



Psicologia & Sociedade

ISSN: 0102-7182

ISSN: 1807-0310

Associação Brasileira de Psicologia Social

Lima, Flavia Traldi de; Gemma, Sandra Francisca Bezerra
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: VIVÊNCIAS NA PRODUÇÃO DE SEMIJOIAS
Psicologia & Sociedade, vol. 31, e181155, 2019
Associação Brasileira de Psicologia Social

DOI: 10.1590/1807-0310/2019v31181155

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309360174044>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: VIVÊNCIAS NA PRODUÇÃO DE SEMIJOIAS

*PLACER Y SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO:
VIVENCIAS EN LA PRODUCCIÓN DE SEMIJOYAS*

*PLEASURE AND SUFFERING AT WORK:
EXPERIENCES IN THE PRODUCTION OF SEMI-JEWELS*

Flavia Traldi de Lima¹ e Sandra Francisca Bezerra Gemma¹

¹ Universidade Estadual de Campinas, Limeira/SP, Brasil

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres que exercem atividades em três fábricas de semijoias localizadas em Limeira, SP. Como método, realizaram-se entrevistas individuais com seis trabalhadoras dos setores de vendas e expedição. As falas foram tratadas utilizando a Análise de Conteúdo e discutidas a partir dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. Evidenciou-se que as situações reais de trabalho que geram sofrimento para as trabalhadoras centram-se principalmente na forma repetitiva, acelerada e interrupta de organização do trabalho, na pressão oriunda do medo de errar e no relacionamento com os clientes e pares, os quais muitas vezes apresentam quadros de assédio moral. No entanto e para além disso, o aprendizado diário, o manejo com as peças, a valorização das hierarquias e clientes e sua fidelização aparecem como elementos favoráveis à subjetividade e ao prazer no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Semijoia; Prazer; Sofrimento; Psicodinâmica do Trabalho.

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo analizar las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de mujeres que ejercen actividades en tres fábricas de semijoyas ubicadas en Limeira-SP. Como método, se realizaron entrevistas individuales con seis trabajadoras de los sectores de ventas y expedición. Las palabras fueron tratadas utilizando el Análisis de Contenido y discutidas a partir de los principales conceptos de la Psicodinámica del Trabajo. Se evidenció que las situaciones reales de trabajo que generan sufrimiento para las trabajadoras se centran, principalmente, en la forma repetitiva, acelerada e interrumpida de organización del trabajo, en la presión oriunda del miedo a errar y en la relación con los clientes y pares, los cuales muchas en ocasiones presentan cuadros de acoso moral. Sin embargo y además para el aprendizaje diario, el manejo con las piezas, la valorización de las jerarquías y clientes y su fidelización aparecen como elementos favorables a la subjetividad y al placer en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo; Semi Joya; Placer; Sufrimiento; Psicodinámica del Trabajo.

ABSTRACT: This article aims to analyze the experiences of pleasure and suffering in the labor of women who work in three semi-jewelry factories located in Limeira-SP (Brazil). As method, individual interviews were conducted with six workers from the sales and shipping sectors. Their testimonials were analyzed using Content Analysis and discussed from the main concepts of Work Psychodynamics. It was evidenced that the real work situations that generate suffering for the workers are mainly focused on the repetitive, accelerated and interrupted form of work organization, the pressure from the fear of making mistakes and the relationship with clients and peers, which many sometimes present bullying. However, the daily learning, the handling of the semi-jewelry pieces, the appreciation of hierarchies and clients and their loyalty appear as one of the favorable elements for subjectivity and pleasure at work.

KEYWORDS: Work; Semi Jewel; Pleasure; Suffering; Psychodynamics of Work.

Introdução

O Brasil é um dos maiores produtores e exportadores de joias folheadas do mundo. Limeira, cidade do interior de São Paulo, chama a atenção por ser um dos principais polos de produção de semijoias da América Latina (Vilela & Ferreira, 2008). Conhecida como a Capital da Joia Folheada, a cidade conta com mais de 500 empresas que produzem cerca de 50 toneladas de peças mensais e geram em torno 40 mil empregos diretos e indiretos (Tomazela, 2005). Por esse tipo de especialização, Limeira é caracterizada como um arranjo produtivo local (APL), apresentando micro e pequenas empresas de capital social familiar (Di Giulio, 2007).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Gemas e Metais preciosos (IBGM, 2015), a cidade tornou-se referência na produção de semijoias para o mercado interno e para a exportação. Grande porcentagem dessa fabricação destina-se, sobretudo, a regiões como São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Países como Chile, Peru, México, EUA e alguns países da Europa também são destino das exportações, consumindo acessórios como brincos, colares, pingentes, anéis e pulseiras fabricados no município. Um dos principais fatores que determina o volume de vendas e a consequente lucratividade do negócio centra-se no baixo preço dos produtos no mercado.

As empresas de semijoias concentram-se em regiões específicas e estratégicas da cidade, prestando diferentes tipos de serviços no segmento. Há empresas que exercem produção de brutos, atividade galvânica e/ou ambos os processos. As peças brutas podem ser de materiais de baixo ponto de fusão como latão, de alto ponto de fusão, ou ligas metálicas pré-prontas. As peças em estado bruto geralmente apresentam menos brilho, pois ainda não receberam o processo galvânico, também conhecido como “banho” de metais como ouro e prata, em sua superfície.

