

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ESTRATÉGIA E
ANÁLISE ORGANIZACIONAL

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

PRAZER, SOFRIMENTO E RISCOS
DE ADOECIMENTO NA LINHA DE PRODUÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SETOR
AUTOMOTIVO DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA

CAMILA BRÜNING

CURITIBA
2010

CAMILA BRÜNING

**PRAZER, SOFRIMENTO E RISCOS DE
ADOCIMENTO NA LINHA DE PRODUÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SETOR
AUTOMOTIVO DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Mestrado em Administração do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. José Henrique de Faria.

CURITIBA

2010

DEDICATÓRIA

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que este trabalho fosse realizado.

Aos meus pais, Eduardo e Carmen, agradeço o amor, interesse, apoio e encorajamento, por terem desde sempre valorizado e nos ensinado a valorizar a educação; por terem comprado minha briga quando decidi parar de trabalhar para fazer mestrado e por cada questionarizinho que me ajudaram a tabular!

À minha irmã, Patrícia, agradeço também o amor e apoio, e principalmente a boa vontade e paciência de revisar as tantas versões que esta dissertação teve ao longo de sua construção.

Aos meus amigos que tanto me ajudaram agradeço o carinho, o apoio, as discussões, as idéias e as dicas. Déia, Gi, Sandrinha e Rosvi, obrigada pelos ombros, não sei o que teria sido de mim ao longo desse mestrado sem vocês! Jéferson e Ana Carol, obrigada por me acalmarem nas tantas vezes em que achei que não ia dar certo, não ia dar tempo e não ia ficar bom! Amigos do observatório, obrigada pelo socorro nos problemas e dúvidas do dia-a-dia. Ari e Fabi, obrigada pela oportunidade de aprender com vocês! Luciano, obrigada pelo SPSS! Felipe, obrigada pelas aulas de estatística! Paulo Eduardo, obrigada pela assistência técnica em informática! Ro, obrigada por me ensinar taxonomia, você não imagina o quanto me ajudou! Érika obrigada pelas dicas metodológicas e por ser minha guardiã de prazos! Carla, Laila e Lari, meninas, vocês estiveram comigo em todos os passos, desde a angústia de não saber direito se nosso orientador ia mesmo ser nosso orientador, as trocas de resumos para as provas de nivelamento, o stress das picuinhas do “povo do mestrado” quando começamos a trabalhar juntas, na correria pra conciliar trabalho e aulas, no sofrimento da escolha dos nossos temas de pesquisa, na alegria das defesas dos nossos projetos, no stress da realização dos nossos campos, ao desespero da tabulação dos nossos dados, até aqui e muito mais, muito obrigada pela felicidade e privilégio de ter compartilhado essa experiência com vocês!

Algumas pessoas ajudaram tanto que merecem aparecer aqui com nome e sobrenome porque são praticamente co-autoras desse trabalho: Prof. Flávio Numata, o capítulo 4 é seu! Prof. Cristiano Maciel, não quero nem imaginar o que seria da parte quantitativa desse trabalho sem a sua ajuda! Muito obrigada aos dois pela disponibilidade e atenção.

Agradeço aos funcionários da Gama que participaram desta pesquisa. Em especial à equipe do ambulatório central que me acompanhou e guiou pelas fábricas e estrutura organizacional: muito obrigada por toda ajuda, vocês foram exemplo de solicitude, profissionalismo e transparência. Não posso deixar de citar duas pessoas cuja ajuda foi fundamental para a realização desta pesquisa: Raquel e Ana Cláudia (assim, sem revelar sobrenomes mesmo porque temos que manter a confidencialidade da empresa), muito obrigada pela confiança que vocês depositaram em mim e por articular tudo o que foi necessário ser articulado para a realização desta pesquisa, vocês são especiais!

Não posso nunca deixar de agradecer à professora Msc. Elaine Cristina Schmitt Ragnini, pois foi sua orientação e encorajamento desde os tempos da faculdade que despertaram em mim o interesse pelo mundo acadêmico. Agradeço também às professoras Dra. Lis Andréa Pereira Soboll e Dra. Yara Bulgacov pelas contribuições teórico e práticas para a realização desta pesquisa e pelas sugestões de melhoria, obrigada por aceitarem participar das bancas de aprovação do projeto de pesquisa e da defesa da dissertação. Finalmente agradeço ao Professor Dr. Jose Henrique de Faria, pela honra de ter sido, e continuar sendo, sua aluna e orientanda, muito obrigada pelos esclarecimentos, discussões, sugestões e encorajamento.

RESUMO

A pesquisa aqui apresentada constitui um estudo de caso em uma empresa do setor automotivo da região metropolitana de Curitiba que é denominada de Gama, no qual se objetiva reconhecer e analisar as relações entre o contexto de trabalho na linha de produção de 3 fábricas que compõe esta empresa e as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento e estratégias defensivas colocadas em prática pelos trabalhadores que nela trabalham para suportar o sofrimento. Para tanto ao longo do trabalho descreve-se a evolução histórica das configurações de produção no setor automotivo até sua atual configuração explicitando: (i) a caracterização do setor no Brasil, sua evolução histórica até sua atual configuração na região metropolitana de Curitiba (RMC); (ii) A atual situação econômica, pontuada pela crise vivenciada em 2008-2009 tanto em âmbito global como seus impactos locais nas empresas do setor automotivo da RMC, e (iii) a caracterização da Gama e seu atual contexto de trabalho. Apresenta-se a seguir a avaliação dos trabalhadores da linha de produção da empresa Gama em relação ao contexto de trabalho e aos processos de subjetivação representados pelas vivências de prazer e sofrimento, pelos custos e danos relacionados ao trabalho e pelas estratégias de defesa por ele utilizadas. Por fim apresenta-se uma discussão em que se reconhecem e analisam as relações entre os processos de subjetivação identificados e o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama. O embasamento epistemológico que guia a pesquisa é o materialismo histórico, as fundamentações teóricas que embasam as análises são a Economia Política do Poder e a Psicodinâmica do Trabalho e o método de pesquisa é o dialético. O design de pesquisa adotado é o estudo de caso descritivo e analítico, de corte temporal seccional e perspectiva longitudinal, com utilização de métodos qualitativos (entrevistas e observações) e quantitativos (Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento) de coleta de dados. O nível de análise é organizacional, uma vez que se pretende analisar como características da estrutura organizacional se relacionam com processos de subjetivação de trabalhadores nela inseridos, sendo os indivíduos, portanto, a unidade de análise.

PALAVRAS – CHAVE: análise organizacional, psicodinâmica do trabalho, processos de subjetivação, contexto organizacional.

ABSTRACT

The research here presented is a case study of an automotive company located at Curitiba's metropolitan region which will be called Gama. The objective of this case study is to recognize and analyze relationships between the work context provided by three of its factories and processes of subjectivity of workers. These processes can be visualized through the speech of these workers about their experiences of pleasure and suffer at work, and in the defenses strategies that this workers use to be able to bare this suffer. To accomplish this objective the following steps are taken: (i) first it's described the historical evolution of the production configurations assumed by the automotive industry through the years till its current configuration at Curitiba's metropolitan region. At this point is also presented a characterization of the current economic situation, marked by the 2008-2009 crisis, which has affected companies all over the world and had a substantial impact on the automotive business. To finalize this section is presented a characterization of the work context at Gama. (ii) The second step involves the presentation of the evaluations that Gama's workers made about their work context, and how this context relates to their experiences of pleasure and suffer at work, as well as the defense strategies that they use to be able to bear that suffer. (iii) At last it's presented the discussion and conclusions regarding the issue that guides this research in which are analyzed the relations between the work contexts found at Gama e the processes of subjectivity of workers. The epistemological base of this research is the Historical Materialism, and its theoretical fundamentals are The Psychodynamics of Work and The Political Economy of Power, and the method adopted is the dialectical. The design of this research is the descriptive and analytical case study, the temporal approach is sectional and the temporal perspective is longitudinal. For the gather of data methods qualitative (interviews and observations) and quantitative (Inventory of work and risks of illnesses) of research are used. The analysis level is organizational, since the objective is to analyze how work context relates to processes of subjectivity of workers, and the individuals are the unit of analysis

KEY WORDS: organizational analysis, the psychodynamics of work, processes of subjectivity and organizational context.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIG - American International Group
ANFAVEA - Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores
BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CMO - Fábrica da Gama que produz componentes para automóveis.
CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CVP - Fábrica da Gama de produção e montagem de veículos de passeio
CVU - Fábrica da Gama de produção e montagem de veículos utilitários
EPPEO - Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais
FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador
FDI - Foreign Direct Investment
F1E1 - Fator 1: Organização do trabalho, da escala 1: Contexto de trabalho
F2E1 - Fator 2: Relações Sócio-Profissionais, da escala 1: Contexto de trabalho
F3E1 - Fator 3: Condições de trabalho, da escala 1: Contexto de trabalho
F1E2 - Fator 1: Custo afetivo, da escala 2: Custo humano no trabalho
F2E2 - Fator 2: Custo Cognitivo, da escala 2: Custo humano no trabalho
F3E2 - Fator 3: Custo físico, da escala 2: Custo humano no trabalho
F1E3 - Fator 1: Liberdade de expressão, da escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento
F2E3 - Fator 2: Realização profissional, da escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento
F3E3 - Fator 3: Vivência de sofrimento, da escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento
F4E3 - Fator 4: Falta de reconhecimento, da escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento
F1E4 - Fator 1: Danos Sociais, da escala 4: Danos relacionados ao trabalho
F2E4 - Fator 2: Danos Psicológicos, da escala 4: Danos relacionados ao trabalho
F3E4 - Fator 3: Danos físicos, da escala 4: Danos relacionados ao trabalho
IPI - Imposto Sobre Produtos Industrializados
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
ITRA - Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
KMO - teste Kaiser-Meyer-Olkin
Mercosul – Mercado Comum do Sul
RH - Recursos humanos
RMC - Região Metropolitana de Curitiba
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e
SPSS - Statistical Package for Social Science

LISTA DE TABELAS E FIGURA

Tabela 01 - Distribuição geográfica da indústria automotiva no Brasil	52
Tabela 02: Divisão de funcionários por departamento e Fábrica	63
Tabela 03: Descrição dos fatores da escala 1: Contexto de trabalho.....	74
Tabela 04 :Descrição dos Fatores da Escala 2: Custo humano no trabalho.....	74
Tabela 05: Descrição dos Fatores da Escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento.....	75
Tabela 06: Descrição dos Fatores da Escala 4: Danos relacionados ao trabalho.....	75
Figura 1: Forma de avaliação dos Fatores.....	82

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVO GERAL.....	12
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4 JUSTIFICATIVA	13
1.5 PERSPECTIVA EPISTEMOLOGICA	14
1.6 ESTRUTURA.....	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 ECONOMIA POLÍTICA DO PODER - TECNOLOGIAS DE GESTÃO E CONTROLE SOCIAL	16
2.1.1 Taylorismo e Fordismo: O Controle do Corpo do Trabalhador	20
2.1.2 Toyotismo: Controle Psicossocial e o Seqüestro da Subjetividade.....	22
2.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	26
2.2.1 Vivências de sofrimento e estratégias de defesa	29
2.2.2 Vivências de prazer	30
3. METODOLOGIA	35
3.1 Definição constitutiva e operacional dos conceitos.....	36
3.1.1 Contexto de Trabalho	36
3.1.2 Processos de Subjetivação	38
3.1.3 Definição de conceitos relacionados	40
3.2 delimitação e design da pesquisa.....	41
3.3 dados: coleta, tratamento e análise	42
3.3.1 Dados sobre o contexto de trabalho na Gama	42
3.3.2 Dados sobre os processos de subjetivação dos trabalhadores	44
3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM	49
3.5 FACILIDADES E DIFICULDADES ENCONTRADAS NA COLETA DE DADOS	50
3.6 LIMITAÇÕES DE PESQUISA.....	51
4. TRABALHO NA LINHA DE PRODUÇÃO DA EMPRESA GAMA	52
4.1 HISTÓRICO DO SETOR AUTOMOTIVO	52
4.1.1 Do século XIX até anos 60	53
4.1.2 Anos 70.....	54
4.1.3 Anos 80.....	54
4.1.4 Anos 90 e 2000	55
4.1.5 Crise 2008-2009	59
4.2 HISTÓRICO DA EMPRESA GAMA	64
4.3 ORGANIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS LINHAS DE PRODUÇÃO DA EMPRESA GAMA.....	67
4.3.1 Divisão do trabalho e Conteúdo da tarefa	68
4.3.2 Relações de poder que envolvem o sistema hierárquico	69
4.3.3 Questões de responsabilidade envolvidas no trabalho	69
4.3.4 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Carroceria	70
4.3.5 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Pintura	71
4.3.6 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Montagem.....	72
4.3.7 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Carroceria	73
4.3.8 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Pintura.....	74

4.3.9 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Montagem.....	74
4.3.10 Condições de Trabalho da Fábrica CMO	75
5. ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS, APRESENTAÇÃO DOS	
RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	76
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	76
5.2 ANÁLISE FATORIAL DAS ESCALAS.....	78
5.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	81
5.3.1 Contexto de trabalho: Organização do Trabalho	82
5.3.2 Contexto de trabalho: Relações sócio-profissionais.....	82
5.3.3 Contexto de trabalho: Condições de Trabalho	83
5.3.4 Processos de Subjetivação: Vivências de Prazer	84
5.3.5 Processos de Subjetivação: Vivências de sofrimento.....	86
5.3.6 Processos de Subjetivação: Custo Humano no Trabalho	89
5.3.7 Processos de Subjetivação: Danos relacionados ao trabalho.....	92
5.4 DISCUSSÃO	95
5.4.1 Contexto de Trabalho e Processos de Subjetivação	96
5.4.2 “O Problema dos Mais Novos”	103
5.4.3 Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho.....	107
5.4.4 A Pesquisa Limitada na Fábrica CMO	110
6. CONCLUSÕES.....	112
7. REFERENCIAS.....	116
ANEXOS	120
ANEXO 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS UTILIZADO	121
ANEXO 2: PASSO A PASSO DA ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS	
QUANTITATIVOS NO SPSS	123

1. INTRODUÇÃO

As empresas ao longo da história vêm modificando suas formas de gestão o que se reflete em novas formas de organização do trabalho, novas condições de trabalho e novas formas de relações sócio-profissionais dentro das organizações.

Neste trabalho objetiva-se analisar através de um estudo de caso aspectos da relação entre alguns destes novos contextos de trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores neles inseridos, entendendo-se que estes processos se manifestam nas vivências de prazer, sofrimento, adoecimento e estratégias de defesa adotadas pelos trabalhadores (MENDES, 2007).

Duas teorias de natureza crítica do trabalho embasam esta análise: a Economia Política do Poder e a Psicodinâmica do trabalho. Por meio da Economia Política do Poder visa-se analisar o contexto de trabalho, as tecnologias de gestão utilizadas pela empresa em estudo, e as questões relacionadas ao controle social que estas exercem sobre os trabalhadores. Já por meio da Psicodinâmica do Trabalho, visa-se analisar questões relacionados à articulação entre o contexto de trabalho encontrado na empresa em estudo e os processos de subjetivação de seus trabalhadores.

É importante apontar que ambas as teorias possuem uma fundamentação epistemológica de natureza crítica do trabalho, interessam-se por articular a emancipação do sujeito do trabalho e compreendem que no contexto que envolve as relações de trabalho atuam forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, econômicas e políticas (FARIA, 2008) que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde ou de adoecimento para os trabalhadores (MENDES, 2007).

A empresa objeto deste estudo de caso atua no setor automotivo, está localizada na Região Metropolitana de Curitiba- RMC, e será doravante chamada de Gama, a fim de manter em sigilo sua identidade.

É de extrema relevância salientar que a organização do trabalho na Gama é eminentemente capitalista. Isto é, trata-se de uma empresa que não só se encontra inserida num contexto sócio-histórico-cultural de ideologia capitalista, como também tem como seu objetivo primeiro a geração de lucro, sendo que a organização de sua produção se dá através da divisão do trabalho, com utilização de mão-de-obra assalariada.

O interesse em se desenvolver um estudo de caso em uma empresa do setor automotivo se justifica pela relevância desse setor na economia local e mundial, por seu poder de influência e disseminação de práticas em outros setores, devido a características peculiares desse setor em relação aos demais e devido ao fato de ser o setor automotivo um dos mais afetados pelos recentes desenvolvimentos da economia mundial, como a crise financeira que ganhou dimensões amplas em meados de 2008 e perdura atualmente.

Ainda que pesquisas em forma de estudo de caso recebam muitas críticas dada a limitação de impossibilidade de generalização de seus resultados, trata-se de um modelo de pesquisa que permite a análise em profundidade de uma unidade ou caso com relevância para o tema em desenvolvimento, além de oferecer vantagens quando o interesse é saber como e porque um certo fenômeno ocorre (GODOY, 1995; YIN, 2001).

A relevância do estudo de caso que aqui se propõe se dá porque a indústria automotiva, conforme Marx (2008), tem sido historicamente lócus de difusão de arranjos de produção posteriormente adotados em diversos setores em escala mundial, além disso, considera-se que a Gama, e a indústria automotiva de modo geral, se encontram no que Faria (2008) denomina de núcleo do desenvolvimento das forças produtivas.

Segundo o autor as atividades econômicas podem ser classificadas conforme sua localização na reestruturação produtiva, estando no núcleo de desenvolvimento das forças produtivas as indústrias que desenvolvem atividades centrais ou nucleares em suas cadeias de produção. A reestruturação produtiva se compõe de atividades econômicas que, segundo Faria (2008), podem ser classificadas como atividades de núcleo e atividades periféricas, sendo as periféricas estáveis, vulneráveis ou excluídas.

Pelo motivo de as atividades periféricas ocorrerem em torno das nucleares, como atividades de suporte e manutenção, o interessante, segundo o autor, é ter como foco de análise e investigação as atividades de núcleo visto serem essas as que influenciam o comportamento das demais, daí a importância em se realizar o estudo de caso em uma empresa que participe do núcleo de desenvolvimento das forças produtivas, como é o caso da Gama.

Assim a escolha pela Gama como objeto deste estudo de caso se dá pela relevância do setor automotivo como núcleo desenvolvedor de tecnologias de gestão;

pela importância da Gama em particular, que, além de fazer parte do setor, é empresa de núcleo da cadeia de produção que integra; e pelo fato de a empresa possuir grande representatividade local em geração de empregos.

O interesse desta pesquisa consiste em responder as seguintes perguntas:

- Como é o contexto de trabalho na empresa Gama?
- Como se dão os processos de subjetivação dos trabalhadores da linha de produção da empresa Gama neste contexto?

Esta segunda pergunta pode ser subdividida da seguinte maneira: (i) Quais as vivências de prazer e sofrimento que experimentam os trabalhadores da linha de produção da empresa Gama, bem como as doenças que vivenciam e as estratégias de defesa que colocam em prática para suportar o sofrimento? E (ii) como essas vivências, doenças e estratégias se relacionam com o contexto de trabalho?

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Dessa forma o problema de pesquisa que guia esta investigação é o seguinte:

Que relações existem entre o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama e as vivências de prazer, sofrimento, adoecimento e utilização de estratégias de defesa dos trabalhadores nele inseridos?

1.2 OBJETIVO GERAL

Tem-se, portanto que o objetivo geral deste trabalho é:

Reconhecer e analisar as relações entre o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama e as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento e estratégias defensivas colocadas em prática pelos trabalhadores para suportar o sofrimento.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A fim de se atingir o objetivo geral acima proposto estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

1. Descrever a evolução histórica das configurações de produção no setor automotivo até sua atual configuração explicitando: (i) a caracterização do setor no Brasil, sua evolução histórica até sua atual configuração na região metropolitana de Curitiba (RMC); (ii) A atual situação econômica, pontuada pela crise vivenciada em 2008-2009 tanto em âmbito global como seus impactos locais nas empresas do setor automotivo da RMC, e (iii) a caracterização da Gama e seu atual contexto de trabalho.
2. Identificar a avaliação dos trabalhadores da linha de produção da empresa Gama em relação ao contexto de trabalho e às vivências de prazer e sofrimento, aos custos e danos relacionados ao trabalho e às estratégias de defesa por eles utilizadas.
3. Reconhecer e analisar as relações entre as vivências de prazer e sofrimento, os custos e danos relacionados ao trabalho e as estratégias de defesa e o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama.

1.4 JUSTIFICATIVA

A pesquisa que aqui se propõe é realizada no âmbito do Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais - EPPEO (Registrado no CNPq, pelo edital MCT/CNPQ 02/2006 – termo de concessão número 20064860365), liderado pelo Professor Dr. Jose Henrique de Faria, e vai ao encontro dos objetivos de duas de suas linhas de pesquisa: (i) a linha “Poder, Trabalho e Controle” que objetiva, através da análise de práticas organizacionais, estudar as relações de poder e trabalho que se desenvolvem nas organizações; e (ii) a linha “Reestruturação Produtiva, Relações e Organização do Processo de Trabalho”, que objetiva estudar “novas formas de organização do processo de trabalho nas organizações contemporâneas, com especial destaque para aquelas que incorporam modernas e inovadoras tecnologias físicas, de gestão e de processo nas unidades produtivas, com a finalidade de compreender o movimento destas no cenário nacional e internacional, seus impactos e tendências” (EPPEO, 2009).

Desse modo essa pesquisa se justifica teoricamente uma vez que se propõe a aprofundar essa discussão conceitual que já ocorre no âmbito do grupo de pesquisa, propondo abordar um diferente setor: a indústria, e em uma nova conjuntura e contexto: a atual crise econômica e financeira que desde meados de 2008 atinge a indústria automotiva nacional.

Além da contribuição teórica, tem-se como justificativa prática para a realização deste estudo a possibilidade de identificar a situação de prazer, sofrimento, adoecimento e estratégias de defesa adotadas pelos trabalhadores da linha de produção da Gama permitindo refletir sobre elementos passíveis de intervenção no sentido de resgatar a condição (ou uma condição mais) humana de trabalho (FARIA, 2008).

1.5 PERSPECTIVA EPISTEMOLOGICA

A orientação teórica que se adota nesta pesquisa é a da Teoria Crítica, isto é, uma fundamentação de abordagem marxista, em conversação com outras teorias, como a Psicodinâmica do Trabalho, que segue tradição originada pela Escola de Frankfurt, cujo método adotado é o dialético e a identificação epistemológica, é o materialismo-histórico (FARIA, 2007). Nesta abordagem tem-se o objetivo de apontar as contradições entre aparência e essência nas relações sociais, denunciando “a repressão e o controle social a partir da constatação de que uma sociedade sem exploração é a única alternativa para que se estabeleçam os fundamentos da justiça, da liberdade e da democracia” (FARIA *et al*, 2007, p. 5).

A ênfase deste estudo é no sujeito trabalhador coletivo. Trabalhador, e não qualquer sujeito, pois se compreende como central o trabalho na vida social, do indivíduo e da sociedade, uma vez que é a forma de produção das condições materiais de existência. Sujeito, e não indivíduo, pessoa ou ser-humano trabalhador, porque, mais que alguém trabalhador, objetiva-se enfatizar o papel de sujeito, tanto de sujeitado às relações de poder, como também capaz de, emancipado e consciente, ser sujeito coletivo, construtor de sua própria história, uma história em que interesses coletivos prevaleçam sobre interesses individuais ou de minorias (FARIA, 2008).

1.6 ESTRUTURA

Este trabalho está estruturado da seguinte maneira: além deste primeiro capítulo introdutório, em que se apontam o problema, objetivo geral, objetivos específicos e justificativas da pesquisa, será apresentado no segundo capítulo uma breve exposição sobre os principais conceitos das duas teorias que embasam as análises que aqui se propõem, quais sejam, a Economia Política do Poder e a Psicodinâmica do trabalho.

No terceiro capítulo é exposta a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, a definição constitutiva e operacional dos conceitos, as formas de coleta e análise de dados, bem como informações sobre a amostra, facilidades, dificuldades e limitações de pesquisa.

No quarto capítulo começa-se a cumprir o primeiro objetivo específico traçado para este trabalho: expõe-se sobre o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama, sobre o histórico do setor automotivo, sobre a crise de 2008-2009, para por fim apresentar o histórico da empresa Gama e a caracterização de suas linhas de produção.

O quinto capítulo visa cumprir o segundo e terceiro objetivos específicos propostos para este trabalho, de modo que se apresentam os resultados de pesquisa, a análise e discussão dos dados.

Por fim, um sexto capítulo é apresentado com as conclusões e recomendações que foram possíveis obter com a realização da pesquisa. Anexos ao final do trabalho encontram-se ainda uma cópia do questionário tal qual foi utilizado para a coleta de dados quantitativos e a descrição da análise estatística realizada para a obtenção dos resultados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica que embasa este trabalho compreende duas teorias complementares: (i) A Economia Política do Poder, por meio da qual se propõe analisar as tecnologias de gestão utilizadas pela empresa em estudo, bem como questões relacionadas ao controle social que estas exercem sobre os trabalhadores; E (ii) a Psicodinâmica do Trabalho, teoria por meio da qual serão analisadas as questões relacionados à articulação entre o contexto de trabalho na empresa em estudo e os processos dinâmicos de subjetivação, representados pelas vivências de prazer, sofrimento e adoecimento relatados pelos trabalhadores desta empresa.

É importante apontar que ambas as teorias possuem uma fundamentação epistemológica de natureza crítica do trabalho, interessam-se por articular a emancipação do sujeito do trabalho e compreendem que no contexto que envolve as relações de trabalho atuam forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, econômicas e políticas (FARIA, 2008) que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde ou de adoecimento para os trabalhadores (MENDES, 2007).

2.1 ECONOMIA POLÍTICA DO PODER - TECNOLOGIAS DE GESTÃO E CONTROLE SOCIAL

A Economia Política do Poder é a teoria que se apresenta como base para a análise organizacional desenvolvida neste trabalho, seu referencial teórico baseia-se no pensamento marxista e assume a forma de “uma teoria crítica fundada em uma dialética materialista interdisciplinar” (FARIA 2008, pág.58) cujo problema central consiste em “esclarecer em que medida as instâncias (i) ocultas, que operam nos bastidores organizacionais, nas relações subjetivas e no inconsciente individual, e (ii) manifestas, inclusive e especialmente as referentes ao regramento e às estruturas, dão conteúdo às configurações de poder e do controle nas organizações.” (FARIA 2008, pág.28).

Quanto à abordagem metodológica, tem-se na Economia Política do Poder uma concepção dialética da construção de conhecimento, que se sustenta na interação entre sujeito (investigador) e objeto (de investigação), sendo que a metodologia de pesquisa (investigação) depende de 3 fatores: da teoria disponível, do sujeito

pesquisador e da natureza do objeto de pesquisa. Assim, não se opta por um tipo determinado de pesquisa, por exemplo, pesquisa qualitativa ou quantitativa, e sim se defende que quanto mais amplo o acesso aos dados empíricos e quanto mais diversificadas as formas possíveis de obtê-los, mais rica será a investigação (FARIA 2008).

A Economia Política do Poder tem como objeto de estudo as relações de poder que se desenvolvem nas organizações produtivas capitalistas, em suas diversas formas de configuração de organização social, considerando seus aspectos de organização formal e de “organização de pertença” (FARIA 2008, pág 36), isto é, considerando desde suas estruturas, normas, regulamentos, divisão de trabalho, até a organização social dos sujeitos no que se referem a símbolos, crenças, valores que representam uma relação de vinculação com àquela organização de pertença, seja essa vinculação espontânea ou planejada, transitória ou duradoura.

Disto tem-se que para a Economia Política do Poder, conforme Faria (2008), a organização é uma totalidade complexa composta por diversos fatores e processos que compõem a sua realidade, e que, portanto, devem ser levados em consideração ao analisá-las.

