividades do local e a disponibilidade dos trabalhadores. Cada participante se envolveu neste estudo de forma individual, antecedida pela leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo uma via do participante e outra do pesquisador, como também a autorização para gravação da entrevista. Os áudios foram transcritos logo após o fim das entrevistas individuais.

Para extrair a caracterização da população estudada, fez-se necessário o uso do questionário sociodemográfico por acreditar que é uma ferramenta que permite obter

informações sobre um determinado grupo de pessoas, incluindo dados gerais de identificação como: idade, sexo, escolaridade, renda e informações que acompanham o foco deste trabalho. Foi utilizado para coleta dos dados, um roteiro de entrevista semiestruturada que, segundo Minayo (2014), recolhe informações através da fala dos participantes, a qual reflete condições estruturais, sistemas de valores, normas e símbolos e privilegia, por meio de um representante, ideologias de determinados grupos.

Optou-se pelo roteiro de entrevista semiestruturada em que o participante tem a liberdade para expressar suas vivências, a partir do objetivo evidenciado pelo pesquisador ao mesmo tempo em que possibilita respostas livres e espontâneas, valorizando também a atuação do entrevistador. Os aspectos singulares da entrevista são construídos com base nos aportes teóricos do estudo e as informações que o entrevistador coletou sobre o fenômeno social (Triviños, 2009). Considera-se também que esse instrumento permite conhecer a atividade dos operadores, através da sua percepção.

As entrevistas caracterizam as representações dos operadores de máquina sobre a sua atividade e, assim sendo, configuram-se em uma proximidade daquilo que realmente foi experienciado. Em contrapartida, não é viável estreitar a realidade à concepção dos operários, já que a entrevista foi usada para integrar e fazer a relação com os dados retirados da observação e das análises documentais.

A observação, como técnica de coleta de dados em uma pesquisa qualitativa, é defendida por vários autores, entre eles Minayo (2014) e Triviños (2009). Estes autores consideram-na como meio de absorver o real empírico e para torna-la efetiva e fiel, deve-se ter um planejamento em relação ao que observar e como observar. Um dos pontos positivos de usar essa técnica é a oportunidade de relação direta do pesquisador com o objeto de pesquisa,

proporcionando o acompanhamento das experiências do dia a dia dos agentes no intuito de compreender as significações que concedem a realidade e a seus comportamentos.

Para complementar e realizar o contra ponto com a percepção dos operários, em relação a sua atividade, foi fundamental a análise documental das prescrições e instruções de trabalho postos em cada setor da organização, uma vez que foi possível realizar a comparação entre tarefa e atividade. Segundo Padilha et. al (2017), a pesquisa documental possibilita elencar características como a temporalidade e a globalidade das informações por meio das investigações de várias áreas, fornecidas em documentos orais, escritos e bibliográficos, ou seja, a utilização dos documentos permite que a objetividade seja adquirida por meio de um contexto subjetivo da história.

Assim sendo, compreende-se que uma pesquisa possui dados documentais como método quando fornece informações historiográficas, e quando aponta processos de escolha, organização, análise e síntese. Em resumo, a metodologia relaciona-se com a soma de técnicas e instrumentos de coleta, observação e análise das informações, para transformar os elementos encontrados em dados analisáveis.

Procedimento de Análise dos Dados

Os dados resultantes do questionário sociodemográfico foram analisados pela análise descritiva básica por meio de variáveis como frequência, média e amplitude. Por sua vez, o material gerado nas entrevistas, observações e documentos foi submetido a análise de conteúdo temática, levando em consideração os conteúdos explícitos e implícitos presentes nos relatos das situações de trabalho (Campos, 2004). Depois de transcritas, foram definidas as categorias do estudo e os trechos a serem explorados em profundidade, sendo possível associar os temas estudados com o aporte teórico que corrobora a pesquisa.

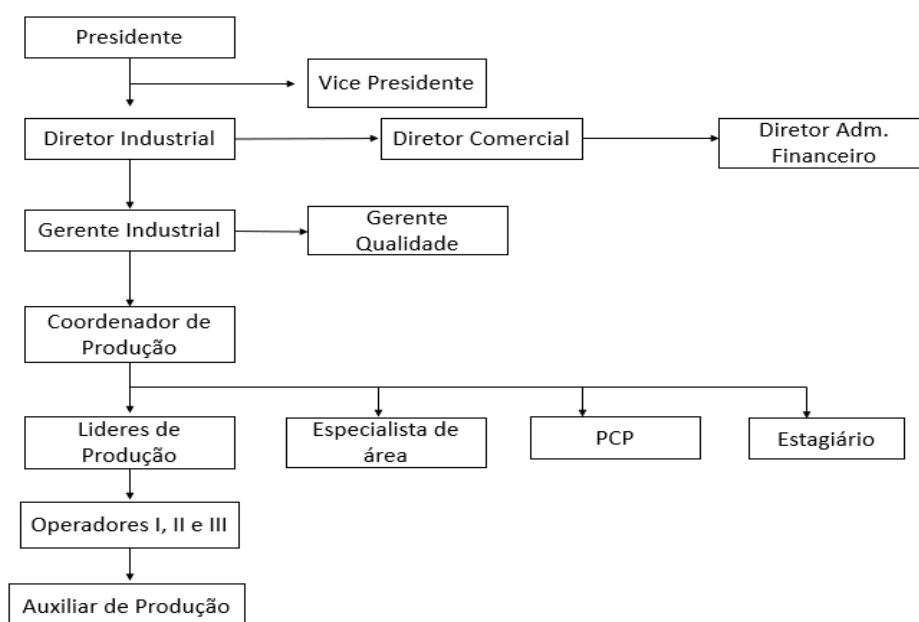
Resultados e Discussões

Caracterização da Empresa

A empresa pesquisada é de grande porte do setor de termoplástico, uma vez que seu quadro é composto por mais de 500 trabalhadores, localizada numa capital do nordeste brasileiro. Trata-se de uma empresa fundada em 2006, que fabrica bandejas, copos e embalagens. A atividade objeto deste estudo é realizada no setor da termoformagem. Sua matriz foi inaugurada em 1970, sendo responsável, inicialmente, pela produção de sandálias infantis. Posteriormente deixa esse seguimento e se especializa em sacolas plásticas, tubos e conexões de polietileno. Entre 1982 a 1991 é definida sua vocação de mercado e passa a dedicar-se ao segmento de descartáveis. Segundo documentos internos da empresa, nos anos seguintes, na busca por novos mercados, inicia-se o processo de expansão, primeiramente em um estado do sul, e logo em seguida no estado objeto do presente estudo, alcançando o mercado nordestino.

Para detalhar um pouco mais sobre a empresa, será apresentado o organograma, conforme figura 1.

Figura 1: Organograma da Empresa (setor pesquisado)



Fonte: Elaborada pela autora/2019.

No setor de produção da unidade, são contratados, aproximadamente, 28 trabalhadores por turno, os quais são alocados nas funções de operador nível I, II e III, realizam atividades em torno da máquina, que compreende em fiscalizar o funcionamento da produção, observar e embalar o produto acabado. Todos os trabalhadores realizam atividades similares com ou sem orientação do líder, é nesse instante que observamos as semelhanças e as diferenças em cada nível; onde são associados ao quanto se compreende da atividade. Os horários de cada trabalhador são definidos no processo de abertura ou substituição de vaga e, em alguns casos, varia de acordo com a escala de trabalho no dia. A idade dos operários oscila entre 24 e 55 anos. Ressalta-se que na função de operar máquina, constata-se ausência de mão de obra feminina.

A função de programar o painel, fiscalizar o produto a ser produzido e trocar ferramentas (Setup) é dos operadores de máquina. Todos os trabalhadores alocados na operação de máquinas são incumbidos de realizar manutenções gerais, além da lubrificação da máquina e revisão das ferramentas de trabalho.

Os trabalhadores são contratados em regime celetista (CLT – Consolidação das Leis de Trabalho) e cumprem jornada de trabalho de 44 horas semanais. Em alguns casos trabalham em regime de escala 6X2, o que quer dizer que trabalham seis e folgam dois dias. Assim sendo, a escala é dividida em quatro turnos.

Figura 2: Horário de entrada e saída dos trabalhadores

Escala de Trabalho		
Turno	Entrada	Saída
1	06h00	14h00

2	14h00	22h00
3	22h00	06h00
4	07h00	17h00

Fonte: Elaborada pela Autora/2019.

Os setores administrativos são representados pela gestão, cuja atribuição é coordenar e viabilizar todas as atividades do chão de fábrica, sempre atentos as demandas da produção e dos trabalhadores presentes. Os operadores de máquina e auxiliares de produção sustentam a operação de acordo com as responsabilidades de cada nível da função, atendendo aos prazos e metas subsidiados pelas ordens de serviço e instruções de trabalho de cada setor.

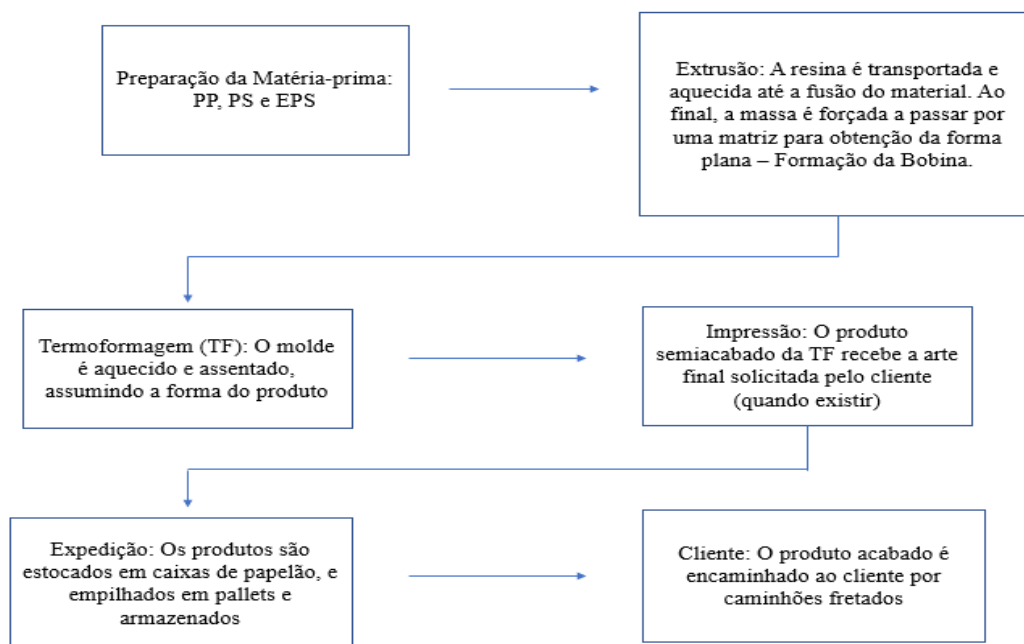
Os trabalhadores que participaram da pesquisa, em todos os níveis, se reconhecem como participantes de uma só equipe, mesmo sendo de outros turnos e estando sobre outra gestão imediata. Todavia, para um planejamento eficaz e para atender as diversas solicitações de mudanças de turnos, a escala é refeita mensalmente e distribuída entre os trabalhadores.

As Prescrições da Tarefa Operária

A tarefa do operador de máquina é cumprir com as especificações do produto que são detalhadas nas ordens de serviço, este deve atender aos critérios de largura, comprimento, espessura e profundidade das medidas apresentadas. Para se entender o processo de trabalho dos operadores, procurou-se compreender a estrutura da tarefa para então definirmos as prescrições dela. Nessa categoria serão apresentados os dados documentais sobre as prescrições.

Vejamos o fluxograma de processos da empresa:

Figura 3: Fluxograma dos Processos da Empresa



Fonte: Elaborada pela Autora/2019

Segundo Nascimento (2017) o processo da extrusão é um processo contínuo. O material é aquecido por atrito e calor, à medida que avança por uma rosca, transformando-se em um fluido muito viscoso. A rosca age como uma pressão sobre o fluido, fazendo com que a matéria-prima saia pela matriz da máquina, adquirindo a forma desejada. O material extrudado é enrolado em bobinas ou separado em peças de várias dimensões. Este processo possibilita a produção de chapas e perfis, objetivando ter uma diversidade de especificações de produtos que podem ser solicitados pelos clientes.

Segundo o manual de atividades do setor da termoformagem fornecido pelo gestor da área, a Termoformagem (TF) coleta a bobina da extrusão, forma o produto e envia para impressão ou diretamente para o cliente. A chapa que realiza o processo de moldar a lâmina, é novamente aquecida até atingir o ponto de amolecimento e, por meio da combinação da ação mecânica e da injeção do ar comprimido, adquire o formato do molde utilizado. Cada etapa do

processo de TF é importante, uma vez que determina a qualidade do produto acabado. Devem ser monitorados com frequência, observando a qualidade da lâmina utilizada, bem como os parâmetros de aquecimento, moldagem e esfriamento, para que a qualidade do produto se mantenha inalterada.

O setor da impressão recebe o produto da TF, imprime a arte aprovada pelo cliente e envia para o almoxarifado a peça pronta. A arte é transferida para a embalagem plástica, por meio de rolos entintados, clichês e borrachas impressoras. Ressalta-se que a unidade da capital objeto do estudo não possui esse processo, no que diz respeito a fabricação de copos e bandejas, mas o recurso é presente em outras unidades do grupo.

O processo da TF pelo operador de máquina se inicia no recebimento da OS – Ordem de Serviço - e finaliza com o produto encaminhado para a expedição. Para melhor compreensão da rotina operária, foi utilizada a prescrição da atividade fornecida pela empresa, por meio do Manual de Capacitação de Operadores de Máquina da Termoformagem, documento interno, fornecido para subsidiar a prescrição da atividade, a prescrição foi realizada pelo líder imediato e coordenador de produção.

Prescrições da Atividade:

Descrição Sumária: Produzir linha de produtos em EPS (Poliestireno Expandido), PP (Polipropileno) e PS (Poliestireno), *sem ou com acompanhamento do Líder (de acordo com nível da função)*, garantindo boa produção, qualidade e organização visando alcançar os objetivos propostos pela empresa.

Descrição Específica da Atividade:

1. Verificar a qualidade do produto;
2. Garantir a produtividade da máquina;

3. Ajudar aos auxiliares de Termoformagem no empacotamento;
4. Registra inspeções de qualidade no siggi⁴;
5. Realizar o setup junto com o mecânico e operador III;
6. Detectar e informar ao líder problemas na máquina e acompanhar a liberação dela;
7. Abastecer a máquina posicionando as bobinas segundo ordem de produção;
8. Estar presente no trabalho conforme CLT⁵;
9. Estar presente nos compromissos de trabalho na hora estipulada;
10. Manter a higiene pessoal, usando uniforme, crachá e EPIs⁶;
11. Cumprir BPF⁷; PMI⁸; IT's⁹; PSQs¹⁰; NRs¹¹
12. Auxiliar nas demais atividades do setor, conforme solicitação do superior.

É fundamental mencionar que um aspecto instrumental do trabalho operário, ou seja, a tecnologia em si, não se mostra na descrição da prescrição da atividade. “Registrar no sistema siggi”, é o único elemento da descrição do cargo que indica o processo da tarefa, por meio de um instrumento da tecnologia. A utilização de recursos tecnológicos não é mencionada, o que leva a concluir que o uso desses recursos não é necessário para atuação profissional dos operários.

Em resumo, a análise documental evidencia dois fatores na descrição formal do trabalho: a) os fatores intrínsecos que apontam uma visão da empresa pouco desenvolvida e

⁴ Siggi – Sistema de Tecnologia da Informação Interno da Empresa Pesquisada.

⁵ CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

⁶ EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

⁷ BPF – Boas Práticas de Fabricação

⁸ PMI – Programa de Melhoria Industrial

⁹ IT's – Instruções de Trabalho

¹⁰ PSQ's – Procedimentos da Qualidade

¹¹ NR's – Normas Regulamentadoras

incoerente com o cargo, aceitando ambiguidades, incorreções e generalizações em relação as prescrições; b) da análise da prescrição de trabalho emerge um padrão de operário como um trabalhador conhecedor de todas as nuances da sua atividade, capacitado para organizar sua jornada de trabalho; inteligente e que utiliza da sua criatividade no desenvolvimento das suas atribuições.

Este modelo de trabalhador, relaciona-se com inúmeras obrigações, o que implica múltiplas responsabilidades e habilidades. No entanto, a verdade é que sempre irá existir uma lacuna daquilo que se espera e do que efetivamente é realizado, Dejours (2012) corrobora com essa reflexão ao dizer que trabalhar é vencer, mas ao tentar vencer esse hiato entre o prescrito e o real não é possível prever de antemão, pois o caminho a ser trilhado entre tarefa e atividade deve ser a cada instante inventado ou descoberto pelo trabalhador.

A supervisão do trabalho operário é realizada no turno diurno e no início do turno noturno, o que oportuniza transmitir os conhecimentos e as vivências, reduzindo a carga psicológica. Todavia, o turno noturno, que se inicia as 22h00, não possui acompanhamento da gestão, assim como os operários do segundo turno da noite em suas primeiras horas de trabalho.

O revezamento dos operadores de máquina não é frequente, apenas ocorrendo em caso de afastamento por problemas de saúde, acidentes de trabalho ou férias do trabalhador. Em casos emergenciais, o que é comum é que os trabalhadores sejam escalados para trabalhar nos finais de semanas, fazendo horas extras.

Processo de Trabalho: o objeto e as ferramentas de trabalho no posto de operação da Termoformagem

Os dados sobre o processo de trabalho, de fabricação e de operacionalização da TF foram construídos através da observação geral. O objetivo aqui não é contextualizar o processo de trabalho, mas considerá-lo como um processo social e político, cuja modelagem é variável

e está associada às transformações que ocorrem nos componentes do próprio processo (Cattani e Holzmann, 2011). Ou seja, significa dizer que as modificações inseridas em cada componente influenciam e incidem nas transformações de trabalho.

Observou-se que, no processo de trabalho, os objetos mecânicos da TF possuem uma grande diversidade de ferramentas que se diferenciam em forma e tamanho, apontando desde pequenas até grandes proporções. O posto de trabalho pesquisado é o setor de produção da termoformagem, onde operam materiais termoformados por meio do processo de aquecimento e resfriamento.

A primeira fase do processo de trabalho se define pela solicitação do cliente, que tem origem no setor de vendas. Este efetua o pedido do produto junto ao setor responsável, que pode ser uma revisão ou um produto particular. Após a solicitação, é feito um planejamento da operação de forma geral. Nesta fase, as especificações técnicas dos produtos, ou seja, largura, comprimento, profundidade, espessura e os desenhos, solicitados pelo cliente, os quais foram fornecidos antecipadamente por ele, são avaliados pelo setor de planejamento com o propósito de desenvolver a programação da operação. Esse planejamento não é realizado no setor pesquisado, baseia-se no pedido do cliente e sua organização acontece de acordo com o levantamento de custos da empresa, este compreende a avaliação de fatores como: o que é fundamental para atendimento da solicitação do cliente, que ferramentas e máquinas serão mobilizadas, o valor da matéria-prima, o tempo necessário para fabricação, o tempo para fiscalização dos produtos (setor da qualidade), e quais e quantos trabalhadores serão mobilizados para a entrega no prazo estipulado. Essa avaliação determina o cálculo do valor real do produto para atingir uma programação dos custos e prazos.