Uma indústria de semijoias pode compreender as atividades de vendas, ferramentaria, estamparia, produção de brutos, galvanoplastia, montagem, cravação, soldagem e expedição. A forma de organização desse trabalho segue um fluxo linear em que cada etapa jusante da produção é totalmente dependente da etapa montante. A tecnologia empregada nos processos de produção é ainda bastante limitada nessas indústrias, sendo que grande parte do trabalho é manual ou, quando muito, mecanizado (Silva, 2018; Traldi, 2017).

A pouca sofisticação tecnológica do segmento implica uma produção pautada por tarefas fragmentadas e repetitivas, que requerem muita habilidade, destreza manual, além de movimentos firmes e precisos. A pesquisa de Ferreira (2005) demonstrou que um trabalhador na montagem e soldagem de peças repete até 4 mil vezes o mesmo ato em apenas um dia de trabalho. Nesta proporção, sabe-se que a atividade conduz a um aumento da contração muscular estática e sobrecarga muscular global, acarretando doenças como o Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos (LER), (Alves, Assunção, & Luz, 2002), que impossibilitam o indivíduo de realizar não apenas algum tipo de atividade profissional, mas a maior parte das atividades cotidianas (Merlo et al., 2003).

Silva (1998) revela a incidência de lesões cutâneas e de mucosas em trabalhadores de galvanoplastia expostos ao ácido crômico e sua relação com o aparecimento de perfurações e ulcerações no septo nasal, mãos, braços e pés. Dentre os demais compostos químicos que envolvem o processo de galvanoplastia, destaca-se que o níquel é um elemento carcinógeno à via respiratória que pode atingir órgãos como laringe, pulmões, além da cavidade nasal.

Diferentemente das contribuições apresentadas na literatura no âmbito desta área, o presente artigo busca uma perspectiva que explicita outros elementos que compõem a experiência do trabalho e que, muitas vezes, tangem a invisibilidade do mesmo. O estudo centra-se, portanto, em analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres que exercem atividades de vendas e expedição em três fábricas de semijoias em Limeira-SP, a partir da realização de entrevistas individuais com seis trabalhadoras dos setores de vendas e expedição. As falas foram tratadas utilizando a Análise de Conteúdo e discutidas a partir dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. Faz-se tal reconhecimento, pois ainda é pouco o que se conhece sobre o “trabalhar”, isto é, sobre suas vivências, sua resistência, inteligência e experiência no exercício do trabalho; aspecto fundamental e significativo de espaço e identidade na vida das pessoas (Coutinho, Krawulski, & Soares, 2007).

O trabalho real

Diante da distância existente entre a prescrição do trabalho, apresentada sob as especificações dadas em nome da tarefa e o real (Abrahão, Sznclwar, Silvino, Sarmet, & Pinho, 2009), conflitos e dificuldades aparecem no trabalho. Isso porque a tarefa designa um resultado antecipado, fixado dentro de condições predeterminadas e a atividade de trabalho, a maneira como os resultados são obtidos pelo trabalhador (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffour, & Kerguelen, 2001).

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

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

Se trabalhar é fracassar, isso significa que no trabalho a normalidade supõe sempre a existência de sofrimento. No entanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento (Dejours, 2007). Pois, embora a normalidade possa refletir um equilíbrio saudável, pode também ser o sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço desses e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento (Lancman & Uchida, 2003).

Frente a um real que de alguma maneira ameaça a integridade do sujeito, seja ela uma ameaça física representando um risco de doença ou de acidente, ou ainda uma ameaça mais simbólica que representaria um risco mais direcionado para a esfera da economia psíquica (Sznclwar, 2015), os sujeitos lançam mão de estratégias psicológicas defensivas individuais e/ou coletivas. Entretanto, quando o trabalhador utiliza todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos para dar conta da atividade e demandas impostas pela organização e nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho, há o surgimento de um estado patológico, e o sofrimento não é mais contornável (Lancman & Uchida, 2003).

Reconhecimento, identidade e saúde mental

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

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

O julgamento de utilidade faz-se sobre a utilidade econômica, social ou técnica da contribuição de um sujeito para a organização do trabalho. Esse julgamento é essencialmente proferido pelo outro posicionado em linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e subordinados e às vezes por clientes (beneficiários da qualidade do serviço). O julgamento de utilidade é importante para o sujeito, porque lhe confere um estatuto no seio da organização para a qual trabalha e, para além disso, um estatuto na sociedade.

O julgamento de beleza, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, membros da equipe ou membros da comunidade profissional, já não diz respeito só à utilidade, mas à beleza do trabalho realizado por um trabalhador (Dejours, 2012b). Enuncia-se sempre em termos estéticos: é um belo trabalho, é uma bela obra, é uma demonstração elegante, é uma linda forma. O julgamento de beleza afere primeiro a conformidade do trabalho realizado com as regras da arte, com as regras da profissão. Esse julgamento não pode ser proferido senão por outro sujeito que conheça as regras da arte e da profissão a partir de dentro (Dejours, 2013). É o julgamento dos pares, certamente o mais severo e crítico, mas também o mais apreciado. Através do reconhecimento pelos pares, o trabalhador acede ao sentimento de pertença, sendo por meio desse sentimento que o trabalho permite evitar a solidão e estabelecer sentido.