Visto que a problemática central da Economia Política do Poder gira em torno das relações de poder. FARIA (2008) escreve que o capital age não só objetivando o aumento de lucro, mais-valia e produtividade, mas engendra também muitas de suas ações ao propósito de perpetuar sua dominação.

Assim, o objetivo do controle do processo de trabalho que, à primeira vista, é o aumento da extração da mais-valia da força de trabalho, diminuindo o tempo necessário para a produção através da utilização de tecnologias físicas e tecnologias de gestão que alteram os métodos de trabalho, acaba por servir duplamente ao capital: não só aumenta sua produtividade e lucratividade como também, ao agir, reforça as relações de dominação.

Marx (1988) escreve que o lucro capitalista advém da exploração da força de trabalho através da extração de trabalho excedente do trabalhador, sendo esse o objetivo e o conteúdo específico da produção capitalista. A força de trabalho é fonte de mais-valia, de onde advém o lucro, ao ser comprada pelo capitalista pelo seu valor de troca, que compreende o valor do tempo de trabalho humano socialmente necessário para se manter e reproduzir, ou seja, se manter vivo e operante, e utilizada pelo capitalista para

produzir mais valor do que por ela foi pago.

A compra e venda da força de trabalho dependem da separação do trabalhador dos meios de produção. O trabalhador tem como não-valor-de-uso sua força de trabalho, pois não tem meios de produção para utilizá-la por si mesmo. Assim, tanto o trabalhador quanto o capitalista são proprietários de um tipo de mercadoria, um tem a força de trabalho, e outro tem o dinheiro (MARX, 1988).

Segundo Marx (1988), o capitalista pode aumentar a obtenção de mais-valia de duas maneiras:

A primeira é através do aumento de jornada de trabalho, uma vez que toda produção realizada no tempo além do suficiente para produzir o valor equivalente ao que foi pago pela força de trabalho representa trabalho excedente e mais-valia (representando nesse caso a mais-valia absoluta).

O início da Revolução Industrial foi marcado pela utilização da extração de mais-valia absoluta, daí as extenuantes jornadas de trabalho. Escreve Marx (1988):

“De início o capital satisfaz seu impulso de prolongar o dia de trabalho, sem limites e sem consideração, nas indústrias que originalmente foram revolucionadas pela água, pelo vapor e pela maquinaria, nessas primeiras criações do modo moderno de produção (...) As modificações no modo material de produção e as correspondentes modificações nas relações sociais dos produtores deram origem, primeiro, a abusos desmedidos e provocaram em contraposição, o controle social que uniformiza a jornada de trabalho e suas pausas, limitando-a legalmente” (MARX, 1988, p. 340).

Percebe-se pela citação que a utilização da extensão da jornada de trabalho como modo de extração de mais valia absoluta encontra limitações. Em um primeiro momento, limitações de ordem prática, pois existe um limite humano em que a força de trabalho se exaure. Posteriormente, limitações de ordem social, pois evolui a legislação que regula a jornada de trabalho, bem como o que é socialmente aceitável e necessário dentro de cada época.

Assim na busca por mais-valia, imperativo ao capital, desenvolve-se uma segunda maneira de extração de trabalho excedente do trabalhador: através do aumento de sua produtividade.

Começa-se a desenvolver modos com que se produza mais em menos tempo de trabalho, através da utilização de inovações de ordem tanto tecnológica quanto administrativa. Marx (1988) denominou essa forma de extração de excedente do

trabalho de mais-valia relativa.

É neste contexto que se desenvolvem as práticas de gestão capitalistas, que serão a seguir exemplificadas a partir da análise dos modos de produção Taylorista, Fordista e Toyotista.

Faria e Meneghetti (2001) afirmam que os processos produtivos e de trabalho vem sendo racionalizados ao extremo através da utilização de diferentes tecnologias de gestão para retirar proveito máximo da capacidade de produção dos trabalhadores, atuando de modo a ampliar e manter a continuidade do capitalismo.

Faria (1997) usa o termo tecnologia de gestão para designar:

“o conjunto de técnicas, instrumentos e estratégias utilizados pelos gestores (...) para controlar o processo de produção em geral, e de trabalho em particular, de maneira a otimizar recursos nele empregados, pondo em movimento a força de trabalho capaz de promover a geração de excedentes apropriáveis (*lucro*) de forma privada ou coletiva”. (FARIA, 1997, p. 30).

As tecnologias de gestão englobam estratégias de racionalização do trabalho de ordem instrumental, comportamental e ideológica. As técnicas de ordem instrumental incluem o estudo do tempo de do movimento, o arranjo planejado de máquinas e equipamentos nas organizações, a seqüência e fluxo de produção, os métodos, as normas, entre outros. As técnicas de ordem comportamental e ideológica compreendem planos de treinamento e desenvolvimento de pessoal, mecanismos de motivação e integração entre os funcionários, inculcação ideológica e de valores úteis à organização, entre outras (FARIA, 1997).

O Taylorismo e o Fordismo são modos de gestão da produção que se utilizam principalmente de técnicas de ordem instrumental, cuja eficiência tem sido questionada, dada a pouca atenção despendida aos aspectos subjetivos e emocionais de seu objeto de controle, o trabalhador.

O interesse pelas técnicas de ordem comportamental e ideológica passa a mostrar-se intensificado a partir do modelo Toyotista de produção, que traz um esforço em envolver a subjetividade do trabalhador à organização, aliado ao controle instrumental, o que pretende fazer com que, mais que apenas trocar sua força de trabalho por recompensas materiais, o indivíduo compartilhe dos ideais e objetivos organizacionais e utilize todos os seus esforços para realizá-los, visto que os toma como seus (FARIA & MENEGHETTI, 2001).

2.1.1 Taylorismo e Fordismo: O Controle do Corpo do Trabalhador

Pode-se considerar como Taylorista o modelo de gestão organizacional surgido nos Estados Unidos no início do século XIX, que tem na sistematização e detalhamento do processo de trabalho sua maior característica. Carmo (1992, p. 42) considera que “o Taylorismo visa à racionalização da produção, a fim de possibilitar o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão-de-obra, suprimindo gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo”.

No Taylorismo são consideradas principalmente as necessidades utilitárias (ETZIONI, 1980) dos indivíduos, visto que utilizam prioritariamente recompensas econômicas e materiais em troca da participação do indivíduo no processo de produção na organização. O controle sobre o trabalhador se dá de diferentes maneiras, incluindo a realização individual e ritmada do trabalho, procurando evitar a união dos indivíduos em grupos, pois esta, conforme a concepção de Taylor, acarretaria desvios que perturbam a produção.

O modelo de organização do trabalho Taylorista reflete práticas disciplinares tais como postuladas por Foucault (1977 e 1981), nas quais o saber é separado do trabalhador, ao qual não mais se permite inovações e criatividade, apenas a submissão a ordens.

Para Foucault (1977 e 1981) o alvo e objeto da disciplina é o corpo dos sujeitos. O autor considera que as relações de poder se expressam como formas de impor limitações, obrigações e proibições que atingem diretamente o corpo dos indivíduos. Isso se daria através de técnicas que visam à docilidade e o aumento da capacidade produtiva dos corpos que estão sob seu domínio. A este tipo de expressão de poder denomina-se “poder disciplinar” (FOUCAULT, 1977 e 1981), sendo a disciplina uma das várias formas que o poder pode tomar nas relações sociais.

Conforme defende Foucault (1977), o poder disciplinar dissocia o poder do corpo, e ao mesmo tempo em que aumenta sua aptidão acentua sua dominação, teria assim como foco e objeto o corpo humano, sendo que age visando o aumento das habilidades e capacidades do corpo produtivo e o aumento da docilidade e da obediência deste mesmo corpo. Para o autor, o poder disciplinar sobre o trabalhador se

baseia em políticas de coerções e manipulações que vão moldar o corpo para aumentar sua capacidade econômica e diminuir sua força política.

Para Clegg (1996) a disciplina toma forma nas organizações através de mecanismos de controle de ordem pessoal, técnica, burocrática e jurídica, que se expressam por meio da hierarquia, supervisão, rotina, formalização, automatização, entre outros.

A disciplina seria um mecanismo que permite o controle das operações do corpo do indivíduo, que asseguram sua sujeição às forças que se lhe impõe, através de uma relação de “docilidade-utilidade” (FOUCAULT, 1977, p. 126). A dominação do corpo realizada pela disciplina corresponde às necessidades de sua utilização racional, intensa e máxima em termos econômicos (FOUCAULT 1981).

Já o modelo Fordista de gestão tem origem na linha de montagem criada por Henry Ford (1863-1974) na produção em massa em indústria de automóveis (CARMO 1992).

Seguindo o modelo proposto por Taylor, de controle minucioso do ato, o Fordismo atua diminuindo ainda mais a autonomia e possibilidade de iniciativa dos trabalhadores, pois a linha de montagem dita um ritmo de trabalho e uma conseqüente padronização do comportamento que não pode ser nem muito rápido, nem vagaroso, deve seguir o ritmo da esteira que corre a frente do trabalhador.

Este modelo de gestão gera pela repetição constante das atividades, tédio e alienação, e, em contrapartida, insatisfação e alto índice de rotatividade. Recebe críticas semelhantes às do modelo Taylorista, pois ambas, nas palavras de Carmo (1992, p. 47), “não conseguiram prender o trabalhador à empresa nem evitaram apatia e as faltas ao trabalho”.

As críticas a esses modelos levaram à busca de outros enfoques, pesquisas e práticas dentro do pensamento administrativo que acabaram por promover mudanças de foco da gestão (CARMO, 1992).

Dejours (1992) escreve que no período da história que se inicia no final dos anos 60 ocorreu um desenvolvimento desigual dentre as forças produtivas, o conhecimento produzido pelas ciências e as formas de organização do trabalho, fazendo com que os modelos Taylorista e Fordista perdessem sua eficiência. A falência dos sistemas Taylorista e Fordista e a subseqüente busca por novas formas mais eficientes de gestão do trabalho, acaba por encontrar no sucedâneo, o modelo da produção flexível

ou enxuta (lean production) (FARIA, 2008), em grande parte inspirado no modelo Toyotista de gestão, seu aperfeiçoamento e evolução.

Escreve Gaulejac (2007) que se os modelos Taylorista e Fordista de gestão são centrados no controle da atividade física, se caracterizam pela presença do poder disciplinar e pela busca por tornar os corpos úteis, dóceis e produtivos, no modelo de produção enxuta, Toyotista, que se caracteriza pelo poder gerencialista, o foco passa a ser “não tanto controlar os corpos, mas transformar a energia libidinal em força de trabalho (...) passa-se do controle minucioso dos corpos para a mobilização psíquica a serviço da empresa. A repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão, a obediência pelo reconhecimento” (GAULEJAC, 2007 p. 109).

2.1.2 Toyotismo: Controle Psicossocial e o Seqüestro da Subjetividade

Para Faria e Meneghetti (2001), o estágio contemporâneo da racionalização do trabalho é representado pelo modo de gestão Toyotista.

O Toyotismo tem como característica principal o seqüestro da subjetividade (FARIA & MENEGETTI, 2001), uma vez que se utiliza do controle comportamental e ideológico (FARIA, 1997), através da identificação, pela valorização, pela colaboração solidária, envolvimento total (FARIA E MENEGETTI, 2001), entre outros.

O Taylorismo e o Fordismo são exemplos de práticas que se baseiam no controle do ato, do comportamento, com o intuito de maximizar a produção, sem se preocupar com o lado humano e a subjetividade dos trabalhadores. O saber humanista das ciências sociais (FOUCAULT, 1981) e ciências humanas (CARMO, 1992) trazem como contribuição ao pensamento administrativo esta preocupação.

Assim, percebe-se no Toyotismo o desenvolvimento de práticas que pressupõem o seqüestro da subjetividade (FARIA & MENEGETTI, 2001) do trabalhador. Estas práticas possibilitam atuar no sentido de suprir as necessidades psicológicas e sociais dos indivíduos, podendo assim vinculá-lo à organização (SCHMITT, 2003) e fazer com que seus objetivos pessoais coincidam com os objetivos da organização, para que ele não permaneça nela somente pelo seu poder utilitário (remuneração) e coercitivo (ETZIONI, 1980), mas também por conta do controle psicossocial que esta exerce sobre ele (FARIA, 1997).

Conforme Faria e Meneghetti (2001) o seqüestro da subjetividade do trabalhador leva-o a enfrentar de forma mais resignada as condições físicas e psicológicas de trabalho que são cada dia mais precárias. Ainda segundo os autores o seqüestro da subjetividade se refere a uma manipulação intencional e planejada sobre o trabalhador, realizada pela organização de modo a submeter o indivíduo aos valores e ideologia da organização. O controle da subjetividade se daria através de programas de gestão de pessoas, que manipulam a percepção e a elaboração subjetiva do indivíduo impedindo-o de organizar e sistematizar o próprio saber, o sentido já está dado cabe ao indivíduo apenas inserir-se. Conforme os autores:

“na busca por pequenos gozos narcísicos, os novos modelos de produção e gestão, representados atualmente pelo Toyotismo, e a disseminação de uma ideologia tipicamente alicerçada em valores sociais e econômicos capitalistas, foram capazes de propiciar o seqüestro da subjetividade do trabalhador e, conseqüentemente, de levá-lo a enfrentar condições físicas e psicológicas de trabalhos cada dia mais precárias”. (FARIA E MENEGHETTI, 2007 p. 51).

Escrevem os autores que o individuo se identifica à organização para através dela realizar desejos e obter satisfações que fora dela não conseguiria. Para tal se submete aos padrões de conduta estabelecidos, assim, doa parte de subjetividade para o coletivo através da cessão para esse coletivo dos objetivos (de natureza física, material e/ou psicológica) que almeja para si próprio, caracterizando a fragmentação da sua subjetividade.

Segundo os autores é possível de identificar no Toyotismo cinco formas de seqüestro da subjetividade:

- 1. Seqüestro pela identificação:** fazendo com que o indivíduo se identifique com a organização, ou seja, o sujeito considera a organização como parte de si. O Toyotismo faz isso através de vários mecanismos sendo o principal o incentivo constante à participação dos trabalhadores nos projetos e processos de produção.
- 2. Seqüestro pela essencialidade valorizada:** baseia-se na crença de reconhecimento de méritos, de merecimento, à crença de ser indispensável para a organização. O Toyotismo atua neste sentido através da valorização do papel do indivíduo principalmente na sua atuação nos grupos (*team work*).

3. **Seqüestro pela colaboração solidária:** refere-se à adesão, vínculo e envolvimento, principalmente ligado ao trabalho em equipe, e ao esforço coletivo para alcançar objetivos.
4. **Seqüestro pela eficácia produtiva:** Pressupostos de superação dos objetivos pretendidos. Os principais mecanismos de controle do sistema Toyotista que agem neste sentido são o controle de qualidade, a técnica dos 5Ss o sistema de controle de produção por cartões -Kanban e o Just in time. Sendo sistemas de autocontrole embutidos na subjetividade do trabalhador.
5. **Seqüestro pelo envolvimento total:** Valores oferecidos pela organização que causam sedução e entrega por parte dos trabalhadores, envolvendo-os completamente em seu sistema de valores, fazendo com que atuem de forma comprometida com os objetivos organizacionais.

Os autores concluem que desde o Taylorismo e Fordismo até o Toyotismo os modos de produção tem ao longo do tempo evoluído em seus mecanismos de controle de forma a serem cada vez mais sutis e cada vez mais atuarem pelo envolvimento da subjetividade do trabalhador na lógica do capital. A eficácia do seqüestro da subjetividade como mecanismo de controle reside no fato de que o seqüestrado se identifica com o seqüestrador, fazendo com que o sujeito não se perceba ou sinta-se explorado, pelo contrário, sinta-se parte do capital

No entanto, embora a gestão tenha evoluído em seus mecanismos de controle, e de certo modo, na melhoria das condições ergonômicas e físicas de trabalho, não se pode afirmar que haja uma evolução concomitante quando se trata da autonomia e poder dos trabalhadores, embora assim pareça para eles. Apenas amplia-se o campo e nível de atuação do controle organizacional, que antes focava o corpo, o ato e o tempo (FOUCAULT, 1977), e que agora passa a atuar também sobre a subjetividade do indivíduo, seqüestrando-a (FARIA E MENEGETTI, 2001).

Desse modo tem-se no modelo Toyotista uma reestruturação das tecnologias de gestão (FARIA, 1997), que agem cada vez mais no sentido de, aliado ao controle sobre o corpo (FOUCAULT, 1997), estender o controle sobre a subjetividade dos indivíduos (FARIA E MENEGHUETI, 2001).

Gaulejac (2007) escreve que, se no modelo de gestão Taylorista e Fordista atuava a repressão e o desejo era reprimido por um Superego severo e constantemente

vigilante, no modelo gerencial e no modelo Toyotista de gestão, o desejo passa a ser exaltado por um Ideal de Ego que é exigente e gratificante, fazendo com que a organização se constitua como local de realização pessoal para o indivíduo.

Sobre um plano psicológico, conforme Gaulejac (2007), com a evolução dos modos de organização do trabalho evolui-se de um sistema fundado sobre a solicitação do Superego, representado pela vigilância constante, a repressão, a autoridade e a culpabilidade, para um sistema fundado sobre a solicitação do Ideal de Ego, representado pelo ideal de onipotência, pelo medo de fracassar e pela busca de satisfação narcísica, de modo que o controle passa a ser internalizado ao indivíduo, cada um se auto-explora na busca pela realização pessoal e sucesso. Escreve Gaulejac (2007):

“É nesse nível que residem o sucesso e a falha da empresa gerencial. Os conflitos se colocam cada vez menos no nível da organização em termos de lutas reivindicatórias ou de respeito pela autoridade hierárquica. Eles se colocam no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico, de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas. Conflitos contra os quais os sindicatos e os contra-poderes não estão munidos”. (GAULEJAC, 2007, p. 123).

No mesmo sentido Dejours (2000) escreve sobre a banalização da injustiça social, afirmando que cada vez mais os modos de gestão da produção assumem práticas que se utilizam da subjetividade dos trabalhadores em ordem de garantir produtividade num processo que funciona como uma armadilha: para suportar as pressões e sofrimento advindo do trabalho os trabalhadores lançam mão de processos psicológicos tais como negação e estratégias coletivas de defesa que lhes permitem conviver com esta realidade. A aceitação do sofrimento acaba, no entanto, por influenciar toda a condição social e existencial dos trabalhadores uma vez que diminuem as capacidades de enfrentamento e mobilização coletiva contra a realidade que lhes causa sofrimento.

As considerações acima parecem deixar claro que se por um lado é eticamente necessário e justo diminuir o sofrimento do trabalhador, por outro as formas historicamente adotadas pela gestão para diminuir esse sofrimento acarretam uma submissão ainda maior à relação de dominação, o que dificulta possibilidades de enfrentamento e de alteração da realidade concreta. Sendo assim existiria solução possível para esta contradição?

Ambas as teorias que embasam este trabalho são teorias críticas, de fundamentação epistemológica materialista histórica e de metodologia dialética, e

ambas defendem que soluções surgem da própria relação dinâmica e contraditória, não cabendo ao crítico, que apenas aponta as contradições, propor soluções.

Neste sentido, a psicodinâmica do trabalho se propõe não só como uma teoria explicativa, mas como um modo de agir na organização proporcionando por meio da escuta terapêutica e da fala coletiva dos trabalhadores a ressignificação de vivências de prazer e sofrimento permitindo que os próprios indivíduos procurem uma solução, pois, ao subverter as vivências contraditórias transformando-as em sentido, e, ao resgatar o sentido do trabalho, é possibilitado aos trabalhadores pensar e engendrar ações transformadoras das situações adversas vivenciadas (MENDES, 2007).

2.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Mendes (2007) escreve que a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica desenvolvida nos anos 90 por Christophe Dejours, cujo objeto de estudo é a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores que se manifestam pelas vivências de prazer e sofrimento vivenciadas, bem como as estratégias de ação adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho.

Conforme a autora o objetivo da psicodinâmica consiste na análise de fala e a escuta dos trabalhadores, por meio da qual se visa permitir aos trabalhadores compreender, elaborar e interpretar seu sofrimento em um espaço público de discussão, possibilitando a reconstrução e ressignificação dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que:

“falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que resulta do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. Nesse sentido, ‘ser sofrente’ é constituinte do humano e do trabalho, não é um mal sinal em si mesmo, sendo apenas a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro”. (MENDES, 2007, pg. 31).

Mendes (2007) escreve que a evolução da teoria da psicodinâmica é marcada por três fases articuladas e complementares:

Conforme a autora a primeira fase se relaciona com a publicação das seguintes obras de Dejours “A Loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho”, quando a psicodinâmica, que era denominada ainda como psicopatologia do trabalho, tem como foco o estudo da origem do sofrimento no confronto do sujeito trabalhador com a organização do trabalho. Mendes (2007) escreve que o contexto histórico da época refletia a predominância do modelo taylorista de gestão, e, devido às precárias condições de trabalho que prevaleciam na época a psicodinâmica buscava compreender o sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas utilizadas pelos trabalhadores pra a lidar com ele.

Ainda conforme Mendes (2007) a segunda fase compreende meados dos anos 90, e se relaciona com a publicação das seguintes obras de Dejours: “Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho” e “O fator humano”. Escreve a autora que nesta fase a psicodinâmica do trabalho passa a enfocar as vivências de prazer e sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho, além de focar também as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, manter a saúde, evitar o sofrimento e assegurar a produtividade (MENDES, 2007).

A terceira fase, conforme Mendes (2007) inicia-se no final dos anos 90 e se caracteriza pela consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, além de explicar patologias sociopsíquicas. Conforme a autora o foco nesta terceira fase passa das vivências de prazer e sofrimento em si, para o modo como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e o uso de estratégias que ocasionam novas formas de organização do trabalho, como é o caso das defesas coletivas de cooperação.

Tem-se assim que a psicodinâmica do trabalho tem como foco as relações dinâmicas entre estrutura psíquica dos sujeitos e o contexto de trabalho em que estão inseridos (MENDES, 2007), sendo o contexto de trabalho caracterizado pela autora como o conjunto da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações de trabalho.

Isto é, conforme Mendes (2007) entende-se “Organização do Trabalho” como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Por “Condições de Trabalho” entendem-se o ambiente físico, químico e biológico, as

condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por fim, entendem-se como “Relações de Trabalho” todos os laços humanos originados na organização do trabalho, tanto as relações com hierarquia, chefias, supervisores e demais trabalhadores. (MENDES, 2007).

As vivências de prazer e sofrimento de acordo com Tamayo (2004), são resultado de três diferentes dimensões: a da subjetividade do trabalhador, que corresponde a pessoa como singular, com sua história, desejos e necessidades; a do contexto do trabalho, normas e padrões de conduta, a exigência da eficácia; e da coletividade, relações interpessoais entre iguais e hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho

Dejours (1987, 1994, 1997 e 2000), escreve que do confronto entre estrutura psíquica e contexto do trabalho emergem dois tipos de contradição entre indivíduo e organização: Uma contradição relativa ao encontro entre o registro imaginário, produzido pelo sujeito, produto de sua história individual com o registro da realidade, produzido pela situação de trabalho. Outra contradição relativa ao encontro entre o registro diacrônico, a história singular do sujeito, seu passado, seus projetos e desejos, com o registro sincrônico, constituído pelo contexto material, social e histórico no qual se encontram inseridas as relações de trabalho.

Além disso, segundo Dejours (1994, 1997), o trabalho possui duas dimensões: uma temporal e uma espacial. A dimensão temporal articula dados relativos à história singular e situação atual do sujeito, já que esta parte de uma subjetividade anterior à situação de trabalho ontogeneticamente construída. Já a dimensão espacial se reflete no fato de que os processos são vividos não apenas no interior das organizações, mas também fora da empresa, impactando no espaço social e doméstico do trabalhador.

Isto implica que, ainda que as condições vividas na organização do trabalho sejam semelhantes para vários trabalhadores, e as pressões advindas do trabalho os atinjam de maneira também semelhante, cada indivíduo irá reagir de maneira singular, conforme a constituição de sua personalidade. Além disso, os impactos dessa relação ao seu equilíbrio psíquico não ficarão restritos ao ambiente de trabalho, serão parte constituinte de sua condição global de existência.

Tem-se de modo geral que uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica acarretam sofrimento e podem desembocar em doença mental e psicossomática conforme a organização da personalidade de cada

indivíduo. Por outro lado, ressonância entre estes registros possibilitam vivências prazerosas. A maneira como os trabalhadores vivem a seu modo as pressões advindas do trabalho decorrem nas vivências de prazer e sofrimento que experimentam, e a maneira como lidam com estas vivências se expressam nas estratégias que utilizam para suportá-las (DEJOURS, 2000).

Dejours (2000) escreve que neste processo o sofrimento e a própria injustiça social é banalizada à medida que as estratégias de defesa contra o sofrimento impedem que o trabalhador tome consciência de suas causas e enfrente-as de modo direto.

Neste sentido Dejours (2003) escreve que para se atenuar o sofrimento é freqüentemente necessário negar a percepção de sua causa. O autor afirma que é dessa maneira que a negação e a aceitação do sofrimento e da injustiça decorrente da exploração do trabalho influenciam na própria condição social e existencial dos sujeitos, uma vez que o sofrimento é vivenciado e internalizado como natural e única realidade possível o que impede tentativas de transgressão dessa realidade (DEJOURS, 2000).

2.2.1 Vivências de sofrimento e estratégias de defesa

Na psicodinâmica do trabalho, tendo em seus extremos a doença mental de um lado e a sensação de bem estar psicológico do outro, pode-se dizer que para que o trabalho permita uma condição de equilíbrio, são necessárias duas condições: a primeira é que as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estejam de acordo com as capacidades do indivíduo, podendo ser fonte de prazer, além disso, o conteúdo do trabalho deve ser fonte de satisfação sublimatória (DEJOURS, 1974 e 2000). O entrave para a sublimação ocorre quando não há condições organizacionais para o estabelecimento da ressonância simbólica. Desta forma o sujeito não pode beneficiar-se do trabalho para dominar seu sofrimento e transformá-lo em criatividade.

Quando isso acontece, a única saída é o círculo vicioso em que o sofrimento contribui para desestabilizar o sujeito e impeli-lo à doença, no entanto, uma alternativa que permite ao trabalhador suportar o sofrimento sem adoecer são as estratégias de defesa (DEJOURS, 2000).

Mendes (2007) apresenta um resumo das estratégias de defesa propostas por Dejours definindo-as como regras de conduta construídas e conduzidas pelos

trabalhadores, que variam de acordo com as situações de trabalho e que são caracterizadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade dos mesmos, de forma que consigam suportar o sofrimento sem adoecer.

Conforme Mendes (2007) Dejours categoriza três tipos de estratégia de defesa: defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração:

As defesas de proteção consistem em modos compensatórios de pensar e agir, isto é, nesses casos as situações que geram o sofrimento são racionalizadas, desse modo evita-se o sofrimento alienando-se de suas causas (MENDES, 2007).

Já as defesas de adaptação tem em sua base a negação do sofrimento, o que exige grande investimento físico e sociopsíquico do trabalhador. Por fim as defesas de exploração relacionam-se com o mecanismo de defesa do ego de submissão. Em ambos os casos ocorre, conforme escreve Mendes (2007), “uma articulação entre um funcionamento perverso da organização e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção”. (MENDES, 2007, pg. 39).

Segundo Dejours (1987, p. 22): “a sublimação, diferentemente de outras defesas, garante, frente ao sofrimento, uma saída pulsional, não destruidora para o funcionamento psíquico e somático, enquanto que a repressão é limitante para o jogo pulsional”.