Após a conclusão do planejamento, o preço da peça é enviado ao cliente para finalizar a negociação e iniciar o serviço. Assim que a negociação é concluída, uma OP – Ordem de

Produção é lançada para o setor de planejamento para a elaboração da próxima fase, o segundo tempo da programação sobre a operação. Essa organização da operação é executada de forma mais micro, descrita com mais clareza e precisão, voltada aos postos de trabalho. São verificados aspectos como os prazos determinados pelo cliente, máquinas e ferramentas que serão usadas no processo, tempo de operação, dentre outros fatores. Assim que esta fase é concluída, é expedida uma OP para o coordenador de produção.

O coordenador de produção entrega a OP para o programador, o qual realizará o planejamento e a verificação do desenho, se houver. Nessa fase, o programador utiliza um software que é compatível com o maquinário. Caso ele tenha dúvidas em relação as informações emitidas, a OP retorna para o setor de planejamento. Logo após a validação das informações, é elaborado o que será chamado aqui de folha de processo, documento que detalha a respeito do produto que será fabricado, instruções de troca de peças, orientações das particularidades que devem ser seguidas na TF, ou seja, trata-se de uma prescrição dos ciclos de operacionalização da peça no maquinário. A folha de processo é emitida para o coordenador, o qual determina as prioridades, em detrimento do prazo negociado com o cliente. Essa pauta é apresentada, todos os dias, em reunião com a administração da organização.

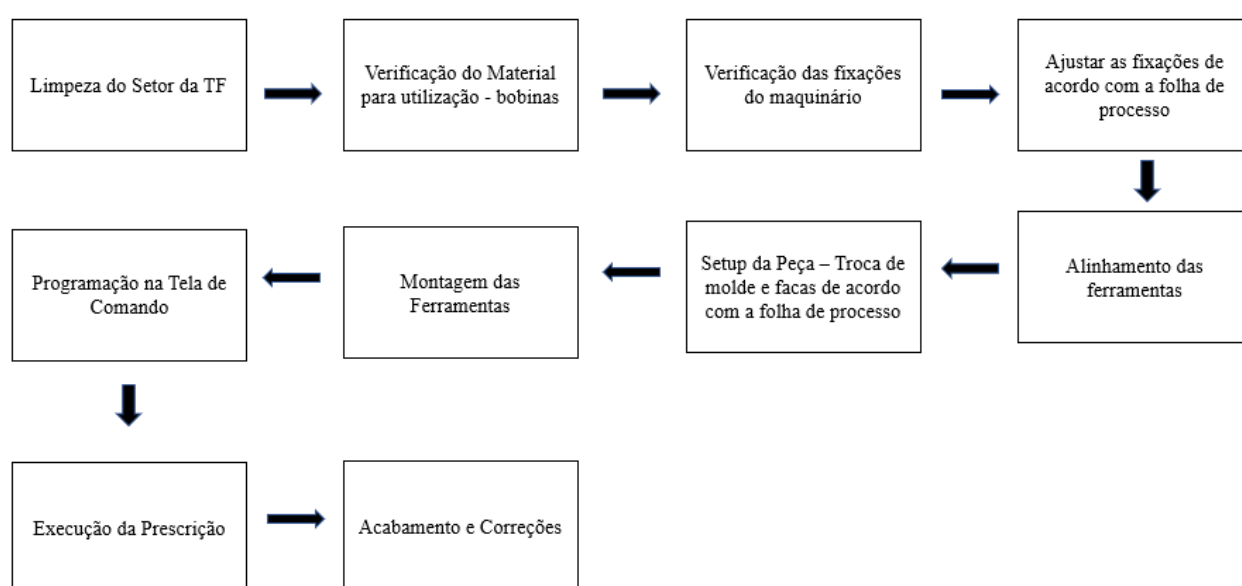
Ao estabelecer as prioridades da operação, o coordenador lança para o líder de produção a folha de processo, e este a disponibiliza para o operador de máquina, que realiza a atividade na TF. Após o produto finalizado, a peça é inspecionada e é analisada a necessidade de retrabalho, caso contrário o produto já pode ser expedido. A operação do chão de fábrica é finalizada quando o produto está dentro dos parâmetros especificados e a inspeção da peça ganha o status de conforme.

A operação da TF é muito complexa, conta com aproximadamente 12 máquinas atendendo as demandas do cliente sob qualquer especificação. Nesta empresa, algumas

máquinas são atuais e outras, pela falta de manutenção preventiva, apresentaram, no momento da pesquisa, descontinuidade na produção e diminuição do ritmo produtivo da máquina, exibindo gargalos na operação. Em algumas situações, produções realizadas em determinadas máquinas eram finalizadas em outras, em decorrência da quebra de ferramentas dentro das máquinas, complexidade e urgência das solicitações.

Apesar da alta demanda no setor da TF, para efeitos desse estudo, não foi possível pressupor efeitos sazonais. No que diz respeito ao posto de trabalho dos operadores de máquina, estes trabalhadores devem ler e compreender os desenhos técnicos, as prescrições da folha de processo e cumprir com as particularidades do produto na tela de comando da máquina. Para se entender o processo de trabalho da TF, de forma geral, observa-se o ciclo na figura 4:

Figura 4 – Processo de Operação da Termoformagem



Fonte: Elaborada pela Autora/2019

A primeira etapa do processo da TF é a limpeza do setor e equipamento. Esse processo é importante, uma vez que, à medida que uma operação é finalizada, os resíduos anteriores permanecem no equipamento e para não prejudicar a produção seguinte, a higienização das

ferramentas se faz necessário. Após a limpeza do local, o operador de máquina verifica a metragem da bobina e inspeciona de acordo com as normas de qualidade estabelecidas pelo cliente. Essa atividade é feita para a fabricação de qualquer produto.

Posteriormente, o operário precisa escolher e verificar as fixações do maquinário (molde e facas) que serão usadas para formar o material termoformado. A bobina é inserida e fixada na parte de trás da máquina para a sua regulação. Em seguida, o operador de máquina junto com o mecânico industrial realiza o setup de máquina, com o auxílio do operador de empilhadeira, fazendo assim os ajustes na máquina manualmente, seguindo os passos das especificações da produção, elencados na folha de processo.

A etapa que se segue é a montagem das ferramentas que são usadas na TF. Nesse momento, o operador configura o maquinário para autenticação e execução da TF, utilizando as ferramentas importantes para a operação.

Finalizada a etapa anterior, o operador de máquina aguarda o carregamento das informações na tela de programação de comando, onde ele inicia, controla e finaliza a execução do produto. Completada a execução da tarefa, a última etapa consiste na fase de acabamento, onde são realizadas as inspeções no produto acabado. É nesse instante que o operador deve realizar correções ou ajustes. Ressalte-se que essa etapa de ajustes pode ser antecipada, pois à medida que a matéria está sendo termoformada o operador de máquina é autorizado a realizar modificações na programação durante a execução dela.

A atividade inicializada e finalizada pelos trabalhadores descrita nessa categoria, se deu por meio da documentação fornecida e em torno da observação geral da atividade sob a percepção da pesquisadora.

“A gente deve prestar atenção na zuada da máquina, ela fala com a gente”: O Real da Atividade do Chão de Fábrica

O trabalho desenvolvido pelos operadores depende fortemente do bom funcionamento do maquinário e ferramentas. É por meio das manutenções preventivas que as situações e constrangimentos do *processo de trabalho* podem ser controlados, evitando o aumento da carga de trabalho dos operadores. Todavia, a atividade é a imprevisibilidade das situações reais de trabalho e que são apontadas pela: alta demanda de tarefas, cumprimento de prazos, multiplicidade de experiências colocadas na ação de trabalho, das habilidades de cada trabalhador, das metas de operação que podem ser alteradas no decorrer da produção, das condições físicas do maquinário e também da diversidade de engrenagens que são usadas, onde cada peça pode ter dimensões diferentes. A citação de um dos trabalhadores ilustra a imprevisibilidade da atividade operária:

“A gente deve prestar a atenção na zuada da máquina, as vezes a máquina fala com a gente, pela zuada dela, a gente sabe o que ela está pedindo, se ela está muito quente, se o ar está muito forte ou não, entendeu?!” (Sj 3)

Schwartz (1996) aponta que qualquer tipo de atividade, em qualquer contexto, em todo momento, indica aspectos para serem geridos e que todas essas circunstâncias são únicas, onde o agente deve fazer escolhas (as vezes inconscientes), o que ele denomina de “uso de si”. A verbalização do operador mostra o conhecimento que ele tem em relação a atividade de trabalho e as decisões que entram no cenário:

“Aqui no nosso setor, tem máquina que dá muito problema, e daí o imprevisto sempre ocorre. Porque, as vezes você faz a programação de tudo de um jeito com o pessoal lá do planejamento, aí quando chega lá na prática da coisa, uma variação faz você mudar tudo. Então você tem que analisar outro jeito de reprogramar para que o produto não fique

mole, fino ou fundo demais. Só que, por exemplo, o cara da programação, o coordenador, o líder foi tudo embora, aí que vem o imprevisto. Isso acontece com o material também, a gente se prepara para um material bom, mas as vezes devido ao prazo de entrega, a gente utiliza uma bobina que não respeitou o tempo de cura, ou pode estar com variância. Aí acontece que o operador vai ter de improvisar”. (Sj 6)

Tais imprevistos remetem a uma variabilidade comum da produção e que ocorre de forma eventual e imprevisível. Mas, mesmo que não seja possível conhecer o momento e a regularidade dessas imprevisibilidades, os trabalhadores desenvolvem saberes a partir da atividade, podendo construir elementos que favoreçam esperar a frequência dos incidentes em determinadas situações (Guérin et. al, 2014). Assim sendo, Daniellou et al. (2010) sustentam a noção de que os saberes adquiridos por meio das experiências de trabalho permitem que os operários lidem com esses imprevistos, tentando respondê-los, procurando adequar seus modos operatórios.

A partir dessas variabilidades, que configuram novas situações de trabalho, surge um fator que colabora para complexidade da atividade: a variação do objeto da atividade. Ao longo do dia, quando os gestores estão na fábrica, os trabalhadores diurnos sabem que têm a alternativa de obter ajuda em situações de tomada de decisão. Mas o trabalhador noturno se vê numa condição em que, se o imprevisto acontecer, ele não pode paralisar. Quando é uma circunstância que o trabalhador não sabe como agir, ou está inseguro em tomar tal decisão, ele se concentra em outra atividade:

“Não gosto de ficar parado, quando o problema está acima de mim, eu passo a fazer outra coisa, se não tiver o que fazer com a máquina, eu arrumo outra coisa pra fazer” (Sj 10)

Identificamos que a dificuldade e a insegurança são mais presentes nas decisões no turno da noite, uma vez que a ausência de orientações da gestão é insuficiente para a execução da tarefa. Uma das estratégias de enfrentamento observadas para lidar com essa limitação do trabalho noturno é apelar para o, o que se verifica quando o trabalhador relata:

“Eu ligo para o meu encarregado, e se ele não souber, a gente liga para o coordenador, ou para um colega daqui do setor” (Sj 8)

Frente a essa circunstância, os trabalhadores mais experientes, ao se deparar com um fato novo, desenvolvem estratégias de regulação para enfrentar o acaso, isto é, ele sabe procurar os elementos que vão favorecer a sua atuação profissional. No entanto, os trabalhadores com menos experiência, tendem a ver esse contexto como inquietação, desconfiança, medo e insegurança, ocasionando o estresse. Como percebe-se diretamente na fala do trabalhador:

“A noite o bicho pega, é nós por nós, porque é as vezes a gente fica perdido, mas no meu caso eu acabo aprendendo na marra. Eu fico com pena dos novatos, porque na minha opinião gente que entrou agora não dá para ficar a noite, eu sempre digo ao meu encarregado: cara, se tem vaga a noite, coloca um operador do dia para cá e contrata pra o dia. O ruim é porque o povo do dia não quer trabalhar a noite, tem as obrigações né. Eu até entendo!” (Sj 7)

Essa relação que os operários experientes possuem os descrevem como competentes e habilidosos. Cunha (2007) atribui a competência da atividade na indústria as características da atividade que não são padronizadas. As variabilidades contribuem para desenvolver a

competência dos trabalhadores. Os conhecimentos adquiridos viabilizam um comportamento eficaz nas decisões, levando em consideração as experiências do indivíduo.

O trabalhador novato vive uma “dramática do uso de si” que, conforme Durrive (2011), acontece quando as situações aparecem e rompem a sequência natural do trabalho, surgindo a exigência de se posicionar, de fazer uso de si, com o propósito de gerir os percalços da atividade. Portanto, segundo o autor, a atividade se configura como uma tensão, uma situação dramática. Na narrativa dos operadores experientes e novatos, a problemática para eles é saber resolver a “dramática do uso de si”. Para os experientes, por mostrarem uma competência que o enfrentamento das variabilidades permitiu adquirir, o enfrentamento das variabilidades é um pouco menos dramático que para aqueles novatos, que estão no início da carreira.

Outro elemento que surgiu nesse estudo é uma queixa recorrente dos operadores em relação as máquinas durante a produção, que os fazem sentir estresse, por terem que fazer alguns cálculos mentais para realizar ajustes na máquina, favorecendo o aumento de carga psíquica. Essas eventualidades da máquina procedem dos erros de comando, devido ao estado físico. O produto irregular aparece no final da esteira e faz com que os operários parem a operação para realizar uma nova configuração.

“Eu tenho que olhar direto se o produto está com variância, se tiver é colocado no carrinho de aparas, e vai pro moedor, e com isso a gente tem que parar a produção pra ver o que houve de errado, se foi programação, ou se foi temperatura, com isso só atrasa a gente e fico muito chateado, porque as vezes eu já tenho sinalizado que vai dar problema, mas ninguém me escuta, espera o negócio acontecer” (Sj 5)

Diante das variabilidades citadas, considera-se que todos os elementos de constrangimento que os operários vivenciam no setor da TF são indicativos de doenças que

podem ser desenvolvidas no ambiente de trabalho, não só de ordem física, mas sobretudo patologias de ordem mental. O grande número de imprevistos e pressões de trabalho favorecem o aumento dos ritmos de trabalho em função da execução da atividade dentro dos prazos estabelecidos. As estratégias de regulação concebidas são fundamentadas pelo coletivo de trabalho, baseado na troca de experiências, saberes e valores.

Portanto, a organização de trabalho deve sustentar a perspectiva já presente, sobre a ação coletiva, viabilizando a consolidação deste aspecto para o aperfeiçoamento da gestão frente as variabilidades no trabalho, visto que quando se possui uma atuação coletiva mais efetiva, o trabalho se desenvolve de forma regular, proporcionando mais saúde, segurança, qualidade e produtividade. Nas trocas de saberes e experiências com os pares e o coletivo de trabalho considera a construção de conhecimentos e normas. Essas normas construídas pelo coletivo são mais bem aceitas, como evidenciado por Canguilhem (2016), em que os operários apontam uma maior receptividade com condições de trabalho estabelecidas por eles mesmos em razão dos seus valores.

Por meio dos discursos dos trabalhadores, ficou evidente a falta de tempo para os operadores com menos experiência construírem os saberes. Dessa maneira, a empresa deverá possibilitar uma maior aproximação dos trabalhadores da TF para que aconteça o processo de aprendizagem, possibilitando a troca de experiências, a fim de compreender os aspectos do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, evoluir no treinamento. É somente por meio do diálogo constante que o trabalhador com menos experiência poderá ocupar qualquer posto, em qualquer turno de trabalho e conseqüentemente partilhar saberes e valores para a administração do trabalho.

Considerações Finais

Dentre as variabilidades apontadas no decorrer da pesquisa, as que se mostraram mais marcantes foram: os constrangimentos na atividade de operar máquinas, a complexidade de sua operação, o tempo exigido pelo cliente, o funcionamento da máquina e os incidentes e acidentes que estes trabalhadores estão sujeitos. Verifica-se que esses aspectos demandam dos operadores de máquina o desenvolvimento de competências para administrar as diversas situações de trabalho.

É importante mencionar que tais situações de trabalho apresentam uma grande variação entre as prescrições de trabalho e o trabalho real. As ferramentas de regulação elaboradas durante a vivência obtida no trabalho, favorecem o cumprimento de atividades específicas aos operadores de máquina da termoformagem. A evolução dessas estratégias de regulação depende da colaboração baseada na ação coletiva e são evidenciadas por meio da comunicação entre os trabalhadores e a gerência tendo como base a diversidade dos contextos vivenciados na organização.

Os resultados que emergem do presente estudo situam, num primeiro momento, o trabalho desenvolvido pelos operadores de máquina e sua atuação frequente de regulação das variabilidades que visam o cumprimento das tarefas e o bem-estar. Nesse sentido, as representações que os operadores de máquina concebem para sua ação consiste em um recurso fundamental para preservar a qualidade do produto acabado. Portanto, os imprevistos são procedentes de situações específicas de trabalho e para que os trabalhadores enfrentem esses incidentes de modo satisfatório, é preciso que sejam instituídos espaços de troca de informações.

É fundamental, então, que a empresa reforce a comunicação entre os operários no chão de fábrica, com o intuito de proporcionar o compartilhamento dos conhecimentos e saberes dos

operadores na administração das variabilidades, promovendo a criação de padrões e saberes sobre o trabalho realizado.

Evidentemente, o estudo aponta algumas limitações no que tange aos aspectos físicos sobre as condições elencadas para sua realização. O enfoque apenas na atividade operária não autoriza generalizações; uma investigação na coleta e análise quantitativa dos dados poderá fortalecer os resultados em questão, estabelecendo indicadores mais confiáveis sobre o custo da mão de obra organizacional, a exemplo, das consequências dos incidentes.

Tais limitações fornecem parâmetros para análises mais precisas na atividade do trabalho operário, tanto na atividade prescrita, quanto na atividade real, na intenção de melhorar as condições de trabalho dos operários e enriquecer a literatura presente sobre essa temática, fornecendo dados atuais sobre o trabalho no chão de fábrica. A partir disso, esta pesquisa em ergonomia apresenta um “sinal de alerta” para que a organização busque alternativas de proporcionar o aprimoramento da relação do prescrito-real, objetivando transformar de forma positiva as situações de trabalho, pois tal transformação, a luz da ergonomia, só é capaz de acontecer se houver o engajamento, em todas as suas fases de implantação, dos principais trabalhadores do ambiente pesquisado: o operador de máquina e sua equipe de trabalho.

Referencias

- Abrahão, J.; Sznelwar, L. I.; Silvano, A.; Samet, M.; Pinho, D. *Introdução à Ergonomia*. 1.ed. São Paulo: Blucher, 2009.
- Antunes, R. (2014). *Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil*. Estudos Avançados, 28(81), 39-53.
- Bendassolli, P.; Borges-Andrade, J. E. (2019). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. ed. Artesã, São Paulo.

- Cattani, A. D.; Holzmann, L. (2011). ***Dicionário de Trabalho e Tecnologia***. 2. ed. Ampl. – Porto Alegre, RS: Zouk.
- Cunha, D. M. (2007). ***Notas conceituais sobre atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho***. 30ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Web site. Retirado julho, 06, 2019 de <http://30reuniao.anped.org.br/trabalhos/GT09-3586--Int.pdf>
- Canguilhem, G (2016). ***Meio e Normas do Homem no Trabalho***. Pro-Prosições, 12(2-3), 109-121. Recuperado de <http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article>
- Campos, C. J. G. (2004). ***Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde***. Revista Brasileira de Enfermagem, 57(5):611
- Daniellou, F., Simard, M. e Boissières, I. (2010). ***Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado da arte***. Traduzido do original Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité Industrielle por Rocha, R., Lima, F. e Duarte, F. Número 2013-07 dos Cadernos da Segurança Industrial, ICSI, Toulouse, França (ISSN 2100-3874).
- Durrive, L. (2011). ***A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastrè e Yves Schwartz***. Trabalho, educação e saúde. 9, 1, 47-67. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000400003>
- Dejours, C. (2012). ***Trabalho Vivo, tomo 2: Trabalho e emancipação***. Tradução de Franck Doudant. Brasília: Paralelo 15.