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

Metodologia

Para dar início ao estudo nas três fábricas do segmento de semijoias da cidade de Limeira-SP, foi necessário primeiramente realizar negociações e renegociações do campo de pesquisa junto aos empresários. A partir do desfecho positivo, definiu-se que as organizações estudadas compreenderiam as fábricas A, B e C, as quais apresentavam as seguintes características:

Tabela 1 - Caracterização das fábricas

Fábrica	Ano de fundação	Atividade	População trabalhadora em números	Quanto ao gênero
A	2001	Produção de brutos e serviço de galvanoplastia	53	13 Homens 40 mulheres
B	1985	Produção de brutos e serviço de galvanoplastia	42	10 Homens 32 mulheres
C	1990	Serviço de galvanoplastia	30	16 homens 14 mulheres

Fonte: Silva, 2018

Antes de partir para a discussão das vivências de prazer e sofrimento no trabalho das mulheres que exercem atividades de vendas e expedição nas três fábricas estudadas, realizou-se análise documental, observações globais e discussões livres. Procurou-se durante as visitas às fábricas ter acesso a documentos com o objetivo de compreender os aspectos mais gerais concernentes à organização (histórico, evolução, estrutura, determinantes jurídicos e técnicos), levantar o perfil sociodemográfico da população e identificar aspectos mais específicos do trabalho, como normas, regras e procedimentos (o prescrito). Para tanto, foram consultados diversos documentos disponíveis nas fábricas (listas, manuais, catálogos) relativos aos recursos humanos (dados gerais dos empregados), ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais) e ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). As observações globais aconteceram durante as visitas nas quais foram efetuados registros de informações relevantes em um diário de campo. Discussões livres foram estabelecidas com diferentes atores (empregadores e funcionários) no próprio ambiente de trabalho, com o intuito de estabelecer uma relação de confiança com os participantes do estudo e conhecer as representações do próprio trabalho. Ao todo, foram realizadas 20 visitas às fábricas que tiveram duração média de 1h 30, e as observações globais do trabalho dos operadores nunca duraram menos de 3 horas.

Ao entender que os processos iniciais e finais da produção, como as atividades de vendas e expedição, compreendiam situações-chave deste trabalho, definiu-se que o público entrevistado com o objetivo de analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho reuniria trabalhadores desses setores.

Em descrição, o setor de vendas é aquele que recebe e organiza os pedidos dos clientes e os coloca em processo de produção, interagindo com os demais trabalhadores. Tal processo envolve o constante contato com novos e antigos consumidores e o encaixe e desencaixe de seus respectivos pedidos junto aos setores de fabricação. As trabalhadoras do setor de vendas realizam uma ordem de serviço contendo todas as especificações dos pedidos: quanto ao tipo de serviço (produção de brutos, galvanoplastia ou ambos), quanto ao tipo de peça desejada (colares, pulseiras, anéis, brincos, outros), quanto à coloração do banho e sua tonalidade, quanto ao tipo de modelo, *design* da peça, a quantidade de cada tipo e a quantidade de camadas de ouro em cada peça.

No setor de expedição, realiza-se o processo de avaliação de peças prontas, o que demanda julgamento daquilo que está em perfeitas condições de fabricação em termos de qualidade. As peças que estão de acordo com o suposto padrão devem apresentar-se isentas de defeitos, ou seja, sem manchas, marcas, amassados, além de possuírem o brilho especificado no pedido do cliente. Depois de terminadas as avaliações, as trabalhadoras realizam a pesagem e separação das peças de acordo com as especificações prévias e a conferência dos dados de acordo com os relatórios de entrada, embalam cada uma das peças em sacos plásticos e entregam o pedido ao cliente via correio ou transportadora.

No conjunto, seis trabalhadoras de ambos os setores participaram das entrevistas, as quais foram desenvolvidas de forma individual e semiestruturada, em local reservado e silencioso no ambiente das fábricas. As entrevistas foram gravadas com recurso de áudio e variaram de 20 minutos à 1h 30. A cada participante foi conferido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), retomando o intuito do estudo e seus procedimentos a fim de garantir a integridade dos sujeitos que voluntariamente participaram.

Tabela 2: Perfil das trabalhadoras entrevistadas

	Trabalha- dora 1 – Fábrica A	Trabalha- dora 2 – Fábrica A	Trabalha- dora 1 – Fábrica B	Trabalha- dora 2 – Fábrica B	Trabalha- dora 1 – Fábrica C	Trabalha- dora 2 – Fábrica C
Setor	Expedição	Expedição	Vendas	Vendas	Expedição	Vendas
Idade	34 anos	40 anos	23 anos	31 anos	31 anos	35 anos
Escolari- dade	Ensino médio completo	Ensino médio incompleto	Ensino médio completo	Ensino superior cursando	Ensino técnico completo	Ensino médio completo
Tempo de trabalho na fábrica	1 ano	1,8 anos	3 anos	2 anos	1,7 anos	16 anos

Fonte: Traldi, 2017

Para analisar o material das entrevistas, utilizou-se o método da Análise de Conteúdo Categorical, segundo propõe Bardin (2011). Tal metodologia compreende um conjunto de técnicas de organização e análise de dados com foco nas vivências do sujeito e suas percepções sobre determinado objeto e seus fenômenos. Após transcrição das entrevistas, os conteúdos de fala mais frequentes foram organizados em categorias e discutidos através dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. A princípio, foram eleitas as categorias: Trabalho Informal, Trabalho Infantil, Relação com os clientes, Rotina, Sofrimento, Modos de enfrentamento, Prazer e Sociabilidade (Traldi, 2017); sendo que, para os fins deste estudo, foram discutidas apenas as categorias de Sofrimento e Prazer no trabalho.