Pode-se afirmar que conforme Dejours (1994 e 2000) o trabalho tem efeitos amplos sobre o sofrimento psíquico, podendo contribuir para agravá-lo, levando-o à possível somatização e doença, ou subvertê-lo em prazer, contribuindo para um sentimento de bem-estar ou ao menos de aceitação e resignação.

2.2.2 Vivências de prazer

Ferreira e Mendes (2003) escrevem que as vivências de prazer apresentam as seguintes características: se originam no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas; suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços; constituem indicadores de bem-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo vai bem e, conseqüentemente, é um indicador de saúde psíquica; manifestam-se por meio da gratificação, da realização, do

reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho.

Para os autores as vivências de prazer constituem um dos sentidos do trabalho, por possibilitar o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade e permitir a expressão da subjetividade construída com base no confronto entre o psíquico e o social (FERREIRA E MENDES, 2003).

Dejours (1997) escreve que há pontos de congruência entre a dimensão diacrônica e a sincrônica na relação do indivíduo com o contexto de trabalho, o que cria espaço para a ressonância simbólica, permitindo que seja revivida a ambigüidade entre o teatro da infância e o teatro do trabalho.

Sobre a ressonância simbólica o autor esclarece: “exige condições muito particulares de concordância entre o teatro real e o teatro interno dos fantasmas e da história singular (...) é necessário que a tarefa tenha sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular” (DEJOURS, 1994, p. 134). A ressonância simbólica acontece através do mecanismo denominado pela Psicanálise de sublimação que corresponde a uma mudança de objeto e de fim da pulsão.

A pulsão consiste para a psicanálise num determinado tipo de pressão ou força que faz com que o organismo se mova a um objetivo. Isto é, uma excitação corporal, ou estado de tensão do organismo dão origem à pulsão, e o organismo é impelido a esvaziar essa excitação ou livrar-se desta tensão direcionando-a a um objeto (LAPLANCHE E PONTALIS, 2008).

Laplanche e Pontalis (2008) afirmam ser a sublimação um tipo de modificação de meta e de objeto que leva em consideração a avaliação social, isto porque “a pulsão é sublimada na medida em que é derivada para um novo objeto não sexual e em que visa objetos socialmente valorizados” (LAPLANCHE E PONTALIS, 2008, P. 495). A canalização da pulsão sexual para uma finalidade secundária é capaz de colocar à disposição do trabalho quantidades de força extraordinariamente grandes, visto que, embora tenha seu objeto e meta deslocado com a sublimação, a pulsão mantém sua intensidade originária.

Pela intermediação do trabalho, o sujeito se engaja nas relações sociais, para as quais transfere questões herdadas do passado e de sua história afetiva (DEJOURS, 1994). Para que essa transferência seja ativada no encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o indivíduo.

Ao reviver esse teatro psíquico o sujeito busca a sua auto-realização, através

do reconhecimento no campo social. “O reconhecimento é a retribuição fundamental à sublimação” (DEJOURS, 1997, p.158). A sublimação tem como propósito a realização de uma atividade útil e socialmente valorizada, a fim de fornecer ao sujeito a sensação de completude e de amor do início de sua infância.

Tem-se, portanto que a sublimação, uma vez que visa objetos socialmente valorizados, é um processo social e historicamente situado. O julgamento de valor social só pode ser dado por outro, que não o próprio sujeito, desse modo toda criação vai pressupor um confronto entre a ação e o reconhecimento do outro em dois registros na organização do trabalho: através da hierarquia e através do reconhecimento pelos pares (DEJOURS, 1994 e 2000).

A sublimação tem papel importante na conquista da identidade, através do reconhecimento social (DEJOURS, 1994). É através do que o outro vê, e diz do indivíduo para o próprio indivíduo que este constrói a auto-imagem de si mesmo (ENRIQUEZ, 1974).

É o reconhecimento que permitirá ao trabalhador tornar-se um sujeito único, sem igual. Cada vez que o trabalhador resolve os problemas que lhe são colocados e obtém reconhecimento social de seu trabalho, é também o sujeito sofredor, que recebe um reconhecimento subjetivo de sua capacidade para exorcizar a angústia e dominar seu sofrimento.

Ainda que a experiência da ressonância simbólica e da sublimação seja prazerosa para o indivíduo, Gaulejac (2007) aponta que mesmo quando a organização do trabalho promove a ressonância simbólica, a sensação de bem-estar, em muitas vezes, dá lugar, ao contrário, a uma constante sensação de mal-estar, que se apresenta como angústia, depressão, stress, entre outros.

Gaulejac (2007) escreve que ao colocar-se como local de ressonância simbólica, sublimação e, portanto investimento libidinal para o indivíduo, a organização ainda que diminua sua força repressiva, causa outro tipo de violência psíquica que decorre também em sofrimento para o trabalhador, e não somente em bem-estar.

A violência psíquica neste caso estaria ligada a experiências paradoxais do indivíduo na organização (GAULEJAC, 2007). Se por um lado este tipo de organização do trabalho evoca a dimensão narcísica, possibilitando ao trabalhador satisfazer seus fantasmas de onipotência e seus desejos de sucesso, por outro lado provoca uma adesão psíquica intensa e dependência.

Tem-se que o narcisismo une libido do ego (de auto-conservação) e libido do

objeto (sexuais), assim, através do narcisismo e da função imaginária o indivíduo busca na dimensão da realidade sua satisfação narcísica (através da atuação do Ego ideal), unindo princípio de prazer e realidade, ou melhor, tentando reduzir o princípio de realidade ao princípio do prazer (ENRIQUEZ, 1974).

O ser humano é constituído a partir do outro e por isso é no outro que vai buscar provas de sua existência, de aceitação, de status, de segurança, de estima, entre outros, porém nada lhe dará certeza do que persegue e sendo assim o desejo jamais se satisfaz, é por isso que afirma Enriquez (1974), que o desejo é do desejo do outro, ou seja, é desejo de reconhecimento, pois só se existe quando reconhecido pelos outros.

Enriquez (1974) escreve que por isso a luta na organização é uma procura por identidade, por reconhecimento, visto que a auto-imagem se forma a partir da imagem que os outros fazem de si. A organização coloca o indivíduo na busca por identidade e reconhecimento, a partir do momento em que se coloca como lugar onde cada um pode tentar realizar seus projetos e desejos.

Conforme escreve Enriquez (1974), a organização coloca o indivíduo no desafio de provar sua existência, permite a expressão no narcisismo individual e do desejo de onipotência, e reforça a ilusão de Ego único e sólido, estabelecendo elementos de identidade social, como papéis, posições, status, valores, responsabilidades, que são propostas como representações (imagens) coletivas, de forma a que os membros da organização se conformem a elas. A organização se coloca como objeto de identificação e investimento libidinal por parte dos indivíduos que com ela se vinculam subjetivamente (SCHMITT, 2003).

Faria (2008), escreve que ao utilizar-se do desejo do indivíduo a organização é recalcadora e isso acarreta alienação, pois a organização fala em nome do indivíduo que perde o domínio sobre seus próprios desejos e sonhos, sendo alheio às decisões que dizem respeito inclusive a si.

A violência nesta forma de organização do trabalho consiste na dependência psíquica que institui entre indivíduo e organização (GAULEJAC, 2007), pois quanto mais o indivíduo se identifica com a empresa mais ele abre mão de sua própria autonomia. Ao colocar os indivíduos em contradição consigo mesmo a organização coloca os indivíduos sob tensão.

Segundo Gaulejac (2007) o temor inconsciente de perda do amor do objeto amado, nesse caso da empresa com a qual se encontra identificado, é representado pelo medo de fracassar, de não estar à altura e de não ser reconhecido, e é utilizado pela empresa em seu próprio benefício.

Por parte dos indivíduos a vivência dessa relação tem como consequência tensão e angústia, visto causar contradições entre seu Ego, que sente as pressões destruturantes advindas da organização do trabalho e necessita defender-se, e seu Ideal de Ego que demanda sempre mais realização e satisfação, em um processo que vincula, funde e submete cada vez mais o indivíduo à organização.

Tem-se deste modo que o prazer pode ser vivenciado de forma direta por meio dos processos sublimatórios, o que significa a possibilidade de descarga pulsional quando em contato com determinados contextos de produção, e de forma indireta, pela resignificação do sofrimento, e pela transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva (FERREIRA E MENDES, 2003).

É neste sentido que a psicodinâmica do trabalho se propõe não só como uma teoria, mas como um modo de agir na organização, que visa facilitar a resignificação de vivências de prazer e sofrimento permitindo aos indivíduos resgatar para si o sentido do trabalho, possibilitando que estes levem a cabo ações transformadoras das situações adversas vivenciadas (MENDES, 2007).

Interessante finalizar esta seção de embasamento teórico com uma frase de Mendes (2007) que resume o objeto, objetivo e justificativa que perpassa o trabalho que aqui se apresenta: “O comportamento saudável não implica a ausência de sofrimento, e sim, as possibilidades internas e externas de o indivíduo transformar o sofrimento por meio da tomada de consciência das suas causas, dos conflitos e frustrações que o geraram” (MENDES 2007).

3. METODOLOGIA

Nesta pesquisa adota-se como fundamentação teórica (i) a economia política do poder e (ii) a psicodinâmica do trabalho, ambas teorias de cunho crítico do trabalho com identificação epistemológica no materialismo-histórico (FARIA, 2007) e método dialético (KOSIK, 2007). Trata-se, portanto, de uma fundamentação teórica e epistemológica de abordagem marxista, em conversação com outras teorias.

A Teoria Crítica, enquanto orientação teórica para investigação de fenômenos sociais, conforme Meneguetti (2004), pressupõe a busca pelo entendimento de contradições existentes nas relações, a identificação da ideologia dominante, o questionamento dessa ideologia e a análise do contexto sócio-histórico, de forma a promover a emancipação individual e coletiva da realidade hegemônica, através da conscientização e do esclarecimento, proporcionando melhor compreensão das contradições, da aparência e da essência presentes nos fatos e relações sociais.

Sendo o materialismo-histórico a base epistemológica tem-se como pressuposto que a investigação parte do real concreto, isto é, da aparência fenomênica das relações sociais, buscando identificar as partes que as constituem e suas contradições, chegando-se à sua essência, objetivando desta maneira, evidenciar a totalidade do fenômeno (KOSIK, 2007).

Já o método, sendo dialético, pressupõe que na investigação buscar-se-á evidenciar as contradições entre aparência e essência nas relações sociais (FARIA, 2007).

Trivinos (1987) afirma que a metodologia dialética destaca-se pela caracterização dos aspectos históricos, das contradições e as causas do problema. Kosik (2007) escreve que, no método dialético de abordagem epistemológica materialista e histórica, o problema da pesquisa demanda a apropriação científica da matéria. “O conhecimento se realiza como separação de fenômeno e essência, do que é secundário e do que é essencial, já que só através dessa separação se pode mostrar sua coerência interna, e com isto, o caráter específico da coisa. Neste processo, o secundário não é deixado de lado como irreal ou menos real, mas revela seu caráter fenomênico ou secundário mediante a demonstração de sua verdade na essência da coisa” (KOSIK, 2007, pg. 18). Afirma o autor, que, portanto, não existe investigação sem problema que lhe dê origem.

Sendo assim o problema que guia esta investigação é: que relações existem entre

o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama e os processos de subjetivação dos trabalhadores nela inseridos? Sendo que esses processos se expressam pelas vivências de prazer, sofrimento e adoecimento relatadas pelos trabalhadores.

A contribuição da psicodinâmica do trabalho para o desenvolvimento desta pesquisa advém de seu potencial explicativo de questões relativas à subjetividade dos indivíduos, como o relacionamento entre indivíduo e trabalho, que estão presentes e atuantes tendo importante papel nas relações sociais (ENRIQUEZ, 1991). O enfoque da psicodinâmica do trabalho por sua vez, tendo como base teórica a Psicanálise e a Sociologia, dá aporte para a compreensão os fenômenos sociais em sua dimensão tanto psíquica quanto social, permitindo explorar como processos psíquicos têm papel fundamental tanto nas relações pessoais, nas relações entre e grupos e nas organizações sociais (LEVY, 2001).

3.1 DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA E OPERACIONAL DOS CONCEITOS

Sendo o objetivo desta pesquisa reconhecer e analisar relações existentes entre o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama e os processos de subjetivação dos trabalhadores nela inseridos, representados pelas vivências de prazer, sofrimento e adoecimento relatadas pelos trabalhadores faz-se mister esclarecer o que se vai considerar nesta pesquisa tanto constitutiva quanto operacionalmente como (i) contexto de trabalho e (ii) processos de subjetivação.

3.1.1 Contexto de Trabalho

Define-se o contexto de trabalho como o conjunto da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações de trabalho (MENDES, 2007), desse modo cabe explicitar as definições constitutivas e operacionais de cada um desses conceitos:

3.1.1.1 Organização do Trabalho

Definição Constitutiva: Compreende a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de

comando e as questões de responsabilidade (MENDES, 2007)

Definição Operacional: Verifica-se a avaliação dos trabalhadores em relação à organização do trabalho pelas questões 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9 da escala 1 do inventário de trabalho e riscos de adoecimento (ITRA), às quais se relacionam com o ritmo de trabalho, com os prazos e pressões para realizar tarefas, com a cobrança por resultados, com a rigidez das normas para execução das tarefas, com a fiscalização do desempenho, com a divisão entre quem planeja e quem executa e com a repetitividade das tarefas.

3.1.1.2 Condições de Trabalho

Definição Constitutiva: compreende o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho (MENDES, 2007).

Definição Operacional: Verifica-se a avaliação dos trabalhadores em relação às condições de trabalho pelas questões 22 a 31 da escala 1 do inventário ITRA, que se relacionam com questões tais como o acesso a informações necessárias à execução das tarefas, a precariedade das condições de trabalho, o conforto do ambiente físico, a adequação do mobiliário disponibilizado nos postos de trabalho, os instrumentos de trabalho serem suficientes e adequados para realizar as tarefas e os riscos à segurança decorrentes das condições de trabalho.

3.1.1.3 Relações sócio-profissionais de Trabalho

Definição Constitutiva: refere-se a todos os laços humanos originados na organização do trabalho, tanto as relações com hierarquia, chefias, supervisores e demais trabalhadores (MENDES, 2007).

Definição Operacional: Verifica-se a avaliação dos trabalhadores em relação às relações sócio-profissionais de trabalho pelas questões 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21 da escala 1 do inventário ITRA, que se referem ao número de pessoas que realizam as tarefas, às expectativas em relação aos resultados, à descontinuidade das tarefas, à clareza na definição das tarefas, à autonomia, à justiça na distribuição das tarefas, às possibilidades de participação dos trabalhadores nas decisões, às dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados, às disputas

profissionais no local de trabalho, à integração no ambiente de trabalho, à comunicação entre funcionários, ao apoio das chefias para o desenvolvimento profissional e à facilidade de acesso a informações.

3.1.2 Processos de Subjetivação

Definem-se processos de subjetivação os processos que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento relatadas pelos trabalhadores, bem como as estratégias de defesa adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho (MENDES, 2007). Operacionaliza-se o conceito de “processos de subjetivação” por meio das vivências de prazer e sofrimento e das estratégias de defesa relatadas pelos trabalhadores por meio do questionário ITRA e/ ou entrevista, deste modo cabe explicitar cada um destes conceitos:

3.1.2.1 Vivência de prazer

Definição Constitutiva: Tem-se de modo geral que congruências entre as dimensões diacrônica e sincrônica acarretam ressonância simbólica entre estes registros possibilitam vivências prazerosas (DEJOURS 1994, 1997 e 2000). A vivência de prazer também pode advir de sublimação. Ferreira e Mendes (2003) escrevem que as vivências de prazer apresentam as seguintes características: se originam no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas; suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços. Tem-se deste modo que o prazer pode ser vivenciado de forma direta por meio dos processos sublimatórios, o que significa a possibilidade de descarga pulsional quando em contato com determinados contextos de produção, e de forma indireta, pela resignificação do sofrimento, e pela transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva (FERREIRA E MENDES, 2003).

Definição Operacional: Verifica-se a avaliação dos trabalhadores em relação às vivências de prazer por meio de entrevistas e pelas questões 1 a 17 da escala 3 do inventário ITRA, que se referem às seguintes questões: Liberdade com a chefia para

negociar o que precisa; Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas; Solidariedade entre os colegas; Confiança entre os colegas; Liberdade para expressar opiniões no local de trabalho; Liberdade para usar a criatividade; Liberdade para falar sobre o trabalho com as chefias; Cooperação entre os colegas; Satisfação; Motivação; Orgulho; Bem-estar; Realização profissional; Valorização; Reconhecimento; Identificação com as tarefas e gratificação pessoal com as atividades;

3.1.2.2 Vivência de sofrimento

Definição Constitutiva: Tem-se de modo geral que uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica acarretam sofrimento e podem desembocar em doença mental e psicossomática conforme a organização da personalidade de cada indivíduo. (DEJOURS 1994, 1997 e 2000)

Definição Operacional: Verifica-se o relato e avaliação dos trabalhadores em relação às vivências de sofrimento e adoecimento por meio de entrevistas e pelas questões 18 a 32 da escala 3 do inventário ITRA, bem como das escalas 2 e 4 do mesmo inventário, que se referem às seguintes questões: esgotamento emocional; estresse; insatisfação; sobrecarga; frustração; insegurança; medo; falta de reconhecimento; desvalorização; indignação; inutilidade; desqualificação; injustiça; discriminação, necessidade de ter controle das emoções; ter que lidar com ordens contraditórias; ter custo emocional; ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros; necessidade de disfarçar os sentimentos; ser obrigado a elogiar as pessoas; ser obrigado a ter bom humor; ser obrigado a cuidar da aparência física; ser bonzinho com os outros; necessidade de transgredir valores éticos; ser submetido a constrangimentos; ser obrigado a sorrir; ter que desenvolver macetes; ter que resolver problemas; ser obrigado a lidar com imprevistos; necessidade de prever acontecimentos; possibilidade de usar a criatividade; necessidade de usar a força física; ter dores no corpo; dores nos braços; dor de cabeça; distúrbios respiratórios; distúrbios digestivos; dores nas costas; distúrbios auditivos; alterações do apetite; distúrbios na visão; alterações do sono; dores nas pernas; distúrbios circulatórios; insensibilidade em relação aos colegas; dificuldades nas relações fora do trabalho; vontade de ficar sozinho; conflitos nas relações familiares; agressividade; dificuldade com os amigos; impaciência; amargura; sensação de vazio; sentimento de desamparo; mau-humor; vontade de desistir de tudo; tristeza; irritação;

sensação de abandono; dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas e solidão.

3.1.2.3 Estratégias de defesa

Definição Constitutiva: São regras de conduta construídas e conduzidas pelos trabalhadores, que variam de acordo com as situações de trabalho e que são caracterizadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade dos mesmos, de forma que consigam suportar o sofrimento sem adoecer. (MENDES, 2007; DEJOURS 2000 e 2003).

Definição Operacional: Formas de suportar o sofrimento relatadas em entrevista e/ou observadas na linha de produção da empresa Gama.

3.1.3 Definição de conceitos relacionados

3.1.3.1 Tecnologia de gestão

Definição Constitutiva: “o conjunto de técnicas, instrumentos e estratégias utilizados pelos gestores (...) para controlar o processo de produção em geral, e de trabalho em particular, de maneira a otimizar recursos nele empregados, pondo em movimento a força de trabalho capaz de promover a geração de excedentes apropriáveis (*lucro*) de forma privada ou coletiva”. (FARIA, 1997, p. 30).

Definição Operacional: Práticas de gestão utilizadas pela empresa possíveis de se verificar por observação ou por meio de entrevistas.

3.1.3.2 Mecanismos de controle

Definição constitutiva: a gestão do trabalho é instrumentalizada através dos mecanismos de controle (FARIA, 2008). Os mecanismos de controle agem de várias formas visando otimizar da utilização tempo e aumento da produtividade, adestrando o corpo e as emoções.

Definição operacional: aspectos da gestão e organização do trabalho que objetiva ou subjetivamente determinam o comportamento dos trabalhadores, podendo seus efeitos serem observados no comportamento uniforme dos funcionários,

manutenção da ordem e cumprimento dos objetivos conforme estipulado pelos dirigentes, pela obediência e pela submissão.

3.2 DELIMITAÇÃO E DESIGN DA PESQUISA

A delimitação e design desta pesquisa será considerada à partir de duas perspectivas, uma técnica e uma epistemológica.

Da perspectiva técnica propõe-se nesta pesquisa a realização de um estudo de caso descritivo e analítico, de corte temporal seccional e perspectiva longitudinal, com utilização de métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa. O nível de análise é organizacional, uma vez que se pretende analisar como características da estrutura organizacional se relacionam com processos de subjetivação de trabalhadores nela inseridos, sendo os indivíduos trabalhadores coletivos, portanto, a unidade de análise.

Opta-se pelo estudo de caso devido a sua fundamental diferença em relação às demais formas de pesquisa que é, segundo Stake (1988), a busca pela compreensão de um caso particular, tratando-se não somente de uma escolha metodológica, mas da escolha de um caso, objeto e/ou fenômeno particular e determinado que se pretende estudar e descrever de forma aprofundada.

Conforme Godoy (2006) o estudo de caso pode combinar descrição e interpretação de fenômenos sociais. Estudos dessa natureza, conforme a autora, apresentam uma descrição ampla e profunda do fenômeno em questão de modo a permitir o desenvolvimento de categorias conceituais e a identificação de padrões de relacionamento entre elas, possibilitando a composição de suposições teóricas, através da interpretação e teorização sobre o fenômeno que está sendo estudado.

Ainda em relação à perspectiva técnica tem-se que conforme Vieira e Zouain (2006) a caracterização da pesquisa deve conter claramente expressos o tipo de corte e o nível e unidade de análise. Escrevem os autores que a pesquisa seccional com perspectiva longitudinal é o tipo de estudo que tem a coleta de dados realizada em um determinado momento específico, mas que resgata dados passados de forma a melhor caracterizar o momento da coleta e melhor explicar a configuração atual do fenômeno estudado. Sendo assim a análise que se propõe neste estudo é seccional visto que a coleta de dados se dá em um momento específico, em uma determinada configuração organizacional e inserido em um contexto e conjuntura econômica também específicas,

constituindo um diagnóstico na empresa Gama.

Adota-se ainda uma perspectiva longitudinal, uma vez que se considera o passado, a história e desenvolvimento das configurações de produção, gestão e trabalho no setor automotivo em âmbito mundial, nacional e local, retomando a história da Gama desde sua implantação na Região Metropolitana de Curitiba, para permitir a descrição e compreensão em profundidade do caso estudado.

Da perspectiva epistemológica e metodológica, tendo em vista que esta pesquisa insere-se na proposta da Economia política do Poder, a abordagem segue os pressupostos de uma análise da atualidade que nem por isso deixa de ser histórica, como mostra Marx (1977) em “O 18 Brumário”. Ao estudar uma organização aqui entendida como unidade produtiva do sistema de capital considera-se que:

- (i) A organização não é uma abstração, já que se apresenta como uma materialidade prática e histórica;
- (ii) A realidade estudada é o resultado de um *continuum* histórico, ou seja, constitui-se como momento de um processo;
- (iii) Sendo um momento de um processo histórico, o mesmo traz consigo os elementos da trajetória percorrida no eu há de essencial (FARIA, 2010).

3.3 DADOS: COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE

Para a realização desta pesquisa é necessária a coleta de informações sobre dois fatores fundamentais: (i) o atual contexto de trabalho na Gama; e (ii) as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento dos trabalhadores.

3.3.1 Dados sobre o contexto de trabalho na Gama

Na coleta de informações sobre o atual contexto de trabalho na Gama são utilizados métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa.

Primeiramente realiza-se uma etapa quantitativa na qual é realizada a aplicação da escala 1 – Caracterização do contexto de trabalho do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA¹ (MENDES, 2007), que permite obter dados

¹ Na sessão “anexos” deste trabalho pode-se verificar uma cópia completa do inventário ITRA tal qual como utilizado para a coleta dos dados na empresa Gama.

em relação à avaliação que os trabalhadores da Gama atribuem ao contexto de trabalho nesta empresa.

Esta escala consiste em 31 perguntas, nas quais é solicitado ao trabalhador que leia os itens e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que faz do seu contexto de trabalho, com possibilidade de resposta em escala de Likert de 5 pontos sendo: (1) nunca, (2) raramente, (3) às vezes, (4) frequentemente e (5) sempre.

As perguntas que compõe a escala são as seguintes:

1. O ritmo de trabalho é excessivo;
2. As tarefas são cumpridas por pressão dos prazos;
3. Existe forte cobrança por resultados;
4. As normas para execução das tarefas são rígidas;
5. Existe fiscalização do desempenho;
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas;
7. Os resultados esperados estão fora da realidade;
8. Existe divisão entre quem planeja e quem executa;
9. As tarefas são repetitivas;
10. Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho;
11. As tarefas executadas sofrem descontinuidade;
12. As tarefas não estão claramente definidas;
13. A autonomia é inexistente;
14. A distribuição das tarefas é injusta;
15. Os funcionários são excluídos das decisões;
16. Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados;
17. Existem disputas profissionais no local de trabalho;
18. Falta integração no ambiente de trabalho;
19. A comunicação entre funcionários é insatisfatória;
20. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional;
21. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso;
22. As condições de trabalho são precárias;
23. O ambiente físico é desconfortável;
24. Existe muito barulho no ambiente de trabalho;
25. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado;

26. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;
27. O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas;
28. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários;
29. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado;
30. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas;
31. O material de consumo é insuficiente.

Em uma segunda etapa são utilizados métodos qualitativos de pesquisa, tais como entrevistas abertas e semi-estruturadas e observações não participantes, objetivando a visualização da estrutura organizacional, processos, sistemas de gestão e dinâmica de relacionamento da organização.

Essas informações são complementadas com informações advindas de fontes secundárias como consultas a documentos, arquivos, *sites* e *intranet* da empresa, bem como notícias sobre a empresa publicadas em diferentes fontes públicas como jornais, revistas, periódicos e sites.

A análise das informações coletadas é realizada da seguinte maneira: os dados secundários são analisados por meio de análise documental, os dados primários obtidos por entrevista, são analisados por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 1979) e os dados primários obtidos por meio do inventário ITRA são analisados estatisticamente (DANCEY E REIDY, 2006).

3.3.2 Dados sobre os processos de subjetivação dos trabalhadores

Para se ter acesso a informações sobre os processos de subjetivação dos trabalhadores, quais sejam as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento no trabalho, bem como estratégias de defesa utilizadas para suportar o sofrimento, utilizam-se métodos tanto quantitativos como qualitativos:

Primeiramente é realizada uma etapa quantitativa de coleta de dados que compreende a aplicação das escalas 2, 3 e 4 do inventário ITRA.