- Falzon, P. *Natureza, objetivos e conhecimentos da ergonomia: elementos de uma análise cognitiva da prática*. In: FALZON, P. (Ed.). *Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher, 2007. p. 3-19.
- Guérin, F. (2014). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Blucher: Fundação Vanzolini, São Paulo. 7a ed.
- Heloani, J. R., & Capita o, C. G. (2003). *Saúde mental e psicologia do trabalho*. São Paulo em Perspectiva, 17(2), 102-108.
- Laville, A. *Referências para uma história da ergonomia francófona*. In: FALZON, P. (Ed.). *Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher, 2007. p. 21-32.
- Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse: Octarès Éditions.
- Montmollin, M. (2007). *Vocabulaire de l'Ergonomie*. Tolouse, France: Octarès Editions.
- Minayo, M.C. (2014). *Apresentação*. In R. Gomes, *Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Instituto Sírio Libanes.
- Nascimento, M. A. (2017). *Redução de Perdas no Processo de Termoformagem de uma Fábrica de Embalagens Plásticas: Estudo de Caso*. 58 f. Monografia (Engenharia Mecânica) – Departamento Acadêmico de Mecânica, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba.
- Padilha, M. I; Bellaguarda, M. L. R, Nelson, S. M., Camargo, R., & Costa, R. (2017). *O Uso das Fontes na Condução da Pesquisa Histórica. Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(4),

e2760017. Epub December 11, 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017002760017>

Silva, C. A. F. (2008). *A gestão de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividades no trabalho*. Saúde e Sociedade, 17(4), 111-123.

Triviños, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação: o positivismo, a fenomenologia, o Marxismo.*, São Paulo: Atlas 2009

Schwartz, Y. (1996). *Trabalho e valor. Tempo social.* 8, 2, 147-158. <https://doi.org/10.1590/ts.v8i2.86429>.

ARTIGO II – OS RISCOS DA ATIVIDADE DE OPERAR MÁQUINAS INDUSTRIAIS E OS SEUS MODOS DE ENFRENTAMENTO

Ruth Pereira Gomes¹

Anísio José da Silva Araújo²

Resumo

Este artigo objetiva analisar o processo e os riscos presentes na atividade e os seus modos de enfrentamento, buscando compreender quais as prováveis consequências para a integridade física e psicológica dos trabalhadores industriais de uma capital do nordeste brasileiro. Utilizamos como aportes teóricos a Psicodinâmica do Trabalho, especialmente as reflexões sobre os saberes de prudência e as estratégias defensivas mobilizadas para enfrentar o perigo e o medo no trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 20 trabalhadores do sexo masculino e feminino. Para análise dos dados, optamos pela análise de conteúdo temática. Ficou evidente que a ausência de treinamentos específicos na função faz com que o trabalhador enfrente dificuldades em desenvolver competências necessárias ao cargo, impedindo-o de crescer profissionalmente e deixando-o vulnerável às situações de risco, uma vez que se o trabalhador não dominar inteiramente o processo de trabalho, é bastante provável que não compreenda os riscos presentes no processo, o colocando em situação de vulnerabilidade física e psicológica. A relação dos operadores com os riscos é mediada pela utilização de estratégias de defesa que, apesar de diminuir o sofrimento, pouco contribuem para transformação positiva das situações de trabalho. A empresa pesquisada atende a legislação, especialmente quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Entretanto, carecem da atuação em outros aspectos mais cruciais do ponto de vista de uma política de segurança no trabalho. Assim sendo, espera-se que esse estudo possa contribuir para a melhoria nas condições e da organização de trabalho e consequentemente na atividade dos operadores de máquina.

Palavras Chave: Operadores de Máquina, Psicodinâmica do Trabalho, Riscos

THE RISKS OF OPERATING INDUSTRIAL MACHINES ACTIVITY AND THEIR WAYS OF COPING

Abstract

This article aims to analyze the process and the risks present in the activity and its ways of coping, seeking to understand what are the likely consequences for the physical and psychological integrity of industrial workers in a capital city of northeastern Brazil. The Psychodynamics of Work was applied as theoretical contributions, especially reflections on prudential knowledge and defensive strategies mobilized to face danger and fear at work. Semi-structured interviews were conducted with 20 male and female workers. For data analysis, the thematic content analysis was chosen. It was evident that the absence of specific training for the job position makes the worker face difficulties in developing the necessary skills for the job, preventing one from growing professionally and leaving one vulnerable to risky situations, since if the worker does not fully master the job working process, it is very likely that one do not understand the risks present in the process, putting oneself in a situation of physical and

psychological vulnerability. The relationship between operators and risks is mediated by the usage of defense strategies that, although they reduce suffering, contribute little to the positive transformation of work situations. The researched company complies with the legislation, especially regarding the use of Personal Protective Equipment (PPE). However, it lacks action in other more crucial aspects from the point of view of a safety policy at work. Therefore, it is expected that this study can contribute to the improvement of working conditions and organization and, consequently, the activity of machine operators.

Keywords: Machine Operators, Work Psychodynamics, Risks

Introdução

A fabricação de descartáveis no Brasil vem apresentando um elevado potencial de crescimento. O desempenho razoável que tem conseguido se deve ao seu planejamento industrial integrado, complexo e diversificado. Dispõe, ainda, de uma ampla margem de desenvolvimento em função de sua flexibilidade e de condições de modernização. Nesse sentido, para a indústria do seguimento de descartáveis, é importante a flexibilização para sua sustentação e concorrência no mercado (Teixeira, 2017).

A realização prática das etapas do processo da fabricação de descartáveis exige do trabalhador qualificação, versatilidade e ampla compreensão da produção. A função do operador de máquina é imprescindível para a execução e acompanhamento do processo de transformação da matéria prima, por meio das etapas de aquecimento, formação e resfriamento que devem ser entendidas e controladas. É nesse contexto que se destaca a importância do operador industrial e da necessidade de preservar sua integridade física e psicológica.

Dada a sua importância no conjunto de trabalhadores que integram uma empresa do seguimento de descartáveis, o objetivo deste artigo é analisar o processo de trabalho e os riscos presentes na atividade e os seus modos de enfrentamento. A seguir faremos uma breve contextualização sobre os riscos presentes na atividade do trabalhador, bem como o aporte teórico utilizado nas análises dos resultados deste estudo.

Os Riscos no Ambiente de Trabalho dos Operários

O trabalho dos operadores industriais envolve fatores de risco que podem desencadear graves problemas para a integridade física e psicológica do trabalhador. Inicialmente, os riscos eram vistos como fatores visíveis que poderiam acarretar algum dano ao trabalhador. Desconsiderava-se assim os elementos não observáveis, o que significa uma visão do risco proveniente do espaço físico, das ferramentas, do maquinário, dos produtos (Porto 2000).

Conforme Pereira (1995), o risco no trabalho é evidenciado em termos estatísticos de que uma situação específica venha acontecer, avaliando se essa situação se concretizará em um futuro próximo, como também examina os aspectos que estão predispostos a esse hipotético evento. Para Nouroudine (2004), os riscos são reconhecidos por um evento (ou uma situação) não desejada e seus efeitos e implicações. Estamos, portanto, circulando em uma visão negativa do risco associada a saúde dos trabalhadores, como fenômeno potencialmente perigoso em que é preciso impedir o seu avanço.

O estudo do risco, desse ponto de vista, conduz à tomada de disposições para eliminá-lo, neutralizá-lo e dominá-lo. Os diferentes métodos ou abordagens existentes tratam da questão do risco como algo “[...]a partir [e em torno] do qual as diferentes abordagens convergem: é exteriorizado, objetivado e qualificado negativamente.” (Nouroudine, 2004, p. 39)

Desse modo, as concepções de risco, contidas nas normas de segurança, desconsideram as ações e os saberes dos indivíduos e as estratégias de defesa realizadas por eles na atividade. Por isso, Porto (2000) evidencia que devemos aceitar o conceito mais amplo sobre os riscos, considerando a subjetividade dos trabalhadores e a sua ativa cooperação na prevenção, análise e medidas de proteção. Sendo assim, os riscos precisam ser entendidos como: “Toda e qualquer possibilidade de que algum elemento ou circunstância presente num dado processo e ambiente de trabalho possa causar danos à saúde, seja através de acidentes, doenças ou sofrimento dos trabalhadores, ou ainda através da poluição ambiental” (Porto, 2000, p.8)

Dessa forma, os riscos estão presentes nos locais de trabalho e em todas as demais atividades humanas, afetando a saúde e a segurança dos indivíduos, assim como a produtividade da empresa. Esses riscos podem comprometer o trabalhador a curto, médio e longo prazos, facilitando acidentes com lesões imediatas e/ou doenças do trabalho, que se equiparam a acidentes de trabalho. A partir disso, os riscos estão categorizados em seis grupos: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos e sociais, o último deles não está presente na norma regulamentadora nº 5, por meio da portaria nº 3.214 (Brasil, 1995). Todavia, Seligman-Silva (2011) e Porto (2000) compartilham da ideia de que a maneira como o trabalho é configurado em razão do regime de funcionamento por turnos, pode prejudicar as relações sociais com a família e amigos, consequência da falta de controle no ciclo sono-vigília.

Os riscos físicos são provenientes das condições físicas e compreendem ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais, temperaturas extremas, iluminação deficiente, umidade etc. (Brasil, 1995). Já os riscos químicos são derivados de substâncias ou produtos que entram no corpo humano por via respiratória, ou seja, poeira, fumos, névoas, vapores, gases, produtos químicos em geral, neblina etc. (Souza, 2009).

No que diz respeito aos riscos biológicos, eles resultam de fatores que causam doenças devido à contaminação. Envolvem: vírus, bactérias, protozoários, fungos, bacilos, parasitas, insetos, cobras, e aranhas, são fontes de doenças infectocontagiosas (Lazzari & Reis, 2011).

O trabalho braçal, o esforço físico, por sua vez, está associado ao levantamento de cargas pesadas; posturas inadequadas, que causam dores musculares, fraqueza, hipertensão; treinamento inadequado/inexistente; regime de trabalho em turnos e noturno, ritmos excessivos, jornada prolongada de trabalho, monotonia, derivam dos riscos ergonômicos (Dos Santos, 2007).

Os riscos mecânicos ou de acidentes estão classificados como componentes derivados de situações adversas nos ambientes e nos processos de trabalho, onde predominam os aspectos

construtivos das edificações, como o arranjo físico e a utilização de máquinas e equipamentos. O componente mais evidenciado nessa classe está associado a maquinaria, tanto na operação como na manutenção. Esse aspecto pode inserir o trabalhador em situação vulnerável e prejudicar sua integridade física e psicológica. (Teixeira, 2017; Brasil, 1995)

Ressalta-se que a presença dos produtos ou componentes no ambiente de trabalho não necessariamente indica perigo a integridade física e/ou psicológica do indivíduo. Entende-se que a exposição à várias situações por um longo tempo e intensidade pode contribuir para os acidentes de trabalho.

Psicodinâmica do Trabalho e os Riscos

A percepção de enfrentar o risco é inevitável nas atividades humanas, por ação da relação do corpo-si no trabalho, que leva a considerar que toda responsabilidade de correr o risco, sendo este negativo ou positivo, é atribuída aos protagonistas das atividades. Quando presenciamos as situações de trabalho, consideramos que, para compreender os riscos, o ponto de partida não pode ser este, porque duas hipóteses pode haver: 1) a relação de autonomia/heteronomia no trabalho; 2) a subordinação dos trabalhadores frente aos empregadores.

E nessa relação de autonomia, “o trabalho como *uso* introduz uma demarcação com a ideia de aplicação e de execução” (Nouroudine, 2004, p. 59). Todavia, o trabalho não é limitado apenas no sentido físico, pois o seu uso não é apenas aquele feito por você, mas sobretudo aquele que você faz de si mesmo. Partindo desse pressuposto, se o trabalho é o uso de si por si, ele mobiliza qualidades pessoais (Nouroudine, 2004).

Dejours (1987) identifica a existência de *saberes de prudência*, construídos com base nas experiências, valores e afetos dos operadores. Estes mobilizam estratégias defensivas, por meio dos quais procuram encontrar modos de enfrentamento do perigo real das situações de trabalho. A partir disso, percebe-se uma confrontação da organização de trabalho elaborada

pelos trabalhadores e da organização imposta pelos empregadores. Tal embate se cristaliza em duas concepções de segurança.

Esse embate cria resistência no trabalhador, objetiva regular o aumento da carga de trabalho, o que resulta em inúmeros procedimentos de segurança, mas, sobretudo em “hábitos, atitudes e comportamentos paradoxais que se articulam em sistemas coerentes” (Dejours, 1987, p.33). Tais sistemas objetivam conter o medo desenvolvido pelos perigos do trabalho.

As investigações em Psicopatologia do Trabalho realizadas por Dejours (1987) e que posteriormente culminariam na mudança de denominação da disciplina para Psicodinâmica do trabalho, revelam que o coletivo dos operadores possui o real conhecimento sobre o perigo e que as ações dos operadores, mesmo que aparentem serem incomuns, possuem um objetivo e uma autenticidade fundamentada na realidade concreta do trabalho, ou seja, o conhecimento dos trabalhadores é bem maior do que frequentemente se quer acreditar.

Nessa perspectiva, os trabalhadores são conhecedores em profundidade dos riscos presentes no trabalho, e que provavelmente se defendem, as vezes de forma invisível, não somente pelo medo (ideologias defensivas de profissão) mas também pelos riscos; e protegem-se através de estratégias específicas individuais e coletivas. Dejours (1987) evidencia que esses saberes de prudência são partes inseparáveis do saber do trabalhador. Parte desse saber é consciente e a outra parte, relativa à sua atuação profissional, aos costumes, aos hábitos, é inconsciente.

Todavia, é preciso compreender que essa autonomia é relacionada ao trabalho desenvolvido de si por outros, pois o operador realiza suas atividades por meio das prescrições dos quais ele não é autor. As ferramentas de trabalho são determinadas por outros que não ele; os objetivos socioeconômicos que interferem nas condições de trabalho também não são planejados por ele. Todos esses elementos estão incitados direta ou indiretamente nas situações

de trabalho que qualifica ou desqualifica a gestão do risco no processo da atividade dos operadores (Nouroudine, 2004).

Nesse momento surge a subordinação do empregado ao empregador, e esse fator não pode ser desconsiderado quando se fala dos problemas de responsabilidade sobre os riscos. Dessa forma, se numa situação de trabalho todo elemento que faz parte das condições do ambiente (que dependem dos empregadores) pode ser fator de risco, então, já nesse plano a responsabilidade é determinável nas instâncias onde os outros fazem uso de si. Nouroudine (2004) respalda que correr o risco possui origem no uso de si por si (autonomia relativa), a decisão não é tomada sem considerar o que a situação lhes apresenta como oportunidade e restrição. Assim sendo, a autonomia e a heteronomia estão numa constante discussão que não permite visualizar de maneira mecânica a culpabilização do sujeito na experiência.

Método

Participantes

Para a realização deste estudo foi utilizada uma amostra não probabilística, por conveniência e de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. Estes responderam à um questionário sociodemográfico e a uma entrevista semiestruturada de forma voluntária. A amostra foi composta por 20 trabalhadores do setor da termoformagem, sendo em sua maioria homens (95%), com idades variando entre 20 e 30 anos (75%), em sua maioria solteiros (60%). O tempo médio de entrevista foi de 40 minutos.

Técnicas e procedimentos de coleta de dados

A pesquisa foi realizada em uma das unidades de uma empresa do setor industrial de um estado do Nordeste brasileiro. Inicialmente foi feito contato com o setor de Recursos Humanos, responsável pelos processos administrativos da empresa e acompanhamento aos

trabalhadores em sua admissão, avaliação e demissão. A empresa concedeu a anuência para realização da pesquisa que, por sua vez, foi avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética da UFPB.

Posteriormente, foram aplicados os questionários sociodemográficos e realizadas as entrevistas semiestruturadas no próprio local de trabalho, respeitando a disponibilidade dos trabalhadores, de modo que a execução de nenhuma tarefa fosse prejudicada. A participação ocorreu de forma individual, sendo precedida pela leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que foi assinado em duas vias, ficando uma com o participante do estudo e a outra com a pesquisadora. Em seguida foi requerida a autorização para gravação das entrevistas que, por sua vez, foram todas transcritas na íntegra.

O questionário sociodemográfico buscou traçar um delineamento dos participantes da pesquisa, com base em variáveis como a função e o tempo de exercício na função atual, jornada de trabalho, tempo de trabalho na unidade, escolaridade, estado civil, sexo e idade. A entrevista buscou explorar os riscos existentes nesse processo industrial, os modos de enfrentamento e a postura da empresa no tocante a essa questão.

Procedimento de Análise dos Dados

A análise dos dados foi feita a partir das respostas ao questionário sociodemográfico e as entrevistas. Nos dados sociodemográficos, aplicou-se a análise descritiva básica e nos dados das entrevistas a escolha recaiu na análise de conteúdo temática, em função da possibilidade de abranger tanto os conteúdos explícitos, quanto às significações implícitas aos temas encontrados (Campos, 2004). Nesse sentido, após as transcrições das entrevistas e da leitura das mesmas, buscou-se delimitar os *corpus* centrais dos dados e selecionar recortes a serem estudados em profundidade, que em detrimento da repetição das falas analisadas, utilizou-se todos riscos inerentes ao ambiente de trabalho citados pela teoria da Ergonomia da Atividade.

As categorias foram delimitadas tendo como referência o quadro teórico da pesquisa, sem descartar a possibilidade da emergência de novas categorias empíricas (Guerra, 2006).

Resultados e Discussões

Caracterização da Pesquisa

Participaram desta pesquisa 20 operadores de máquina do setor da Termoformagem (TF), que estão distribuídos nos seguintes níveis: Operador I, Operador II e Operador III, alocados, por sua vez, em 12 máquinas de TF. No que diz respeito ao perfil dos participantes, 95% eram do sexo masculino, com idades variando entre 20 e 30 anos, sendo em sua maioria solteiros (60%). Quanto à escolaridade, 80% possuem ensino médio completo, o que constitui uma exigência da função, e 20% apresentam ensino fundamental completo/incompleto, portanto não estando enquadrados nos requisitos das descrições de cargo. Todos são empregados efetivos e trabalham nos dois polos fabris da empresa pesquisada entre 3 a 10 anos.

Os operadores trabalham em turnos de 8h com descanso de 1h, isto é, trabalham de 06h as 14h// 14h as 22h// 22h as 06h, com uma folga na semana ou nos finais de semana. Horas extras, por sua vez, são acordadas entre empregador e empregado e os feriados são pagos ou remanejados conforme solicitação e devidamente acordados entre as partes. Os demais trabalhadores da unidade também seguem os mesmos parâmetros de produção da semana, facilitando a estrutura de produção e a criação de vínculos na equipe, visto que o contato entre os dois grupos corrobora para uma maior sinergia na fabricação dos produtos.

Os participantes cumpriam, no momento da pesquisa, jornadas diurnas e noturnas. Durante a noite o contingente era menor e o deslocamento de um dos agentes para entrevista poderia prejudicar o funcionamento da unidade, mas em acordo com a gestão imediata dos operadores, estes, ocupavam a função dos operadores, apenas no momento da entrevista, para

que eles participassem da pesquisa. Dentre os 20 participantes entrevistados, 5 são operadores I, 14 operadores II e 1 operador III e uma operadora na função de operador I.