Embora o método da clínica do trabalho não tenha sido colocado em prática nesta pesquisa, buscou-se no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho elementos que permitissem uma discussão mais aprofundada dos resultados. Nesse sentido, as entrevistas não serviram apenas como coleta de dados, mas como ferramenta para que os aspectos subjetivos do trabalho se colocassem como expressão a fim de serem compreendidos.

A colaboração que se enxerga a partir dessa perspectiva encontra-se na abertura do espaço público de fala, na elaboração e expressão do trabalho, visto que “é na palavra expressa que se possibilita ressignificar o sofrimento, onde ele pode ser reconhecido e discutido, consequentemente, fortalecendo as relações de camaradagem, solidariedade, cooperação, empatia, ou seja, relações fundamentais na constituição do coletivo de trabalho” (Merlo & Mendes, 2009, p. 151).

Resultados e discussão

O trabalho na fabricação de semijoias

Por meio de observações globais do trabalho das três fábricas de semijoias, identificou-se primeiramente que o trabalho na fabricação de semijoias é marcadamente feminino, trazendo à luz o fenômeno da divisão sexual do trabalho (Souza-Lobo, 2011) de forma determinista, ao destinar diferentes tarefas para homens e mulheres. O trabalho manual, com ações repetitivas, que exigem paciência, destreza e minúcia, como as atividades de montagem, cravação, colagem, aplicação de ródio e avaliação final de peças, são frequentemente destinadas às mulheres, enquanto que o conhecimento técnico para o manuseio de máquinas de galvanoplastia e ferramentas são atividades predominantemente masculinas.

Quanto às rotinas de produção, essas contam com procedimentos de preparação de forma manual e maquinário, que englobam o manuseio de milhares de peças, de diferentes tipos. Grande parte dos procedimentos de preparação manuais não é desenvolvida exclusivamente no interior das fábricas, mas também de maneira terceirizada informal e domiciliar, através do contato frequente com mulheres que realizam as atividades de demanda em suas próprias casas. Tal forma de flexibilização do trabalho, ao passo que se torna mais lucrativa, visto que não necessita de investimentos de novos postos, contratos, ferramentas e demais insumos, contribui para a precarização do trabalho e do próprio sujeito (Antunes, 2009).

Os problemas construídos junto aos trabalhadores e gestores das fábricas por meio das discussões livres estão ligados a constrangimentos de tempo, devido a prazos exíguos, numa variabilidade imensurável de possibilidades de serviços, devido ao universo de incontáveis opções de peças e produtos, além das possibilidades de combinação desses. Isso porque a maior parte da produção é puxada, partindo do pedido de clientes, cuja necessidade de produção é geralmente imediata à venda. As fábricas recebem pedidos diários bastante inconstantes, não sendo possível predizer o que será realizado. No caso da produção, só se vê a peça que será trabalhada momentos antes de iniciar o trabalho. Além disso, devido à impossibilidade de acelerar tarefas que envolvem as máquinas, somada à urgência de atender os clientes e realizar renegociações, nas demais tarefas que envolvem o processo de fabricação, se persegue um constante incremento na velocidade. O que equivale dizer que todo o trabalho manual incorpora a pressão por prazo e as demandas de qualidade.

O fornecimento, pelos clientes, de brutos de baixa qualidade - baixa fundição e peças chinesas - comprometem a qualidade do serviço de galvanoplastia que as empresas realizam, pois muitas vezes as peças apresentam manchas no resultado desse processo. Tal situação gera queixas dos próprios clientes que não reconhecem a responsabilidade pelo fornecimento desta matéria-prima de qualidade inferior, responsabilizando as empresas pelo mau serviço prestado. Em alguns casos, os consumidores chegam a agir de forma a devolver os pedidos já prontos.

No processo de galvanoplastia há uma preocupação com o controle rígido dos produtos brutos pertencentes aos clientes. Para isso, buscam criar evidências durante o processo que permitam rastreabilidade, realizando registros escritos e fotográficos das peças. A eventual perda dessas peças implica diretamente prejuízos para a fábrica, visto que o ouro é um material de alto valor agregado.

De acordo com o ritmo frenético de produção, o prazo de devolução de peças prontas aos clientes tem variação entre 15 e 20 dias, podendo ser alterado dependendo da pressão de devolutiva exercida pelos clientes. Os períodos do ano de alta produção das fábricas concentram-se nos meses que antecedem as feiras de joias e datas comercialmente comemorativas. Tais períodos comumente demandam a realização de horas extras, que variam de acordo com a quantidade de pedidos e a relação de tempo para entrega aos clientes. Quando não são realizadas horas extras existe a necessidade de adiantar ou acelerar os processos de produção e, assim, em determinadas ocasiões, os operadores podem levar trabalho para serem finalizados em suas próprias casas.