A escala 2 visa obter a avaliação que os trabalhadores fazem do custo humano no trabalho. É solicitado ao respondente que escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que faz das exigências decorrentes de seu contexto de trabalho. As respostas estão distribuídas em forma de escala de Likert de 5 pontos em que (1) nada exigido (2) pouco exigido (3) mais ou menos exigido, (4) bastante

exigido e (5) totalmente exigido. As perguntas que compõe esta escala são as seguintes:

1. Ter controle das emoções;
2. Ter que lidar com ordens contraditórias;
3. Ter custo emocional;
4. Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros;
5. Disfarçar os sentimentos;
6. Ser obrigado a elogiar as pessoas;
7. Ser obrigado a ter bom humor;
8. Ser obrigado a cuidar da aparência física;
9. Ser bonzinho com os outros;
10. Transgredir valores éticos;
11. Ser submetido a constrangimentos;
12. Ser obrigado a sorrir;
13. Desenvolver macetes;
14. Ter que resolver problemas;
15. Ser obrigado a lidar com imprevistos;
16. Fazer previsão de acontecimentos;
17. Usar a visão de forma continua;
18. Usar a memória;
19. Ter desafios intelectuais;
20. Fazer esforço mental;
21. Ter concentração mental;
22. Usar a criatividade;
23. Usar a força física;
24. Usar os braços de forma contínua;
25. Ficar em posição curvada;
26. Caminhar;
27. Ser obrigado a ficar em pé;
28. Ter que manusear objetos pesados;
29. Fazer esforço físico;
30. Usar as pernas de forma continua;
31. Usar as mãos de forma repetida;
32. Subir e descer escadas

A escala 3 visa obter a avaliação que os trabalhadores fazem das vivências de prazer e sofrimento vividas no trabalho. É solicitado ao respondente que marque o número vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas nos últimos 6 meses no trabalho. As respostas estão distribuídas em forma de escala de Likert de 7 pontos em que (0) nenhuma vez, (1) uma vez, (2) duas vezes, (3) três vezes, (4) quatro vezes, (5) cinco vezes e (6) seis ou mais vezes. Os itens que compõe esta escala são as seguintes:

1. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa;
2. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas;
3. Solidariedade entre os colegas;
4. Confiança entre os colegas;
5. Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho;
6. Liberdade para usar a minha criatividade;
7. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias;
8. Cooperação entre os colegas;
9. Satisfação;
10. Motivação;
11. Orgulho pelo que faço;
12. Bem-estar;
13. Realização profissional;
14. Valorização;
15. Reconhecimento;
16. Identificação com as minhas tarefas;
17. Gratificação pessoal com as minhas atividades;
18. Esgotamento emocional;
19. Estresse;
20. Insatisfação;
21. Sobrecarga;
22. Frustração;
23. Insegurança;
24. Medo;
25. Falta de reconhecimento do meu esforço;
26. Falta de reconhecimento do meu desempenho;

27. Desvalorização;
28. Indignação;
29. Inutilidade;
30. Desqualificação;
31. Injustiça;
32. Discriminação.

A escala 4 visa obter o número de vezes em que os trabalhadores vivenciaram problemas físicos, psicológicos e sociais causados, essencialmente, pelo trabalho nos últimos 6 meses. As respostas estão distribuídas em forma de escala de Likert de 7 pontos em que (0) nenhuma vez, (1) uma vez, (2) duas vezes, (3) três vezes, (4) quatro vezes, (5) cinco vezes e (6) seis ou mais vezes. Os itens que compõe esta escala são as seguintes:

1. Dores no corpo;
2. Dores nos braços;
3. Dor de cabeça;
4. Distúrbios respiratórios;
5. Distúrbios digestivos;
6. Dores nas costas;
7. Distúrbios auditivos;
8. Alterações do apetite;
9. Distúrbios na visão;
10. Alterações do sono;
11. Dores nas pernas;
12. Distúrbios circulatórios;
13. Insensibilidade em relação aos colegas;
14. Dificuldades nas relações fora do trabalho;
15. Vontade de ficar sozinho;
16. Conflitos nas relações familiares;
17. Agressividade com os outros;
18. Dificuldade com os amigos;
19. Impaciência com as pessoas em geral;
20. Amargura;
21. Sensação de vazio;

- 22. Sentimento de desamparo;
- 23. Mau-humor;
- 24. Vontade de desistir de tudo;
- 25. Tristeza;
- 26. Irritação com tudo;
- 27. Sensação de abandono;
- 28. Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas;
- 29. Solidão.

Uma segunda etapa de coletas de dados é realizada de forma qualitativa, na qual se realizam entrevistas abertas e semi-estruturadas com os trabalhadores de modo a aprofundar assuntos, temas e conteúdos levantados na etapa quantitativa da investigação, conforme esclarecimentos se mostrem necessários.

Os dados coletados através do questionário são tabulados e analisados estatisticamente com a utilização do software Statistical Package for Social Science – SPSS versão 13. O tratamento e análise dos dados são realizados da seguinte maneira:

Em um primeiro momento são realizados testes de normalidade das amostras, análise fatorial para redução e agrupamento das questões que compõe cada escala em fatores com a avaliação da adequação fatorial à partir dos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e esfericidade de Bartlett (CASSANDRE, 2008) e avaliação da confiabilidade e adequação dos construtos que compõem cada fator. Para a avaliação da confiabilidade propõe-se a realização do teste de Alfa de Cronbach, tendo 0,7 como valor mínimo para aceitação de adequação (HAIR, 2005).

A análise dos dados coletados é realizada em uma segunda etapa. A princípio realiza-se distribuição de frequência das respostas dos questionários conforme os perfis possíveis de serem identificados através das variáveis de identificação. Já para identificar grupos comuns de respondentes e percepções comuns entre grupos são realizados testes de correlação tais como o coeficiente de Correlação Produto-Momento de Person (CASSANDRE, 2008). A comparação entre grupos é feita com a utilização de testes de análise de variância como Teste T e ANOVA (DANCEY E REIDY, 2006), dependendo da quantidade de grupos ou variáveis comparados simultaneamente².

É interessante ressaltar a respeito do instrumento quantitativo que se utiliza nesta

² A análise estatística dos dados que inclui sua descrição, análise fatorial, comparação de médias e demais testes de normalidade e confiabilidade pode ser observada na sessão “anexos” deste trabalho.

pesquisa, o qual vai à realidade empírica já com perguntas pré-formuladas e opções de respostas bem delimitadas, que este foi formulado a partir do real concreto em pesquisas anteriores (MENDES, 2007). Trata-se, portanto, de um retorno ao real concreto, estando em conformidade com os pressupostos epistemológicos e metodológicos que baseiam esta investigação, quais sejam o materialismo histórico e a dialética (KOSIK, 2007).

Na construção do instrumento ITRA tem-se que os elementos constitutivos que formam seus componentes conceituais foram fornecidos pelo real concreto e permitiram, pela avaliação, interpretação e análise de seus significados, a elaboração de uma representação da realidade concreta como real pensado em forma de categorias. Isto é, do plano real concreto foram buscados os elementos constitutivos, para, apropriando-se deles como real pensado, categorizá-los e conceituá-los, do modo tal qual se apresentam no inventário (MENDES, 2007). Dessa forma propõe-se nesta pesquisa a volta ao real concreto a partir desse real pensado, estabelecendo uma interação entre os dois, tal como pressupõe o método dialético (CASSANDRE, 2008).

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM

O público alvo desta pesquisa são os trabalhadores de mão-de-obra direta das linhas de produção da empresa Gama. Fizeram parte desta pesquisa três de suas fábricas, aqui denominadas de CVP, fábrica de produção e montagem de veículos de passeio, CVU, fábrica de produção e montagem de veículos utilitários e CMO, fábrica que produz componentes para automóveis.

Cada fábrica é dividida em três departamentos, sendo sua população a seguinte: A fábrica CVU, divide-se em departamento de Carroceria, com 253 funcionários, Pintura, com 80 funcionários e Montagem, com 240 funcionários. A fábrica CVP divide-se em departamento de Carroceria: com 844 funcionários, Pintura, com 223 funcionários e Montagem, com 589 funcionários. Já a fábrica CMO divide-se nos departamentos de Usinagem, com 116 funcionários, Cabeçote com 116 funcionários e Montagem também com 116 funcionários.

Na etapa quantitativa da pesquisa obteve-se uma amostra de 361 questionários, o que caracteriza um nível de confiança de 95% em relação ao total da população. Em relação às três fábricas que participaram da pesquisa, tem-se que dos 361 questionários, 206 foram respondidos por trabalhadores lotados na fábrica CVP, 91 foram respondidos

por trabalhadores lotados na fábrica CVU e 63 questionários foram respondidos por trabalhadores da fábrica CMO. Embora o número de respondentes pareça ser desigual em relação às três fábricas, é importante ressaltar que a fábrica CVP possui maior quantidade de funcionários, isto é, a CVP contava com cerca de 1650 trabalhadores em sua linha de produção na época da coleta de dados, ao passo que a fábrica CVU contava com aproximadamente 570 trabalhadores e a CMO com aproximadamente 348. Dessa forma, a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVP representa um total de 12,42% da população de trabalhadores da linha de produção desta fábrica; a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVU representa 16,14% de sua população total, e por fim, a amostra de 63 questionários obtida da fábrica CMO representa 18,10% do número total de trabalhadores desta fábrica.

Na etapa qualitativa foram realizadas ao todo 32 entrevistas: foram entrevistados 21 operadores, 3 supervisores, 3 gerentes de recursos humanos, 2 chefes de produção, um engenheiro de produção e 2 técnicos de segurança e saúde no trabalho.

3.5 FACILIDADES E DIFICULDADES ENCONTRADAS NA COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada no período de outubro de 2009 a fevereiro de 2010 e algumas facilidades e dificuldades encontradas na coleta de dados merecem destaque.

A aplicação dos questionários referentes ao inventário ITRA foi mediada pelas áreas de recursos humanos - RH de cada departamento, isto é, cada gerente de recursos humanos recebeu uma quantidade “x” de questionários que equivalia a 30% do total de trabalhadores de mão de obra direta na produção de seu departamento. Cada gerente de RH distribuiu conforme critérios próprios os questionários dentre os trabalhadores de seu departamento, sendo que, no entanto, solicitou-se que buscassem distribuir o mais homogeneamente possível os questionários entre os diferentes turnos e postos de trabalho. Aos gerentes de Recursos humanos foi instruído que cobrassem o retorno dos questionários dentro de 2 dias da data de entrega.

Verificou-se que cerca de 50% dos questionários entregues retornaram preenchidos, a coleta foi efetivada ao longo de uma semana. Dada à alta taxa de retorno dos questionários bem como à velocidade de retorno dos dados avalia-se que a forma

adotada para aplicação dos questionários facilitou e agilizou a coleta dos dados quantitativos.

A realização das entrevistas com os trabalhadores da linha de produção das fábricas CVP e CVU também foi centralizada pelos gerentes de recursos humanos de cada departamento, que agendavam horário e local das entrevistas com os trabalhadores. Esta maneira de realização das entrevistas por um lado facilitou a coleta de dados qualitativos uma vez que se conseguia disponibilidade de horário para conversar com os trabalhadores, por outro lado, por terem sido os gestores de recursos humanos que selecionaram quais os trabalhadores que participariam das entrevistas conforme critérios próprios, é possível que a amostra tenha sido tendenciosa. Por exemplo, sabe-se de gestores de recursos humanos que selecionaram seus funcionários mais antigos para participar das entrevistas, outros selecionaram os que apresentavam melhor desempenho, assim como alguns selecionaram os entrevistados pela disponibilidade do trabalhador no momento.

Interessante apontar em relação ao agendamento e realização das entrevistas como alguns departamentos se mostraram mais solícitos, e outros se mostraram mais resistentes sendo necessário reagendar diversas vezes os horários e datas das entrevistas.

3.6 LIMITAÇÕES DE PESQUISA

A principal limitação encontrada na pesquisa diz respeito à não realização de entrevistas na fábrica CMO. Embora se tenha realizado com facilidade a coleta de dados quantitativos verificou-se resistência por parte da administração da fábrica em relação à realização das entrevistas. Foram por três vezes agendadas entrevistas, que foram posteriormente adiadas. Desta forma, embora a fábrica não tenha proibido a realização de entrevistas com seus trabalhadores, não foi possível realizá-las no prazo de finalização desta pesquisa. A falta de dados qualitativos que expliquem os dados quantitativos obtidos por meio do questionário ITRA é uma limitação que dificulta a análise dos processos de subjetivação dos trabalhadores da fábrica CMO.

4. TRABALHO NA LINHA DE PRODUÇÃO DA EMPRESA GAMA

Como já citado anteriormente a Gama é uma empresa do setor automotivo e está situada na região metropolitana de Curitiba, por isso, neste capítulo, será apresentada uma breve caracterização histórica do setor automotivo, sua formação e características peculiares no Brasil e na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), para em seguida apresentar um breve histórico da empresa GAMA e sua descrição. Esta caracterização visa permitir um maior entendimento da dinâmica de funcionamento da empresa Gama, de modo a proporcionar uma melhor compreensão da realidade vivenciada pelos trabalhadores de sua linha de produção.

4.1 HISTÓRICO DO SETOR AUTOMOTIVO

Com faturamento de mais de três trilhões de dólares somente na montagem de veículos, presença em mais de 40 países, incluindo seis da América do Sul, e atual consumidor de grandes quantidades de matérias primas provenientes dos principais setores da economia, é inegável a importância econômica do setor automotivo (IEL/NC, 2009).

Em termos de produção mundial, cerca de 70 milhões de veículos são produzidos anualmente, sendo que não só tradicionais economias industriais participam desta produção. Novos entrantes que surgiram nos anos recentes, como a China, Índia e Coreia do Sul nos últimos 10 anos passaram a representar 20% da produção mundial. A América do Sul também merece destaque uma vez que atualmente representa cerca de 4% da produção mundial (IEL/NC, 2009).

Em relação à geração de empregos, a indústria automotiva é responsável pelo emprego direto de mais de oito milhões de trabalhadores, o que representa cerca de 5% do total mundial de empregos industriais em manufatura (IEL/NC, 2009). Importante ressaltar ainda a influência que o setor automotivo exerce nos demais setores. Conforme Marx (2008), a indústria automotiva tem sido historicamente locus de difusão de arranjos de produção posteriormente adotados em diversos setores em escala mundial.

O setor automotivo não só desenvolveu o sistema de linha de montagem como

também permitiu que novos sistemas de produção evoluíssem (como o sistema Toyota), tornando-se cada vez mais eficientes e incorporando cadeias globais de abastecimento (IEL/NC, 2009). Dentre as inovações de gestão e produção introduzidas pelo setor automotivo destacam-se:

- O esquema de linha de montagem;
- A organização científica do trabalho com a aplicação das técnicas de tempos e movimentos;
- O modelo Toyotista de gestão, também conhecido como modelo japonês, de gestão da qualidade com seus programas de qualidade total, círculos de controle de qualidade, melhoria contínua, kaizen entre outros;
- As normas de qualidade e certificações ISO9000 e posteriores,
- O esquema de plataforma como base para a diversificação de produtos;
- O modo de produção *just-in-time*;
- A robótica;
- A diferenciação de produtos através de modelos anuais e da criação de famílias de veículos;
- A técnica de controle estatístico de qualidade – viabilizada pelo volume de produção, entre outros.

Percebe-se que a produção de veículos se transformou ao longo do tempo, evoluindo de um modelo de produção artesanal para um modelo de produção cada vez mais automatizado.

4.1.1 Do século XIX até anos 60

Marx (2008) apresenta uma retomada histórica das estratégias do setor automotivo e escreve que no cenário internacional, no início do século passado, o setor automotivo primeiramente assumiu uma estratégia de alto volume e baixos custos de produção, o que colaborou para a que o automóvel se popularizasse como um produto de consumo em massa. Segundo o autor, nas décadas posteriores, apresentou-se uma tendência de formação de conglomerados industriais tanto nos Estados Unidos como na

Europa. Embora cada conglomerado apresentasse estratégias distintas, é notório que ambos adotaram o modelo fordista de produção em larga escala.

Já a produção de veículos no Brasil teve início apenas no final da década de 50. Nesta época o setor estava concentrado principalmente nos arredores e na cidade de São Paulo. Em São Bernardo do Campo, encontravam-se instaladas as fábricas da Volkswagen, Toyota e Ford, que produziam automóveis e caminhões leves. Foram implantadas também fábricas da Mercedes Benz e Scania que produziam caminhões e ônibus. Já em São Caetano do Sul, foi implantada a fábrica da General Motors, que produzia automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus. Na cidade de São Paulo, foi implantada a fábrica da Ford que na época produzia caminhões. Também nestas fábricas prevalecia o modelo de produção fordista (IEL/NC, 2009).

4.1.2 Anos 70

Marx (2008) escreve que mudanças estruturais no setor automotivo ocorreram a partir dos anos 70 com a inserção de fabricantes japoneses no mercado automotivo mundial. Com uma produção caracterizada por menor custo e maior rapidez e eficiência, o modelo japonês, melhor representado pelo Sistema Toyota de Produção, se apresentou a partir de então como um contraponto ao paradigma fordista, estabelecendo novos conceitos e princípios de qualidade, produção e organização do trabalho que possibilitavam considerável redução de custos e aumento na qualidade dos veículos. (IEL/NC, 2009).

4.1.3 Anos 80

Conforme Marx (2008), nos anos 80 ocorreu uma reestruturação produtiva no ocidente durante a qual empresas do setor automotivo promoveram uma profunda reestruturação de seus processos de produção e desenvolvimento de produtos inspiradas pelo paradigma do modelo Japonês.

Dentre as tendências que pontuaram as novas formas de organização da produção adotadas neste período merecem destaque o rearranjo da cadeia produtiva do setor, a terceirização de fabricação e de montagem de componentes, além de uma maior automação (MARX, 2008).

4.1.4 Anos 90 e 2000

Já a década de 90 foi marcada pela liberalização de mercados que estabeleceu um maior fluxo de comércio entre os países. Com a finalidade de reduzir custos e ganhar mercados, as empresas do setor automotivo passaram a buscar novos fornecedores e se instalaram em países com vantagens de custos (IEL/NC, 2008).

Segundo Marx (2008), neste período, no contexto global, a saturação dos mercados dos Estados Unidos, Europa e Japão levou as grandes corporações do setor automotivo a expandir sua capacidade de produção para regiões com maior potencial de crescimento de demanda, como os mercados emergentes do Brasil, Argentina, México, Leste Europeu, Rússia, Índia e China.

Dentre as principais características desses mercados emergentes pode-se destacar o baixo custo de produção em relação aos países desenvolvidos, maior crescimento nas vendas de veículos em relação aos mercados tradicionais, abundância de matéria-prima e mão-de-obra mais barata que os países ditos desenvolvidos (IEL/NC, 2009).

Com isso, em relação ao cenário nacional, tem-se no Brasil durante os anos 90 a chegada de novas montadoras, como a Chrysler, Mercedes Benz, Renault, Honda, Toyota, Mitsubishi, entre outras (MARX, 2008).

Ainda segundo o mesmo autor, as montadoras instaladas no Brasil incorporaram novas formas de gestão da produção como, por exemplo: a adoção de programas de gestão inspirados no modelo Toyotista, a terceirização de atividades e novas formas de organização da cadeia de suprimentos, promovendo assim um aumento na produtividade da indústria nacional.

Conforme Marx (2008), a internacionalização e globalização da produção que ocorreu neste período, bem como a busca por novos mercados, levaram a mudanças nas estratégias de produtos, à busca por menores custos e maior diversificação, levando ao desenvolvimento de famílias de produtos montados sobre plataformas globais padronizadas, permitindo o desenvolvimento do conceito de modularização e terceirização do desenvolvimento de produtos, uma vez que, seguindo as especificações padronizadas, as peças podem ser feitas por diversos fornecedores e montados em qualquer lugar do mundo.

Carleial, Gomes Filha e Neves (2004) escrevem que nos anos 90 o Brasil se tornou um dos destinos favoritos de investimentos do FDI- Foreign Direct Investment (Investimento direto Estrangeiro) no setor automotivo, devido aos seguintes aspectos: o crescimento do mercado interno devido à estabilidade econômica proporcionada, nesta época, pelo Plano Real (1994 a 1998); a proximidade com o Mercosul, que constitui um importante mercado regional; bem como a implementação da nova legislação automotiva, realizada em 1995, que é um marco importante para o desenvolvimento do setor automotivo nacional uma vez que criou uma série de incentivos para a implantação de novas montadoras.

Uma forte concorrência entre os estados brasileiros teve início devido à nova legislação automotiva de 1995. Com o intuito de atrair empresas automotivas, principalmente montadoras, eram oferecidas vantagens como a cessão de terrenos, a isenção ou desconto em impostos e taxas estaduais por períodos de tempo determinados, além da construção de infra-estrutura como estradas, terminais portuários, instalações elétricas, entre outros. Eram disponibilizados ainda subsídios e financiamentos provenientes de fundos regionais e bancos governamentais, tais como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, que ofereciam juros menores que os praticados pelo mercado (CARLEIAL; GOMES FILHA E NEVES, 2004). Em troca, as empresas automotivas beneficiadas se comprometiam com a geração direta e indireta de empregos.

Esta disputa entre os estados ficou conhecida como “guerra fiscal” (CARLEIAL; GOMES FILHA E NEVES, 2004), e ainda que demonstrasse a ausência de uma política nacional coordenada de desenvolvimento regional, teve como resultado a expansão do setor automotivo no país. Como resultado destas ações o setor automotivo assumiu a seguinte configuração geográfica:

Tabela 01 - Distribuição geográfica da indústria automotiva no Brasil

EMPRESA	UNIDADES INDUSTRIAIS / CIDADES	PRODUTOS
NORDESTE		
Ford	Camaçari - BA	Automóveis, comerciais leves
Ford	Horizonte - CE	Comerciais leves (Troller4)
CENTRO-OESTE		
Mitsubishi	Catalão - GO	Comerciais leves
SUDESTE		
DaimlerChrysler	Juiz de Fora - MG	Automóveis
Fiat	Betim - MG	Automóveis, comerciais leves
Fiat	Betim - MG	Motores
Fiat	Sete Lagoas - MG ³	Comerciais leves

EMPRESA	UNIDADES INDUSTRIAIS / CIDADES	PRODUTOS
Iveco	Sete Lagoas - MG (Fábrica Iveco)	Motores
Iveco	Sete Lagoas - MG ³	Comerciais leves (Fiat); Comerciais leves, caminhões, ônibus (Iveco)
Peugeot Citroën	Porto Real - RJ	Automóveis, comerciais leves
Volkswagen	Resende - RJ	Caminhões, ônibus
Caminhões e Ônibus	Resende - RJ	Caminhões, ônibus
DaimlerChrysler	São Bernardo do Campo - SP	Caminhões, ônibus, motores, eixos, câmbios
DaimlerChrysler	Campinas - SP	Remanufatura de peças, pós-vendas
Ford	São Bernardo do Campo - SP	Automóveis, comerciais leves, caminhões
Ford	Taubaté - SP	Componentes, motores, transmissões
Ford	Tatuí - SP	Campo de provas
General Motors	São Caetano do Sul - SP	Automóveis, comerciais leves
General Motors	São José dos Campos - SP	Automóveis, comerciais leves, fundição, preparação de CKD para exportação, motores e transmissões
General Motors	Mogi das Cruzes - SP	Componentes estampados, centro de distribuição de peças
General Motors	Indaiatuba - SP	Campo de provas (Cruz Alta)
General Motors	Sorocaba - SP	Centro de distribuição de peças
Honda	Sumaré - SP	Automóveis
Scania	São Bernardo do Campo - SP	Caminhões, ônibus, motores
Toyota	São Bernardo do Campo - SP	Autopeças
Toyota	Indaiatuba - SP	Automóveis
Toyota	Guaíba - RS	Centro de distribuição de veículos
Volkswagen	São Bernardo do Campo - SP (Fábrica Anchieta)	Automóveis, comerciais leves
Volkswagen	Taubaté - SP	Automóveis
Volkswagen	São Carlos - SP	Motores
Volvo	Pederneiras - SP	Caminhões articulados, pás-carregadeiras, motoniveladoras, escavadeiras, skid steers
SUL		
Nissan	São José dos Pinhais - PR ⁶	Comerciais leves (Nissan, Renault)
Renault	São José dos Pinhais - PR	Automóveis
Renault	São José dos Pinhais - PR	Motores
Renault	São José dos Pinhais - PR ⁶	Comerciais leves (Renault, Nissan)
Volkswagen	São José dos Pinhais - PR (Volkswagen/Audi)	Automóveis, comerciais leves
Volvo	Curitiba - PR	Caminhões, cabines de caminhões, chassis de ônibus, motores
General Motors	Gravataí - RS	Automóveis
International	Caxias do Sul - RS ¹	Caminhões
Agrale	Caxias do Sul - RS	Comerciais leves, caminhões, ônibus
Agrale	Caxias do Sul - RS	Componentes em fibra de vidro
Agrale	Caxias do Sul - RS (Agrale Montadora) ¹	Caminhões International (montagem)

Fonte: ANFAVEA (2007)

NOTA: (1) Mesma unidade industrial; (2) New Holland sucedeu Fiatallis a partir de 1º/2/2005; (3) Mesma unidade industrial; (4) A Ford adquiriu o controle integral da Troller Veículos Especiais em janeiro de 2007; (5) Inauguração da fábrica prevista para o segundo semestre de 2007; (6) Mesma unidade industrial (Aliança Renault-Nissan).

Percebe-se que a maior parte das empresas está localizada na região Sudeste e Sul, com exceção das fábricas da Ford e Mitsubishi, que estão instaladas no Nordeste e Centro-Oeste, respectivamente. A concentração das empresas nessas regiões é

decorrente de diversos fatores, tais como os incentivos oferecidos pelos estados para atrair a indústria, bem como os efeitos da economia de aglomeração, isto é, as vantagens econômicas que as empresas possuem ao se instalar em uma região em que o setor já esteja bem desenvolvido (IEL/NC, 2009).

Verifica-se na tabela acima que um dos estados brasileiros com maior concentração de empresas ligadas ao setor automotivo é o Paraná, principalmente na Região Metropolitana de Curitiba - RMC, que atualmente conta com mais de seis mil indústrias relacionadas à indústria automotiva (IEL/NC, 2009).

Esta concentração é resultado de uma política agressiva de incentivos a investimentos industriais protagonizada pelo estado do Paraná ao longo dos anos 90, além de ampla campanha de divulgação de vantagens do estado e da RMC para a implantação de indústrias (CARLEIAL; GOMES FILHA E NEVES, 2004).

Embora a consolidação do setor automotivo na RMC tenha ocorrido ao longo dos anos 90, as primeiras indústrias do setor já se encontravam instaladas na região desde os anos 70 (IEL/NC, 2009). Meiners (1999) escreve que projetos de grande porte, denominados âncoras, se instalaram nas cidades industriais de Curitiba e Araucária nos anos 70, e com elas chegavam à região os moldes produtivos e administrativos modernos, como a produção em ampla escala. Conforme o autor, é desse período a instalação na região metropolitana de Curitiba de fábricas como a Volvo, New Holland, Denso, Krone e Bosch, além da constituição da Hubner. Empresas que, segundo o autor, são embrionárias do complexo automotivo no estado do Paraná.

Já a partir da segunda metade da década de 90, novas e modernas indústrias foram instaladas no estado do Paraná. Volkswagen, na época Volkswagen-Audi, Renault e Nissan, com sua fábrica de utilitários em aliança com a Renault, instalaram-se em São José dos Pinhais, e com isso a RMC consolidou ainda mais sua importância econômica para o setor (IEL/NC, 2009).

Carleial, Gomes Filha e Neves (2004) apresentam uma breve caracterização da produção das novas entrantes que se instalaram na RMC nos anos 90. Escrevem que estas assumiram uma produção puxada por demanda, seguindo os preceitos do *Just-in-Time*, e uma organização do trabalho com as características do chamado *teamwork*, isto é, times versáteis que planejam suas atividades diariamente, de forma a programar o gerenciamento do tempo e das atividades da equipe conforme as demandas de produção.

Os autores escrevem ainda que a RMC até então não possuía tradição de trabalho industrial, tão pouco de trabalho na indústria automotiva, e portanto as montadoras que se instalaram na região precisaram desenvolver uma cultura industrial para o setor. Deste modo, alianças foram realizadas com diversas instituições, como o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica, para o desenvolvimento e treinamento de recursos humanos para atuar na produção do setor automotivo na RMC (CARLEIAL; GOMES FILHA E NEVES, 2004).