Tabela 1 – Distribuição dos Operadores e suas unidades

Unidades da Empresa	Nº de trabalhadores pesquisados	Sexo Masculino	Sexo Feminino
A	10	9	1
B	10	10	0

Inserção e Formação Profissional

A política da empresa pesquisada prevê que a admissão de novos empregados ocorra por meio de processo seletivo, que abrange prova escrita de conhecimentos básicos em português, matemática, informática e redação, para unidade A é solicitado nível fundamental de ensino; e para unidade B nível médio – para função de operador - entrevista e análise curricular, visando garantir que os novos empregados estejam qualificados para as atividades que envolvem a função de operador de máquina. No entanto, no momento da pesquisa, o ingresso na função de operador de máquina se deu através de processo seletivo interno, que envolveu análise do histórico das avaliações por competência e entrevista, uma vez que se o candidato não foi recrutado externamente, este é selecionado internamente e assim o processo seletivo é medido por requisitos de produtividade, responsabilidade e comprometimento, o que envolve a contagem de sanções disciplinares e o número de faltas e atestados médicos.

Os trabalhadores da unidade, em sua maioria, possuem experiência pregressa no ramo da construção civil em condição de informalidade, atuando como auxiliar de pintor, servente, auxiliar de manutenção predial e mestre de obras. Muitos dos que se tornaram operadores de máquina não passaram por um processo seletivo em que fossem avaliadas as competências para

sua atuação profissional. A seleção se deu a partir de uma conversa informal com gestor geral para identificar o interesse em assumir a nova função.

Atualmente, na unidade pesquisada, o controle da contratação e de movimentação/promoções de funções é da alçada do setor de Recursos Humanos. O treinamento introdutório é feito no primeiro dia de trabalho e realizado por uma equipe composta pelo psicólogo, técnico de segurança e coordenador de produção da unidade. Nele são apresentadas a política da empresa, noções de segurança no trabalho e noções técnicas do produto. Alguns relataram que tiveram um treinamento inicial que consistia em acompanhar um colega durante uma semana de trabalho e logo em seguida eram destinados para seu posto de trabalho efetivo. Outros mencionaram que não houve nenhum treinamento inicial e que sua experiência se baseia em orientações de colegas e no tempo de exercício da atividade.

Os trabalhadores da unidade relataram, em sua maioria, que a empresa fornece treinamentos, elaborados pelos setores de segurança e qualidade, tais como: NR35, Curso de Brigadista, Combate de Pragas, Primeiros Socorros e Espaço Confinado, o que não caracteriza um treinamento na função. Não obstante, no que tange a treinamentos específicos da função, a exemplo de noções de manuseio das máquinas e ferramentas; instruções sobre rotina de trabalho e noções de química do processo, não são oferecidos, sendo estes aspectos aprendidos ao longo do tempo com os trabalhadores que já se encontram há mais tempo na função.

Em função dessa ausência de treinamentos específicos da função, os trabalhadores enfrentam dificuldades em desenvolver as competências necessárias à função, o que contribui para a saída precoce deste profissional ou então, quando não ocorre esta saída, o operador de máquina busca aperfeiçoar-se por conta própria, realizando cursos técnicos, profissionalizantes (presenciais e/ou online) em outras áreas de seu interesse, na busca pela valorização pessoal e profissional, como por exemplo cursos de ensino técnico e superior nas áreas de engenharia,

saúde, recursos humanos e gastronomia, consequência da falta de perspectiva de futuro do trabalhador na empresa.

Os operadores de máquina podem realizar diversas atividades e, por serem operadores industriais, podem também ser alocados para outra máquina em outro polo fabril. Isto dificulta a criação de vínculos entre os membros da equipe, uma vez que compromete o desempenho e os resultados, ou seja, ele não se sente efetivamente identificado, pertencente e participante da organização (Kramer e Faria, 2007).

Dentre os entrevistados, apenas um participante possuía experiência prévia na função de operador de máquina, mas sua vivência em outra empresa não se aplicava a rotina da empresa pesquisada, uma vez que o processo produtivo é outro. As experiências anteriores dos trabalhadores são diversificadas, incluindo experiência no setor financeiro, alimentício, comércio varejista e, por fim, na indústria de bebidas e de calçados.

Todavia, estes trabalhadores não são apenas responsáveis pelo processo produtivo, mas devem tomar medidas de controle, como por exemplo, no monitoramento de temperatura dos processos, manutenção dos ambientes arejados de maneira a dispersar os contaminantes em situações intensas, ventilação local, bem como a utilização de luvas, óculos e vestimentas adequadas para controlar a exposição dérmica aos produtos (Teixeira, 2017).

E é exatamente sobre esta função de segurança que se percebe a falta de experiência destes trabalhadores, o que dificulta a realização de sua atividade. Diante deste cenário, compreende-se que a forma de inserção dos operadores é um fator que colabora para a falta de formação profissional na função, o que configura um risco à integridade física e psicológica do trabalhador, uma vez há maior suscetibilidade aos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho.

Esses dados confirmam Dejours (2015) que afirma que o trabalho operário se mostra, de fato, de grande complexidade. Os operadores relataram tentar “conversar” ou “dar conselhos” recíprocos nas horas em que a produção está menos intensa. Todavia, seu trabalho é na realidade focado no processo produtivo, nas trocas de peças, moldes, facas (ferramentas indispensáveis à produção); bem como na fiscalização do seguimento.

Alguns dos participantes da pesquisa relataram que muitos operadores e auxiliares de produção foram demitidos por práticas não condizentes com o que se espera de um trabalhador com muitos anos de empresa, com uma conduta que desrespeita o código de ética da empresa, e que nem todos que permanecem hoje atendem os requisitos necessários. Os relatos dos entrevistados descrevem situações de alguns anos atrás em que presenciaram colegas discutindo com a liderança a ponto de ocorrer agressão física e verbal e que alguns nos dias de hoje ainda se sentem à vontade de manter o comportamento agressivo diante dos colegas, da liderança e da empresa.

Nas situações descritas acima, ficou evidente a diversidade dos operários e o sofrimento de alguns em tentar fazer da violência verbal ou física um modo de enfrentamento da dor, o que muitas vezes contribui para o aumento da carga psíquica do trabalho. Dejours, Dessors e Desriau (1993) fundamentam essa ideia ao falar que quando uma pessoa não consegue descarregar sua tensão por meio da via psíquica, é pela via motórica (ou ainda pela via visceral, que opera desregulando as funções somáticas) que ocorre a liberação de energia pulsional, através da sua musculatura: crise de raiva motórica, agressividade e violência são algumas das expressões dessa descarga. Essa sintomatologia abrange uma gama possível de “descargas psicomotoras”.

Alguns expuseram que esta é a pior parte de seu trabalho e que lidam com essa fragilidade tentando mostrar para a gestão e para os demais colegas quais são as tarefas de um

operador de máquina e quais são as suas responsabilidades. Não obstante, quando essa abordagem não é bem-sucedida, eles enfrentam a desaprovação da gestão. Como veremos na fala abaixo:

“Bom, muitas vezes já cheguei aqui no meu horário e tinha atividades do outro colega, do outro turno que ele deixou para eu fazer. Poxa, eu sempre faço tudo para não deixar trabalho acumulado para ninguém, mas as vezes sobra para mim e acho isso muito injusto, ganho o mesmo salário e faço mais que o outro. Certa vez, eu cheguei e eles estavam me esperando para realizar uma atividade básica na função. Isso dificulta muito. Daí eu chego e falo que eles podem fazer também, mas nem sempre eles veem com bons olhos. Pensam que eu quero ser líder, e o líder pensa que eu quero tomar o lugar dele, ou seja, ser bom aqui é ser ruim, muitas vezes.” (SJ 11).

A partir da fala do trabalhador acima, fica evidente que as relações no trabalho são prejudicadas por diversas situações, dentre elas, as relações entre os colegas e a gestão, que induzem o trabalhador a recorrer as estratégias de defesa para adequar-se a esse ambiente.

Percebendo os Riscos Ocupacionais sob a ótica do trabalhador

Em relação aos riscos ocupacionais, é importante destacar que cada categoria profissional tem, em seus processos de trabalho, as peculiaridades da atividade e formas de organização e divisão do trabalho que a expõe, uma vez que permanece nesse ambiente durante toda a jornada laboral e grande parte da vida produtiva (Franco-Benatti, 2011)

Ao indagar sobre o entendimento acerca de risco, todos os entrevistados atribuíram-lhes um significado, identificando-o como algo ruim, prejudicial à segurança e a saúde. As

definições fornecidas demarcaram um entendimento de que esses riscos estão presentes durante o tempo de permanência no seu local de trabalho.

“(...) não pode vacilar não. Porque assim, risco é algo ruim né. Pra mim é tudo que me põe em constante perigo, ou qualquer tipo de situação que faz com que eu adquira alguma doença, tipo uma escoliose, um cisto, como alguns tem aqui”. S3.

Os participantes afirmaram a constância dessa questão quando se pensa no cotidiano dos operadores de máquina e que nas mais diferentes profissões sempre existirão determinados riscos aos trabalhadores.

“(...) Aqui na empresa, onde você vai aqui tem risco. Risco de acidente, começando das máquinas até os corredores, que o cara as vezes não ver e tem que prever.” S7.

Além disso, as falas mencionaram a questão da exposição ininterrupta aos riscos ocupacionais, demonstrando o sentimento de vulnerabilidade dos trabalhadores em relação ao ambiente e ao desenvolvimento do trabalho.

(...) a questão do ruído, calor e poeira isso a gente não pode evitar porque isso é algo inerente da fábrica e essas máquinas fazem muito barulho, a região é muito quente, infelizmente o climatizador que colocaram não deu muito certo, e praticamente não tem nada o que fazer.” S14

Em meio às falas sobre riscos ocupacionais, percebeu-se que, ao mesmo tempo em que os participantes tentavam fornecer um conceito de risco, eles citavam exemplos dos diferentes tipos de riscos a que se expunham. Essa estratégia pareceu facilitar a forma de expressão de cada participante, garantindo mais fluência em seus relatos.

“(...) As máquinas soltam muita água com graxa, como se formasse uma poça de água no chão, aí os embaladores limpam, mas fica uma “laminha”, aí alguém pode passar e escorregar, sempre tem que está de olho pra passar um pano, e também na troca de molde e faca, as ferramentas podem escapar e machucar, principalmente no molde, na correria passar a mão direto e escorregar, e/ou subir na máquina também.” S19

Neste contexto, os acidentes de trabalho (AT) ocupam um lugar de destaque, uma vez que constituem agravos à saúde em decorrência da atividade laboral, recebendo interferências de variáveis inerentes à própria pessoa, do ponto de vista físico ou psíquico, bem como do contexto social, econômico, político e da própria existência. É resultado da ruptura da relação entre homem e processo de trabalho e interfere no processo saúde/doença que contribui para a ocorrência de doenças (Silva MKD & Zeitoune RCG, 2009).

Dentre os tipos de riscos ocupacionais abordados nos depoimentos dos trabalhadores estão os riscos ergonômicos, incluindo questões como o esforço físico e lesões musculares, inclusive na unidade B, dos 10 operadores entrevistados, 4 deles desenvolveram cistos no punho esquerdo ou direito. Os riscos psicológicos ou emocionais também foram citados e estiveram relacionados ao estresse do ambiente de trabalho. Quanto aos riscos químicos, foi citada a exposição a um determinado gás expelido durante a fabricação dos produtos, bem como a fumaça proveniente dos pequenos incêndios, considerados por eles como “normais”, a partir da queima de material em excesso nas máquinas.

Com isso é possível dizer que os trabalhadores já estão ‘acostumados’ com os riscos químicos, físicos ou até mesmo a reações psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho. Cabe aqui evidenciar a noção proposta por Dejours (2017) de normalidade, quando questiona

como os trabalhadores conseguem não enlouquecer, em função das pressões que enfrentam no trabalho? Assim, a própria “normalidade” é que se torna enigmática.

Dejours (2017) salienta que a normalidade deve ser interpretada como o resultado de uma composição entre sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica na ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo, pois, a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela “interiorização” da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Vejamos abaixo, na tabela 2, os riscos citados pelos operadores de máquina:

Tabela 2 – Tipos de Riscos Ocupacionais evidenciados

Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Psíquicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidente
Choques Leves	Fumaça	Dores de Cabeça	Pesos das bobinas	As máquinas
Umidade	Gás	Estresse	Entrechar os paletes	Incêndio e Explosão
Ruído	Cheiro de Tinta	Carga de Trabalho	Repetitividade	Arranjo Físico
Calor	Poeira	Má Gestão	Postura inadequada	Setup de máquina

Os riscos são múltiplos e iminentes para quem é operador na unidade. Existem também os riscos biológicos, como o de contrair dermatites e micoses, provocado pelo contato com a matéria prima e produção do segmento. Por isso, a empresa em questão estabeleceu normas de BPF – Boas Práticas de Fabricação, ou seja, instituiu em suas normas e padrões de trabalho, a obrigatoriedade de realizar antes de entrar nas áreas de produção, procedimentos de higiene básica, como por exemplo: Lavar as mãos (sempre que necessário); unhas com esmalte ou base, usar luvas; proibido fumar; não manipular dinheiro; não pisar sobre os paletes (local do produto acabado); não usar

adornos; utilizar touca e protetor de barba, caso necessário; Todavia, o risco é, via de regra, coletivo. Na maioria das situações de trabalho, vários operários colaboram na mesma tarefa, ou seja, mesmo se o risco é combatido por medidas e regras de segurança, ele quase sempre conta com uma prevenção incompleta pela organização de trabalho (Dejours, 2015).

Outro tipo de risco são os físicos. Os entrevistados citam a questão da falta de apoio quando se está no exercício da sua função, corroborando o que afirma Porto (2000), pois, em muitas situações, espera-se a ocorrência de tragédias como acidentes e doenças graves para tomar alguma atitude e frequentemente os trabalhadores são acusados como principais responsáveis pelos mesmos, através do uso da noção de ato inseguro. Investe-se pouco em prevenção, como consequência do pouco poder e participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, bem como das fracas consequências legais e econômicas dos acidentes e doenças para as empresas. Os operadores não somente acompanham o funcionamento das máquinas e fiscalizam a produção, mas, sobretudo, solucionam qualquer tipo de imprevisto que possa surgir nesse processo, assim como resolvem os conflitos que possam vir a ocorrer entre eles, o que nos remete ao conceito proposto por Dejours (2008), onde trabalhar é, nesse caso, administrar o imprevisto, prevenir os acidentes, as disfunções, as panes, os acidentes industriais.

Ainda a respeito dos riscos físicos, os operadores adotam algumas práticas de prevenção, como por exemplo “ter mais atenção” ou “ter medo”. Segundo relataram, o medo evita o acidente no posto de trabalho e os protege contra si mesmos, uma vez que, em muitas situações, os trabalhadores são colocados em situações que os levam a “fraudar” as normas da organização do trabalho, termo utilizado por Dejours, (2008), bastante insólito, uma vez que fraude denota a vontade desonesta de agir contra os interesses de terceiros. Obviamente, esse não era o caso desses trabalhadores, que, ao contrário, esforçavam-se para fazer o melhor. Portanto, fraudar aqui, significa aceitar um risco personalizado e calculado.

Quanto aos riscos psicológicos, estão associados a carga de trabalho e a má gestão da organização de trabalho, causando dores de cabeça intensas. Para driblar a rigidez do trabalho,

utilizam como estratégias de defesa ir “beber água”, “ir ao banheiro”, “dar uma volta, ou conversar com os colegas”. É possível entender que, a partir dessas estratégias, o trabalhador encontra um momento de fuga, causada pelo trabalho rígido, ininterrupto e sofrente. Via de regra, quando mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Como consequência disso, o sofrimento aumenta (Dejours, 2015). E é nesse momento, em que o operador se encontra sozinho, que ele deve recorrer a modos de enfrentamento que lhe permita flexionar a atividade rígida do trabalho.

Essa tensão se faz presente de forma mais grave quando a fábrica não dispõe de ferramentas, durante o ciclo do pedido, necessárias para manutenção das máquinas, ou seja, os operadores utilizam de quebra-galhos no processo de trabalho para atender as demandas da produção, como por exemplo: uma fita adesiva para fazer a função de fechar o ar que passa pelas aberturas das máquinas; utilizar parafusos de outros itens de trabalho para ajustar as máquinas, quando preciso.

A ocorrência de eventos como este torna o trabalho desequilibrante, pois as implicações presentes nas situações de trabalho impactam na produtividade diária do trabalhador; o que de certa forma é motivo de preocupação porque repercutem nos objetivos que são esperados pela empresa. Essa relativa ineficiência diante das prescrições, inquieta-o e traz à tona pensamentos sobre os riscos provenientes do contexto não prescrito; da luta diária em sempre elaborar situações de enfrentamento; e do medo associado ao contexto do desemprego, por recuar daquilo que propõe a atividade prescrita.

Dejours e, Dessors & Desriaux (1993) sem pretensão de medir as variabilidades do trabalho, propõem o conceito de carga psíquica, à medida que os trabalhadores são submetidos a excitações vindas do exterior ou do interior, estes retêm energia. Essa excitação acumulada torna-se o início da tensão psíquica, conhecida no senso comum como tensão nervosa, e para permitir a passagem desta energia, o trabalhador dispõe das vias de descarga, que são: a via psíquica; motórica; e visceral. Quando a via mental e a motórica não estão viáveis para liberação

de energia, é pela via visceral que a energia pulsional é descarregada, afetando o sistema nervoso autônomo, desregulando as funções somáticas.

Essa carga psíquica elevada pode conduzir ao aparecimento de doenças psicossomáticas, tais como manchas na pele, diarreia, tremores, falta de ar e que não são explicadas por nenhuma doença ou alteração orgânica, como podemos ver a seguir:

“(...) Se eu me afastei? Não, não, pelo INSS não. Mas fiquei 14 dias de atestado médico, que foi o próprio médico do trabalho que passou. Teve uns dias que eu estava muito estressado aqui, com tudo, porque tudo era eu, quebrou me chamava, atrasou me chamava, e eu não estava recebendo a mais por isso, e nem vinha minha classificação, por isso apareceu umas manchas nas minhas costas, como se fosse catapora, daí o médico disse que era estresse. Fiquei 14 dias em casa.” S11

Desse modo, podemos interpretar que o trabalho que não permite a diminuição de carga psíquica, torna-se um trabalho fatigante. Como Dejours (2015) evidencia que quando as representações mentais não são suficientes para descarregar o essencial da tensão interior, a via de descarga psíquica está fechada; a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer. A carga psíquica cresce até que aparecem a fadiga, a astenia, e a partir daí a patologia. Em outras palavras, quando o trabalho não possibilita a operação livre da atividade, ou seja, quando os objetivos do trabalho deverão ser escrupulosamente respeitados conforme as prescrições de trabalho, a pressão psíquica aumenta, tornando o trabalho adoecedor.

Medidas de Segurança adotadas na perspectiva de minimizar os riscos

Na contemporaneidade, o homem se direciona na maior parte do seu tempo para realizar suas atividades laborais e, desse modo, ele se reconhece por meio do trabalho que desenvolve. A partir disso, a atividade que o indivíduo desenvolve têm ligação com a autoimagem,

autoestima, evidenciando o papel central do trabalho em sua vida (Pintor, 2010). Assim sendo, o adoecimento tem potencial de ameaçar sua identidade.