Todos esses processos, direta ou indiretamente, influenciam e determinam o trabalho desempenhado pelos setores iniciais e finais de produção como vendas e expedição, visto que uma etapa depende da outra para acontecer. O setor de expedição trabalha juntamente com o setor de galvanoplastia, verificando a velocidade do processo das máquinas e dos trabalhadores. Expedição se integra também ao setor de vendas, acelerando ou reduzindo a atividade de trabalho, de acordo com a urgência da solicitação de entrega para clientes.

Em virtude disso e em decorrência da complexidade desse tipo de trabalho, os setores produtivos estão imbricados por atividades que em determinados momentos se confundem. Tudo isso demanda dos trabalhadores, por meio da prática, o desenvolvimento de habilidades em diversas áreas da produção e o reconhecimento das necessidades de cada fase deste tipo de fabricação (Silva, 2018; Traldi, 2017). Por tudo isso, percebe-se que a forma de organização do trabalho no segmento envolve uma dinâmica acelerada, intensificada e precarizada, que implica diretamente o fazer dos trabalhadores.

Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Sofrimento

Por meio das entrevistas individuais e semiestruturadas com as trabalhadoras de vendas e expedição, percebeu-se que, apesar de não relatadas situações de acidentes de trabalho, diversas formas de sintomas relacionados às condições de trabalho emergiram como tema nas falas das participantes. A maneira como o trabalho é organizado e executado, a rotina de produção, as exigências posturais e a repetição de gestos determinam o tipo de desgaste dessas mulheres e, conseqüentemente, as maneiras como as queixas em relação aos adoecimentos se apresentam.

Pela característica da atividade, o trabalho em vendas demanda atender clientes na loja da fábrica, identificar cada pedido, além de horas de manuseio de computador, telefone fixo e celular. Estes últimos são usados não somente para falar com clientes, mas para gerenciar aplicativos que são utilizados para vendas. Já no setor de expedição, é necessário conferir, contar, pesar e embalar as peças. Trata-se de um trabalho de sobrecarga física em decorrência de posturas rígidas, trabalho repetitivo, pautado pelo controle de tempo, pressão, excelência e marcadamente interrompido. Como se sabe, esse

tipo de rotina, quando extrapola a capacidade das pessoas, pode contribuir para o desenvolvimento de patologias de sobrecarga como as *LER/DORT* e também outros quadros patológicos como *Burnout*, a síndrome de exaustão emocional relacionada ao trabalho (Lancman & Sznclwar, 2011).

Outro tipo de manifestação nas entrevistas dirigiu-se aos sentimentos vivenciados. *Estresse* foi uma das palavras mais utilizadas para expor o que sentiam frente aos fatores que experimentam cotidianamente. Para algumas mulheres o conjunto de situações do dia a dia se impõe como dificuldade, levando ao *nervosismo*, ao sofrimento psíquico. Essa experiência de que as trabalhadoras falam é a experiência do “fracasso” diante do real (Dejours, 2012a). São as resistências do real, que põem em xeque o querer e que se manifestam afetivamente de maneira desagradável, dolorosa, com um sentimento de incompetência, como sofrimento.

Às vezes a gente fica nervosa, às vezes tem alguma coisa que *tem que entregar com pressa, aí é aquela adrenalina*” [...] *tem dias que acontece várias coisas, assim, erradas, aí acaba acumulando trabalho e o dia fica completamente estressante.*” (Trabalhadora 2 - Fábrica B)

Situações de trabalho que levaram a quadros extremos e de comprometimento da saúde também foram relatadas, como no caso em que uma das trabalhadoras revela ter sintomas de Síndrome do Pânico acentuados em decorrência da rotina de trabalho conturbada. Quando o confronto com o real do trabalho torna-se um sofrimento intransponível, repetitivo e incapaz de ser mediado e minimizado pela mobilização da inteligência e das estratégias de defesa, as situações de trabalho podem ser tornar patogênicas (Lancman & Sznclwar, 2011).

Eu até semana passada eu tive uns ataques, assim, a gente fica nervosa, o coração começa a acelerar, cai a pressão, a gente fica ruim. Fui no médico, ele deu remédio, pediu pra eu descansar um pouquinho. Eu não fiquei, eu vim, porque eu tinha coisa pra terminar.” (Trabalhadora 1 – Fábrica B)

Para outras operadoras, situações pontuais, como ensinar as novas trabalhadoras, aquelas que ainda não possuem experiência no setor, se apresentaram como pontos de tensão, em decorrência das constantes interrupções diante da aceleração do trabalho. Aqui novamente os desafios do real do trabalho se impõem. A dificuldade com o real é que frequentemente não se sabe como enfrentá-lo, não se conhece a solução. Por isso, trabalhar implica precisamente a capacidade de lidar com o real, até encontrar a solução que permite superá-lo (Dejours, 2009). As trabalhadoras, ao reconhecer as dificuldades que encontram no trabalho, assumem essa impotência, a perda de controle, ao mesmo tempo em que revelam sua inteligência no trabalhar ao buscar por estratégias e saídas para as dificuldades.

Apesar dos insucessos que confrontam diariamente na produção, elas buscam, recomeçam, não desistem e insistem na realização da tarefa. Em determinado momento, surge uma ideia, uma solução, que é fruto do fracasso e da própria familiarização com ele. A solução vem da capacidade de resistir ao fracasso, isto é, da capacidade de sofrer (Dejours, 2009).