Em 2006 a RMC já respondia por aproximadamente 10,2% dos empregos diretos gerados pela fabricação de automóveis, camionetas e utilitários no Brasil e concentrava cerca de 95% dos vínculos empregatícios formais gerados pelo setor automotivo em todo o estado do Paraná (IEL/NC, 2009). Além da representatividade do número de empregos gerados em atividades relacionadas à indústria automotiva na RMC, outra informação relevante refere-se à qualidade do emprego que é gerado pelo setor, uma vez que a remuneração média das atividades do setor automotivo é superior à média das demais atividades na RMC (IEL/NC, 2009).

Sesso Filho, Moretto, Rodrigues, Balducci e Kureski (2004) ao apresentar uma revisão sobre a evolução da indústria automobilística do Estado do Paraná, escrevem que atualmente o setor automotivo da Região Metropolitana de Curitiba é o mais desenvolvido do Estado, sendo suas principais características a sofisticação (alta tecnologia) de suas unidades, e o desenvolvimento de novos padrões de organização da produção.

Em âmbito local, nacional e mundial este foi o panorama que se estabeleceu ao longo dos anos 90 até meados dos anos 2000. No entanto, é fundamental para a compreensão da atual situação de trabalho vivenciada na linha de produção da empresa Gama discorrer sobre os acontecimentos que tomaram lugar no final de 2008 quando eclodiu uma forte crise financeira mundial que teve grande impacto sobre a indústria automotiva mudando a realidade da produção mundial de carros.

4.1.5 Crise 2008-2009

Soros (2008), ao escrever sobre a crise econômica que se manifestou em 2008, relata que esta teve início no dia 15 de setembro com a falência do tradicional banco de

investimento norte americano Lehman Brothers, que foi seguida em poucos dias pela falência da maior seguradora dos Estados Unidos, a American International Group (AIG). O governo norte americano preocupado com o efeito sistêmico que a falência dessa tradicional instituição poderia acarretar ao sistema financeiro injetou oitenta e cinco bilhões de dólares de dinheiro público na AIG, de modo a salvar suas operações.

As origens desta crise são atribuídas à crise da "bolha da Internet" ocorrida no início dos anos 2000 e à crise do subprime que se manifestou no ano de 2006, quando diversas instituições de crédito americanas, que trabalhavam com a concessão de empréstimos bancários oriundos de hipotecas de alto risco começaram a ter dificuldades em honrar suas obrigações, o que levou vários bancos a uma situação de insolvência o que repercutiu fortemente sobre as bolsas de valores em âmbito global, o que acabou culminando na crise econômica que se instaurou a partir de meados de 2008 (SOROS, 2008).

Nas semanas seguintes, importantes instituições financeiras em todo o mundo declararam perdas gigantescas em seus balanços, o que agravou ainda mais o clima de desconfiança, que acabou por se generalizar. Na busca por evitar um temido colapso, as principais economias do mundo começaram a injetar dinheiro público no socorro de seus sistemas financeiros na forma de bilionários pacotes econômicos que foram criados às pressas e disponibilizados ainda no mesmo ano. (SOROS, 2008).

Embora se tenha convencionado chamar a atual crise de “crise financeira”, Faria (2009) alerta que a crise mundial contemporânea não é apenas financeira, apesar de manifestar-se como tal. Trata-se do resultado do processo de acumulação ampliada do capital em escala global. Neste mesmo sentido Sawaya (2010) escreve que a crise atual “é um processo que sucede os movimentos de acumulação, concentração e centralização que Marx já descrevia em economias locais e que agora tomam maior vulto global.” (SAWAYA, 2010, pág.53).

A hipótese defendida acima é a de que a crise atual é o resultado de como a economia mundial se estruturou ao longo dos anos. Resultado de o capital ter alcançado limites em seu processo de acumulação que se materializam de uma forma nova em escala mundial.

Sobre como se deu o desenvolvimento da crise que eclodiu em meados de 2008, Sawaya (2010) escreve que até então existia, como em outros momentos, excesso de liquidez no sistema financeiro mundial em busca de aplicações rentáveis. Para o autor,

uma prova disso é a facilidade com que os bancos, principalmente os norte-americanos, conseguiam revender as dívidas de hipotecas de alto risco a outros bancos ao redor mundo, especialmente na Europa. Escreve o autor:

“A contaminação de todo o sistema financeiro dos países centrais com esses títulos derivados de hipotecas e outros, derivados de derivados, deixa claro que havia excesso de dinheiro no mundo em busca de aplicações rentáveis que não podiam ser realizadas pelo capital produtivo. Em parte por conta do excesso de acumulação como capital produtivo; em parte porque a rentabilidade do capital fictício prometida era inviável para qualquer capital produtivo, a não ser que esse, em vez de colocar-se de fato na produção, alimentasse o circuito do capital fictício, como de fato ocorreu e ficou claro pelo volume de empresas produtivas que estavam penduradas em ativos especulativos” (SAWAYA, 2010, pág.67).

Fica claro na citação acima o que Faria (2009) escreve: que embora se tenha convencionado denominar capital produtivo de economia real, e capital fictício o proveniente de mercado de ações, debentures, derivados entre outros, essa divisão entre os capitais não é real nem ocorre na prática, uma vez que todo capital especulativo é proveniente de excedentes de algum capital produtivo. Daí que abalos na denominada economia virtual, impactam diretamente a economia real.

Estava intalada a crise. Com boa parte de seu capital investido em capital fictício desvalorizando por conta da desconfiança de investidores a indústria mundial foi atingida diretamente. Além disso a falta de crédito e a recessão levaram a diminuição das vendas, o que fez com a que a indústria amargasse queda de ganhos no curto prazo e acumulasse estoques. A indústria em âmbito global passou a adotar medidas corretivas como a diminuição imediata da produção, que se traduziu em demissões e fechamento de fábricas em todo o mundo.

Um dos setores mais impactados pela crise foi a indústria automotiva. Conforme informe setorial do BNDES (2009) os impactos da crise para o setor automotivo aceleraram uma alteração no mapa mundial de produção de veículos, bem como nas características dos veículos produzidos para atender novas demandas. Em âmbito global, o ano de 2008 já apontava redução das vendas de veículos automotores nos Estados Unidos e na Europa, duas das regiões mais atingidas pela crise global que, juntamente com o Japão, o Canadá e o México, correspondiam por aproximadamente 70% da produção mundial de veículos (BNDES,2009).

A economia norte-americana já se encontrava em recessão desde dezembro de 2007, quando apresentava um resultado negativo na expansão de vendas que seguia crescendo há 73 meses, sendo o consumo de bens duráveis um dos componentes do Produto Nacional Bruto com maior queda, representado em grande parte pela queda na aquisição de automóveis. Muito relacionado a isto está o fato do aumento consecutivo do preço do petróleo iniciada em meados de 2007, que deprimiu as vendas do setor automotivo, que já vinha sofrendo efeitos negativos devido à contração do crédito (BNDES, 2009).

A Europa também já vinha apresentando baixas taxas de crescimento mesmo anteriormente à crise, mas o impacto sofrido em 2008 por principalmente Alemanha, Espanha, Itália e Reino Unido, que representam 55% das vendas, abalou ainda mais a produção do setor automotivo europeu (BNDES, 2009).

Perante aos desdobramentos que a crise econômica teve sobre a indústria automotiva mundial, e à importância do setor automotivo para as economias nacionais, diversos planos de auxílio foram desenvolvidos para socorrer o setor, envolvendo desde o apoio financeiro direto às montadoras até estímulos aos consumidores de forma a incentivar as vendas. Nos Estados Unidos, montadoras tradicionais como Chrysler, General Motors e Ford se beneficiaram de um controverso pacote que foi lançado pelo governo norte-americano no final de 2008. O pacote de auxílio objetivava afastar o perigo de insolvência dessas empresas por meio de programas de reestruturação que garantissem a sustentabilidade econômica das mesmas no longo prazo (BNDES, 2009).

Na Europa pacotes de auxílio ao setor também foram lançados. O governo alemão criou um programa de concessão de bônus para consumidores que trocaram seus carros com idade superior a nove anos por veículos novos ou seminovos com menor idade. Na Itália, além de incentivos ao consumo foi realizado financiamento de € 2 bilhões aos bancos das montadoras. Já o governo francês realizou o empréstimo de € 6,5 bilhões às montadoras Renault, PSA e Renault Trucks (BNDES, 2009).

No Japão, a indústria automotiva também enfrentava dificuldades decorrentes da crise, uma vez que cerca de 50% de sua produção se destina à exportação principalmente para os Estados Unidos e a Europa, cujo mercado, como já citado anteriormente, estava em recessão (BNDES, 2009).

Em âmbito global a crise tem acarretado no setor automotivo alguns efeitos que merecem destaque: uma readequação às transformações estruturais e tecnológicas

enfrentadas pelo setor, como movimentos de reestruturação e associação entre empresas, a exemplo da recente associação anunciada pelas montadoras Fiat e Chrysler; o deslocamento do eixo dinâmico do mercado em direção aos mercados emergentes; as demandas ambientais e a elevação dos preços das *commodities* que são pontos fundamentais norteadores das mudanças. Essas mudanças, em linhas gerais, envolvem alterações de conceito dos veículos, tais como redução de peso, potência e tamanho do automóvel, o uso de materiais alternativos e de novas tecnologias de propulsão, como os veículos híbridos, movidos a álcool, biodiesel, energia elétrica, dentre outros (BNDES, 2009).

Pode-se inferir que esses efeitos da crise em âmbito global tendem a colocar o setor automotivo brasileiro numa posição privilegiada, uma vez que este se encontra inserido em um mercado emergente; é especialista na produção de veículos compactos; além de ser líder no desenvolvimento tecnológico voltado à produção de biocombustíveis e de veículos *flex fuel* (BNDES, 2009). Importante ressaltar, no entanto que o setor automotivo no país já se encontrava numa tendência de crescimento que, após um breve período de abalos decorrentes da crise que tomou lugar entre setembro de 2008 e meados de 2009, foi atualmente retomado.

A situação pré-crise no Brasil se caracterizava por uma retomada do setor automotivo brasileiro, decorrente do aquecimento do mercado interno, que teve início em 2004, promovido pelo crescimento sustentado da economia, pela queda dos juros e pela concessão de crédito que impulsionou a expansão do mercado (BNDES, 2009).

Já em 2007 o Brasil apresentava os primeiros indícios de esgotamento da capacidade ociosa. O mercado brasileiro assumia maior importância estratégica para as grandes montadoras, devido à estagnação dos mercados nos países ditos desenvolvidos, tais como Estados Unidos, União Européia e Japão. Esta situação resultou em novos investimentos na modernização e ampliação de processos produtivos, no aumento da capacidade, e na reestilização e desenvolvimento de novos veículos para atendimento de demandas de mercado interno (BNDES, 2009).

Em 2008 as projeções indicavam mais de 20% de expansão do mercado, diversas montadoras adotaram um terceiro turno de produção e até setembro, os resultados se mostravam altamente positivos, com produção e vendas acumuladas no ano superando, respectivamente, em 20% e 26%, os valores obtidos no mesmo período de 2007 (BNDES, 2009).

Foi a partir de outubro de 2008 que os impactos da crise mundial começaram a ser sentidos pelo setor automotivo no Brasil, houve queda de aproximadamente 6% nas vendas, em relação ao mesmo mês de 2007, esta queda se acentuou nos meses de novembro e dezembro, quando as vendas sofreram quedas de 23,4% e 19,7%, respectivamente, em relação aos mesmos meses do ano anterior (BNDES, 2009).

Por parte do governo brasileiro foi anunciada em dezembro a redução das alíquotas do Imposto Sobre Produtos Industrializados - IPI, que incentivou o consumo e foi fundamental para impedir a queda das vendas nos meses subsequentes. Apesar da queda de 20% em relação a dezembro do ano anterior, as vendas do último mês de 2008 superaram em 9% o valor de novembro demonstrando já uma tendência de retomada nas vendas do setor (BNDES, 2009).

As medidas adotadas para enfrentar a queda nas vendas incluíram a redução de turnos de trabalho pelas montadoras, férias coletivas, suspensões temporárias de contrato de trabalho e demissões (BNDES, 2009). Em janeiro de 2009, diversos contratos temporários de trabalho foram cancelados na indústria automotiva, indicando que o setor não esperava operar nos níveis pré-crise durante o primeiro semestre, no entanto os números divulgados pela Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores - ANFAVEA indicavam recuperação sucessiva das vendas.

Segundo balanço publicado pela ANFAVEA (2009), as montadoras instaladas no Brasil produziram 3,18 milhões de unidades de veículos (automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus) em 2009. As vendas internas tiveram aumento de 11,3%, e são consideradas boas pela instituição, no entanto as exportações caíram 35,3%. O mercado brasileiro encerrou 2009 com 3.141.240 veículos comercializados, sendo que dezembro merece destaque com 293 mil unidades vendidas, o que representa 50,7% de crescimento em relação a dezembro de 2008.

Os números obtidos em 2009 consolidam, conforme a ANFAVEA (2009), novos recordes para a indústria automotiva e superaram as expectativas em um ano marcado pela crise econômica mundial. Novas contratações e investimentos no aumento da capacidade produtiva vêm sendo anunciados pelas empresas do setor, o que indica a crença das montadoras de que 2010 tende a ser um ano promissor para a indústria automotiva brasileira.

4.2 HISTÓRICO DA EMPRESA GAMA

No item 3.1 deste capítulo foi apresentada uma breve caracterização histórica do setor automotivo em âmbito mundial, nacional e local na Região Metropolitana de Curitiba, é neste contexto que se encontra inserida a empresa Gama. Nesta sessão 3.2 serão apresentadas particularidades de sua história que se relacionam com a realidade vivenciada pelos trabalhadores que nela atuam.

A Gama é uma empresa do setor automotivo e é filial de uma matriz européia que possui unidades de negócio espalhadas em todo o mundo. Instalada no Paraná e na Região Metropolitana de Curitiba há mais de 10 anos, a Gama emprega atualmente cerca de 4000 funcionários.

Em ordem de preservar a identidade da organização, não será detalhado seu histórico de desenvolvimento no Brasil. É importante, no entanto, para a análise da situação de prazer, sofrimento e adoecimento na linha de produção da empresa Gama, discorrer sobre alguns fatos recentes relacionados a ações tomadas pela empresa para enfrentar os efeitos da crise, e que marcaram sua história.

Os efeitos da crise mundial se fizeram sentir na Gama, e demais empresas do setor automotivo no Brasil, principalmente a partir do mês de outubro de 2008. A diminuição da produção foi a principal ação tomada pela empresa para reduzir os estoques que passaram a se acumular nos meses seguintes.

Em decorrência da diminuição da produção, o 3º e 2º. turnos de trabalho das fábricas foram suspensos, com isso a Gama se viu com um contingente excedente de cerca de 1000 funcionários. As ações realizadas pela Gama para lidar com este excedente incluíram a demissão de trabalhadores que tinham contrato de trabalho temporário, o estabelecimento de férias coletivas no mês de dezembro de 2008, e subsequente acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho que passou a vigorar em janeiro de 2009.

A articulação e operacionalização do acordo que possibilitou a suspensão temporária dos contratos de trabalho de cerca de 1000 trabalhadores foi realizada envolvendo negociações entre empresa, sindicato dos trabalhadores e ministério do trabalho. Ela incluía a disponibilização de uma bolsa qualificação, isto é, uma bolsa auxílio que cada trabalhador receberia ao longo de 5 meses, nos quais não trabalharia na GAMA, mas realizaria cursos de aperfeiçoamento disponibilizados pela empresa, no total de 100 horas aula por trabalhador.

Como os valores das bolsas eram provenientes do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), a operacionalização da suspensão temporária dos contratos e da disponibilização da bolsa qualificação para os trabalhadores teve que ser articulada junto ao ministério do trabalho, o que, segundo relato obtido por meio de entrevista de um gerente de recursos humanos da GAMA, não foi um processo simples.

A dificuldade ocorria, pois se tratava de uma solução raramente utilizada até então, e muitos detalhes da operacionalização não estavam regulamentados legislativamente. Somente em fevereiro de 2009, a resolução no. 591 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT regulamentou a utilização da bolsa de qualificação profissional originalmente instituída pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, que acresceu artigos à Lei nº 7.998, de 1990, inserindo os arts. 2º-A, 2º-B, 3º-A, 7º-A, 8º-A, 8º-B e 8º-C, que regulamentaram o pagamento de bolsa de qualificação profissional ao trabalhador com contrato de trabalho suspenso, na forma prevista no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, desde que este esteja devidamente matriculado em programa de qualificação profissional ou curso disponibilizado pela empresa empregadora. (IEL/NC, 2009b).

A nova regulamentação não só esclareceu procedimentos e responsabilidades, mas também se fez mais rígida em relação aos critérios para a utilização da bolsa qualificação. Como exemplo, no caso da GAMA, foi negociado que seriam realizadas 100 horas de curso por cada trabalhador ao longo de cinco meses, já a nova regulamentação de fevereiro de 2009, estipulou carga horária mínima de 60 horas ao mês para permitir a utilização da bolsa qualificação. Este aumento de rigor nos critérios para utilização do instrumento de suspensão de contrato e da bolsa qualificação demonstra uma busca dos legisladores por inibir uma grande procura por acordos entre empresas e sindicatos que poderia vir comprometer os recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) em tempos de crise (IEL/NC, 2009b).

Embora o acordo inicial de suspensão de contratos de trabalho previsse o retorno dos trabalhadores a partir de junho de 2009, a retomada da produção, impulsionada principalmente pela diminuição do IPI no começo daquele ano, fez com que cerca de 400 trabalhadores fossem chamados de volta ao trabalho na Gama já no mês de março de 2009. Nos meses subsequentes novas chamadas foram realizadas, sendo que até junho de 2009 praticamente todos os trabalhadores afastados em suspensão temporária de contrato de trabalho já haviam retornado ao trabalho na Gama.

Interessante apontar algumas impressões relatadas em entrevistas por trabalhadores da linha de montagem da empresa GAMA relacionados à volta ao trabalho depois do programa de suspensão temporária de contrato de trabalho instituída pela organização:

Segundo relatos, o clima que prevalecia no período de suspensão de trabalho era de tensão, medo de não retornar à empresa e de demissão. Conforme alguns foram sendo chamados a retornar ao trabalho os que continuavam afastados permaneciam em clima de tensão e com dúvidas de “por que eu não fui chamado?”, acreditando que se tratava de uma questão de mérito relacionada à produtividade e qualidade do trabalho.

Conforme relato obtido por entrevista com chefes de produção, no entanto o critério de escolha para retorno após período de suspensão de trabalho foi a necessidade de determinadas áreas da produção de aumentarem sua capacidade, desse modo teriam sido chamados os trabalhadores que atuavam naquelas linhas, e de modo aleatório dentro das mesmas.

No retorno, no entanto, vários trabalhadores foram realocados para atividades anteriores³ às que desenvolviam no período do afastamento. O mesmo ocorre em relação ao turno de trabalho. Vários trabalhadores que originalmente trabalhavam no primeiro turno retornaram no segundo turno, e vice-versa. Essa alteração de horário de trabalho também é relatada como motivo de insatisfação pelos trabalhadores.

A seguir apresenta-se a caracterização de como se encontrava à época da realização desta pesquisa a organização e as condições de trabalho nas três fábricas da empresa GAMA que fizeram parte desta investigação.

4.3 ORGANIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS LINHAS DE PRODUÇÃO DA EMPRESA GAMA

Fizeram parte desta pesquisa três fábricas da empresa GAMA, aqui denominadas de CVP, CVU e CMO. Cada uma dessas fábricas é dividida em três departamentos, da seguinte maneira:

³ Embora o cargo e o salário sejam os mesmos para todos os postos de produção ao longo da linha de montagem, parece haver por parte dos trabalhadores uma hierarquia dos postos de produção, que são considerados melhores ou piores para trabalhar, e a impressão relatada por alguns dos entrevistados é a de que foram “rebaixados” para postos anteriores.

- CVP e CVU são efetivamente fábricas de montagens de veículos. Subdividem-se em departamentos de Carroceria, Pintura e Montagem.
- Por sua vez a fábrica CMO produz partes para veículos e é subdividida em departamentos de Usinagem, Cabeçote e Montagem.

A distribuição de funcionários dentre os departamentos das três fábricas se dá como a seguir:

Tabela 02: Divisão de funcionários por departamento e Fábrica

<u>Fábrica CVP:</u> Total: 1656	<u>Fábrica CVU:</u> Total: 573	<u>Fábrica CMO:</u> Total: 348
▪ Carroceria: 844; ▪ Montagem: 589; ▪ Pintura: 223.	▪ Carroceria: 253; ▪ Montagem: 240; ▪ Pintura: 80.	▪ Usinagem: 116; ▪ Cabeçote: 116; ▪ Montagem: 116.

Para a psicodinâmica do trabalho é importante reconhecer a organização e as condições de trabalho com as quais se relacionam os processos de subjetivação dos trabalhadores neles inseridos. (MENDES, 2007).

Conforme Mendes (2007) o termo “organização do trabalho” se refere (i) à divisão do trabalho, (ii) ao conteúdo da tarefa, (iii) às relações de poder que envolvem o sistema hierárquico e as modalidades de comando e (iv) às questões de responsabilidade envolvidas no trabalho.

Quanto à organização do trabalho tem-se que esta é semelhante nos departamentos de cada fábrica da GAMA, visto que, as relações hierárquicas e de comunicação são as mesmas, bem como às responsabilidades e sistemas de cobrança, controle e benefícios.

4.3.1 Divisão do trabalho e Conteúdo da tarefa

A divisão do trabalho ao longo da linha de produção se dá por meio de postos de trabalho nos quais se desempenham atividades especializadas, minimamente detalhadas e prescritas por meio de manuais. Dependendo do tipo de atividade cada operador atua em apenas um ou mais postos de trabalho ao longo de sua jornada. Existe a programação para que seja realizada “polivalência” pelos trabalhadores, isto é, que

estes rodiziem entre pelo menos dois postos de trabalho ao longo de sua jornada, de forma a variar os movimentos que são executados repetitivamente ao longo do dia.

As tarefas dos operadores são individuais, quase exclusivamente manuais, e seguem padrões já pré-determinados de execução. Já as atividades dos supervisores estão relacionadas à garantia de bom andamento da produção, sendo responsáveis por determinar quem deverá assumir cada posto, programar pausas e intervalos, bem como gerenciar imprevistos rearranjando os operadores na linha, ou mesmo assumindo postos de trabalho quando necessário.

4.3.2 Relações de poder que envolvem o sistema hierárquico

O público alvo desta pesquisa compreende trabalhadores de mão de obra direta das linhas de produção, cujos cargos compreendem operadores, operadores seniores e supervisores de linha. Esses cargos se arranjam hierarquicamente da seguinte forma: tanto operadores, quanto operadores seniores respondem diretamente aos supervisores de linha, e este se reporta ao chefe de produção.

Os operadores seniores, ainda que não tenham poder hierárquico formal sobre os operadores, devido a seu *status* de superioridade atribuídos pelo maior salário e possibilidade de substituição dos supervisores, acabam sendo entendidos como superiores hierárquicos dentre os operadores.

A comunicação segue a ordem hierárquica, sendo assim, solicitações, queixas e sugestões são centralizadas no supervisor que toma as providências, ou reporta-as ao chefe de produção que por sua vez realiza as comunicações necessárias, seguindo a hierarquia com os demais departamentos e setores da empresa.

4.3.3 Questões de responsabilidade envolvidas no trabalho

As responsabilidades, atividades e metas de cada trabalhador são estipuladas por meio de metas diárias, semanais e mensais que são repassadas para cada equipe pelo supervisor da linha no início de cada nova jornada de trabalho. O atingimento ou não destas metas são acompanhadas por meio de indicadores de produção.

A remuneração é variável por produtividade e atingimento de metas, assim, o cumprimento das mesmas é recompensando mensalmente com o valor equivalente a

20% do salário. O salário dos operadores também é diferenciado devido a reajustes relacionados ao tempo de empresa, que ocorrem a cada dois anos.

Além das características relacionadas à organização do trabalho aqui apresentadas, é importante descrever as condições de trabalho às quais estão submetidos os trabalhadores da linha de produção da empresa GAMA. Embora a organização do trabalho seja semelhante para os departamentos das três fábricas, o mesmo não ocorre para as condições de trabalho encontradas em cada uma delas. O termo “condições de trabalho” diz respeito ao ambiente físico, químico e biológico, às condições de higiene, de segurança e às características antropométricas do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador (MENDES, 2007). A seguir apresenta-se uma breve descrição das condições de trabalho e da organização do trabalho em cada departamento de cada uma das três fábricas da GAMA que participaram desta pesquisa.

4.3.4 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Carroceria

O departamento da Carroceria possui a função de construir a carroceria completa do veículo, isto é, a carcaça composta de chapas metálicas estampadas, a saber: piso, laterais, teto e habitáculo interior. O processo de produção incorpora a montagem dos componentes acima citados via soldagem.

A grande maioria dos processos de montagem é manual, nos quais os operadores utilizam pistolas assistidas por um suporte vertical para minimizar o peso dos equipamentos. Além disso, em algumas etapas do processo, existe a montagem automatizada por robôs (teto e laterais).

Paralelamente à montagem existem os processos de avaliação de qualidade da carroceria que são realizados em túneis iluminados para melhorar a percepção e acuidade visual.

Interessante ressaltar alguns detalhes e impressões obtidas em entrevistas realizadas sobre o departamento de carroceria da fábrica CVP:

Cabe destacar que a capacidade produtiva do departamento da Carroceria é inferior à capacidade do departamento de Montagem na fábrica CVP, ou seja, para compensar esta diferença produtiva, o volume de horas trabalhadas na Carroceria é superior a Montagem, de forma que neste departamento é necessário um turno de trabalho complementar para equilibrar o volume produtivo.

Conforme relatos obtidos em entrevistas com gerentes de processo da Gama o trabalho exercido na Carroceria exige maior esforço físico dos operadores, devido à robustez dos elementos envolvidos no processo (peças metálicas estampadas de grande porte).

Além disso, devido à manipulação das chapas metálicas oleadas, o uniforme destes operadores tende a estar mais sujo que o dos demais operadores de outros departamentos.

Os entrevistados apontaram ainda, referentes a riscos à saúde dos operadores, o elevado ruído presente neste departamento, além da presença constante de gases, que são emitidos pelas pistolas de solda.

4.3.5 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Pintura

O departamento de Pintura é bastante distinto dos demais setores de Carroceria e Montagem, devido à própria característica peculiar de pintura de carrocerias de veículos.

Ao adentrar no departamento de Pintura, a carroceria montada recebe banhos de fosfatização e tratamentos específicos para preparar a chapa estampada antes da pintura propriamente dita.

Detalhadamente: um veículo possui seis camadas de produtos, da fosfatização até o verniz final, para que as pessoas possam realmente identificar a cor final do veículo com toda propriedade e proteção da chapa por longos anos.

Após as devidas inspeções de qualidade, as carrocerias ficam reservadas temporariamente em uma espécie de prateleira de carrocerias, chamada TriStock, cuja função é seqüenciar ou remanejar determinados tipos de carrocerias por indisponibilidades de processo na etapa seguinte no departamento de Montagem.

Conforme descrito anteriormente, o departamento de Pintura possui características únicas, que vão desde o uniforme dos operadores que é de tecido especial para não contaminar o ambiente com partículas de algodão das roupas tradicionais, até o isolamento de grande parte do processo produtivo, devido à utilização contínua de produtos químicos.

O isolamento protege os operadores da poluição sonora e operações manuais. Interessante destacar que o processo de pintura da Gama utiliza tintas hidrosolúveis em substituição dos solventes químicos, que são nocivos ao ambiente e aos operadores.

Diferentemente dos departamentos de Carroceria e Montagem, no departamento de pintura o contato do operador com os veículos ocorre somente no final do processo, quando são realizadas avaliações de qualidade e eventuais reparos.