Até aqui vimos que o ambiente laboral pode representar riscos para saúde e segurança dos envolvidos no processo. Para tanto, o trabalho necessita ser avaliado quanto às condições insalubres que podem advir do processo de trabalho, uma vez que tais condições têm potencial de oferecer riscos.

Para as empresas que admitem trabalhadores sob regime de trabalho celetista (Consolidação das Leis do Trabalho), entre as medidas preventivas de ação coletiva previstas pela legislação trabalhista se encontram, por exemplo, a obrigatoriedade de constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A referida comissão deve priorizar ações de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores com o objetivo de reduzir, expressamente, a presença de riscos no trabalho, de acidentes, bem como das doenças relacionadas ao trabalho (Ministério do Trabalho, 2011). E segundo as falas dos participantes essa comissão se faz presente dia a dia, desenvolvendo um trabalho de conscientização para com os trabalhadores que por vezes, não dispõe de inteligência prática para desenvolver suas atividades, o que leva-se a compreender que a empresa reconhece essa lacuna de treinamento e tenta suprir esse vácuo sobre outras ferramentas de apoio para assim se manter coerente ao que é solicitado por lei.

Segundo a Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego (2011), a Norma Regulamentadora nº5 institui a CIPA e lhe atribui a responsabilidade de identificar os riscos do processo de trabalho; criar um plano de atividades que viabilize a ação preventiva na resolução dos problemas de segurança e saúde; cooperar na elaboração e no controle da qualidade das medidas de prevenção; analisar as prioridades e verificar os ambientes e condições de trabalho; contribuir no desenvolvimento e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e de outros planos relacionados à segurança e saúde no trabalho. Dessa maneira,

ações na área da saúde do trabalhador têm como objetivo geral instituir mudanças nos processos de trabalho que abarquem, em todos os aspectos, as relações saúde-trabalho, por meio de um desempenho multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Em vista disso, os operadores relataram não apenas as situações de risco, mas os métodos de prevenção propostos pela empresa. Alguns afirmam que receberam orientações no primeiro dia de trabalho quanto ao uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) assim como dos riscos gerados em cada ponto da máquina.

“A meu ver o risco se encontra na máquina, eu posso prensar um dedo, um braço, até mesmo a cabeça, nos momentos que estou trocando o molde, principalmente. É muito fácil para acontecer um acidente. No meu caso, eu sou da CIPA, um cipeiro, fiz treinamento, primeiros socorros, incêndio e dentre outros, mas eu percebo que tem muita gente que sente a necessidade de uma explicação maior, principalmente os novatos. (...) eu mesmo me acidentei no meu primeiro mês de trabalho e fui afastado”. (Sj 9)

Tomando em consideração a fala anterior, torna-se importante que os cipeiros realizem visitas periódicas aos diversos setores da empresa, na busca de identificar situações de risco, bem como relembrar a importância do cumprimento das normas e procedimentos de segurança elaborados pela empresa na busca de proteger a integridade física do trabalhador.

Nesse sentido, a função da CIPA enquanto instância educadora é primordial no que se refere às ações de proteção à saúde no ambiente de trabalho. Quando bem instruídos e informados quanto ao uso apropriado dos diferentes métodos de prevenção de acidentes, ocorre uma redução na ocorrência, refletindo na qualidade de vida.

“ Assim tem situação, por exemplo na hora de tirar o pó do chão, que utilizamos o ar comprimido para varrer, aí nesse momento eu me senti mal, daí eu falei com a técnica de segurança e ela me forneceu uma máscara para eu fazer uso, porque é obvio que aquilo que eu estava inalando era ruim” (Sj 5).

Em relação aos EPIs, a Norma Regulamentadora (NR) nº 6 da Portaria 3214/78 do MTE determina que estes compreendem todo dispositivo ou produto utilizado, individualmente, com o objetivo de proteger contra os riscos que poderão ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador. Os EPIs devem ser usados sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde (Ministério do Trabalho, 2011).

Segundo Neves (2007), a exposição aos fatores de risco no trabalho está relacionada às ações realizadas, ao nível de cuidados para minimização de riscos, à própria natureza do processo produtivo e ao ambiente ocupacional e seu entorno. Por mais que a NR nº6 institua aos empregadores a obrigatoriedade de fornecer, gratuitamente, o EPI adequado ao posto de trabalho, é de fundamental importância que o trabalhador os use em todo período da jornada de trabalho, conforme fala abaixo.

“Sim, utilizo todos os dias, em todos os momentos que estou na empresa, é regra, é norma, se não usarmos além de recebermos advertência no RH, corremos o risco de adoecermos ou posso me acidentar. (...) claro que eu já presenciei pessoas que não gostam de usar, por exemplo o protetor de ouvido, que não usam a luva quando é necessário, daí a gente só diz, coloca! Eu não posso obrigar né.” (Sj 10)

No entanto, este fato não constitui uma regra, pois, quando questionados acerca das medidas de segurança adotadas na perspectiva de minimizar os riscos ocupacionais, alguns

trabalhadores relataram fazer uso contínuo dos EPIs, destacando situações em que se faz necessário o uso.

“Fazer uso de sapato fechado, protetor auricular, máscaras, cuidar da postura, usamos tudo isso. (...) para as meninas o cabelo deve estar preso e com touca, porque Deus o livre e guarde, vai que a máquina pegue um fio de cabelo? Puxa tudo” (Sj 1)

A escolha adequada do EPI favorece os envolvidos, que se sentirão protegidos e alcançarão seus objetivos em relação à prevenção de acidentes. Segundo a Norma Regulamentadora nº 6 da Portaria 3214\78 do MTE, cabe ao empregador fornecer o EPI apropriado ao risco, bem como instrumentalizá-lo quanto ao uso correto, sua conservação e guarda (Ministério do Trabalho, 2011).

Além disso, deve substituí-lo sempre que se fizer necessário. Importante salientar, que, por vezes, os problemas relacionados à saúde e à segurança nas empresas estão mais ligados as dificuldades na gestão de riscos. Desta forma, destaca-se a importância da avaliação permanente dos riscos ambientais e do desenvolvimento de ações em educação em saúde, na medida em que a indústria de descartáveis constitui um ambiente permeado de riscos e passível de gerar agravos a saúde. Assim é indiscutível a necessidade de atualizar-se constantemente no que se refere aos métodos de prevenção de acidentes e ao comportamento seguro no contexto do trabalho. Estas ações educativas devem envolver múltiplos saberes e fazeres, conhecimentos e práticas multiprofissionais (Matos, Pires & Sousa, 2010).

Salienta-se que é de suma importância a construção coletiva de medidas de promoção que valorizem e reconheçam o trabalhador, contribuindo para o sentimento de satisfação e alegria na realização do trabalho (Becker et. al, 2010). Da mesma forma, essas ações coletivas necessitam envolver a equipe gestora da empresa, no intuito de promover um espaço laboral

seguro, minimizando as situações de estresse inerentes ao ambiente que oferece riscos, bem como preservar a integridade física e mental dos seus trabalhadores.

Considerações Finais

Pode-se concluir que o trabalho dos operadores de máquina, é de suma importância para o funcionamento do polo fabril de descartáveis. Apesar de sua relevância, o seu trabalho, em diversas vezes, não é visto desta forma, o que colabora com os percalços encontrados na execução desta atividade.

O processo de ocupação da função de operar, somente se dá através de análise das avaliações por competência e parecer do gestor. Esse é um dos pontos que merece atenção com a categoria, uma vez que o processo seletivo baseado em avaliação realizada uma vez ao ano e o parecer do gestor (figura tendenciosa), pode refletir em uma seleção baseada em julgamentos parciais, privilegiando alguns em detrimento de outros. Desse modo, é importante uma atuação mais rígida dos setores responsáveis pela seleção de pessoal, pois não é claro para o trabalhador a gravidade do processo, visto que as concepções sobre segurança e atividade técnica não são postuladas.

Os operadores de máquina deveriam ser profissionais capacitados para exercer as ações de segurança e educativas, porém, sem passar por um crivo inicial, isto é, a ausência de treinamentos voltados as responsabilidades da atividade e/ou a falta constante de manutenção desses conhecimentos podem potencializar os agravos e riscos a integridade física e psicológica desses trabalhadores.

A falta de capacitações, introdutória e continuada, faz com que os trabalhadores busquem alternativas particulares. No entanto, os cursos e treinamentos externos não conseguem abarcar todas as situações vivenciadas no cotidiano do trabalho, uma vez que nem sempre buscam ensino na área de atuação na empresa.

Outro aspecto citado é a falta de uma prescrição clara e objetiva que dê conta das variabilidades presentes no dia a dia dos trabalhadores. Se ela existisse, de acordo com a realidade enfrentada pelos operadores, estas questões poderiam ser amenizadas, posto que o risco conhecido, as defesas poderão ser permanentes.

No que diz respeito aos riscos encontrados, o ambiente de trabalho do setor da termoformagem na empresa de descartáveis, é um espaço que contém vários riscos e, neste sentido, deve ser objeto de constante avaliação, controle e de desenvolvimento de ações em educação permanente. Ao analisar os relatos dos participantes, percebeu-se que a maioria dos envolvidos tinha uma visão parcial dos riscos inerentes a atividade e as medidas de segurança que deveriam ser adotadas, na perspectiva de reduzir ou mesmo de evitar a exposição.

Foram identificados riscos inerentes ao trabalho assim como consequências imediatas, ou seja, situações que interferem na integridade física como amputações e esmagamentos. No entanto, destaca-se que o risco químico decorrente do processo de preparo do produto (EPS e PP) envolve manuseio de produtos que podem determinar agravos para saúde, os quais não foram mencionados pelos entrevistados, deixando claro o desconhecimento, em sua totalidade, nesse quesito.

O risco físico, que se manifesta pela exposição ao ruído, foi citado por uma pequena parcela dos sujeitos, assim como a necessidade de uso de protetor auditivo. No entanto, não houve consequências em termos de danos à saúde, em especial, em longo prazo. Destaca-se que a organização pesquisada fornece aos seus colaboradores EPI adequado para as necessidades conforme o posto de trabalho e risco advindo do processo. Também, observou-se que a reposição dos mesmos era imediata, porém com restrição de quantidade.

O estudo apontou a deficiência de informações por parte de alguns sujeitos, devendo-se salientar a necessidade da realização de treinamentos em segurança do trabalho, conforme

preconiza a legislação trabalhista vigente. Também, a manutenção de uma equipe de saúde com vistas a qualificar e ampliar as ações educativas e corretivas no campo da saúde do trabalhador.

Frente a este cenário, cabe então aos operadores de máquina, dentro de suas possibilidades e limitações, buscar alternativas que viabilizem a execução do seu trabalho, o que gera tanto a mobilização de cada um, quanto uma mobilização coletiva. São essas mobilizações e transgressões ao prescrito que permitem o trabalho dos operadores, apesar da situação que enfrentam cotidianamente.

Por serem escassos os estudos e publicações voltados para a indústria de descartáveis e, com vistas aos resultados do estudo, recomendam-se novas investigações, de forma a ampliar o número dos sujeitos e locais de pesquisa, permitindo verificar a realidade na indústria, que possibilite propostas de ações buscando a prevenção de acidentes e doenças e a promoção da saúde dos trabalhadores deste setor.

Sob a percepção dos trabalhadores dessa pesquisa, sabe-se que as indústrias estão se aprimorando, por isso, este trabalho espera contribuir para a melhoria das condições e da organização do trabalho e, por conseguinte, na execução do trabalho dos operadores de máquina em todos os seus níveis.

Referencias

- Abrahão, J. (2000). *Reestruturação Produtiva e Variabilidade do Trabalho: Uma abordagem da Ergonomia Psicologia*. Teoria e Pesquisa. 16(1), 049-054.
- Becke CLC, Prochnow A, Silva RM, Prestes FC, Tavares JP. *Fatores que favorecem e dificultam o trabalho do enfermeiro nos serviços de atenção à saúde*. Esc Anna Nery Rev Enferm 2010;14(3):490-95

- Brasil. Portaria nº3.214 de 8 de junho de 1978 NR-5 (1995). **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. In: Segurança e Medicina do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Atlas. 489 p. (Manuais de legislação,16)
- Campos, C. J. G. (2004). **Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde**. Revista Brasileira de Enfermagem, 57(5):611
- Cru, D.; Dejours, C. (1987). **Saberes de Prudência nas Profissões da Construção Civil: nova contribuição da Psicopatologia do Trabalho à análise da prevenção de acidentes na construção civil**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 15, n. 59, p. 30-34, jun./dez.
- Dejours, C. (2015). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez; Oboré.
- Dejours, C. (2016). **A centralidade do trabalho para a construção da saúde: Entrevista com Christophe Dejours**. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, 27(2):228-35.
- Dejours, C. (2017). **A banalização da Injustiça Social**. 5ªed. Rio de Janeiro, FGV.
- Dejours, C. (2017). **Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos**. Porto Alegre: Dublinense.
- Dejours, C. (2008). **Avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos de Trabalho, Tecnologia e Organização, v.2. São Paulo: Bluchner.
- Dejours, C.; Dessors, D.; Desriaux. (1993). F. **Por um trabalho, Fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.33, n.3; p.98-104, jul./set.

- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2015). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (M. I. S. Betiol, coord. e trad) São Paulo: Atlas.
- Franco-Benatti, DM. *Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de franca-SP*. Ribeirão Preto. Dissertação [Mestrado em Ciências] -Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto; 2011.
- Kramer, G. G.; Faria, J. H. *Vínculos organizacionais*. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 83 - 104, jan./fev. 2007.
- Lazzari, M. A., & Reis, C. B. (2011). *Os coletores de lixo no município de Dourados (MS) e sua percepção sobre os riscos biológicos em seu processo de trabalho*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(8), 3437-3442. doi: 10.1590/S1413-81232011000900011
- Ministério do Trabalho. (2011). *Normas regulamentadoras: segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: o Ministério.
- Matos E, Pires DEP, Sousa GW. (2010). *Relações de trabalho em equipes interdisciplinares: contribuições para novas formas de organização do trabalho em saúde*. *Rev Bras Enferm*;63(5):775-81.
- Neves EB. (2007). *Gerenciamento do risco ocupacional no Exército Brasileiro: aspectos normativos e práticos*. *Cad Saúde Pública*;23(9):2127-2133.
- Nouroudine, A. (2004). *Risco e atividade humana: Acerca da possível positividade aí presente*. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs.), *Labirintos do*

trabalho: Interrogações e olhares sobre o trabalho vivo (pp. 37-62). Rio de Janeiro: DP & A.

Pintor EAS. (2010). *Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho*. Rev Bras Saúde Ocup;35(122):277-288.

Porto, M. F. P. (2000). *Análise de riscos nos locais de trabalho: Conhecer para transformar*. Cadernos de saúde do trabalhador (pp. 5-41). São Paulo: Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador.

Pereira, M. G. (1995). *Epidemiologia: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Souza, D. O. (2009). *A sistematização da assistência de enfermagem (SAE) aos profissionais da coleta de lixo urbano*. Trabalho apresentado no 61º congresso brasileiro de enfermagem, Fortaleza.

Silva MKD, Zeitoune RCG. (2009). *Riscos ocupacionais em um setor de hemodiálise na perspectiva dos trabalhadores da equipe de enfermagem*. Esc Anna Nery Rev Enferm;13(2);279-286.

Teixeira, M., Cirino, C., Domingos, L., (2007). *A indústria de transformados plásticos*. sindicato dos Químicos de São Paulo, 1. ed, 17-37

ARTIGO III – A ATIVIDADE DOS OPERÁRIOS: UMA ANÁLISE DAS FONTES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Ruth Pereira Gomes¹

Anísio José da Silva Araújo²

Resumo

O objetivo deste estudo visa identificar as fontes de prazer e sofrimento dos trabalhadores de uma indústria do setor de descartáveis que atuam no estado do Nordeste brasileiro. Participaram desta pesquisa 20 operadores de máquina, que responderam a um questionário sociodemográfico e a uma entrevista semiestruturada. As análises foram realizadas por meio da análise de conteúdo temática. Os resultados evidenciaram um forte caráter taylorista, os quais estão relacionados com as vivências de sofrimento. A organização do trabalho provoca mais sofrimento do que as relações interpessoais no trabalho. As condições de trabalho se revelaram precárias quanto a insuficiência de ferramentas de trabalho, o que colabora para o desmantelamento das relações dentro das empresas, potencializando as consequências indesejáveis a produção dos serviços fornecidos aos clientes. Por fim, evidencia-se as estratégias defensivas dos trabalhadores, em períodos iniciais da atividade que, por receio do desemprego, colaboram sem questionamentos, abdicando do poder de fala, silenciando, as custas do medo e das repressões. Espera-se que esta pesquisa possa auxiliar a promoção de ações que incidam nos aspectos que trazem sofrimento a estes operários e fortaleçam as que trazem prazer.

Palavras Chave: Indústria de Descartáveis, Trabalho Operário, Psicodinâmica do Trabalho, Sofrimento e Prazer.

THE WORKERS' ACTIVITY: NA ANALYSIS OF THE SOURCES OF PLEASURE AND SUFFERING AT WORK

Abstract

The aim of this study is to identify the sources of pleasure and suffering for workers in an industry in the disposable sector that operates in some states of northeastern Brazil. Twenty machine operators participated in this research, who answered a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview. The investigations were carried out through thematic content analysis. The results showed a strong Taylorist character, which are related to the experiences of suffering. The working organization causes more suffering than interpersonal relationships at work. Working conditions proved to be precarious in terms of insufficient work tools, which contributes to the dismantling of relationships within companies, increasing the undesirable consequences to produce services provided to customers. Finally, the defensive strategies of workers are evident, in the initial periods of activity that, for fear of unemployment, collaborate without questioning, abdicating the power of speech, silencing, at the expense of fear and repression. It is expected that this research can assist the promotion of actions that focus on the aspects that bring suffering to these workers and strengthen those that bring pleasure.

Keywords: Disposable Industry, Factory Worker, Psychodynamics of Work, Suffering and Pleasure.

Introdução

As empresas, há anos, de modo definido ou não, tentam desconsiderar a subjetividade que perpassa os processos de trabalho. A maioria das ações operacionais é descrita de modo a não considerar meios de manifestação das emoções: afetos e sentimentos, o que mostra a ausência da consideração da ação subjetiva do trabalho.

Desconsiderar esses fatores fundamentais para sobrevivência dentro das organizações, em alguns casos, é um parâmetro bom de profissionalismo. Mas, na verdade, o que os operários sentem ou deixam de sentir impacta diretamente a execução do seu trabalho, o seu desempenho e sua produtividade. Segundo Robbins (2014) no final do século XIX, com o nascimento da Gestão Científica, produziu-se a ideia de que as organizações mais bem planejadas e organizadas seriam aquelas preparadas para extinguir as mobilizações subjetivas dos operários, a exemplo, das emoções e outros sentimentos semelhantes, ainda que se tenha consciência de que essas experiências são fundamentais para o exercício das suas atividades e da saúde dos trabalhadores.

E ainda nos dias de hoje, muitas empresas ainda sustentam essa ideia. Gestores e operários se recusam de versar sobre questões que abordam os afetos e os sentimentos, como se existisse a possibilidade de eliminar ou ignorar as implicações subjetivas das experiências de trabalho. Contudo, verifica-se que, em qualquer circunstância, é cada vez mais complicado rejeitar esse aspecto da humanidade, de modo que mobilizações desse teor ocorrem de modo determinante nas situações laborais.