Ensinar as novas integrantes consiste ainda em um paradoxo, pois, ao mesmo tempo que terão mais alguém para ajudar na produção, para dividir o trabalho caso a aprendizagem evolua, as trabalhadoras veteranas perdem tempo de trabalho útil. Em um contexto em

que há tantas interrupções, administrar mais essa tarefa concorrente no tempo mostra-se difícil. Ademais, ensinar macetes e técnicas de produção pode ser impossível de realizar, pois tais situações fogem ao trabalho prescrito. Escapam parcialmente à consciência, ainda que sejam intencionais, visto que a inteligência do corpo e do pensamento engajada nessas atividades muitas vezes antecipa-se à consciência e à simbolização dos atos práticos (Dejours, 1997). Além disso, tal atividade exige habilidade de comunicação, didática, paciência, em um ambiente de intensa pressão.

Como visto, há um sofrimento que responde diretamente à organização do trabalho. No entanto, existe também um sofrimento que é resultante dos relacionamentos estabelecidos entre as trabalhadoras e os clientes e entre as trabalhadoras e seus pares.

No momento das negociações, as trabalhadoras informam o prazo de entrega das peças prontas, os quais giram em torno de 15 dias. No entanto, muitos clientes, devido à *pressa* e à *impaciência*, não respeitam o tempo determinado e acabam, assim, fazendo cobranças quase que diárias às operadoras. Tais cobranças, muitas vezes realizadas com *insistência* em tom “áspero” e “*ríspido*”, geram incessantes renegociações de prazo, encaixes de pedido e consequentemente aceleração da produção. Aqui se percebe que o assédio organizacional, a partir da repetição sistemática de atos que constroem as trabalhadoras em situações de intolerância (Heloani, 2015), contribui para submeter as trabalhadoras às imposições de sobrecarga de trabalho, voltadas à maximização da produtividade.

Tem cliente que é mais... como eu posso dizer... faz mais pressão em cima de você, fica ‘eu quero, eu quero, você disse que entregava e não entregou’. Mas aqui um depende do outro, dos outros setores, não tem como falar tal dia tal hora, o trabalho não depende só de mim.”
(Trabalhadora 1 – Fábrica B)

Em outra ocasião, uma das trabalhadoras explicitou a maneira como fora exposta a situações constrangedoras e desmoralizantes durante a jornada de trabalho por uma colega do mesmo setor e como esse tipo de perseguição deu origem a condições de sofrimento ao desestabilizá-la emocionalmente. Embora seja mais comum o assédio moral desencadeado por uma pessoa contra um subordinado, como na relação descrita com os clientes, sabe-se que existem também formas horizontais de assédio, nas quais os ataques são direcionados a um colega do mesmo nível hierárquico (Seligmann-Silva, 2011).

Tem uma pessoa, que ela tira muito sarro. São coisas que não têm nada a ver com serviço, e que te magoa. Você não pode trabalhar em um ambiente que tem alguém te maltratando. Você vem com um sapato diferente e a pessoa te humilha por causa do sapato. Repararam muito às vezes no jeito que você escreve, o jeito que você fala. Isso deixa você mal”.
(Trabalhadora 1 – Fábrica B)

Em decorrência da grande responsabilidade imputada ao trabalho, o medo de errar insere-se como um sentimento presente. Considerando o padrão de excelência exigido, possíveis falhas nos registros de demanda, na contagem das peças, na avaliação da qualidade, dentre outras problemáticas afins, podem ocasionar além de uma desorganização completa da produção, o desperdício e a perda de materiais e de matéria-prima de alto custo, como o ouro. O medo de errar também é motivo de sofrimento. É a existência do sofrimento dos que temem em não satisfazer, de não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposição de ritmo, de informação, de experiência (Dejours, 2007).

Muitas vezes os trabalhadores não têm como saber se suas falhas se devem às suas ações ou às anomalias do sistema técnico. E essa fonte de perplexidade é também causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de se mostrar incapaz de enfrentar situações incomuns ou incertas, as quais exigem responsabilidade. Dessa forma, as condições que são oferecidas nesse tipo de produção deixam as trabalhadoras numa situação psicológica penosa e conflitante com os valores do trabalho bem-feito.

Prazer

Embora o sofrimento esteja presente no trabalhar, a maioria das operadoras entrevistadas relatou sentimentos positivos em relação ao trabalho. *Satisfação* e *Realização* foram os vocábulos mais utilizados como expressão. Isso acontece porque o prazer no trabalho também se torna uma realidade quando há a possibilidade de deslocar os constrangimentos, os limites do real, por meio das estratégias e da mobilização da inteligência (Lancman & Sznclwar, 2011).

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

Tem cliente que elogia, sabe... tem cliente que dependendo do jeito que você conversa e dá atenção, o cliente vai embora e diz ‘muito obrigada pelo seu atendimento, você é dez’. De ouvir aquilo ali você já ganha o dia entendeu?!’ (Trabalhadora 1 – Fábrica B)

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

No entanto, na fala das trabalhadoras, não foi possível identificar o *julgamento de beleza*, aquele que se relaciona ao reconhecimento estético, da qualidade do trabalho desempenhado pelos colegas e pelos pares; pois, como a divisão social do trabalho é imposta e muito presente na realidade com a fabricação de semijoias, a grande maioria das atividades é realizada de maneira individualizada. Isso significa que mesmo que os indivíduos partilhem coletivamente a vivência do espaço de trabalho, eles são confrontados individualmente com as violências impostas pela dinâmica da produtividade (Dejours, 1992).