4.3.6 Condições de Trabalho da Fábrica CVP: Departamento de Montagem

A linha de montagem da CVP é única, seguindo a tendência mundial de veículos fabricados com plataformas comuns, que reduz custos ligados ao produto, assim como otimiza o espaço físico das fábricas.

A montagem de alguns componentes do habitáculo possui suporte de uma assistência mecânica vertical, devido à grande dimensão e do peso da peça. Em contrapartida, algumas peças são montadas manualmente, devido à particularidade do componente (borrachas de estanqueidade das portas). Nestes postos de trabalho, assim como a montagem das portas, é bastante característico a presenças de operadoras (mulheres).

Seguindo a sequência de montagem, a carroceria é elevada para receber o Grupo Moto Propulsor - GMP e demais componentes ligados a roda e suspensão, devido a aplicação destes componentes na linha aérea, predominantemente existem operadores de menor estatura.

Na sequência, são montados os pára-choques, revestimentos e a área envidraçada. A montagem do pára-brisa dianteiro e traseiro é realizada com a utilização de robôs.

No final do processo são feitas as inspeções de componentes elétricos e eletrônicos, testes de estanqueidade dos vidros e rolagem dos componentes motrizes. Interessante ressaltar que nestes postos de trabalho são encontradas mais mulheres realizando as operações.

Relatos obtidos por meio de entrevista apontam que no departamento de montagem, a carga de energia empregada pelos operadores é menor em relação ao departamento de Carroceria, devido às características das peças envolvidas.

Por outro lado, existe maior necessidade de atendimento dos requisitos exigidos pela engenharia de montagem, por que envolvem peças de “aspecto visual”, ou seja, componentes que são facilmente observados pelos futuros usuários.

Conforme relatos obtidos por meio de entrevista, em alguns pontos dos processos de montagem, são mais notados casos de lesão de esforço repetitivo – LER, devido às características do processo. Também no departamento de Montagem, segundo entrevistados, fica mais evidenciada a exigência pelo atendimento dos objetivos de produção, já que este departamento é o responsável pela etapa final de fabricação dos veículos.

Relatos apontam que no departamento de montagem da fábrica CVP duas características se relacionam com pressões psicológicas sofridas pelos operadores. O fato de a linha de montagem ser móvel (esteira), fazendo com que o tempo para o desempenho de cada atividade seja determinado (em média 1,5 minutos), e o fato de ser a linha de saída do produto, assim erros que passem por essa linha não serão revisados em linhas posteriores.

Interessante apontar que a empresa investe em treinamentos de responsabilização pela segurança dos usuários dos veículos, o que aparece na fala dos entrevistados ao relatar o medo que tem de errar na produção e como seu erro pode ser fatal para o usuário do produto.

4.3.7 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Carroceria

O processo de carroceria da CVU realiza basicamente as mesmas atividades do departamento de carroceria da fábrica CVP. Porém, devido a esta fábrica incorporar três tipos distintos de veículos, isto é, um utilitário furgão, um veículo de passeio e uma camionete, o processo produtivo se segrega em algumas etapas para o modelo camionete.

Basicamente, o processo de fabricação da carroceria dos furgões e veículos de passeio é igual ao processo descrito para o departamento de Carroceria da fábrica CVP. Porém, para a camionete, o processo de montagem completa da carroceria é desmembrado, realizando a montagem da caçamba com a cabine no setor de Montagem. Esta operação deve-se ao fato da característica específica de uma camionete utilizar dois

chassis em sua composição, os quais apesar de serem fabricado pelo departamento de Carroceria, são aplicados no departamento de Montagem.

Os equipamentos de produção são iguais aos já descritos para o departamento de carroceria da fábrica CVP (pistolas de solda) e os efeitos sobre os operadores também são similares.

Interessante destacar que os meios produtivos (dispositivos de fixação e montagem de componentes) na linha de produção do departamento de carroceria da CVU são dotados de rodas em todos os dispositivos, o que facilita a flexibilidade do processo e movimentação dos dispositivos pelos operadores.

Importante destacar também que em entrevistas realizadas foi apontado que em relação à automação do processo, o departamento de Carroceria da fábrica CVP é mais privilegiado, operando com maior número de robôs do que se encontra na fábrica CVU. No entanto, por motivo de demanda, a produção diária da CVU é muito menor, fazendo com que o processo produtivo seja também muito mais lento do que no mesmo departamento da CVP.

4.3.8 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Pintura

O departamento de Pintura da fábrica CVU é similar ao da fábrica CVP, exceto que o TriStock de carrocerias é operado manualmente. Devido à equivalência do processo produtivo, os operadores estão sujeitos às mesmas adversidades encontradas na Pintura da CVP.

4.3.9 Condições de Trabalho da Fábrica CVU: Departamento de Montagem

Também no departamento de montagem percebe-se grande semelhança entre as fábricas CVU e CVP. Basicamente, os processos da Montagem da unidade CVU são equivalentes, sendo que algumas operações são manuais, como por exemplo, a aplicação de cera na parte inferior dos veículos, aparentemente, uma atividade desgastante para o operador. Também neste departamento, a presença de operadoras mulheres é marcante.

Assim como no departamento de Montagem da CVP, alguns postos de trabalho são mais propícios para ocorrência de fadiga ou stress operacional, neste caso, a

aplicação de *job rotation*, é uma prática muito utilizada, tanto neste sentido, quanto na polivalência operacional, que consiste em o operador rodiziar entre pelo menos duas atividades que utilizem gestuais diferentes dentro da mesma parte do processo produtivo ao longo do dia.

A capacidade produtiva da fábrica de utilitários, CVU é bastante inferior à capacidade da CVP, devido à característica dos veículos produzidos, pois a CVP fabrica apenas veículos de passeio, que possuem maior *market share* do que os veículos utilitários produzidos na CVU.

4.3.10 Condições de Trabalho da Fábrica CMO

Dada à limitação de pesquisa de não se ter conseguido realizar entrevistas e observações na fábrica CMO não foi possível caracterizar o ambiente e condições de trabalho nos departamentos desta fábrica. No entanto, uma vez que a escala 1 do inventário ITRA permite verificar qual a avaliação que os trabalhadores fazem do contexto de trabalho nesta fábrica optou-se por deixar a cargo dessa avaliação, que é apresentada na sessão 5 deste trabalho, a caracterização do contexto de trabalho na fábrica CMO.

5. ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS, APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO.

Na primeira etapa da análise estatística dos dados coletados por meio do inventário ITRA realizou-se uma análise descritiva dos dados com o objetivo de caracterizar a amostra da pesquisa.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Primeiramente é importante apontar que a amostra obtida é representativa da realidade da empresa em relação à idade, gênero, cargos, departamentos e tempo de empresa dos funcionários.

Verificou-se que a média de idade dos respondentes do questionário é de aproximadamente 30,36 anos, sendo o entrevistado mais novo de 20 e o mais velho de 47 anos.

Dos 360 questionários, 350 foram respondidos por homens e apenas 10 por mulheres, perfazendo um total de 97% de respondentes do sexo masculino e apenas 2,8% de respondentes do sexo feminino, essa diferença se aproxima da configuração observada na Gama da distribuição de gêneros entre os funcionários que é de maioria quase absoluta composta por homens. Dada a grande diferença entre número de respondentes de cada gênero, o item sexo não será utilizado para a comparação de grupos.

Em relação às três fábricas que participaram da pesquisa, tem-se que dos 361 questionários, 206 foram respondidos por trabalhadores lotados na fábrica CVP, perfazendo um total de 57,1 % do total de respondentes, 91 foram respondidos por trabalhadores lotados na fábrica CVU, totalizando 25,3% do total de respondentes e por fim, 63 questionários foram respondidos por trabalhadores da fábrica CMO, totalizando 17,5% do total de respondentes. Embora o número de respondentes pareça ser desigual em relação às três fábricas, é importante ressaltar que a fábrica CVP possui maior quantidade de funcionários, isto é, a CVP contava com cerca de 1650 trabalhadores em sua linha de produção na época da coleta de dados, ao passo que a fábrica CVU contava com aproximadamente 570 trabalhadores e a CMO com aproximadamente 348. Dessa

forma, a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVP representa um total de 12,42% da população de trabalhadores da linha de produção desta fábrica; a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVU representa 16,14% de sua população total, e por fim, a amostra de 63 questionários obtida da fábrica CMO representa 18,10% do número total de trabalhadores desta fábrica.

Quanto aos cargos dos respondentes da pesquisa verificou-se que dos 361 questionários respondidos 86,4% dos respondentes ocupam o cargo de “operador de produção”, 5,6% ocupam o cargo de “Operador Sênior” e 4,2% ocupam o cargo de “Supervisor”. O que vai de encontro ao público alvo estabelecido para a pesquisa.

Em relação à escolaridade tem-se que, 73,7% dos trabalhadores entrevistados possuem escolaridade de “até 2º Grau completo”, sendo que 18,8% dos entrevistados possuem “superior incompleto ou em curso”, e apenas 6,9% dos respondentes da pesquisa possuem “superior completo”.

Quanto à variável “tempo de empresa” verificou-se que 53,2% dos respondentes da pesquisa possuem até três anos de empresa, 16,7% possuem de três a cinco anos de empresa e 30% possuem mais de cinco anos de empresa, o que também representa a distribuição de funcionários por tempo de empresa encontrada na Gama em que mais de 50% do total de funcionários tem menos de 3 anos de empresa, cerca de 20% tem entre três e cinco anos, e cerca de 30% tem mais de 5 anos de empresa.

Tem-se ainda que, dos respondentes da pesquisa, 29,9% passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho no decorrer do último ano. Interessante apontar em relação à variável “suspensão temporária de contrato de trabalho” que dos 108 respondentes que afirmam ter tido seu contrato de trabalho suspenso em algum momento dentro do período de setembro de 2008 a outubro de 2009, a maioria, isto é 74 respondentes, possuem até três anos de empresa, 14 possuem de três a cinco anos de empresa, e apenas 20 possuem mais de cinco anos de empresa.

Em relação à última variável de identificação que compõe o questionário, “afastamento por motivo de saúde” verificou-se que apenas 1,9% dos entrevistados afirmam terem sido afastados do trabalho por motivo de saúde pelo menos uma vez no decorrer do último ano, período que corresponde a setembro de 2008 a outubro de 2009. Dado o pequeno número de ocorrências de afastamento, esta variável de identificação, assim como a variável sexo, não será levada em consideração na análise das escalas que compõe o inventário ITRA.

A segunda etapa da análise estatística dos dados consistiu na realização de análises fatoriais, isto é, devido ao grande número de questões que compõem cada escala optou-se por agrupá-las em fatores de modo a facilitar a análise dos dados, a seguir podem-se verificar os resultados desse agrupamento.

5.2 ANÁLISE FATORIAL DAS ESCALAS

O objetivo em realizar a análise fatorial é expressar o grande número de variáveis que compõe as quatro escalas presentes no inventário utilizado para a coleta de dados quantitativos desta pesquisa, em termos de um número mínimo de fatores (DANCEY E REIDY, 2006), o que facilitará análises posteriores de comparação de padrões de respostas entre diferentes grupos de respondentes assim como o teste de hipóteses.

Desse modo, esta segunda etapa da análise estatística dos dados consistiu em realizar a análise de fatores dentro de cada uma das quatro escalas que compõe o inventário ITRA, quais sejam:

- Escala 1: Contexto de Trabalho;
- Escala 2: Custo Humano no trabalho;
- Escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento;
- Escala 4: Danos relacionados ao trabalho.

Para a realização da análise fatorial das escalas os seguintes testes estatísticos foram utilizados: Teste de Kaiser-Meyer-Olkin, índice que compara as magnitudes dos coeficientes de correlação observados com as magnitudes de coeficientes de correlação parciais. Valores altos, isto é acima de 0,7 ate 1,0 indicam que se a análise das variáveis por fatores pode ser realizada; Teste de esfericidade de Bartlett, outro teste que indica a força do relacionamento de variáveis. Valores menores que 0,05 indicam que existem variáveis que se relacionam entre si de forma diferente das demais. Neste caso também se pode realizar a análise das variáveis por meio de agrupamento das mesmas em fatores; Teste de Alpha de Cronbach para medir a consistência interna de um determinado fator. Valores de alpha superiores a 0,70 são considerados satisfatórios (DANCEY E REIDY, 2006).

A análise de normalidade das escalas foi realizada por meio da inspeção visual dos gráficos de distribuição⁴, e por meio da análise da *Skewness* e *Kurtosis*, isto é, da simetria e curtose de cada item que compõe o questionário ITRA.

Para a simetria tem-se que se trata da maneira como as respostas se comportam ao redor da média, assim, valores negativos indicam concentração de respostas em valores mais baixos que a média e valores positivos indicam concentração de respostas em valores mais altos que a média (DANCEY E REIDY, 2006).

Já a curtose indica a agudez da concentração dos dados, isto é, valores positivos denotam valores concentrados próximos à média, e valores negativos apontam para uma distribuição mais plana, com muitos casos nas extremidades. Aceita-se como distribuição normal *Kurtosis* de valor até 3,0, seja positivo ou negativo (DANCEY E REIDY, 2006).

É importante ressaltar que para a realização de análises fatoriais bem como de testes paramétricos em estatística é necessário que se tenha uma distribuição normal dos dados (DANCEY E REIDY, 2006).

Testes de normalidade foram realizados para cada uma das 124 questões que compõem o questionário ITRA e verificou-se anormalidade na distribuição dos dados apenas em quatro delas: item 4.4 Distúrbios respiratórios (*Kurtosis*: 3,554, média 0,8184), item 4.7 Distúrbios auditivos (*Kurtosis* 6,554, média 0,5899), item 4.9 Distúrbios na visão (*Kurtosis* 7,996, média 0,5309) e item 4.12 Distúrbios circulatórios (*Kurtosis* 3,789, média 0,7877)⁵.

Estes quatro itens acima apresentados fazem parte das questões que pela interpretação indicada por Mendes (2007), compõem o fator “Danos Físicos” da Escala 4: Danos relacionados ao trabalho. Uma vez que se verificou distribuição não normal para estes itens assume-se a interpretação como dada na teoria que embasa este instrumento (MENDES, 2007), de forma que não será realizada análise fatorial para as questões 1 a 12 da Escala 4.

Já para as demais questões que compõem a Escala 4, bem como as que compõem as demais escalas 1, 2 e 3, uma vez que se verificou que sua distribuição é normal, apresenta-se a seguir sua análise fatorial.

⁴ Por se tratarem de 124 Histogramas, Normal Q-Q Plots, e Box-plots estes gráficos não serão aqui apresentados.

⁵ Os valores altos de curtose indicam que as respostas se concentram próximas à média, nesse caso a média se aproxima do valor zero, daí a não aceitação de curva normal dessas amostras.

Tabela 03: Descrição dos fatores da escala 1: Contexto de trabalho

F1E1: Organização do trabalho.	Questões: 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,769)
F2E1: Relações Sócio-Profissionais	Questões: 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,889)
F3E1: Condições de trabalho	Questões: 22 a 31	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,884)

Tabela 04: Descrição dos Fatores da Escala 2: Custo humano no trabalho

F1E2: Custo afetivo.	Questões 1 a 12	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,913)
F2E2: Custo Cognitivo	Questões 13 a 22	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,899)
F3E2: Custo físico	Questões 23 a 31	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,919)

Tabela 05: Descrição dos Fatores da Escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento

F1E3: Liberdade de expressão	Questões 1 a 8.	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,885).
F2E3: Realização profissional	Questões 9 a 17	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,931).
F3E3: Vivência de sofrimento	Questões 18 a 20	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,825)
F4E3: Falta de reconhecimento.	Questões 21 a 32	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,944).

Tabela 06: Descrição dos Fatores da Escala 4: Danos relacionados ao trabalho

F1E4: Danos Sociais	Questões: 13, 14, 16, 17, 18, 19, 23 e 26	(KMO: 0,956; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,922).
F2E4: Danos Psicológicos	Questões 15, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28 e 29.	(KMO: 0,956; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,946).
F3E4: Danos físicos	Questões 1 a 12	Conforme orientações Mendes (2007).

Após identificar e estabelecer os fatores de cada escala propõe-se como próximo passo para a análise estatística dos dados obtidos por meio do inventário ITRA, a avaliação das médias de cada um dos fatores das quatro escalas em relação às variáveis de identificação. Na sequência o tratamento estatístico dos dados incluiu a realização de comparações de médias entre os grupos de identificação e os fatores acima apresentados de modo a permitir identificar diferenças nas respostas de diferentes grupos. Além disso foram realizados testes de análise de regressão, de modo a permitir identificar relações entre variáveis de forma a reconhecer como os fatores que compõe a escala do contexto de trabalho se relacionam com os fatores que representam os processos de subjetivação como as vivências de prazer e sofrimento, os custos e danos relacionados ao trabalho. Os resultados obtidos por meio destes testes e análises são apresentados a seguir.

5.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados nesta seção 5.3 são avaliados conforme teoria proposta por Mendes (2007), que indica as seguintes formas de avaliação:

Figura 1: Forma de avaliação dos Fatores

<u>Escala 1: Descrição do Contexto de Trabalho</u> Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave; Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica; Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória. <u>Escala 2: Custo Humano no Trabalho</u> Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave; Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica; Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória. <u>Escala 3: Vivência de Indicadores de Prazer e Sofrimento</u> Fatores 1 e 2: Realização profissional e Liberdade de expressão⁶: Valores acima de 4 = avaliação positiva/ satisfatória; Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica; Valores abaixo de 2,0 = avaliação negativa/ grave. Fatores 3 e 4: Falta de reconhecimento e Vivência de Sofrimento: Valores acima de 4 = avaliação negativa/ grave; Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica; Valores abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa/ satisfatória <u>Escala 4: Danos Relacionados ao Trabalho</u> Valores acima de 4,1 = avaliação negativa/ doença ocupacional/ situação grave; Valores entre 3,1 a 4 = avaliação moderada para freqüente/ situação crítica para grave; Valores entre 2 a 3 = avaliação moderada / situação crítica; Valores abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva/ situação suportável e satisfatória
--

Sendo o objetivo deste trabalho reconhecer e analisar relações existentes entre o contexto de trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores nele inseridos cabe iniciar a apresentação dos resultados pelas avaliações atribuídas pelos trabalhadores aos três fatores que compõem a escala de caracterização do contexto de trabalho, quais sejam: o fator F1E1: Organização do Trabalho, o fator F2E1: Relações de Trabalho e o fator F3E1: Condições de trabalho.

5.3.1 Contexto de trabalho: Organização do Trabalho

A escala que mede o contexto de trabalho tem possibilidades de resposta de 1 a 5, sendo que (1) indica que aquele evento ou quesito nunca ocorre no contexto de trabalho, e (5) indica que sempre ocorre. As questões são apresentadas em sua forma negativa, de modo que quanto mais alta a pontuação atribuída pior é a avaliação em relação àquele quesito. Como exemplo tem-se a questão 1 da escala 1 em que se questiona: “ritmo de trabalho é excessivo?”, assim uma nota 5 (Sempre) indica uma avaliação negativa e crítica em termos de processos de subjetivação para o trabalhador.

Verificou-se que a média atribuída à organização do trabalho foi de 3,70, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação crítica e grave.

Merece atenção o fato de que se identificou diferença estatisticamente significativa (sig.;0,040) na resposta dos respondentes de até 25 anos em relação aos demais, percebe-se que estes apresentam uma avaliação mais moderada e positiva do quesito organização do trabalho.

Também é importante ressaltar que as avaliações mais negativas do fator Organização do trabalho foram atribuídas pelos departamentos de usinagem da fábrica CMO e de montagem da fábrica CVP.

5.3.2 Contexto de trabalho: Relações sócio-profissionais

De maneira semelhante ao fator acima apresentado tem-se que para o fator relações sócio profissionais a escala que mede o contexto de trabalho tem possibilidades de resposta de 1 a 5, sendo que (1) indica que aquele evento ou quesito nunca ocorre no contexto de trabalho, e (5) indica que sempre ocorre. As questões são apresentadas em

sua forma negativa, de modo que quanto mais alta a pontuação atribuída pior é a avaliação em relação àquele quesito.

Verificou-se que a média atribuída ao quesito relações sócio profissionais foi de 2,69, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator. Merece destaque em relação a este fator a constatação de respostas com diferença estatisticamente significativa do departamento de montagem da fábrica CVP que apresenta a pior avaliação das relações sócio profissionais. Já os departamentos de pintura tanto da fábrica CVP quanto da fábrica CVU e o departamento de montagem e cabeçote da fábrica CMO apresentam as melhores avaliações das relações sócio profissionais em seus contextos de atuação, indicando estarem satisfeitos em relação a este quesito.

5.3.3 Contexto de trabalho: Condições de Trabalho

Também para o fator condições de trabalho tem-se que a escala que mede o contexto de trabalho tem possibilidades de resposta de 1 a 5, sendo que (1) indica que aquele evento ou quesito nunca ocorre no contexto de trabalho, e (5) indica que sempre ocorre. As questões são apresentadas em sua forma negativa, de modo que quanto mais alta a pontuação atribuída pior é a avaliação em relação àquele quesito.

Verificou-se que a média atribuída ao quesito condições de trabalho foi de 2,46, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator. Merece destaque em relação às condições de trabalho a constatação de respostas com diferença estatisticamente significativa do departamento de montagem da fábrica CVP que apresenta a pior avaliação das relações sócio profissionais. Já os departamentos de pintura tanto da fábrica CVP quanto da fábrica CVU e o departamento de montagem e cabeçote da fábrica CMO apresentam as melhores avaliações das condições de trabalho em seus contextos de atuação, indicando estarem satisfeitos em relação a este fator.

Uma vez apresentadas as avaliações em relação aos fatores que compõem o construto do contexto de trabalho convém explicitar os resultados obtidos em relação aos processos de subjetivação verificados por meio do inventário ITRA, quais sejam: as vivências de prazer, as vivências de sofrimento, o custo humano atribuído pelos

trabalhadores ao contexto de trabalho e os danos à saúde do trabalhador relacionados ao trabalho.

Dado o objetivo deste trabalho de reconhecer e analisar as relações entre estes processos de subjetivação e o contexto de trabalho, é apresentado para cada um destes fatores a análise de regressão que permite identificar o peso dos fatores do contexto de trabalho em relação a cada um dos processos de subjetivação aqui analisados.

5.3.4 Processos de Subjetivação: Vivências de Prazer

Dois fatores que compõe o Inventário ITRA tratam das vivências de prazer proporcionadas pelo contexto de trabalho, são eles: os fatores F1E3: Liberdade de expressão e F2E3: Realização Profissional.

Em relação à liberdade de expressão verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 2,19, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator.

Cabe destacar que na comparação entre grupos verificou-se diferença estatisticamente significativa nas avaliações da liberdade de expressão nos diferentes departamentos da Gama. Percebe-se que o departamento de pintura da fábrica CVU (M:0,90), pintura da fábrica CVP (M: 1,54) e montagem da fábrica CVU (M:1,80) apresentam uma avaliação satisfatória do quesito liberdade de expressão, enquanto os demais departamentos apresentam uma avaliação moderada a crítica das vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão em seus contextos de trabalho, merecendo destaque o departamento de cabeçote da fábrica CMO (M:3,29) que apresentou a avaliação mais grave dentre os grupos em relação a este quesito.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para as vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão. Verificou-se que a associação desta com os fatores do contexto de trabalho é moderada ($R:0,41$), isto significa que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 41% da variância das avaliações em relação às vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão, o que comprova que, ainda que 59% da variação da avaliação este fator esteja relacionada

com outras causas, pode-se afirmar que existe relação causal entre o contexto de trabalho e este processo de subjetivação.

Verifica-se que o fator de maior influência nas variações das avaliações atribuídas à liberdade de expressão é o F2E1: relações sócio-profissionais, sendo que a cada 1 ponto de aumento em sua avaliação verifica-se um aumento de 0,67 na avaliação das vivências de liberdade de expressão. Lembrando que os dados referentes às vivências de prazer foram tabulados de forma invertida tem-se com isso que há uma relação direta em que quando a avaliação das relações sócio profissionais piora um ponto, a avaliação das vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão pioram 0,67 pontos.

Dos quesitos que compõe o fator relações sócio-profissionais tem-se que os que exercem maior influência nas avaliações relacionadas à liberdade de expressão são: a inexistência de autonomia (sig. 0,054), a falta de integração entre os funcionários (sig. 0,007) e a dificuldade de acesso a informações necessárias para a execução de tarefas (sig. 0,008).

Já em relação às vivências de prazer relacionadas à realização profissional verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 2,16, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator. Também se identificou diferença estatisticamente significativa na avaliação deste quesito pelos diferentes departamentos da Gama. Percebe-se que os departamentos de pintura da fábrica CVU (M:1,13), pintura fábrica CVP (M:1,41), montagem fábrica CVU (M:1,74) e carroceria fábrica CVU (M:1,90) apresentam médias que indicam avaliações satisfatória das vivências de prazer relacionadas à realização profissional, enquanto os demais departamentos apresentam médias entre 2,0 e 3,9, o que, conforme Mendes (2007) indica uma avaliação mais moderada. Merece destaque o departamento de usinagem da fábrica CMO (M:2,88) com a avaliação mais grave neste quesito

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para as vivências de prazer relacionadas à realização profissional. Verificou-se que a associação desta com os fatores do contexto de trabalho é moderada ($R^2:0,54$), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 54% da variância das avaliações em relação às vivências de prazer relacionadas à realização profissional,

indicando que, ainda que 46% da variância deste fator esteja relacionado com outras causas, é possível afirmar que existe relação causal entre o contexto de trabalho e as avaliações atribuídas às vivências de prazer relacionadas à realização profissional.

Verifica-se que o fator de maior influência nesta variância é o F2E1: relações sócio-profissionais, sendo que a cada 1 ponto de aumento em sua avaliação verifica-se um aumento de 1,046 na avaliação das vivências de prazer relacionadas à realização profissional. Lembrando que os dados relacionados às vivências de prazer foram tabulados de forma invertida de modo a serem avaliados de forma semelhante aos demais, tem-se que quando a avaliação em relação às relações sócio profissionais piora 1 ponto a avaliação em relação às vivências de prazer piora 1,046 pontos.

Dentre os quesitos que compõem o fator relações sócio-profissionais verifica-se que exerce o maior peso a questão das dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados (sig. 0,000, Beta: 0,285). Merecem também destaque a falta de autonomia (sig. 0,002, Beta: 0,187), a falta de integração entre os funcionários (sig. 0,020, Beta: 0,161) e a dificuldade de acesso a informações necessárias para a execução de tarefas (sig. 0,029, Beta: 0,130) como questões que influenciam a avaliação dos trabalhadores em relação às vivências de prazer relacionadas à realização profissional.

5.3.5 Processos de Subjetivação: Vivências de sofrimento

Dois fatores que compõem o Inventário ITRA tratam das vivências de sofrimento decorrentes do contexto de trabalho, são eles: os fatores F3E3: Vivência de Sofrimento e F4E3: Falta de reconhecimento.

Em relação às vivências de sofrimento verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 2,58, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator.

Merece atenção o fato de se ter verificado diferença estatisticamente significativa nas avaliações dos trabalhadores de diferentes departamentos da Gama em relação a este fator. Verificou-se que os departamentos de montagem (M:1,61) e cabeçote (M:1,62) da fábrica CMO apresentaram as melhores avaliações dentre os departamentos analisados, indicando uma situação satisfatória, enquanto os demais departamentos apresentaram avaliações moderadas e críticas das vivências de sofrimento em seus contextos de trabalho, com destaque para o departamento de

usinagem da fábrica CMO (M:3,35) que teve a pior avaliação dentre todos departamentos.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para as vivências de sofrimento. Verificou-se que a associação desta com os fatores do contexto de trabalho é moderada ($R: 0,53$), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 53% da variância das avaliações em relação às vivências de prazer relacionadas à realização profissional. Dessa forma, ainda que 47% da variância das avaliações das vivências de sofrimento na linha de produção da empresa Gama estejam relacionadas a outras causas é possível afirmar grande parte da mesma está relacionada ao contexto de trabalho.