Puente-Palacios e Brito (2017) discutem como atualmente nas empresas o trabalho individual cede espaço para o trabalho coletivo, buscando-se compreender os indivíduos por

meio das equipes de trabalho, para entender os comportamentos protagonizados. A subjetividade da atuação profissional, a vivência e a visão sistêmica do negócio são fundamentais para a estrutura organizacional. Desse modo, procura-se um novo tipo de operário, no qual a formação acadêmica, os saberes e as experiências durante sua atuação profissional e pessoal são reconhecidos.

Os mesmos autores afirmam que a mudança desse foco constitui um primeiro passo na direção do êxito, principalmente quando se define o conceito de efetividade, uma vez que o primeiro critério para ela é a própria aceitação do produto, demonstrando iniciativa e concordância frente ao processo; e o segundo critério são os resultados da experiência de trabalho compartilhado, e nesse caso, a vivência laboral realizada no coletivo deve beneficiar a satisfação dos trabalhadores. Dito isto, estados afetivos como a satisfação, o comprometimento e a fidelidade são fatores que contribuem para a efetividade da equipe. Ainda mais considerando que um indivíduo envolvido subjetivamente com o seu trabalho tende a valorizar mais, por relacionar o sucesso da organização ao seu.

Todavia, o que se percebe rotineiramente é o adoecimento das pessoas por motivos de trabalho, como apontam pesquisas de Lourenção (2018); Pinhatti et. al (2018); Lopes e Silva (2018) em todos os setores de mercado. A hipótese defendida nesse estudo é que o adoecimento é fruto do sofrimento resultante das pressões de trabalho e, portanto, da organização do trabalho, pela qual os operários são subordinados. Assim sendo, é importante questionar como as condições de trabalho, a organização do trabalho, a tarefa e a atividade e as relações de trabalho favorecem as vivências de prazer e sofrimento laboral.

Analizando o contexto atual do adoecimento mental e físico em diversas categorias de trabalhadores, a indústria de termoformados destaca-se como um setor propício para este tipo de estudo. Elas empregam um contingente significativo de trabalhadores, bem como

apresentaram um aumento em sua produtividade de 3,7% no segundo trimestre (Vieira, 2019). Por isso, escolheu-se para este estudo uma empresa de descartáveis, na produção de termoformados, e para fundamentar os resultados dessa pesquisa utilizou-se a Ergonomia e a Psicodinâmica do Trabalho.

As Relações entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho

A evolução dos setores industriais trouxe novos questionamentos e desafios para Ergonomia, consequência das questões de produção e saúde devido aos fatores tayloristas. Além das relações entre os operários, com a chefia, comuns na empresa, a presença do cliente externo como participante ativo da operação influencia efetivamente no produto do trabalho e interfere na saúde dos trabalhadores.

Nesse aspecto, a Ergonomia da Atividade almeja entender o sujeito em sua globalidade, impedindo a fragmentação do indivíduo frente as situações reais de trabalho. Essa é a ideia de ser humano que considera as imprevisibilidades e a complexidade da organização do trabalho. Segundo Teiger (1992) o conceito de trabalho está relacionado a uma atividade de engajamento e de transformação do indivíduo que executa diante das variabilidades e das pressões dos contextos de trabalho.

E esse conceito se mantém atual, como é evidente em pesquisas do Alves (2018); Artudillo e Ibarra (2019), ao compreender a ergonomia como um corpo de saberes teóricos e metodológicos que permite a análise das situações de trabalho, objetivando a transformação, considerando as exigências laborais, a eficácia e a saúde do trabalhador.

As prescrições do trabalho estabelecem o quê e como a atividade deve ser feita e, normalmente, leva-se em consideração somente o lado que realmente o trabalho exige do trabalhador, sendo de responsabilidade dele desenvolver meios próprios, capazes de preencher as deficiências do conteúdo de trabalho, para realizar o que é previsto. Portanto, dois aspectos

são importantes para se entender o trabalho e os meios estabelecidos para sua execução: a organização do trabalho e a atividade. O primeiro associa-se as normas, regras e prescrições que definem o modo como o trabalho deve ser feito, objetivando a produção; e para correspondê-las, é designado os ritmos de trabalho, os intervalos, os horários, as trocas, e o treinamento (Torres e Abrahão, 2006).

O segundo valoriza a soma das prescrições com as ações que o trabalhador executa para atender as pressões da tarefa e com suas particularidades pessoais, vivências e treinamento (Artudillo e Ibarra, 2019). Baseada no conteúdo das tarefas, a atividade reconhece a experiência e o conhecimentos dos trabalhadores que se mobilizam para aprender e executar a tarefa utilizando o conhecimento da operação sobre o funcionamento da organização; e nas estratégias que eles desenvolvem para enfrentar as situações de trabalho, assim como levar em consideração as transformações.

E a partir disso que se observa, a importância de diferentes fatores na mobilização da atividade frente a organização do trabalho – Física, Cognitiva e Psíquica. Segundo Torres e Abrahão (2006) é no aspecto psíquico que acontecem os processos de regulação, nos quais se compreende a dinamicidade na operacionalização psíquica envolvida no embate do indivíduo com o real do trabalho.

O prazer está associado a satisfação, ao reconhecimento ou à gratificação das pulsões. As pulsões são estímulos que nascem dentro do organismo e atingem ao cognitivo, estabelecendo uma exigência de trabalho ao psíquico, uma vez que, muitas vezes são ressignificados e apresentados como desejos inconscientes dos sujeitos.

Oriundos do interior, os estímulos pulsionais operam sobre o consciente como uma representação psíquica das forças orgânicas, como alcance das pressões de trabalho realizadas ao consciente em detrimento de sua relação com o corpo (Santos e Fortes, 2013). Assim sendo,

existe várias direções para gratificação da pulsão, que pode redundar em satisfação direta ou indireta.

O trabalho é uma das direções possíveis de satisfazer ou deprimir as energias pulsionais, considerando a sua atuação no processo de sublimação. Esse processo estende-se a derivação da pulsão como um enfoque, que aponta objetivos socialmente reconhecidos. Refere-se a concentração da libido em um objeto aceito, de caráter não sexual, sendo capaz de considerar como uma direção indireta de satisfação pulsional (Kupfer, 2007).

Assim sendo, o trabalho se mostra como um regulador psíquico do indivíduo. Primordialmente por viabilizar o acolhimento das necessidades básicas de sobrevivência e segurança. E depois por ser uma direção de pulsão, ao qual torna-se capaz de construir a identidade social e pessoal dos trabalhadores, pela confiança e responsabilidade daquilo que se realiza, e pelas relações que o trabalhador possui com as prescrições, com o coletivo e com o ambiente de trabalho (Augusto, Freitas e Mendes, 2014).

Ao considerar que o prazer é consequência das gratificações pulsionais que o trabalho viabiliza aos indivíduos, o sofrimento é resultado das divergências entre o trabalhador e a organização do trabalho. Cada trabalhador é o condutor de sua própria história de vida, que antecede ao enfrentamento com as situações de trabalho e, na maioria das vezes é caracterizada por regras e normas fixadas independentemente da sua vontade (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2015).

O sofrimento emerge na medida em que os arranjos da organização do trabalho não são mais executáveis, quando os operadores não enxergam possibilidades de transformação espontânea do trabalho às suas particularidades. A partir disso, a energia pulsional que alcançava descarga no ambiente de trabalho passa a se concentrar no aparelho psíquico,

ocasionando sentimentos de insatisfação e desprazer, efeitos esses que pode prejudicar o trabalhador e a sua saúde.

O ser humano reflete sobre sua relação com o trabalho, elabora interpretações dos contextos vivenciados e de suas condições e associa esses elementos individuais através dos atos subjetivos, pois ele é um sujeito que se comporta e se administra mental, afetiva e fisicamente em detrimento de suas interpretações. Ele se porta sobre o processo de trabalho colaborando para estruturação e desenvolvimento das relações sociais envolvidas no trabalho (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2015).

Ao estruturar os resultados deste estudo, reconheceu-se o papel mediador da Ergonomia e Psicodinâmica do Trabalho na ação do trabalho, emergiram como categorias para análise: as condições de trabalho, a organização do trabalho, o conteúdo das tarefas e da atividade, e os relacionamentos interpessoais no trabalho.

Método

Participantes

Este estudo contou com a colaboração de 20 trabalhadores de uma empresa do setor de descartáveis, situada no nordeste brasileiro. Vale mencionar que a Paraíba está em 14º lugar na geração de empregos neste setor, totalizando 2468 empregos diretos, equivalente a 0,8% do quantitativo geral de empregos no setor de plásticos no Brasil (Adiplast, 2016).

No que diz respeito às características do grupo participante, notou-se a supremacia de trabalhadores do sexo masculino, uma vez que apenas uma mulher foi contabilizada neste estudo, com idades de 20 a 30 anos, tendo o tempo de trabalho que variava entre 3 a 10 anos, a maior parte deles tinha escolaridade que correspondente ao nível de ensino médio completo (80%) e, em menor parcela trabalhadores com ensino fundamental completo/incompleto. Além disso, dos 20 trabalhadores pesquisados, 40% deles relataram ter vivenciado doença relacionada

ao trabalho durante o período que atua nesta empresa; e 25% corresponde aos afastamentos do posto de trabalho, dentre atestados médicos de 5 a 10 dias e acima de 15 dias, bem como aqueles que por ordem médica não puderam retornar ao seu posto, sendo redirecionado a outro conforme avaliação física, realizada pelos profissionais do setor da segurança e saúde.

Constituiu-se como critérios de inclusão nesse estudo: ser operador de máquina do setor da termoformagem, não está em regime de experiência de acordo com o regime celetista; e como critério de exclusão: se encontrar em regime de aposentadoria.

Técnica e Procedimentos de Coleta de Dados

Dado ao caráter qualitativo desta pesquisa, os instrumentos utilizados, foram um questionário sociodemográfico para delimitar o perfil do estudo e uma entrevista semi-estruturada, ambos foram usados de modo individual, no local e horário de trabalho; e livre de interrupções. A priori, foi feito o contato inicial com a empresa pesquisada através do setor de Recursos Humanos. Posteriormente, a empresa concedeu a anuência para a realização da pesquisa nos dois polos fabris que detinha do setor de termoformados. A concessão foi submetida ao Comitê de Ética a fim de que todo o processo ético da pesquisa fosse reconhecido.

Durante o processo da coleta dos dados, foram evidenciados, em reunião com o corpo técnico, os objetivos da pesquisa, quando então alguns operadores se voluntariaram para participar do estudo em questão. Em seguida, foi realizada a leitura e posteriormente assinatura em duas vias (uma para o participante e outra para a pesquisadora) do TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido, seguida da resposta ao questionário sociodemográfico e da entrevista semiestruturada. As entrevistas, duraram em média de 40 minutos, foram gravadas mediante autorização de cada participante, e depois transcritas para a análise dos dados.

Procedimento e Análise dos Dados

Foi utilizada uma análise descritiva básica para analisar o questionário, que possibilitou classificar os dados coletados para que se delimitasse as características gerais da população da pesquisa, por meio da frequência, média, amplitude das variáveis qualitativas e quantitativas do questionário.

Em relação as análises das entrevistas, a escolha se deu pelo método da análise de conteúdo temática, que objetiva compreender um determinado contexto pela sua individualidade que percorre a fala do sujeito pesquisado, relacionando o que é dito e o que é vivenciado no cenário em que se encontra. Através da análise de conteúdo foi possível investigar os núcleos de sentido nas declarações dos entrevistados, categorizando-os em títulos a serem posteriormente fundamentados sob a teoria que sustenta este estudo (Minayo, 2014). As categorias que emergiram nesta pesquisa são as fontes de prazer e sofrimento dos trabalhadores que produziram, por sua vez, subcategorias tendo como objetivo entender em profundidade a realidade experienciada no chão de fábrica.

Resultados e Discussões

A partir de agora são destacados os resultados do estudo, os quais foram estruturados por meio de categorias de sentidos. As três primeiras categorias são concernentes as situações de trabalho nas esferas da organização do trabalho, relações profissionais e contexto de trabalho, respectivamente. A quarta categoria aponta os sentimentos de prazer no trabalho. A quinta os elementos provocadores e causadores de sofrimento no trabalho. E por fim, evidencia-se que a categoria sintetiza os modos de enfrentamento do sofrimento no trabalho. A apresentação das categorias é reproduzida por meio das falas dos pesquisados deste estudo.

Apresentação das categorias de sentido

“O trabalho não muda, é rotineiro, é cansativo e estressante”

Os trabalhadores pesquisados afirmam que o trabalho na organização é cansativo, repetitivo e que muitas vezes não possuem ferramentas adequadas para o exercício da função. Avaliam que há muitas pessoas que estão em posição de gestão, de cargos estratégicos erroneamente, que não entendem a realidade da fábrica; e que não há conversas com os gestores de modo que o próprio compreenda o impacto das pressões da tarefa sobre a realidade de trabalho. O recrutamento e a seleção de pessoas foram descritos como processos organizacionais obrigatórios que reproduzem os comandos da gerência, desconsiderando o desempenho do trabalhador que se encontra a mais tempo no posto de trabalho.

Os pesquisados apontam que executam os processos sem refletir e, quando estes são problematizados, é tido como amotinador. Segundo Augusto, Freitas e Mendes (2014) quando os trabalhadores são impossibilitados de problematizar, sob pena de serem chamados de rebeldes, fragmenta-se o trabalho manual do intelectual, visão do modelo taylorista de organização do trabalho, e a atividade dos indivíduos é paralisada. A partir disso, a atividade de torna repetitiva, estressante e sem qualquer possibilidade de satisfação profissional.

Eles cumprem a jornada de 8 horas por dia, em pé, sempre próximos a máquina, por meio a observação geral realizada pela pesquisadora, ressalta-se que a rotina do setor é a mesma todos os dias, que o trabalho é braçal e que muitas vezes percebem a ausência de cooperação por parte da gestão e dos colegas de trabalho. “[...] ela não é inexistente, mas muitas vezes o auxiliar de produção de recusa a nos ajudar, porque acham que estamos dando ordens e não é bem assim.”

Foi identificado, por vezes evidenciada nas falas dos participantes, que há uma sobrecarga de trabalho na empresa pesquisada, uma vez que os trabalhadores participantes elucidaram sobre problemas de saúde por esforço repetitivo. Os operários afirmam que são cobrados dentro de prazos reduzidos por conta de ferramentas insuficientes aos processos,

tornando difícil a eficácia da realidade de trabalho. Foram citados o diálogo entre as equipes de melhoria contínua, que são grupos formados em cada setor com o objetivo de discorrer sobre ideias que podem facilitar a qualidade do trabalho e o bem-estar do trabalhador, todavia, essas contribuições só são consideradas caso a organização do trabalho se beneficie disso a curto prazo. Entende-se esse diálogo como forma de mascarar as situações reais de trabalho, e iludir o operário de modo que ele acredite que possui autonomia, mesmo que na verdade ele não a tenha, uma vez que as prescrições devem ser executadas de acordo como a chefia solicita, repetindo os procedimentos sem parar para compreender se aquele processo ainda pode ser eficaz ou oportuno para aquele contexto.

Compreende-se que o trabalho estudado, os trabalhadores não participam das decisões. Conforme Lancman (2008), os contextos que não há margem de manobra, em que o trabalhador não pode colaborar e se posicionar sobre sua experiência e sobre a execução das atividades ou não alcança as metas de seu trabalho de acordo com os seus valores, ele está impossibilitado de reinterpretar os contextos de sofrimento em atitudes pertinentes do trabalho que o direcionem ao prazer. Nessa situação, o trabalho pode ser fator desencadeador de sofrimento patológico, de desequilíbrio, de doenças. Por mais que exista ações que possibilitem o diálogo, a organização de trabalho ainda se mantém, excepcionalmente, hierarquizada e rígida, o que Mendes e Siqueira (2009) corrobora ao mencionar sobre a importância de tornar as organizações mais leves e flexíveis, posicionando-as de modo horizontal favorecendo o desenvolvimento de ações que visem a elaboração de seres que cumpram suas funções, mudanças que se fazem necessárias.

Quando é importante alterar alguma norma ou instrução de trabalho, os setores administrativos o fazem, sem ouvir as pessoas responsáveis que executam todo o plano. Para os trabalhadores pesquisados, os desafios são posicionados na própria atividade e não possuem perspectivas de crescimento, mesmo que o desenho da função promova esse avanço, uma vez

que os trabalhadores associam o crescimento da função ao crescimento salarial, onde estes não são atrativos.

“Minha relação com os meus colegas de trabalho é boa, mas já tive algumas desavenças com alguns, e com o meu líder é boa também e ao mesmo tempo não é”

Os operadores afirmam que o contexto da organização é ruim, que os líderes de setor em muitas situações desconsideram os discursos dos profissionais. Eles afirmam que quando o espaço é promovido pelo líder, não há possibilidade do diálogo ser satisfatório, uma vez que o gestor da área reproduz a fala da organização de trabalho, das normas, dos padrões, dificultando a comunicação entre as partes; percebendo também diferenças de tratamento entre outros colaboradores da mesma equipe.

Ora, a organização de trabalho não é limitada a organização prescrita. Dejours (2016) elucida que a construção da realidade de trabalho implica no afastamento das prescrições para se iniciar a atividade de “interpretação”, geradora de atividades, de conhecimentos e de novos modos de operação, viabilizando o necessário ajuste entre o trabalho prescrito e o real da atividade. Por via de regra, à medida em que a organização do trabalho é mais rigorosa, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as alternativas de transformá-lo. Em consequência disso, o sofrimento se intensifica.

As observações da atividade, indicam que a administração humanista da empresa é bastante primitiva, dado que ainda é inexistente políticas de valorização ao trabalhador, a exemplo dos processos de qualidade de vida e programas de reconhecimento, o que leva-se a compreender que a organização de trabalho, ainda possui traços de militarismo e, quando o trabalhador percebe que há espaços para questionar, não é percebida de forma positiva, sendo colocado como aquele que deseja modificar as normas que já estão postas. Como podemos verificar na fala abaixo:

“Hoje eu me encontro trabalhando aqui, apenas para sustentar minha família, no geral é uma empresa boa de se trabalhar, fiz amigos aqui, ela se preocupa com a imagem, é uma empresa bonita, de vez em quando a gente pinta ela, em relação as outras que já passei, mas eu fico pensando: porque tudo isso, se na hora que a gente precisa mudar de turno, de algum apoio, a gestão não ajuda? Para umas coisas ela é boa, mas ela também só é boa se em algum momento ela for favorecida, nunca ela favorece somente a gente” Sj 11

Os trabalhadores sentem-se incomodados como a organização do trabalho lida com os seus próprios interesses, não sendo compreendidos como partes integrantes do processo, sendo impossibilitados de executar melhorias, ou sugeri-las em detrimento do que se encontra padronizado. Quanto a relação entre os pares, evidenciaram que há três grupos no real de trabalho, aqueles que ganham a empatia do gestor, os chamados pelos trabalhadores de “baba ovo”, os novatos que não possuem experiência na função, e os confiáveis que são os sujeitos que fazem o seu trabalho, sem precisar recorrer a manobras da gestão, possuem mais tempo de empresa e ajudam os novatos a construir saberes na função.

Segundo Augusto, Freitas e Mendes (2014) as relações socioprofissionais são concebidas por meio de fatores de interação que exteriorizam as relações interpessoais no contexto de trabalho, caracterizando a dimensão social. Que são: 1) interações com a chefia; 2) interações coletivas intra e intergrupos – membros da equipe; 3) interações externas com os consumidores.