O trabalho também pode ser uma forma de descoberta, de aprendizado, de colocar em prática aquilo que ainda não se sabe ou uma oportunidade de aprimorar com novas técnicas o seu fazer. Em algumas fábricas, as pessoas que desempenham atividades com *design* de peças ou galvanoplastia têm a possibilidade de realizar cursos, participar de eventos e

feiras do segmento, seja para se atualizar ou aprender novas técnicas, podendo posteriormente testar novos métodos, produtos e modelos. Através disso, enxerga-se a possibilidade de transformar o sofrimento em prazer pela experiência do trabalhar, permitindo que o sujeito estenda o repertório de suas impressões afetivas e descubra em si novas qualidades ao colocar em prática aquilo que aprendeu.

É complicado falar do que a gente gosta né, porque a gente aprende bastante coisa, e a gente acaba acumulando esses aprendizados. E por mais que uma *empresa seja diferente da outra, a gente acaba sabendo muita coisa.*” (Trabalhadora 2 – Fábrica B)

Além do sentimento de prazer oriundo do reconhecimento simbólico, torna-se possível também para o sujeito que trabalha experimentar o reconhecimento carnal do mundo. Na fala de uma das entrevistadas do setor vendas, esse fenômeno torna-se evidente quando se relata a existência do prazer em acariciar os relatórios, as anotações, as peças de semijoias que apresenta aos clientes e o contato que estabelece com eles no cotidiano de seu trabalhar. É dessa maneira também que a subjetividade se amplia e se transforma; colocando o corpo à provação, com a possibilidade que ele volte mais sensível se comparado consigo mesmo antes dessa experiência (Dejours, 2012a).

Sinceramente eu sinto uma de todos os dias de sair da minha casa e vir pra cá, eu não me vejo não vindo pra cá todos os dias. É uma satisfação boa, eu venho animada. Eu gosto do que eu faço, eu gosto da minha rotina de trabalho, eu gosto de atender, mexer com meus papéis, eu gosto, eu fico satisfeita.” (Trabalhadora 1 – Fábrica C)

Percebe-se, então, não somente no caso do trabalhar com semijoias, que, em sua maioria, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, colocando nisso muita energia, paixão e investimento pessoal. Por intermédio da inteligência prática que engaja o corpo, o trabalho desafia o fortalecimento da subjetividade, desempenhando um papel de primeiro plano na realização de si (Dejours, 2011). Quando o trabalho se inscreve na dinâmica de realização do ego, quando a qualidade do trabalho é reconhecida, os esforços, as angústias, as dúvidas, as decepções e os desânimos adquirem sentido (Dejours, 2007). Assim, o reconhecimento do trabalho, de que falamos acima, traduz-se afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer e elevação. Pois o reconhecimento confere, em troca do sofrimento, um pertencimento que exorciza a solidão, permitindo àquele que trabalha transformar o seu sofrimento em desenvolvimento de sua identidade (Dejours, 2009).

Conclusão

Em relação à pesquisa realizada nas fábricas de semijoias do município de Limeira-SP, percebeu-se que, ainda que tenham sido estudadas organizações que se diferenciavam por suas características, muitas situações, entraves e problemas apresentaram-se semelhantes nos três contextos. Dinâmicas de trabalho mostraram-se similares ao evidenciar rotinas conturbadas e marcadas por imprevistos, tanto no que concerne à matéria e às máquinas quanto nas relações organizacionais. O conteúdo da fala das trabalhadoras entrevistadas dos setores de vendas e expedição das três fábricas estudadas demonstrou como a organização do trabalho implica a relação do sujeito com o seu trabalhar.

Manifestando-se afetivamente por sentimentos de fracasso, desânimo e tensão, as situações reais de trabalho vivenciadas pelas trabalhadoras, em termos de sofrimento, centram-se principalmente em uma rotina que exige posturas rígidas, movimentos repetitivos, controle de tempo, interrupções, pressão e excelência. Tais aspectos, no conjunto de situações do dia a dia, impõem-se como dificuldade, sobretudo no que concerne aos fatores de barreira apresentados em termos de falha no maquinário, qualidade de brutos, renegociação de prazos de entrega ou ensinar novas trabalhadoras.

Por ser um trabalho que demanda o manuseio de milhares de peças de diferentes tipos e combinações, demanda-se também grande controle e atenção no trabalho de composição dos pedidos. Assim, o medo de errar das trabalhadoras, como ameaça simbólica, apresenta-se constante, pois, além de envolver um material de alto valor agregado como o ouro, permeia uma grande pressão por parte dos clientes quanto à qualidade e devolutiva dos produtos. A forma como o relacionamento é estabelecido com alguns clientes demonstrou quadros de assédio moral, pela intolerância como as cobranças são efetuadas. Quanto à relação com os pares, por se tratar de um trabalho marcadamente individualizado, quadros de competitividade e constrangimento também foram expostos. Em dada ocasião, situações extremas de sofrimento patológico foram visualizadas, demonstrando momentos em que as defesas psíquicas desenvolvidas pelos sujeitos não mais cumprem sua função.