Verificou-se que o fator do contexto de trabalho de maior influência neste resultado é o F2E1: relações sócio-profissionais, sendo que a cada 1 ponto de aumento em sua avaliação verifica-se um aumento de 0,62 na avaliação das vivências de sofrimento, sendo seguido de perto pelo fator F1E1: organização do trabalho, sendo que a cada 1 ponto de aumento na avaliação daquele fator as avaliações em relação às vivências de sofrimento aumentam 0,507. Tem-se com isto que quando a avaliação das relações sócio profissionais piora 1 ponto a avaliação em relação às vivências de sofrimento piora 0,62 pontos, e quando a avaliação da organização do trabalho piora 1 ponto, a avaliação das vivências de sofrimento pioram 0,507 pontos.

Verifica-se que dentre os quesitos das relações sócio-profissionais que mais influenciam nas avaliações relacionadas às vivências de sofrimento exercem maior peso a questão dos resultados esperados serem considerados pelos trabalhadores como fora da realidade (sig.0.005. beta:0,177), a descontinuidade das tarefas (Sig. 0,051, Beta: 0,115), a inexistência de autonomia (sig. 0,004, Beta: 0,179) e a presença de disputas profissionais no trabalho (sig. 0,025, Beta: 0,142).

Já dentre os quesitos da organização do trabalho verifica-se terem maior peso explicativo para a variação das avaliações relacionadas às vivências de sofrimento as questões relacionadas ao ritmo excessivo de trabalho (sig. 0,00, Beta: 0,283) e à pressão por prazos (sig. 0,17, Beta: 0,177).

Já quanto às vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 2,02, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada à crítica deste fator. Merece atenção o fato de ter se identificado diferença estatisticamente significativa nas avaliações atribuídas por trabalhadores com mais tempo de empresa. Foi possível verificar que quanto maior o tempo de empresa, pior a avaliação que se faz em relação à falta de reconhecimento na linha de produção da empresa Gama.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para as vivências de sofrimento ligadas à falta de reconhecimento. Verificou-se que a associação dos fatores do contexto de trabalho com as avaliações das vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento é moderadamente forte ($R: 0,66$), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 66% da variância das avaliações em relação às vivências de prazer relacionadas à realização profissional. Assim pode-se concluir que ainda que 34% da variação da avaliação dos trabalhadores em relação a realização profissional na linha de produção da empresa Gama esteja relacionada a outras causas, o contexto do trabalho exerce considerável influência nesta avaliação.

Verifica-se que o fator de maior influência é o F2E1: relações sócio-profissionais sendo que a cada 1 ponto de aumento em sua avaliação verifica-se um aumento de 0,774 na avaliação das vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento, sendo seguido pelo fator F3E1: Condições de trabalho, sendo que a cada 1 ponto de aumento na avaliação daquele fator as avaliações em relação às vivências de sofrimento aumentam 0,478. Verifica-se relação direta dentre estes fatores sendo que pioras nas avaliações das relações de trabalho e nas condições de trabalho acarretam pioras nas avaliações das vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento.

Dentre os quesitos que compõem as relações sócio profissionais exercem maior influência nas vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento: a percepção do trabalhador de que falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional (sig. 0,001, Beta: 0,218); seguido de perto pelo fato dos trabalhadores considerarem que os resultados esperados são fora da realidade (Sig. 0,008, Beta, 0,156). A falta de autonomia, as disputas profissionais no trabalho e as dificuldades de

comunicação entre subordinados e chefia também exercem considerável influência sobre as vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento.

Verifica-se ainda que no fator condições de trabalho a questão da falta de material de consumo (sig. 0,00, Beta: 0,217) também é um fator de relevância para explicar as vivências de sofrimento relacionadas à falta de reconhecimento.

5.3.6 Processos de Subjetivação: Custo Humano no Trabalho

Os processos de subjetivação referentes ao custo humano no trabalho são representados por três fatores que compõe o inventário ITRA, quais sejam: o fator F1E2: Custo afetivo, o fator F2E2: Custo Cognitivo e o fator F3E2: Custo físico.

Em relação ao custo afetivo do trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 2,11, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação positiva e satisfatória deste fator. Merece atenção o fato de se ter encontrado diferença estatisticamente significativa na avaliação atribuída ao custo afetivo entre os trabalhadores com menos de 3 anos de casa (M: 1,98) e trabalhadores com mais de 5 anos de casa (M:2,30). Pode-se inferir que trabalhadores com menos tempo de empresa apresentam uma avaliação mais satisfatória em relação ao custo afetivo no trabalho na linha de produção da Gama, enquanto os mais velhos de empresa apresentam avaliação mais negativa, considerando o custo afetivo do trabalho moderado a crítico.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para o custo afetivo de se trabalhar na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderadamente forte (R: 0,64), Tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 64% da variância das avaliações em relação ao custo afetivo no trabalho. Verifica-se que o fator de maior influencia é o F2E1: relações sócio-profissionais que apresenta relação direta com a variação dos custos afetivos, sendo que a cada 1 ponto de aumento, ou seja, de piora, em sua avaliação verifica-se um aumento, também uma piora, de 0,430 na avaliação dos custos afetivos no trabalho.

Verifica-se que dos quesitos que compõem o contexto sócio profissional de trabalho exercem maior influência na avaliação do custo afetivo no trabalho a dificuldade de acesso a informações necessárias para a execução das tarefas (Sig. 0,000, Beta: 0,272), seguida pelas dificuldades de comunicação entre subordinados e chefias (Sig. 0,022, Beta: 0,160) e pelas disputas profissionais do trabalho (sig. 0,051, Beta:0,118).

Em relação ao custo cognitivo do trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 3,07, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada a crítica deste fator. Importante destacar que se identificou diferença estatisticamente significativa nas avaliações atribuídas pelos diferentes departamentos da empresa. Verifica-se que o departamento de pintura (M:3,51) e de montagem (M:3,45) da fábrica CVP apresentam uma avaliação mais negativa e grave dos custos cognitivos envolvidos em seu contexto de trabalho em relação aos demais.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para o custo cognitivo de se trabalhar na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que a associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderada (R: 0,54), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 54% da variância das avaliações em relação ao custo cognitivo no trabalho.

Verifica-se que o fator de maior influencia é o F1E1: Organização do Trabalho, que tem relação direta com a variação do custo cognitivo sendo que a cada 1 ponto de aumento (piora) em sua avaliação verifica-se um aumento (piora) de 0,378 na avaliação do custo cognitivo no trabalho. O fator F3E1: Condições de trabalho também exerce um poder explicativo significativo verificando-se que a cada 1 ponto de aumento na avaliação deste fator ocorre 0,216 de aumento na avaliação do custo cognitivo no trabalho.

Verifica-se que dos quesitos que compõe a organização do trabalho os que exercem maior influência sobre o custo cognitivo no trabalho conforme avaliação dos trabalhadores são: em primeiro lugar a fiscalização do desempenho (Sig. 0,000, Beta: 0,196), seguido pela pressão por prazos (Sig. 0,032, Beta: 0,156) e pela cobrança por resultados (Sig. 0,023, Beta:0,145). Verifica-se que dos quesitos que compõem as

condições de trabalho merecem destaque a existência de muito barulho (Sig. 0,048, Beta: 0,122) e as condições de trabalho oferecerem riscos de segurança (Sig. 0,77, Beta: 0,121) como fatores apontados como custosos cognitivamente pelos trabalhadores da linha de produção da Gama.

Já em relação ao custo físico envolvido no trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 3,45, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada a crítica deste fator. Vários são os pontos que merecem destaque em relação à avaliação realizada pelos trabalhadores da linha de produção da Gama em relação ao custo físico em seu trabalho:

Primeiramente em relação ao tempo de empresa e à idade dos trabalhadores verificou-se que os respondentes mais novos apresentaram avaliações mais graves, enquanto os respondentes mais velhos apresentaram médias menores, o que indica uma avaliação mais positiva. Além disso verifica-se que o grupo dos funcionários com mais de 5 anos de casa se diferencia dos demais na avaliação do custo físico, estes funcionários atribuem avaliação mais leve ao custo físico de se trabalhar na linha de produção da Gama.

Foi percebido também diferença estatisticamente significativa nas avaliações atribuídas ao custo físico pelos trabalhadores dos diferentes departamentos da Gama. Observa-se que os departamentos de carroceria da fábrica CVP (M:3,82) e montagem da fábrica CVP (M:3,78) apresentam avaliações graves enquanto os demais departamentos apresentaram avaliações moderadas a crítica.

Finalmente foi possível identificar diferença estatisticamente significativa nas avaliações atribuídas por funcionários que foram afastados em suspensão temporária de contrato de trabalho e os que não foram. Ainda que conforme a forma de avaliação das escalas proposta por Mendes (2007), as médias de ambos os grupos caracterizem uma avaliação moderada a crítica, verifica-se que os trabalhadores que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho no último ano apresentaram uma avaliação mais negativa do que os demais em relação ao fator custo físico no trabalho.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para o custo físico de se trabalhar na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que a associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderada

(R: 0,58), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 58% da variância das avaliações em relação ao custo físico no trabalho.

Verifica-se que o fator de maior influencia é o F3E1: Condições de trabalho, tendo relação direta com a avaliação do custo físico de forma que a cada 1 ponto de aumento (piora) em sua avaliação verifica-se um aumento (piora) de 0,533 na avaliação do custo físico no trabalho. O fator F1E1: Organização do trabalho também tem um poder explicativo significativo verificando-se também relação direta, sendo que a cada 1 ponto de aumento (piora) na avaliação deste fator percebem-se 0,363 pontos de aumento (piora) na avaliação do custo físico no trabalho.

Verifica-se que dos fatores relacionados às condições de trabalho na linha de produção da empresa Gama tem-se que o ambiente físico desconfortável (sig. 0,000, Beta: 0,239) e os riscos de segurança (sig. 0,000, Beta: 0,208) são os que mais fortemente se relacionam com a avaliação do custo físico no trabalho dos respondentes do questionário.

Merecem destaque ainda a existência de barulho (sig. 0,025, beta: 0,116) e a falta de material de consumo suficiente (sig. 0,003, Beta: 0,165) como pontos levantados pelos trabalhadores que se relacionam à sua percepção de custo físico no trabalho.

Em relação aos quesitos que compõem a organização de trabalho tem-se que se relacionam fortemente com a percepção de custo físico exigido pelo trabalho para os respondentes da pesquisa o fato de o ritmo de trabalho ser considerado excessivo (sig. 0,000, Beta:0,389) e as tarefas serem consideradas repetitivas (sig. 0,000, Beta: 0,211).

5.3.7 Processos de Subjetivação: Danos relacionados ao trabalho

Os processos de subjetivação referentes aos danos relacionados ao trabalho são representados por três fatores que compõe o inventário ITRA, quais sejam: o fator F1E4: Danos Sociais, o fator F2E4: Danos Psicológicos e fator F3E4: Danos físicos.

Em relação aos danos sociais decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 1,29, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) indica uma situação satisfatória deste fator. Importante apontar que em relação aos vários departamentos pesquisados obteve-

se a melhor avaliação neste quesito no departamento de carroceria da fábrica CVU (M:0,744), e a pior avaliação pelos trabalhadores do departamento de usinagem da fábrica CMO (M:2,05) indicando uma tendência mais crítica em relação aos danos sociais no contexto de trabalho deste departamento.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para o danos sociais relacionados aos trabalho na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que a associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderada ($R: 0,53$), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 53% da variância das avaliações em relação aos danos sociais decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama. Verifica-se que o fator de maior influência é o F2E1: Relações sócio-profissionais que apresentou relação sendo que a cada 1 ponto de aumento (piora) em sua avaliação verifica-se um aumento (piora) de 0,683 pontos na avaliação dos danos sociais no trabalho.

Dos quesitos que compõem as condições sócio profissionais do trabalho na linha de produção da empresa Gama verifica-se que se relacionam fortemente com os danos sociais verificados pelos trabalhadores o fato de a comunicação entre os funcionários ser considerada insatisfatória (sig. 0,012, Beta: 0,181), a autonomia ser considerada inexistente (sig.0,007, Beta: 0,165), a distribuição das tarefas ser considerada injusta (sig.0,013, Beta: 0,156), os resultados esperados serem considerados fora da realidade (sig. 0,038, Beta: 0,129) e as tarefas sofrerem descontinuidade (sig. 0,047, Beta: 0,115).

Quanto aos danos psicológicos decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 1,22, o que, conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) também indica uma situação satisfatória deste fator.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para o danos psicológicos relacionados ao trabalho na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que a associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderada ($R: 0,51$), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 51%

da variância da ocorrência de danos psicológicos decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama.

Verifica-se que o fator de maior influência é o F2E1: Relações sócio-profissionais que tem relação direta, sendo que a cada 1 ponto de aumento (piora) em sua avaliação verifica-se um aumento (piora) de 0,754 pontos na ocorrência de danos psicológicos no trabalho.

Dos quesitos que compõem o contexto sócio profissional de trabalho, exercem grande influência na ocorrência de danos psicológicos a falta de autonomia (sig. 0,009, Beta: 0,162), a descontinuidade das tarefas (sig. 0,023, Beta: 0,135), a comunicação entre os funcionários ser considerada insatisfatória (sig. 0,077, Beta: 0,130) e os resultados esperados serem considerados pelos trabalhadores como fora da realidade (sig. 0,059, Beta: 0,118).

Já em relação aos danos físicos decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama verificou-se que a média atribuída pelos trabalhadores foi de 1,79, o que, embora conforme a avaliação proposta por Mendes (2007) também indique uma situação satisfatória deste fator recebe avaliação ligeiramente mais negativa do que as avaliações atribuídas aos custos sociais e psicológicos.

É importante apontar que se verificou diferença estatisticamente significativa entre as repostas dos trabalhadores com mais e menos tempo de empresa. Percebe-se que os trabalhadores com mais tempo de Gama apresentaram uma avaliação ligeiramente mais negativa em relação aos danos físicos acarretados pelo trabalho.

Cabe ainda apontar em relação às avaliações dos trabalhadores de diferentes departamentos da Gama que os departamentos de carroceria da fábrica CVP e de usinagem da fábrica CMO obtiveram as avaliações mais negativas dentre todos os demais dos custos físicos decorrentes de seu contexto de trabalho.

Foi realizada análise de regressão com o intuito de identificar relações entre as variáveis que compõe o construto do contexto de trabalho e a avaliação atribuída pelos trabalhadores para os danos físicos decorrentes do trabalho na linha de produção da empresa Gama. Verificou-se que a associação deste com os fatores do contexto de trabalho é moderada (R: 0,60), tem-se com isto que juntos, os fatores organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições do trabalho são responsáveis por 60% da variância das avaliações em relação aos danos físicos decorrentes do trabalho.

Verifica-se que os fatores de maior influência são o fator F3E1: Condições de trabalho com coeficiente de regressão de 0,472, e o fator F2E1: Relações sócio-

profissionais com coeficiente de 0,754, ambos com relação direta, o que significa que para cada um ponto de aumento (piora) nas condições de trabalho, a ocorrência de danos físicos decorrentes do trabalho aumenta 0,47 pontos. De forma semelhante, a cada 1 ponto de aumento (piora) nas relações sócio profissionais a ocorrência de danos físicos relacionados ao trabalho aumenta 0,754 pontos.

Verifica-se que dos quesitos que compõe o fator condições de trabalho exercem maior influência em relação aos danos físico no trabalho os seguintes: o ambiente físico ser desconfortável (sig. 0,001, Beta: 0,213), o material de consumo ser insuficiente (sig. 0,001, Beta: 0,198), o posto de trabalho ser considerado inadequado para a realização das tarefas (sig. 0,077, Beta: 0,123) e as condições de trabalho serem consideradas precárias (sig. 0,069, Beta: 0,122).

Em relação aos quesitos que compõem as relações sócio profissionais de trabalho na empresa Gama, verifica-se que exercem maior influência em relação aos danos físicos decorrentes do trabalho os seguintes: as dificuldades na comunicação entre chefias e subordinados (sig. 0,006, Beta: 0,199), os resultados esperados serem considerados pelos trabalhadores como fora da realidade (sig: 0,005, Beta: 0,169) e a percepção dos trabalhadores de que falta de apoio das chefias para o desenvolvimento profissional (sig. 0,073, Beta: 0,117).

5.4 DISCUSSÃO

Mendes (2007) escreve que os dados coletados a partir do questionário ITRA funcionam como um pano de fundo para o desenvolvimento de pesquisa em psicodinâmica do trabalho, isto porque captura apenas a representação mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de um determinado grupo do real.

Por permitir identificar o visível, mas não o que está por trás dele o método da psicodinâmica pressupõe a complementaridade de técnicas para a apreensão mais completa do processo de subjetivação, como a utilização de entrevistas e observações.

Nesta sessão do trabalho visa-se aprofundar a compreensão da situação de prazer, sofrimento e adoecimento na linha de produção da empresa Gama diagnosticada pelo questionário ITRA, através de uma discussão e análise de suas relações a partir de informações coletadas por meio de entrevistas e observações realizadas na empresa ao longo de 5 meses.

Sendo o objeto da psicodinâmica do trabalho as relações dinâmicas entre o contexto de trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento e nas estratégias de ação que os trabalhadores adotam para mediar contradições que encontram no trabalho (MENDES, 2007), optou-se por organizar a discussão a seguir apresentada tratando primeiramente: (i) da visão que os trabalhadores têm de seu contexto de trabalho relacionando-a com as vivências de prazer e sofrimento, os custos e os danos decorrentes do trabalho que foram por eles apontados. Apresentam-se por fim em itens separados dois temas de relevância que surgiram ao longo da realização da pesquisa, (ii) o “problema dos operadores novos” e (iii) a questão da suspensão temporária de contrato de trabalho.

5.4.1 Contexto de Trabalho e Processos de Subjetivação

A abordagem psicodinâmica da inter-relação trabalho e saúde defende que o contexto de trabalho é o lugar no qual atuam forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem caracterizá-lo como local de prazer e saúde ou de sofrimento e adoecimento (MENDES, 2007).

Por meio da análise estatística dos dados verificou-se que para todos os processos de subjetivação analisados foram identificadas relações causais diretas com o contexto de trabalho. Isto indica que as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento na linha de produção da empresa Gama são em grande parte causadas pelas características do contexto de trabalho e que, quanto piores são consideradas estas características pelo trabalhador mais raras são suas vivências de prazer, mais frequentes suas vivências de sofrimento e maiores os custos e danos decorrentes do trabalho à sua saúde.

O contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama é avaliado pelos trabalhadores nele inseridos como moderado a crítico em relação aos fatores Relações Sócio-profissionais e Condições de Trabalho e como grave e negativo no fator Organização do Trabalho.

As condições de trabalho representam o ambiente físico, desde o posto de trabalho, aos equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho (MENDES, 2007).

A análise estatística dos dados permitiu identificar que as condições de trabalho exercem considerável influência sobre alguns dos processos de subjetivação analisados como os custos cognitivos e físicos, e também os danos físicos decorrentes do trabalho. Verificou-se que os trabalhadores apontam o ambiente barulhento e a falta de segurança no ambiente de trabalho como questões que lhes trazem custo cognitivo. Enquanto a falta de conforto do ambiente, a inadequação dos postos de trabalho, e as condições precárias de trabalho lhes trazem custos e danos físicos.

Ainda que tenha sido mais bem avaliado que os demais, o item condições de trabalho recebeu uma avaliação moderada, isto é, não é considerada satisfatória pelos operadores. Alguns fatos em relação a este fator merecem ser destacados:

Em algumas entrevistas (7 das 21 entrevistas realizadas), citou-se o tema das “assistências” isto é, ferramentas disponibilizadas na linha de produção que tem o intuito de tornar as atividades mais leves, fáceis ou práticas para o operador, mas que na visão dos operadores “às vezes mais atrapalham do que ajudam”, “é mais difícil usar a assistência do que montar a peça na mão”, “a assistência fica ali do lado e ninguém usa”, “tive que assinar um termo me responsabilizando porque não queria usar a assistência, eles falam que se não usar pode dar problema muscular, mas pra usar a assistência demora mais do que fazer o trabalho sem ela”.

Verifica-se em relação ao tema das “assistências” uma contradição imposta pelo contexto de trabalho: ao mesmo tempo em que são disponibilizadas assistências para que os operadores desempenhem atividades com menos esforço, se machuquem e adoçam menos, a utilização das assistências exigem mais tempo na realização das atividades, no entanto, o tempo de produção não é alterado.

Dessa forma aos operadores restam duas alternativas, utilizarem a assistência e terem sua produtividade diminuída, caso em que vivenciarão pressão por melhor desempenho, ou não utilizar a assistência e colocar sua própria saúde em risco em prol da produtividade, caso em que a empresa, uma vez que disponibilizou a assistência, se redime de qualquer responsabilidade fazendo, inclusive, com que os trabalhadores assinem termos de responsabilidade afirmando que optaram pela não utilização das assistências.

Percebe-se nesta maneira de atuar dos trabalhadores o que Enriquez (1991) escreve sobre a projeção do ideal de ego do trabalhador sobre a organização, uma vez

que priorizam os interesses de produtividade da organização em detrimento de seus interesses individuais.

Interessante apontar que as avaliações mais negativas em relação às vivências de prazer e sofrimento são atribuídas por operadores da fábrica CVP, justamente a fábrica mais automatizada dentre as três analisadas. Este dado permite inferir que a automação ainda que permita um aumento da produtividade, não necessariamente representa um aumento da qualidade das condições de trabalho para os operadores que nela atuam.

Voltando à contextualização do trabalho tem-se que as relações sócio-profissionais representam os modos de gestão do trabalho, a comunicação e as interações profissionais, neste sentido dizem respeito à clareza com que as tarefas são definidas, à autonomia, à justiça na distribuição das tarefas, às possibilidades de participação dos funcionários nas decisões, à facilidade ou dificuldade nas comunicações com superiores, subordinados e pares, ao incentivo ao desenvolvimento profissional, entre outros (MENDES, 2007).

A análise estatística dos dados permitiu identificar que as relações sócio-profissionais de trabalho exercem considerável influência sobre vários dos processos de subjetivação analisados.

Verificou-se que as questões das relações sócio profissionais como autonomia, integração entre os funcionários, e acesso a informações exercem grande influencia nas vivências de prazer experienciadas pelo trabalhador na linha de produção da empresa Gama. Além disso verifica-se que a facilidade de comunicação com as chefias é um importante antecedente para vivências de prazer relacionados à realização profissional, por parte dos trabalhadores.

Foi possível identificar também que as vivências de sofrimento estão em grande parte relacionadas com a cobrança de resultados que são considerados irrealis pelos trabalhadores, além da existência de disputas profissionais no trabalho. Além disso verificou-se que os trabalhadores vivenciam a falta de reconhecimento através da percepção de que falta apoio das chefias para seu desenvolvimento profissional e da dificuldade de comunica-se com os mesmos.

Identificou-se ainda que os trabalhadores avaliam a dificuldade de acesso a informações, a dificuldade de comunicação com as chefias e a presença de disputas profissionais no trabalho como custos afetivos de se trabalhar na linha de produção da empresa Gama, enquanto a falta de autonomia, a injustiça na distribuição das tarefas, a

cobrança por resultados irreais e a descontinuidade das tarefas são vistas como custos que acarretam danos sociais.

É interessante apontar que foi possível identificar que as relações sócio-profissionais são também antecedentes de danos físicos no trabalho na linha de produção da empresa Gama, principalmente devido aos resultados esperados serem considerados como fora da realidade pelos trabalhadores, e por faltar, na percepção dos trabalhadores, apoio das chefias para desenvolvimento profissional.

O fator relações sócio-profissionais do contexto de trabalho foi avaliado como moderado pelos operadores da linha de produção da empresa Gama, merecendo destaque as avaliações dos departamentos de montagem da fábrica CVP com avaliação mais negativa, e os departamentos de pintura das fábricas CVP e CVU e departamento de cabeçote da fábrica CMO com as mais positivas.

Estas avaliações mostram estar relacionadas com as vivências de prazer e sofrimento relatadas pelos operadores. Como exemplo disso verifica-se que os departamentos de pintura das fábricas CVP e CVU foram os que atribuíram melhor avaliação para a vivência de prazer relacionada à liberdade de expressão, enquanto a maioria dos demais departamentos demonstrou apenas uma avaliação moderada deste quesito. O mesmo se repetiu com as vivências de prazer relacionadas à realização profissional, na qual os departamentos de pintura das duas fábricas, CVP e CVU, atribuíram avaliação mais positiva que os demais.

Pode-se inferir com isto que uma avaliação positiva das condições de relacionamento sócio profissional presentes no contexto de trabalho se relaciona com vivências de prazer como liberdade de expressão e possibilidades de realização profissional que são proporcionadas por este contexto. A liberdade de expressão e a possibilidade de encontrar realização profissional se relacionam com a ressonância simbólica (DEJOURS 1992, 1994 e 1997), com a congruência encontrada pelos trabalhadores entre o que desejam para si e as vivências na Gama.

Ao se analisar o contexto de trabalho na linha de produção da empresa Gama o quesito que chama mais atenção, por ter tido a pior avaliação dentre todos os demais fatores, é o fator organização do trabalho. Este foi o único fator avaliado de forma geral pelos trabalhadores da linha de produção da Gama como insatisfatório e grave.

O fator “organização do trabalho” diz respeito ao ritmo de trabalho, à pressão dos prazos, à cobrança por resultados, à fiscalização do desempenho, à rigidez das

normas para execução das tarefas, à repetitividade das tarefas, à falta de tempo para pausas, entre outros (MENDES, 2007). A queixa em relação a estes quesitos, que aparece refletida na avaliação negativa dos operadores em relação ao fator no questionário ITRA e também é verificada por meio de entrevistas e observações.

A análise estatística dos dados permitiu identificar que a organização do trabalho na linha de produção da empresa Gama exerce considerável influência nas vivências de sofrimento principalmente devido ao ritmo de trabalho ser considerado excessivo pelos trabalhadores e devido à pressão para cumprir as tarefas dentro do prazo.

Foi possível identificar ainda que a fiscalização do desempenho, a pressão por prazos e a cobrança por resultados são fontes de custo cognitivo para os trabalhadores, enquanto o ritmo intenso de trabalho e a repetitividade das tarefas são fontes de custo físico.

Os operadores entrevistados relatam que o trabalho na linha de produção da empresa Gama é “puxado”, referindo-se às cobranças por performance rápida e de qualidade. Descrevem que este é um fator de sofrimento, tanto físico (exigência de esforço físico é tema recorrente em 12 das 21 entrevistas realizadas), quanto psicológico.

Verifica-se pelas respostas dos questionários que operadores dos departamentos de pintura e montagem da fábrica CVP apresentam as avaliações mais negativas e graves dos custos cognitivos envolvidos em seu contexto de trabalho. O departamento de montagem da fábrica CVP, juntamente com o departamento de carroceria desta mesma fábrica são os que apresentam as avaliações mais negativas em relação ao custo físico, sendo a carroceria a que avalia mais gravemente também o quesito danos físicos decorrentes do trabalho.

Em relação ao sofrimento físico, em algumas entrevistas (10 das 21 realizadas), constam afirmações que comparam o esforço físico necessário para realizar o trabalho nos diversos departamentos.