Apesar disso, o mercado de trabalho fornece armadilhas e ameaças e, assim sendo, percebe-se o aumento de enfrentamentos psíquicos na relação com a organização e a frustração do trabalhador entre a vontade de trabalhar e a imposição de servir, principalmente pelo

estímulo a competição como algo valoroso no contexto de trabalho. Duarte e Mendes (2015) citam que os trabalhadores estão reprimidos, e se veem isolados no seu trabalhar e o que poderia se tornar um trabalho social viável para o coletivo, constitui-se no momento como campo de batalha. Dessa maneira, o medo e a solidão são inerentes a organização do trabalho.

A visão que a organização tem apresentado é que há uma falta de empatia em relação ao trabalhador, ao ser humano, dado que há dificuldades para reagir coletivamente, pois há a vergonha de se questionar quando muitos são desprivilegiados. E Duarte e Mendes (2015) são enfáticos ao elucidar sobre o trabalho, se você possui emprego, é privilegiado. Se ganha bem, mais ainda – ou seja, para reclamar não há espaços.

“A gente passa muito calor aqui, quando chega o verão e junta todo mundo aqui a situação fica terrível, fico com pena das mulheres grávidas”

Os trabalhadores relatam que a mudança de estação durante o ano, impacta diretamente no ambiente físico de trabalho, pois a temperatura tende a aumentar à medida que o verão se intensifica, embora o ambiente possua ventiladores, os operários são enfáticos ao evidenciar sobre a insuficiência deles.

“A mudança de estação é um duro golpe pra mim, porque eu tenho pressão alta, e com isso fico o tempo todo com pressão alta, aí gera estresse, depois a coluna dói, aí fico impaciente, a cabeça começa a doer, fico agoniado. A gente cansa de pedir mais ventiladores, deu uma melhorada, porque colocaram uns aí, mas colocaram lá em cima, nas laterais, aí o vento não chega. Foi um engenheiro aí que disse que era pra por lá em cima. É porque quem morre de calor não é ele, veja aí, a menina está grávida, a gente que pôs ela sentada na frente da

embaladeira e pedimos um ventilador pra ela, a gente via a hora ela passar mal, aí arranjam” (Sj 7)

A forma de distribuição e instalação dos ventiladores no trabalho propicia desconforto aos operários, o qual advém a falta de sensibilidade administrativa e o calor em excesso que prejudica a concentração e qualidade do trabalho real. Segundo Silva e Teixeira (2014) o calor no ambiente de trabalho se diverge do conforto térmico e *sobrecarga térmica*. As tensões no ambiente organizacional estão associadas ao conforto ambiental, ao treinamento e as condições de segurança do trabalho, mas, sobretudo, a temperatura influencia propriamente o desempenho do trabalhador, entre altas e baixas temperaturas ambientais o organismo humano reage de forma imprópria, limitando a sua produção.

As máquinas de produção são percebidas como deficientes as metas estabelecidas, pois há uma progressão de problemas relacionados a sua operação; falhas e panes são imprevistos constantes, não oferecem o devido suporte técnico necessário para a realização do trabalho.

“A empresa produz milhões por ano, mas o sistema dela deixa a desejar, por que não troca tudo? Se não quiser trocar de uma vez, vai trocando aos poucos, comprando ferramentas novas pra gente trabalhar, desde um parafuso, chave de fenda até uma lâmpada no teto”. (Sj 17)

Os trabalhadores salientam que não são bem pagos para sentir calor em excesso, o salário não é compatível com a atividade que exercem, haja vista que as panes e falhas de maquinário são constantes e que por muitas vezes, a atividade é prejudicada, gerando nesse sujeito frustração, medo e aversão ao próprio trabalho. Todavia, ao realizar o comparativo de salários com outras empresas no setor industrial na região pesquisa, os rendimentos pagos pela empresa pesquisada, ainda se mantem como aspecto motivador.

Os trabalhadores revelaram que, fisicamente, por conta do cargo, e o tempo, vão aparecendo algumas patologias, pois, apesar de que haja um esforço dos setores de apoio em formular serviços de atendimento considerando a qualidade de vida, por vezes, alguns fatores particulares passam-se despercebidos, ou seja desconsiderando a própria fala dos trabalhadores.

“É muito bom quando a gente passa o dia tentando resolver o problema da máquina, às vezes eu penso que nem vou conseguir, aí aos 45 do segundo tempo da minha paciência, eu consigo. É muito bom isso!”

As vivências de prazer surgiram de aspectos associados a própria natureza do trabalho. Segundo Pena e Remoaldo (2019) os indicadores de prazer no trabalho estão associados a realização profissional e a liberdade de expressão, que permitem ao trabalhador conservar a sua saúde e integridade psíquica. Nesse caso, o trabalho é compreendido através do engajamento, gerando o processo de identificação do operário com as responsabilidades da tarefa. Portanto, assim como o prazer, o sofrimento pode caminhar em direção ao desenvolvimento da criatividade, despertando o envolvimento deste para tratar de soluções advindas do trabalho e, quando reforçado pelo coletivo, pode orientar o trabalhador ao prazer e à sublimação.

Os trabalhadores atrelaram o prazer do trabalho a própria atividade, onde a diversidade de contextos os quais estão inseridos e confrontados, evita a repetitividade, gerando desafios e satisfação profissional. Segundo Dejours (2016) o essencial do trabalho não se encontra na parte visível, mas nas partes afetivas do trabalho, pois considera-se que o trabalho não se reduz a uma atividade, mas uma alternativa de transformar a si mesmo, situação em que a subjetividade é confrontada, entendendo que trabalhar também é viver junto.

Outra fonte de prazer citada por eles, foi a capacidade de aprendizagem constante na atividade, pois é por meio dela que os trabalhadores desenvolvem saberes, lidam com a inteligência para solucionar problemas. Assim sendo, para que o trabalho seja fonte de saúde é

primordial a mobilização das condições políticas capazes de levá-lo a mobilização da inteligência prática, da cooperação, do espaço de discussão e do reconhecimento viabilizando o sofrimento criativo e o prazer e, conseqüentemente, a obtenção da saúde (Duarte e Mendes, 2015). A ausência desses fatores desencadearia mecanismos que poderiam levar a sintomas e ao adoecimento.

Por fim, não menos importante o reconhecimento entre os colegas foi percebido como algo prazeroso e que complementa a jornada. Nesse aspecto, o trabalhador com mais tempo de empresa citou esse reconhecimento como uma “injeção de ânimo” frente as adversidades do dia a dia de trabalho, porém isso ocorre apenas entre os grupos de novatos e os mais experientes. O que pode se compreender que trabalhar não depende apenas do desejo daquele que o faz, mas considera-se a vivência da alteridade, e as relações com o coletivo de trabalho. Duarte e Mendes (2015) tratam o trabalho como uma mobilização política, que permite a dinâmica do reconhecimento, uma forma particular de recompensar simbolicamente o sujeito, em detrimento da colaboração aos processos durante a atividade, pelo comprometimento da subjetividade e inteligência.

Compreende-se que quando o trabalhador se sente reconhecido, ele se sente aceito, visto, admirado e possui a percepção que pode exprimir sua opinião dentro das imprevisibilidades do trabalho, sendo capaz de desfrutar do trabalho como espaços para criar, para se expressar, e não somente para sobreviver, sendo refém do desejo do sistema. O trabalhador pode se mobilizar e reconhecer pelo seu poder, gerenciando, intervindo, e se apoderando ou abdicando das regras do coletivo. Seus comportamentos prescrevem sobre sua dinâmica de troca que objetiva preservar a consecução dos seus objetivos e do coletivo da organização.

“Eu não gosto quando eu não tenho ferramenta boa na hora que a máquina quebra”

Através das falas dos pesquisados, foi evidenciado os sentimentos de sofrimento experienciados pelos trabalhadores. Paralelamente ao prazer, os indicadores de sofrimento, como o esgotamento emocional e a falta de reconhecimento, são geradores de doença, de descompensação psicossomática e psíquica (Pena e Remoaldo, 2019), e entende-se que o sofrimento traduz o embate constante do sujeito com as pressões e forças (originárias da organização do trabalho) que o forçam na direção da doença, da desestabilização psíquica e somática (Dejours; Abdoucheli, 2015).

No quadro 1, indica-se que os trabalhadores apontaram as desaprovações do coletivo e da organização do trabalho como aspecto do sofrimento. As preocupações advindas do conteúdo de trabalho e as suas implicações para o equilíbrio psicossomático foram evidenciados por eles. Por fim, a intensificação e sobrecarga de trabalho foram citadas como elementos do sofrimento.

Quadro 1 – Categoria: Fontes de Sofrimento

Sofrimento	Estigma Operador de Máquina
	Preocupações Constantes
	Somatização
	Intensificação do Trabalho

Fonte: Elaborada pela Autora/2019

Estigma

Os relatos dos trabalhadores revelaram o estigma que acomete o operador de máquina, o direciona ao sofrimento. Cooperou para a dita invisibilidade das atividades e a condição desprestigiada na escala hierárquica da empresa em comparação a funções semelhantes no chão de fábrica, a exemplo dos trabalhadores da manutenção que detém da responsabilidade de

realizar manutenções preventivas e preditivas, onde muitas vezes o operador de máquina o faz sem solicitação, na intenção de serem reconhecidos.

Os operadores de máquina, atividade analisada neste estudo, tendem a serem excluídos da concepção e da elaboração do trabalho técnico, por não possuir formação técnica para exercer e por não atender os objetivos das prescrições de trabalho.

“Da nossa parte o que entendo por sofrer aqui é a falta de reconhecimento da gestão, a gente faz mais do que é pra fazer, e mesmo assim por eles, eu não sou visto” (Sj 10)

Outro fator posto é a representação negativa do operador de máquina por turno noturno, dentro da própria família, e que transparece o perfil de um trabalhador descuidado, fator esse apontado pelos operadores.

“Minha esposa entende meu trabalho, mas ao mesmo tempo não, é ruim deixar minha família sozinha todas as noites, fico a noite por conta do adicional noturno, mas muitas vezes meu casamento entrou em crise porque ela fala que eu não dou atenção, porque chego muito cansado” (Sj 20)

“Eu não divido as coisas daqui com o povo de casa, dizem que eu trabalho demais e que sou besta, que ganho pouco. Outro dia o líder veio me buscar em casa porque não estavam conseguindo resolver, eu não gostei. Poxa, eu estava no meu horário de descanso né, mas pra não perder o emprego eu fui, só comprovou o que minha família disse” (Sj 16)

Como é evidente nas falas dos trabalhadores, o estigma poder ser apresentado por atitudes objetivas de alguns indivíduos, o que pode contribuir para o interior da categoria e das

relações intersubjetivas. Dejours (2015) cita que as vivências no trabalho são “expatriadas” para fora deste lócus, ou seja, significa que o trabalho excede as barreiras de espaço e de temporalidade. E esse é um fator que se reforça com o mundo do trabalho moderno, fundamentadas, excepcionalmente, pela evolução da tecnologia.

Preocupações Constantes

Compreende-se por relações de trabalho todos os laços que o trabalhador pode desenvolver na organização, sejam elas com a hierarquia, com a chefia, coordenadores, e com os outros colegas de trabalho, e que podem ser as vezes desagradáveis ou até mesmo detestáveis. Nesse contexto industrial, o trabalho é imposto em ritmos acelerados e que podem ser considerados que as relações hierárquicas são fontes de extrema ansiedade, dado que os efeitos da repressão desta relação sobre o funcionamento psíquico do indivíduo impacta os aspectos da saúde versus trabalho.

Com o mundo contemporâneo, o acesso a tecnologia se apresentou neste estudo como fator que deixa o trabalhador preocupado, pois estes são indiretamente obrigados, a se manter disponíveis sempre que solicitados, mesmo que os trabalhadores estejam em horários de descanso, dentro e fora das dependências da empresa.

“Já aconteceu na hora do almoço me chamarem para ficar na máquina, porque não tinham ninguém. As vezes eles demitem gente pra reduzir e acabam lascando nós, eu não vejo isso como uma coisa boa, já trabalho com força, e o cara não ter tempo pra comer, não dá né” (Sj 11).

“Assim não é toda vez não, mas volta e meia isso acontece, as vezes eu estou em casa e me ligam ou mandam mensagens no WhatsApp, fizeram um grupo, os caras da noite que ligam mais, eu até entendo né,

o povo lá não tem tanta ajuda como nós, mas poxa, é meu descanso né, minha mulher não gosta” (Sj 14)

Ressalta-se que nos relatos, indiretamente, percebe-se uma negação em se indispor com a hierarquia, nem com os outros trabalhadores do turno noturno. Estes gestores se comportam como engrenagens de uma organização de trabalho que os configuram como protagonistas. Assim, os operários abandonam a oportunidade de uma defesa, abdicando-se e silenciando o seu próprio sofrimento. De acordo com os resultados desta pesquisa, Mendes e Siqueira (2009) afirmam que a opinião dos gerentes é cada vez mais orientada para os resultados da tarefa e menos nos indivíduos, precarizando o trabalho, bloqueando a geração de espaços que possam favorecer o diálogo e a criatividade.

Os episódios de assédio moral pelos gestores aparecem fortemente nos relatos dos operários. Para Dejours (2017), a prática de assédio moral não é atual. É velha assim como o trabalho. Por isso, é importante admitir e investigar a precarização das pessoas no que tange ao assédio, instabilidade relacionada aos modos de enfrentamento, especialmente os mecanismos de defesa coletivo e ao sentimento de ser cooperativo.

Para Dejours (2016) a grande arena do sofrimento é o trabalho, mesmo para os que são ignorados e excluídos quanto para aqueles que permanecem. Pelo desejo de equilíbrio, mesmo que pelo sacrifício do sofrimento, os operários se conformam por meio de fatores sociais de normalidade. Para psicodinâmica do trabalho, é importante entender como estes operários alcançam certo equilíbrio psíquico, embora se encontrem constantemente submetidos a organização do trabalho desestruturante.

Somatização: Manifestação do corpo

O exercício da atividade de trabalho em uma estrutura organizacional rígida e complexa torna difícil a liberação das vias do trabalhador, favorecendo o aumento da carga psíquica

(Dejours, 2015). Esse fator foi exposto na fala dos trabalhadores (apontaram também como fator preocupante). As somatizações associadas à carga psíquica provenientes do trabalho foram: dores de cabeça, dores intestinais, problemas de ordem psicológica e dermatites. Igualmente foram mencionados aspectos relacionados a prováveis transtornos de ansiedade, como o aumento de peso e problemas com o sono.

“Olha eu tenho que te dizer que eu me estresso muito, eu chego a ter ódio as vezes das coisas aqui, porque todo mundo quer esperar por mim, o cara pode resolver e acaba passando a bola pra mim, só porque eu sou um operador com o nível acima dele, teve um dia que eu cheguei na fábrica de 8h, o cara estava desde as 6h com a máquina parada me esperando, dentro de 2 minutos eu resolvi. E eu tenho certeza que ele sabia, coisas assim desse tipo foram piorando e teve um tempo que fiquei cheio de bolinhas nas costas, daí fui pra o médico” (Sj 14)

Contrariamente ao que se pode imaginar, Dejours (2015) em *à loucura do trabalho*, possui a visão que apesar do sofrimento ser inerente a organização do trabalho, a estrutura dela não cria doenças de ordem mental específicas, não há psicoses e nem neuroses de trabalho. A organização pode prescrever suas consequências, mas na intenção de tratamento de doença mental, do que no seu próprio diagnóstico. No entanto isso não significa dizer que a organização do trabalho não tenha importância nesse aspecto.

O mesmo autor ainda evidencia que a organização não pode ser adjetivada como entidade psicopatológica, pois trata-se de uma experiência pós-traumática, em razão de que é a partir da cicatrização da ferida, ou seja, das estruturas desestabilizadas da organização que os elementos de ordem mental são percebidos.

Os trabalhadores que mencionaram as manifestações do corpo relacionadas ao trabalho alegaram melhora nesse aspecto após as férias; troca de equipe ou rotação da atividade. A vivacidade do sofrimento, segundo a expressão dos relatos, foi variável, e incorporava-se a aspectos particulares e propriedades da história profissional anterior e o contexto atual, de modo que as situações de adoecimento contornam um conjunto de fatores do presente e passado, subjetivos e sociais.

Intensificação do Trabalho

Em face ao crescente ritmo de trabalho, os efeitos de intensificação têm o caráter de atender as solicitações, em curto espaço de tempo, o cliente externo; as custas de uma maior suscetibilidade do trabalhador ao sofrimento, fator analisado nos relatos

“A empresa cresceu muito, abriu novos espaços, aumentou o nosso serviço, e também fizeram seleção pra contratar gente, mas a gente já vivia com um quadro apertado, ninguém pode adoecer, eu não posso, férias a gente tira quando já vence duas praticamente, porque a lei coloca um limite né, e se adoecer o pessoal que fica pira a cabeça, então assim, vinheram outras máquinas velhas, com gente nova e gente nova com máquina velha não combina, porque não sabem os macetes, daí a gente que é mais antigo trabalha mais e tem que atender, porque eu não quero perder meu emprego, né” (Sj 18)

Por mais que a cooperação não seja uma característica central nesse estudo, indiretamente ela se faz presente nos discursos dos trabalhadores, pois a atividade implicada faz-se necessária uma ação conjunta. Os trabalhadores trabalham sob pressão, e Dejours (2015) reafirma que é nesse momento que o profissionalismo é fortemente exigido. É quando as

rivalidades que existem são atenuadas, a ação é preponderante, e a atividade se faz em tempo real.

“Bom, eu faço o seguinte: eu penso que o que move tudo é a gente se sentir esperançoso, que um dia meu salário vai aumentar, que um dia vou ser reconhecido, que um dia outras pessoas até de outras empresas vão notar o que estou fazendo”

Os trabalhadores utilizam-se do boicote para fazer resistências às ordens arbitrárias da gestão. Relatam que, dependendo da situação, precisam de posicionar mesmo que a sua opinião não seja solicitada e nem compreendida. Além disso, informam que levar consigo esse sentimento de esperança os tornam capazes de reestruturar psicologicamente as estruturas da organização prescrita, de modo que favorecer a sua atuação profissional, sentem que podem melhorar as condições de vida da sua família, caso permaneçam trabalhando. Uma estratégia muito utilizada é a ideia de responsabilidade, de trabalhar para ganhar experiência, para extrair a sobrevivência da família, e para melhorar de vida.

O salário mais uma vez é citado, mas agora como aspecto contra o sofrimento. Relatam em pensar “duas vezes” antes de solicitar demissão do trabalho, por causa da ausência de emprego “lá fora”. Os trabalhadores solicitam mudanças de seus turnos, seus horários de intervalo para que não sejam encontrados por seus gestores, e em muitos casos, trancam-se nos banheiros para não se aborrecerem. Alguns acreditam que pedir demissão é a melhor alternativa, mas não o fazem, em detrimento da precarização do trabalho.

Os trabalhadores asseguram não mais confiar nas pessoas da equipe, e buscam alternativas individuais de enfrentamento contra o adoecimento. O que acontece além disso, é alternância de atividades contra o desestímulo. Outros profissionais buscam o prazer e o equilíbrio fora do trabalho; encontram em outras atividades a satisfação de criar: estudando, desenhando, praticando atividades físicas, no canto, na cozinha, meios empregados como

válvula de escape. Eles enfatizaram que o relacionamento com os familiares, em alguns casos, é benéfico a sua atuação profissional.