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

Por fim, faz-se necessário destacar que a constante aceleração e desaceleração da produção insere-se como um fator significativo no desencadeamento da produção e das problemáticas que envolvem o trabalhar para essas pessoas, favorecendo emergir situações que contribuem para o sofrimento e adoecimentos relacionados ao trabalho, embora também possibilite deslocar os constrangimentos e transformar as penosas realidades de trabalho em prazer.

Referências

- Abrahão, J., Sznclwar, L., Silvino, A., Sarmet, M., & Pinho, D. (2009). *Introdução à Ergonomia: da Prática à Teoria*. São Paulo: Blucher.
- Alves, G., Assunção, A., & Luz, M. (2002). A abordagem ergonômica no estudo das posturas do trabalho: o caso de uma fábrica de joias. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 13(3), 111-117.
- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Coutinho, M., Soares, D., & Krawulski, E.** (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(n spe.), 29-37.
- Dejours, C.** (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho* (3a ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C.** (1997). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C.** (2007). *Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C.** (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista CULT*, 139(12), 49-53.
- Dejours, C.** (2012a). *Trabalho Vivo: Sexualidade e trabalho* (Vol.1). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C.** (2012b). *Trabalho Vivo: Trabalho e emancipação* (Vol. 2). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C.** (2013). A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Di Giulio, G.** (2007). Polo de joias e bijuterias cresce com informalidade e pouca inovação. *Inovação Unimep* (Campinas), 3(2), 42-45.
- Ferreira, M.** (2005). *Estudo de riscos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente na produção de joias e bijuterias de Limeira/SP*. 2005. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Metodista de Piracicaba, São Paulo.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A.** (2001). *Compreender o Trabalho para Transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Heloani, R.** (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc., São Paulo*, 123, 544-561.
- IBGM.** (2015). *O setor em grandes números 2015*. Recuperado de <http://ibgm.com.br/publicacao/o-setor-em-grandes-numeros-2015/>
- Lancman, S. & Heloani, R.** (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86.
- Lancman, S. & Sznclwar, L.** (Orgs). (2011). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília, DF: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Lancman, S. & Uchida, S.** (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.
- Merlo, Á. R. C. & Mendes, A. M. B.** (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.
- Merlo, Á. R. C., Vaz, M. A., Spode, C. B., Elbern, J. L. G., Karkow, A. R. M., & Vieira, P. R. B.** (2003). O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 117-136.
- Seligmann-Silva, E.** (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, C. S.** (1998). *Um Estudo Crítico Sobre a Saúde dos Trabalhadores de Galvânicas, por meio das Relações entre as Avaliações Ambientais, Biológicas e Otorrinolaringológicas*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Química Analítica, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

- Silva, M. M.** (2018). *O trabalho preciso e precioso nas fábricas de semijoias em Limeira - SP*. 2018. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Aplicadas, Limeira, SP.
- Souza-Lobo, E.** (2011). *A Classe Operária tem Dois Sexos: trabalho, dominação e resistência* (2ª ed.). São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Sznelwar, L.** (2015). "Fundamentação teórica - A escolha das Abordagens". In *Quando Trabalhar É Ser Protagonista e o Protagonismo do Trabalho* (pp. 20-65). São Paulo: Blucher, 2015.
- Tomazela, J. M.** (2005, 11 de dez.). Interior de SP abriga pólos especializados. *Jornal Estado de São Paulo*. Recuperado de <http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/na-imprensa/interior-de-sp-abriga-polos-especializados/>
- Traldi, F. L.** (2017). *Vivências relacionadas ao trabalhar na produção de semijoias: Contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas, Limeira, SP.
- Vilela, R. A. G. & Ferreira, M. A. L.** (2008). Nem tudo brilha na produção de joias de Limeira/SP. *Production*, 18 (1), 183-194.

FLAVIA TRALDI

<https://orcid.org/0000-0002-6389-4764>

Psicóloga, mestre em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas FCA-UNICAMP. Doutoranda em Educação FE-UNICAMP, pesquisadora do ERGOLAB - Laboratório de Ergonomia, saúde e trabalho e do NETSS - Núcleo de Estudos Trabalho Saúde e Subjetividade.

Endereço: Faculdade de Ciências Aplicadas – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). R. Pedro Zaccaria, 1300, Cidade Universitária, Limeira - SP, 13484-350

E-mail: flaviatraldi@hotmail.com

SANDRA FRANCISCA BEZERRA GEMMA

<https://orcid.org/0000-0002-8567-157X>

Professora plena do ICHSA - Curso de Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas da FCA-UNICAMP na linha de pesquisa Sustentabilidade e proteção social. Coordena o ERGOLAB - Laboratório de Ergonomia, saúde e trabalho.

E-mail: sandra.gemma@gmail.com

Histórico	<p>Submissão: 29/10/ 2017</p> <p>Revisão em: 08/08/2018</p> <p>Aceite: 28/09/2019</p>
Contribuição	<p>Concepção: F.T.L.; S.F.B.G .</p> <p>Coleta de dados: F.T.L.</p> <p>Análise de dados: F.T.L.; S.F.B.G.</p> <p>Elaboração do manuscrito: F.T.L.; S.F.B.G.</p> <p>Crítico revisões de conteúdo intelectual importante: F.T.L.; S.F.B.G.</p> <p>Final aprovação do manuscrito: F.T.L.; S.F.B.G.</p>
Financiamento	FAPESP - Processo 2014/25829-0
Consentimento de uso de imagem	Não se aplica.