Nesse sistema hierarquizado, o poder é submetido aos operários como forma de dominação e controle da gerência da ameaça de precarização. Ela parece caminhar a passos largos, bloqueando o desenvolvimento de uma organização de trabalho que viabilize a construção de espaços benéficos para saúde e satisfação profissional do trabalhador. A frustração ao medo que os trabalhadores vivenciam, gera comportamentos de obediência e subordinação, principalmente aqueles que estão nos primeiros meses de trabalho, dificultando, a mobilização subjetiva contra o sofrimento e as estruturas desestabilizantes. Em seu livro *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*, Dejours (2007) cita Sofsky ao declarar que a partir de um certo nível de dor, a miséria não une: extermina a reciprocidade. Todavia, mesmo que as condições de trabalho ainda se mantenham ruins, ainda assim são menos temíveis do que uma estrutura de trabalho rígida e inalterável, como podemos confirmar nos relatos até então.

Considerações Finais

Se trabalhar é sofrer, segundo as concepções de Dejours e Mendes e tantos outros autores citados neste estudo, trabalhar na indústria é sofrer duplamente. Na atual conjuntura brasileira, a precarização do trabalho orienta o trabalhador a permanecer na atividade geradora de sofrimento patológico pela “estabilidade no trabalho”, ao tempo em que os sujeitos são seres competitivos e, em vista disso, são individualistas e podem viver no mercado de trabalho.

Lamentavelmente, essa visão neoliberal busca, e tem encontrado espaços dentro das organizações, de modo assegurar indivíduos vazios de subjetividade e anseios; trabalhadores alienados, com seus corpos submissos a integrar o quadro humano das empresas, usando, em diversas vezes as ideologias defensivas, quando abdicam de tomar iniciativas e admitir responsabilidades.

A realidade do trabalho ser orientado por valores tayloristas e gerencialistas, colabora para que as oportunidades de fala sejam vetadas ou restringidas, dificultando a partilha de saberes práticos e consequentemente, a cooperação e o reconhecimento.

A resistência do trabalho real que se coloca frente a estrutura do prescrito, gera um sujeito separado de si, que se considera como alguém impossibilitado diante das variabilidades ocorrentes do trabalho, não possuindo meios psicológicos e sociais para ressignificar o trabalho.

Por isso, pode-se concluir que os operários de máquina é um grupo de risco, com inclinação a produzir comportamentos patológicos prejudiciais as relações interpessoais, a competência institucional e, sobretudo a saúde.

As organizações de trabalho, especialmente as indústrias, necessitam refletir sobre as estruturas empresariais, o emprego do poder, a ética e essencialmente, a forma de se responsabilizar com os sofrimentos dos trabalhadores e suas consequências para o individuo e o coletivo. Por isso, faz-se necessário a construção de espaços que possibilitem a fala, a escuta e a intervenção nas instituições, de modo a favorecer a construção dos coletivos de trabalho, estimulando a cooperação e o senso de humanização.

Referências

- Augusto, M, M. Freitas, G. L; Mendes, M. A. (2014). ***Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa***. Psicologia em Revista, 20(1), 34-55. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>
- Alves, Wanderson Ferreira. (2018). ***A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade***. Revista Brasileira de Educação, 23, e230089. Epub December 03, 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782018230089>

- Adiplast (2016). *Revista Perfil 2016*. Disponível em: <http://www.abiplast.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Perfil2016>. Acesso em: 15/04/2019.
- Astudillo, Pamela, & Ibarra, Carlos. (2019). *Os incentivos à produção, seus efeitos na segurança e na saúde do trabalho e entre coletivos de trabalho: uma abordagem da formação em ergonomia*. Laboreal, 15(1), 1-22. <https://dx.doi.org/10.4000/laboreal.1393>
- Dejours, C.; Abdoucheli, E.; Jayet, C. (2015) *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2016). *Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: Lancman, S., Sznclwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos*. Porto Alegre, RS: Dublinense.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2007). *A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In A. M. Mendes, S. C. Cruz, E. P. Facas (Org.). Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15.
- Duarte, F.S.; Mendes, A. M. (2015). *Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil*. Revista Farol, 3(1):68-128
- Kupfer, M. C. (2007). *Freud e a educação – O mestre do impossível*. 3ed. São Paulo: Scipione.

- Lopes, Samuel Völz, & Silva, Marcelo Cozzensa da. (2018). *Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(11), 3869-3880. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>
- Lourenção, Luciano Garcia. (2018). *Qualidade de vida, engagement, ansiedade e depressão entre gestores de Unidades da Atenção Primária à Saúde*. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (20), 58-64. <https://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0227>
- Lancman, S. (Org.). (2008). *Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental*. Brasília: Paralelo 15.
- Minayo, M. C. S. (2014). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. 14ª ed. São Paulo: Hucitec.
- Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. S. (2009, Julho, Setembro). *Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado*. *Revista do Serviço Público*, 60 (3), 241-249.
- Pena, Liliana, & Remoaldo, Paula. (2019). *Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas*. *Saúde e Sociedade*, 28(4), 147-159. Epub December 09, 2019. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902019170487>
- Puente-Palacios, Katia, & Brito, Luana dos Santos. (2017). *Impacto das Competências de Equipes sobre o Desempenho*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 33, e3352. Epub March 12, 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3352>

- Pinhatti, Evelin Daiane Gabriel, Ribeiro, Renata Perfeito, Soares, Marcos Hirata, Martins, Júlia Trevisan, Lacerda, Maria Ribeiro e Galdino, Maria José Quina. (2018). ***Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos psíquicos menores em enfermagem: uso de modelos combinados***. Revista Latino-Americana de Enfermagem , 26 , e3068. Epub 14 de novembro de 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2769.3068>
- Robbins, S. P.; Judge, A. T. (2014). ***Fundamentos do Comportamento Organizacional***. 12 ed. São Paulo: Pearson.
- Santos, Natália De Toni Guimarães dos, & Fortes, Isabel. (2013). ***Algumas considerações sobre o campo do biológico em Freud, Laplanche e Lacan***. Psicologia Clínica, 25(2), 131-149. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-56652013000200008>
- Silva, José Reinaldo Moreira da, & Teixeira, Renilson Luiz. (2014). ***Sobrecarga térmica em fábrica de móveis***. Floresta e Ambiente, 21(4), 494-500. Epub October 10, 2014. <https://dx.doi.org/10.1590/2179-8087.004012>
- Vieira, A. D. E. (2019). ***Análise das Condições de Trabalho dos Manutentores na Revisão de Moldes para Uso em Termoformadoras em Empresa do Setor Plástico***. Trabalho de Conclusão de Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil.
- Torres, Camila Costa, & Abrahão, Júlia Issy. (2006). ***A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho***. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 31(114), 113-124. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572006000200010>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou analisar o trabalho dos operadores de máquina em uma indústria de descartáveis na região nordeste, utilizando como aportes teóricos da ergonomia e psicodinâmica do trabalho, buscou-se compreender o que distingue esse contexto laboral: suas particularidades, o trabalho que nele se desenrola, os impedimentos, os fatores mobilizadores e desmobilizadores, o grau de valorização do trabalho. Apesar dos esforços em abranger o maior número de trabalhadores, a pesquisa possui algumas limitações, como a falta de uma visão quantitativa dos dados, haja vista de que para esse momento foi considerado a fala dos participantes como a principal fonte de dados, o que foi possível trazer uma reflexão maior acerca das relações intersubjetivas do trabalho. Outro ponto foi o momento de realização da pesquisa, logo após da troca de gestor da unidade, a qual teve desdobramentos que se estenderam por meses, os participantes não citaram esse fator, mas foi possível compreender a situação da organização mediante as informações fornecidas pela administração. Apesar do tempo que consome a gestão de uma crise dessa natureza, esse certamente foi, em contrapartida, um importante evento elucidador de camadas dessa realidade que resolvemos investigar.

Apesar dessas limitações, os resultados deste estudo indicaram algumas dificuldades que os trabalhadores enfrentam para realizar o seu trabalho em dois polos fabris da unidade de descartáveis. A inexistência da capacitação introdutória e a assistemática na formação continuada se refletem, por exemplo, na inexistência de padronização das práticas, o que se existisse poderia se revelar um guia importante na realização do trabalho. Cada um realiza suas atividades conforme presume ser mais conveniente, seja de acordo com o que aprendeu na prática, em cursos realizados externamente ou ainda baseado em sua experiência profissional. A falta ou insuficiência de normas internas também dá margem para as alterações bruscas originadas de mudanças de direção, que trazem descontinuidade a muitas iniciativas, as vezes exitosas. Além disso, os trabalhadores que tentam seguir as diretrizes provenientes da

organização de trabalho, por vezes encontram resistência em seus próprios colegas de trabalho, visto que nem todos, por uma série de razões dentre as quais figura uma formação insuficiente

Verificou-se também que o modo de organização do trabalho e as condições de trabalho na unidade geram desgaste físico e psíquico nos trabalhadores, além de estarem distantes do prescrito pela organização de trabalho. Isso se manifesta no fato que a unidade não possui o número suficiente de trabalhadores para produção necessária, cabendo aos operários suprir essa deficiência na tentativa de realização do seu trabalho, ocasionando desgaste físico e psicológico

Pode-se verificar que os imprevistos que enchem o cotidiano de trabalho nessa unidade, suscita mobilizações expressivas dos trabalhadores, quase sempre com efeitos negativos já que hipersolicitam os trabalhadores. As dificuldades geradas pela estrutura da unidade, por sua vez, provocam mobilizações coletivas de ajuda mútua entre as equipes, sem as quais os problemas poderiam ser enfrentados.

Já na categoria que se debruça sobre as fontes de sofrimento, foi possível encontrar os elementos de desmobilização que produzem. Constatou-se, também, a existência de estratégias de defesa como o “ir beber água”; “dar uma volta”; “conversar com os colegas” que, embora não transformem a realidade geradora do sofrimento, permitem amenizar seus impactos no trabalhador, contendo ou postergando o adoecimento. As estratégias podem funcionar até certo ponto como proteção, mas, quando ultrapassados certos limites, podem se constituir em fonte de manutenção do *staus quo*, inibindo tentativas de transformação da realidade laboral.

Quanto as fontes de prazer citadas, estão relacionadas com a esperança de melhores salários; na repetitividade de desafios da atividade; na aprendizagem constante; no reconhecimento dos colegas de trabalho e em consequência a aceitação desse trabalhador no grupo, verificou-se que cada uma delas auxilia na manutenção da mobilização subjetiva de cada trabalhador e que elas estão diretamente ligadas a mudanças de comportamento por parte trabalhadores que se encontram na unidade.

Concluiu-se que as variabilidades ainda são amplamente presentes na rotina de trabalho da unidade da empresa investigada, exigindo adaptações nas práticas dos trabalhadores. Além disso, as fontes de sofrimento se mantêm como pontos a serem modificados, a fim de favorecer a mobilização subjetiva. Percebeu-se também que as fontes de prazer são circunstâncias que permitem a continuidade do trabalho, com empenho e dedicação, apesar de tudo.

Espera-se que essa pesquisa tenha contribuído para elucidar alguns pontos sobre o trabalho dos operadores de chão de fábrica que atuam no contexto de descartáveis, incitando a discussão sobre a realidade neste meio e a construção de uma agenda de transformações que tenha no horizonte a concretização do que está previsto nas prescrições. Da mesma forma, tem-se a expectativa de incentivar o início de outras pesquisas que focalizem um número de dimensões não exploradas neste estudo, como investigar os reflexos das questões políticas na gestão e práticas na unidade, compreender formas para o estreitamento dos laços e diminuição da polarização entre os trabalhadores e a gestão, buscar ferramentas que possibilitem a melhora na comunicação e maior participação dos trabalhadores nas decisões da unidade, entre outras.

ANEXOS



TERMO DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins que a pesquisa intitulada "ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS OPERADORES DE MÁQUINA" a ser desenvolvida pela pesquisadora RUTH PEREIRA GOMES, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social/UFPB por orientação do Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo está autorizada a ser realizada com os trabalhadores, que estejam em exercício da função Operador de Máquina.

Informamos que o descumprimento da legislação vigente referente a Ética em Pesquisa com Seres Humanos (Resolução CNS 510/2016 e Resolução CNS 466/2012) nos assegura o direito de retirar esta anuência em qualquer momento do desenvolvimento da pesquisa.

João Pessoa, 22, de março de 2019.


GRUPO COPOBRAS
Alisson Regis Casali
Gerente Industrial
Nome do Responsável Institucional/ Setorial
Carimbo com identificação / CNPJ
CNPJ 86.445.822.0003-63
COPOBRAS S/A Ind. e Com. de Embalagens
Rua Maria Rufino dos Santos Medeiros, BLA, 201
CEP 58082-013 - João Pessoa - PB

Copobras S/A Industrias e Comércio de Embalagens

R. Maria Rufino dos Santos Medeiros, 201 - Distrito Industrial, João Pessoa - PB, 58082-228

Contato: (83) 3041-8000

APÊNDICES

APÊNDICE I - ROTEIRO PARA COLETA DE DADOS

I - Dados sociodemográficos:

Nome:

Sexo: F () M ()

Idade:

Estado Civil: Solteiro/a () Casado/a () Viúvo/a () Divorciado/a () Outros ()

Possui filhos/as? Em caso afirmativo, quantos/as?

Escolaridade:

Data de admissão:

Cargo:

Salário:

Renda familiar:

Tempo de trabalho como Operador de Máquina:

Tempo de trabalho em Empresa pesquisada:

Horário de Trabalho (Jornada de trabalho):

Tempo do último exame médico:

Afastamento do Trabalho por problemas de saúde relacionado ao trabalho no último ano:

() Sim () Não

II - Entrevista semi-estruturada:

1. Fale-me sobre sua história **profissional** até o trabalho atual
2. Fale-me sobre a sua **formação profissional**, inclusive em relação a atual função (cursos, treinamentos realizados, etc.)?
3. Gostaria que você me descrevesse da forma mais detalhada possível um **dia normal de trabalho**? (Desde a hora que se levanta para trabalhar, passando pelo tempo consumido no trajeto casa-trabalho (indicar o meio de transporte), hora de chegada no trabalho, forma de registro de ponto, atividades desempenhadas, pausas, passando pelo horário de almoço, o tempo de pausa, até o horário de saída).
4. E um **dia intenso**?
5. Que **imprevistos** acontecem geralmente em seu trabalho? Como você costuma lidar com eles?
6. O que você considera **mais difícil** em seu trabalho? E o que lhe faz sofrer?
7. O que que você mais gosta em seu trabalho?
8. Como você avalia a sua relação:
 - a. Com a **hierarquia (chefia)**?
 - b. Com os colegas de trabalho?

- c. Com os funcionários do hospital?
9. Você se sente **reconhecido** pelo seu trabalho? Por quem e como se manifesta esse reconhecimento? Caso a resposta seja negativa, como você se sente em relação a isso?
10. Quais os **riscos** (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psíquicos) que você identifica em seu trabalho e como procura se proteger deles?
11. Você já **adoeceu e/ou se acidentou** no seu trabalho atual (ou em trabalhos anteriores)? Como foi isso?
12. Precisou se afastar do trabalho? Quantas vezes? Por quanto tempo (em cada vez)?
13. Como sua **família vê o seu trabalho**? Em que medida ela ajuda e em que medida cria dificuldades à sua realização?
14. Em que medida seu **trabalho incide na sua vida pessoal, familiar**? /
15. O que você costuma **fazer no seu tempo livre**?
16. Como você avalia seu trabalho no que tange a: (poderão ser usadas as seguintes categorias: Excelente, Bom, Regular, Ruim, Péssimo). Depois de categorizar, é necessário explicar as razões:
- a. Local de trabalho: condições físicas e estéticas, lay-out, mobiliário, ventilação, iluminação, ruído,
 - b. Jornada de trabalho (trabalho diurno, noturno, em turnos)
 - c. Equipamentos, instrumentos de trabalho
 - d. Salário direto
 - e. Salário indireto (assistência médica, odontológica, auxílio alimentação, auxílio transporte)] algum tipo de benefício
 - f. Plano de carreira e ascensão profissional
 - g. Plano de formação e desenvolvimento profissional
 - h. Outros (citar)

APÊNDICE II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA****CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS****PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre “ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS OPERADORES INDUSTRIAIS NA FABRICAÇÃO DE DESCARTÁVEIS” e está sendo desenvolvida por Ruth Pereira Gomes, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo. Projeto de pesquisa identificado no Comitê de Ética em Pesquisa/CCS/UFPB por meio do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº < 12180119.2.0000.5188> e recebeu parecer favorável do referido Comitê para a sua execução.

Estou ciente de que esta pesquisa tem como **objetivo geral** analisar a atividade dos operadores industriais envolvidos na fabricação de bandejas e copos. E como **objetivos específicos**: analisar o processo de trabalho e as condições de trabalho dos operadores industriais; verificar as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real dos operadores de máquinas; identificar variabilidades que acontecem de forma recorrente no trabalho e os modos de gestão dessas variabilidades; analisar como se apresentam as relações intersubjetivas no trabalho, tanto horizontal quanto verticalmente; identificar os riscos presentes na atividade de operação de máquinas e os seus modos de enfrentamento; identificar as fontes de sofrimento e prazer no trabalho; verificar a questão do reconhecimento no trabalho, de onde parte e como se expressa.

Para o desenvolvimento desta pesquisa serão realizadas gravações de áudio das entrevistas e avaliações laborais por meio de observações e diário de campo, sobre as temáticas correspondentes aos objetivos da pesquisa. A sua participação na pesquisa é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Caso decida não participar da pesquisa ou resolver a qualquer momento desistir de participar, não sofrerá nenhum dano, prejuízo ou retaliação. Esta pesquisa não oferece riscos previsíveis para a sua saúde, comprometendo-se em proporcionar o máximo de benefícios e o mínimo de danos, riscos e/ou desconfortos. Os danos imediatos ou posteriores no plano individual ou coletivo serão ausentes, ou caso ocorram, serão os mínimos

possíveis sendo justificados pelos benefícios esperados. Se houver incomodo ou desconforto para responder alguma pergunta, o participante pode desistir de participar e receberá o devido apoio psicológico.

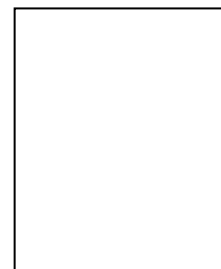
Será garantida a privacidade dos dados e informações fornecidas, que se manterão em caráter confidencial. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em completo sigilo. Solicitamos a sua colaboração para responder a algumas perguntas e caso seja necessário, ser filmado e fotografado durante a execução de suas atividades laborais. Solicitamos também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos acadêmicos e revistas científicas. Ademais, a pesquisadora responsável estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa ou Responsável Legal

OBSERVAÇÃO: (em caso de analfabeto - acrescentar)

Espaço para impressão dactiloscópica



Assinatura da Testemunha

Assinatura da Pesquisadora

Contato da Pesquisadora Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre a pesquisa, favor ligar para a pesquisadora Ruth Pereira Gomes

Endereço (Trabalho): Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social/CCHLA/UFPB – Campus I, João Pessoa – PB, CEP: 58051-900. Telefone: (83) 3216-7000. E-mail: ppgps.ufpb@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde/UFPB - 1º andar, Campus I - Cidade Universitária CEP: 58.051-900 - João Pessoa-PB; Telefone: (83) 3216-779; E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br; Work-page: <http://www.ccs.ufpb.br/eticaccsufpb/>; Horário de Funcionamento: segunda a sexta-feira, 08h às 12h e das 14h às 17h

Obs.: O sujeito da pesquisa ou seu representante e o pesquisador responsável deverão rubricar todas as folhas do TCLE apondo suas assinaturas na última página do referido Termo.