De modo geral as opiniões são as de que os departamentos de pintura, tanto da fábrica CVU quanto CVP tem atividades mais leves uma vez que há pouco contato efetivo do operador com o carro, sendo que as atividades compreendem principalmente a inspeção e o retoque de defeitos na pintura.

Em relação aos departamentos de carroceria e montagem têm-se opiniões tais como: “a carroceria exige mais esforço físico e a montagem exige mais esforço mental”,

“na carroceria o trabalho é mais pesado porque as peças são maiores, mas na montagem é mais difícil porque o tempo pra fazer cada atividade é menor”, “na carroceria o carro está parado, na montagem a esteira segue a cadência que está programada para o dia”.

Percebe-se pela fala dos entrevistados que estes atribuem ao departamento de carroceria um serviço que embora exija mais esforço físico é considerado mais “tranquilo”, enquanto o trabalho na montagem, embora exija menos força física, demanda mais controle emocional para lidar com as pressões do trabalho.

As principais queixas dos entrevistados do departamento de carroceria (tanto da fábrica CVP quanto CVU) se relacionam com as condições de trabalho, queixas em relação ao calor, ao tipo de uniforme mais pesado, à obrigatoriedade de uso de itens de proteção, ao barulho, fagulhas, cheiro e gases provenientes das pistolas de solda, entre outros. Interessante apontar um tema que apareceu em 2 das entrevistas realizadas: a dificuldade de se comunicar com os colegas devido ao ambiente de trabalho barulhento e à utilização dos itens de proteção como máscaras de solda e protetores auriculares.

Já nas entrevistas com operadores dos departamentos de montagem aparecem com mais frequência expressões como “sofrimento psicológico”, “controle emocional” e “esforço mental” relacionado às exigências de trabalho. As queixas em relação ao custo emocional e cognitivo se refletem através de afirmações como: “há muita cobrança do supervisor”, “pressão para fazer as atividades a tempo”, “falta tempo para fazer intervalos até para tomar água e ir ao banheiro”, “medo de errar”, “medo de não cumprir a tempo a atividade do posto de trabalho”, “medo deixar passar despercebida alguma falha”, entre outros.

Interessante ressaltar o fato de o departamento de montagem da fábrica CVP apresentar a avaliação mais grave em relação à organização do trabalho conforme os dados obtidos pelo questionário ITRA. Nas entrevistas com operadores deste departamento tem-se relatos que este fato é devido ao trabalho em sua linha de produção ser contínuo, a cadência da produção ser acelerada e este departamento ser o último dentre as etapas de fabricação dos veículos.

No relato dos 6 entrevistados deste departamento constam opiniões como: “o trabalho na montagem da CVP é mais corrido que nos demais”, “a cadência da nossa linha é mais acelerada”, “apesar do trabalho ser mais leve, que na carroceria, por exemplo, porque as peças montadas são menores, é mais corrido porque o carro fica menos tempo em cada posto de trabalho”, “a cada 1 minuto e meio chega um carro,

então é este tempo que você tem pra fazer seu trabalho, não pode passar disso, quando esta terminando um, já está vendo o próximo chegando”.

O medo de cometer erros também é citado estando presente em 5 das 6 entrevistas realizadas neste departamento na fábrica CVP. Os relatos contêm opiniões tais como: “você tem que ter foco no objetivo e cumprir o trabalho o mais rápido possível, fica uma pressão o tempo todo, um medo de errar, não só porque pode prejudicar as metas de qualidade da equipe, mas também porque se você erra na montagem quem vai perceber o erro é o cliente na hora que estiver utilizando o carro”, “acho que o medo de errar na montagem é maior que nos outros departamentos, porque se os outros erram, quando chega aqui (*o carro*) nós percebemos o erro e tiramos o carro da linha, como a montagem é a última linha, se tiver algum erro quem pode se prejudicar é o cliente”.

Sabe-se que o departamento de montagem da fábrica CVP realiza treinamentos de qualidade esporádicos com seus operadores nos quais enfatizam a conscientização em relação aos erros cometidos e as consequências para os usuários. Percebe-se na fala dos entrevistados que o medo de errar está atrelado tanto à pressão pelo atendimento das metas de qualidade estipuladas para a equipe quanto à responsabilidade que sentem pela “vida e família do cliente”.

Verifica-se aqui estarem em ação diversos mecanismos que levam ao que Faria e Meneghetti (2007) descrevem como seqüestro da subjetividade pela eficácia produtiva, que se relaciona com pressupostos de superação dos objetivos estabelecidos. Verificam-se na Gama diversos mecanismos de controle presentes no sistema Toyotista de produção, como o controle de qualidade, a técnica dos 5Ss os *Just in time*, entre outros, que são sistemas de autocontrole embutidos na subjetividade do trabalhador.

Pode-se questionar, sobre o porquê de a mesma avaliação grave não ter se repetido no departamento de montagem da fábrica CVU, uma vez que as características da organização do trabalho são semelhantes às do departamento de montagem da fábrica CVP.

Nas entrevistas realizadas com operadores da montagem da CVP e da CVU verificou-se que, na opinião dos entrevistados, a cadência de produção da CVU é menor que a da CVP uma vez que a produção daquela fábrica é consideravelmente menor. Além disso, os relatos apontam que “o trabalho na CVU é mais artesanal, tem menos automação que a CVP, por isso é mais devagar”. Estes fatos parecem ser um indicativo

de porque a montagem da fábrica CVU obteve uma avaliação melhor em relação ao fator organização do trabalho.

É importante ainda atentar para o fato de o grupo de trabalhadores com menos de 25 anos ter apresentado uma avaliação diferente dos demais em relação ao fator organização do trabalho. Enquanto a avaliação geral dos operadores das 3 fábricas apontou para uma situação grave, os respondentes da pesquisa com menos de 25 anos atribuíram uma avaliação moderada.

O tema da idade e tempo de empresa são frequentemente citados nas entrevistas, estando presentes em 8 das 21 entrevistas realizadas com operadores da linha de produção da Gama. O que se percebe é que operadores com mais tempo de empresa e mais velhos tendem a descrever os mais novos e com menor tempo de empresa como mais “reclamões”, afirmando que “fazem corpo mole”, “não levam o trabalho tão a sério”, “acham que a empresa deve promovê-los rapidamente”, entre outros. Como a temática das diferenças de avaliações entre trabalhadores mais velhos *versus* trabalhadores mais novos aparece em diversos outros fatores do questionário realizado optou-se por tratar deste tema em sessão à parte.

5.4.2 “O Problema dos Mais Novos”

Foram realizadas ao todo 32 entrevistas: foram entrevistados 21 operadores, 3 supervisores, 3 gerentes de recursos humanos, 2 chefes de produção, um engenheiro de produção e 2 técnicos de segurança e saúde no trabalho. Em praticamente metade (15) destas entrevistas o tema da idade e do tempo de empresa apareceu no relato dos entrevistados demonstrando haver diferenças no comportamento de operadores mais novos em relação a operadores mais velhos (tanto mais novos em idade como em tempo de empresa). Interessante apontar que a temática da idade ou tempo de empresa não apareceu no relato de nenhum dos 4 entrevistados que tem idade inferior a 25 anos.

De modo geral o conteúdo dos relatos se relaciona com o fato de “os mais novos serem mais reclamões”, “os mais novos não se comprometem com o serviço”, “os mais novos chegam na empresa achando que com um ou dois anos de casa já vão ser promovidos”, entre outros.

Pelos dados coletados por meio do questionário ITRA foi possível identificar diferenças entre os grupos de trabalhadores mais novos e os mais velhos, bem como dos

que possuem menos tempo de empresa em relação aos que possuem mais, no entanto, diferentemente do que aparece no relato dos entrevistados, os funcionários mais novos apresentaram avaliações mais positivas que os demais.

Como exemplo é interessante citar o fator Relações Sócio-Profissionais da contextualização do trabalho, no qual os funcionários com menos tempo de empresa apresentaram avaliação ligeiramente melhor que os demais; o fator Custo Afetivo no trabalho, no qual trabalhadores com menos tempo de empresa apresentaram uma avaliação mais satisfatória enquanto os mais velhos de empresa apresentam avaliação mais negativa; e o fator Falta de Reconhecimento no qual se verificou que quanto maior o tempo de empresa, pior a avaliação que se faz em relação à vivência de sofrimento relacionada à falta de reconhecimento na linha de produção da empresa Gama.

A que pode estar relacionada esta contradição entre o que aparece relatado na fala de operadores mais velhos, supervisores e demais gestores em relação ao “problema dos mais novos” e o os dados obtidos por meio do questionário aplicado que indica que estes estão mais satisfeitos que os demais?

Não se pretende oferecer aqui uma análise definitiva e única, e sim expor alguns fatores que possivelmente se relacionam com a contradição acima explicitada:

Aparentemente o “problema dos mais novos” se relaciona mais com o problema que os operadores mais velhos, supervisores e demais gestores enfrentam ao lidar com os funcionários mais novos do que com queixas dos mais novos em relação ao trabalho em si.

Os funcionários mais novos e com menos tempo de empresa são vistos pelos demais como “reclamões”, mas não porque reclamam do trabalho em si, e sim porque “enfrentam autoridade” e se “comprometem menos” do que os demais.

Na visão dos funcionários mais velhos e com mais tempo de empresa os mais novos são “menos comprometidos”, “não levam o trabalho a sério” e ainda “esperam ser promovidos logo”, no entanto são os próprios funcionários mais velhos que se mostram mais insatisfeitos em relação ao reconhecimento profissional. Talvez porque já estejam na empresa a mais tempo esperando por oportunidades de crescimento, talvez porque presenciem operadores mais novos competindo com igualdade de condições com os mais antigos por promoções. Especulações à parte, o que se pode verificar é que são os mais velhos e mais antigos de casa que se mostram mais insatisfeitos em relação ao crescimento profissional.

Em relação à opinião dos gestores o mesmo argumento parece ser válido. Relatam em sua fala que os trabalhadores mais novos são mais insatisfeitos em relação ao trabalho, quando talvez sejam os gestores que estão insatisfeitos com o comportamento dos mais novos. Um exemplo disso é a questão do comprometimento.

Embora em relação à produtividade, tanto mais velhos quanto mais novos sejam considerados igualmente produtivos, parece haver uma opinião geral dentre os gestores entrevistados que os mais novos (de idade e de tempo de empresa) não se comprometem com o trabalho como os demais, “fazem sua parte e pronto”, “só fazem quando são cobrados”, “não pensam na empresa como um todo, não vestem a camisa da empresa, querem seu salário e sair daqui para ir pra balada”. Este não comprometimento é visto como um aspecto negativo do comportamento dos “mais novos”.

É interessante retomar neste ponto o argumento de Faria e Meneghetti (2001) que escrevem que o comprometimento e o vínculo do trabalhador com a empresa, proporcionado por práticas de gestão que acarretam o que chamam de “seqüestro da subjetividade do trabalhador” levam-no a enfrentar de forma mais resignada as condições físicas e psicológicas de trabalho que são cada dia mais precárias. Deste modo é compreensível a preocupação da gestão quando se depara com trabalhadores que não se comprometem.

Quando indagados sobre o motivo pelo qual acreditam que os mais jovens não se comprometem aparecem opiniões tais como: “essa nova geração não respeita autoridade”, “a nova geração espera crescimento muito rápido e quando não encontra se desmotiva”, “os mais novos não tem família para sustentar, precisam do emprego, mas não tanto quanto os mais velhos, por isso não se preocupam tanto”.

As queixas dos gestores em relação aos mais novos parecem relacionar-se com inabilidades destes em gerir e controlar o comportamento dos operadores tal como acreditavam conseguir com os operadores mais velhos, e, embora para a produtividade isto não incorra em nenhum déficit, para os gestores este parece ser um motivo de preocupação.

O único fator em que se constatou que respondentes mais novos da pesquisa apresentam avaliação mais negativa que os demais foi o Custo Físico no trabalho. Verificou-se que os respondentes mais novos apresentaram avaliações mais graves, enquanto os respondentes mais velhos apresentaram médias menores, o que indica uma avaliação mais positiva.

Duas interpretações possíveis para estes resultados podem estar relacionadas com a falta de conhecimento dos mais novos em relação ao contexto de trabalho na Gama e com o relato dos mais velhos de “já estarem acostumados” com as exigências físicas do trabalho.

Em 5 das 32 entrevistas foi relatado que os funcionários mais novos “não tem noção do que é o ambiente da Gama”, “tem uma visão glamurosa porque se trata de uma multinacional e se chocam quando chegam à linha de produção”, “não tem conhecimento da realidade de uma operação industrial”, “esperavam um trabalho mais cabeça na Gama” entre outros.

Conforme Dejours (1994 e 1997) tem-se de modo geral que uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica, isto é, entre as expectativas, desejos e planos individuais e a realidade vivenciada no trabalho acarretam sofrimento, assim o contraste entre as altas expectativas dos mais jovens e a realidade do contexto de trabalho encontrado por estes na Gama parece ser um fator de relevância para a avaliação negativa apresentada pelos funcionários mais novos e mais recentes de empresa em relação ao custo físico.

Quanto à avaliação menos grave atribuída ao custo físico pelos funcionários com mais tempo de empresa esta parece se relacionar ao fato de “já estarem acostumados”. Tem-se, no entanto, que embora atribuam avaliação mais leve ao custo físico de se trabalhar na linha de produção da Gama, quando se tratam dos danos físicos, os mais velhos apresentam maior ocorrência de danos já instalados.

Pode-se inferir que este discurso se trate de uma defesa coletiva compartilhada pelos mais velhos, que, em face da competição com os mais novos, alegam ser essa uma qualidade que só se adquire com a experiência.

As estratégias de defesa são regras de conduta construídas e conduzidas pelos trabalhadores de forma que consigam suportar o sofrimento sem adoecer (MENDES, 2007). Percebe-se na maneira de atuação dos mais velhos duas formas de estratégia de defesa, a de proteção e a de adaptação.

As defesas de proteção se mostram nos modos compensatórios de pensar e agir, isto é, verifica-se que os trabalhadores mais velhos racionalizam o sofrimento, alienando-se de suas causas (MENDES, 2007). Assim, se força e resistência física são itens valorizados na linha de produção da Gama, e se trabalhadores mais novos, que pelo senso comum tem mais força e resistência que mais velhos competem pelos

mesmos objetivo que os mais velhos, então é de se esperar que os mais velhos se sintam ameaçados pela presença dos mais novos. A racionalização entra em jogo na criação coletiva de um argumento que equilibre a balança para o lado dos trabalhadores mais velhos: ainda que os mais novos tenham mais força, os mais velhos reclamam menos e são mais comprometidos.

Percebem-se também atuantes defesas de adaptação (MENDES, 2007), que tem em sua base a negação do sofrimento, assim, não basta perpetuar o discurso coletivo de que os mais novos não se comprometem e reclamam mais, é necessário que os mais velhos reclamem menos, a tal ponto que negam o sofrimento até para si mesmos, o que se percebe na avaliação positiva que os trabalhadores mais velhos fazem em relação ao custo físico do trabalho, que consideram satisfatórios, mesmo que estejam apresentando maior índice de danos físicos já instalados.

5.4.3 Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho

Um ponto merecedor de uma análise mais aprofundada diz respeito às reações dos trabalhadores em relação à suspensão temporária de contrato de trabalho realizada pela Gama ao longo dos meses de janeiro a junho de 2009.

Primeiramente é importante destacar que foi detectado pelo questionário ITRA que respondentes da pesquisa que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho tiveram uma avaliação significativamente mais grave do custo físico no trabalho em relação aos demais.

Outro ponto que merece atenção é o significativo aumento do número de funcionários afastados do trabalho por atestado médico que seguiu ao retorno dos trabalhadores que estavam com contrato suspenso.

Tem-se que nos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2009 o número de funcionários afastados por licença médica superior a 15 dias passou de uma média de cerca de 80 afastados por mês para 92 em junho, 101 em julho, 119 em agosto e 116 em setembro, sendo que nos meses de outubro, novembro e dezembro os afastamentos retornaram às médias anteriores de cerca de 80 afastamentos por mês.

Interessante ressaltar que, embora esse período do início do segundo semestre de 2009 corresponda aos meses em que se viveu um surto de Gripe A – H1N1 na região da Gama, percebe-se que os afastamentos acima citados se referem a licenças superiores a

15 dias, com afastamento pelo INSS, e são, em sua maioria, referentes a condições osteomusculares, com exceção de apenas 3 que se enquadram na categoria “transtornos mentais”, o que, na classificação dada pela própria empresa, inclui doenças como depressão, dependência química, entre outras.

Embora a produção da Gama tenha reestabelecido seus padrões anteriores à crise, é sabido que os trabalhadores que foram afastados receberam proposta de acordo de demissão voluntária, programa ao qual apenas uma minoria aderiu. No relato de alguns entrevistados verifica-se que relatam um clima de “ansiedade”, “medo”, “nervosismo”, no retorno ao trabalho depois do afastamento, pois “já estavam nervosos em casa, sem saber se iam voltar ao trabalho, e quando a Gama quis fazer acordo para demitir ficaram mais nervosos ainda porque acharam que não iam ter seu emprego de volta”.

Alguns entrevistados relatam que no retorno ao trabalho foram mudados de turno, e/ou posto de trabalho, o que é por eles considerado ruim. Alguns relatos (3 dos 21 operadores) apontam para uma percepção dos trabalhadores da existência de pressão por parte da empresa para que pedissem demissão: “parece que fizeram tudo para piorar, para a gente não se adaptar à volta mesmo, como o caso da mudança de turno, todo mundo tem uma vida programada lá fora, mudar o turno assim atrapalha tudo, tem gente que estudava e agora tem que largar a faculdade, já eu que preferia continuar no primeiro turno porque agora chego em casa e meus filhos já estão dormindo, nem os vejo mais”.

Embora não se possa afirmar que a administração da Gama tenha efetivamente realizado algum tipo intencional de pressão é possível verificar que alguns funcionários que foram afastados sentem que a maneira como foram alocados após seu retorno como uma pressão para que peçam demissão. O que reflete que acreditam que a empresa precisa, ou está por demitir, mais funcionários.

Três gerentes de Recursos Humanos da Gama que foram entrevistados afirmam que a empresa não está mais demitindo para diminuir contingente, afirmando que as demissões que ainda ocorrem são decorrentes de problemas particulares de desempenho dos trabalhadores. Afirmam ainda que nenhum funcionário da Gama foi demitido no período de crise: “apenas os contratados temporários não foram renovados, dos que foram afastados em suspensão temporária todos voltaram, menos os que não quiseram,

além disso, claro que algumas demissões ocorreram, mas só foram demitidos os colaboradores que já apresentavam algum problema de desempenho”.

Embora o discurso da administração demonstre que a redução do quadro de operadores não é uma realidade na Gama, percebe-se no relato dos trabalhadores que o medo de perder o emprego é fonte de vivências de sofrimento, que se refletem basicamente no adoecimento osteo-muscular e no afastamento do trabalho.

É necessário apontar duas análises possíveis para estes acontecimentos:

É possível que a pressão, o medo, a ansiedade relacionada ao desconhecimento do futuro de seu emprego esteja sendo somatizado pelos trabalhadores decorrendo em seu adoecimento. Este argumento é particularmente reforçado pelos resultados obtidos pela aplicação do Inventário ITRA, que permitiu verificar que estes trabalhadores avaliam de maneira mais grave o custo físico no trabalho. Mas pode ser também que, em alguns casos, estratégias coletivas de defesa (MENDES, 2007) estejam em ação.

A análise possível neste caso é a seguinte:

É sabido pelos trabalhadores que o maior motivo de afastamentos do trabalho são problemas osteo-musculares decorrentes de esforço físico repetitivo na linha de produção da empresa Gama. É sabido também que uma das maiores preocupações da empresa em relação à qualidade de vida e saúde de seus trabalhadores está relacionada aos cuidados com a ergonomia para evitar doenças ocupacionais.

É possível, ainda, inferir que:

(i) Se o sofrimento vivenciado pelos trabalhadores os levam a querer se distanciar ou evitar o trabalho;

(ii) Se o medo de perder o emprego os leva à busca de formas de reassseguramento, como afastamentos pelo INSS que garantem que, ao menos durante certo período de tempo, estarão financeiramente seguros;

(iii) Se os trabalhadores buscam um afastamento pelo INSS para solucionar os problemas acima citados;

Então talvez seja natural esperar que a racionalização do sofrimento seja direcionada ao adoecimento físico, uma vez que é a forma de sofrimento mais ampla e indiscutivelmente aceita na empresa.

A defesa de proteção (MENDES, 2007) que pode estar sendo utilizada neste caso é os trabalhadores recorrerem a médicos externos à Gama, que lhes dão atestados por adoecimento osteomuscular, o que lhes garantem serem afastados pelo INSS e

proporcionam uma relativa e breve segurança em relação à manutenção de seu emprego e renda, assim o sofrimento decorrente do medo e ansiedade que leva à necessidade de evitar a situação de sofrimento é racionalizado como adoecimento de uma forma que justifica a ausência no trabalho.

Outra questão interessante que chama atenção na suspensão temporária do contrato de trabalho que merece ser mencionada é a forma de atuação do sindicato dos trabalhadores e a falta de identificação destes como mesmo.

Sabe-se que para que esta negociação tenha sido possível um acordo entre empresa, ministério do trabalho e sindicato dos trabalhadores teve que ser assinado. A decisão teria de ser votada em assembléia pelos operadores. Sabe-se que a negociação ocorreu no mês de dezembro de 2008, durante o período de férias coletivas dos operadores, e a votação foi realizada no dia retorno. Tem-se com isso que a participação dos trabalhadores na negociação foi mínima, sendo que, em grande parte, não tinham total entendimento do que estava sendo votado e assinado, relatando que “na volta das férias coletivas foi votada a realização dos cursos”, e não a suspensão temporária em si.

O que se pode verificar nestes acontecimentos é que ainda que exista uma representação sindical forte no setor automotivo e na Gama de modo particular, os trabalhadores não parecem se identificar com suas ações, apresentando em diversos relatos a “dificuldade de lidar com pressões do sindicato”, se mostrando identificados com os objetivos organizacionais, quais sejam os de produtividade. Reclamam por exemplo que “tem que trabalhar direitinho na frente dos representantes do sindicato, se não já vem reclamação”, “os delegados sindicais atrapalham o bom andamento da produção”, entre outros relatos que demonstram que o sindicato é visto mais como um órgão fiscalizador do que representativo pelos trabalhadores.

Mais uma vez o que se percebe nessas falas e no modo de atuação dos trabalhadores é uma identificação com a empresa e seus objetivos e uma alienação em relação à sua identificação de classe, não se percebendo como representados pelo sindicato.

5.4.4 A Pesquisa Limitada na Fábrica CMO

Por fim é importante apontar uma das maiores limitações encontradas no desenvolvimento da pesquisa que aqui se apresenta. Não foi possível a realização de

entrevistas com funcionários da fábrica CMO, o que inviabilizou o aprofundamento da análise dos dados obtidos por meio do inventário ITRA.

É interessante, no entanto, descrever a resistência obtida nessa fábrica para a participação na pesquisa. Embora não tenham se negado em nenhum momento a participar as entrevistas foram marcadas, desmarcadas e remarcadas 3 vezes ao longo dos meses de dezembro de 2009 a fevereiro de 2010, sendo que, até a data limite para a finalização deste estudo não se havia conseguido agendar uma data adequada às demandas da gestão da fábrica.

Assim cabe ressaltar os resultados dos dados quantitativos obtidos, quais sejam:

- O departamento de usinagem da fábrica CMO apresentou a pior avaliação em relação a todos os demais nos quesitos relações sócio-profissionais, vivência de sofrimento, danos sociais e danos físicos.
- O departamento de cabeçote da fábrica CMO apresentou a pior avaliação dentre todos os demais departamentos das três fábricas no fator liberdade de expressão e a melhor avaliação dentre todos os demais em relação ao fator vivência de sofrimento.

Infelizmente a não possibilidade de realizar a parte qualitativa da pesquisa aqui proposta nesta fábrica deixa inconclusiva a análise dos dados acima verificados, ficando desde já a recomendação de aprofundar esta análise em pesquisas futuras.

6. CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo identificar as relações existentes entre o contexto de trabalho em uma determinada organização e os processos de subjetivação dos trabalhadores nele inseridos.

O estudo de caso aqui apresentado permite elaborar algumas conclusões:

Primeiramente mostra-se imperativo que qualquer estudo que envolva o tema relações de trabalho remete ao tema do poder nas organizações. O poder nas organizações de ideologia capitalista de produção, que tem como finalidade o lucro, baseia-se na divisão, seja da propriedade, do trabalho, do saber, entre outros. Esta divisão gera alienação. Assim mecanismos de controle surgem tanto como expressão do poder, para garantir a realização dos interesses dos dominantes, como condição para que o poder se reforce e perpetue, mantendo da alienação do trabalhador.

De forma mais específica é possível concluir existem diversas relações entre o contexto de trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores nele inseridos. Estes processos de subjetivação podem ser acessados por meio das vivências de prazer, sofrimento, adoecimento e estratégias de defesa que são utilizadas pelos trabalhadores.

No caso da Gama verifica-se que suas linhas de produção são lugar de sofrimento principalmente relacionado ao custo físico exigido pelo trabalho, e de sofrimento subjetivo especialmente relacionado com as demandas por produtividade decorrentes das tecnologias de gestão de processo e de gestão de pessoas utilizadas pela empresa que refletem práticas do modelo toyotista de gestão que envolvem o seqüestro da subjetividade dos trabalhadores.

A identificação dos trabalhadores com a empresa e com os objetivos organizacionais fica clara nos relatos obtidos por meio de entrevista. Esta identificação é fator de sofrimento quando a ameaça da perda do vínculo é estabelecida, através do medo da demissão por exemplo, mas é também fator de prazer quando o trabalhador conquista os objetivos da produção e obtém reconhecimento tanto hierárquico, quanto de seus pares.

As vivências de prazer são verificadas na Gama através da atuação de mecanismos de identificação e diversas outras formas sublimatórias de descarga pulsional, como as possibilidades de crescimento e realização profissional, o desenvolvimento de laços sociais e de amizade na organização, a satisfação de realizar um trabalho bem feito, o reconhecimento, entre outros.

É importante ressaltar, no entanto que não se verificou a vivência de prazer na sua forma indireta, ou seja, pela resignificação do sofrimento, e pela transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva (FERREIRA E MENDES, 2003).

Ainda que algumas formas de mobilização coletiva tenham sido verificadas tem-se que estas se apresentaram sob forma de estratégias de defesa coletiva, que tem mecanismos inconscientes atuando em seu cerne, diferentemente da mobilização coletiva de que tratam Ferreira e Mendes (2003), que pressupõe uma ação consciente para modificar a situação fonte do sofrimento.

Mesmo a atuação sindical dentro da Gama parece não ter uma significação clara do trabalho para os trabalhadores, sendo que o sindicato age de forma isolada dos trabalhadores, atuando da maneira como acreditam que estes gostariam de ser representados, mas sem um real envolvimento dos mesmos.

O que se percebe é que na relação entre o contexto de trabalho da empresa Gama e os processos de subjetivação dos trabalhadores nele inseridos há a articulação entre um funcionamento perverso da organização que se utiliza de mecanismos de gestão e controle que se utilizam da força e subjetividade do trabalhador para produzir, e um comportamento neurótico dos trabalhadores que submetem seu desejo ao desejo da produção utilizando-se de diversos mecanismos psíquicos inconscientes para que consigam suportar os sofrimentos decorrentes dessa relação contraditória.

A utilização da psicodinâmica como fundamentação teórica pressupõe não só uma base para análise dos fatos sociais verificados no caso, mas uma forma de atuação na organização de modo a proporcionar pela escuta e oportunização da fala e, principalmente, da fala coletiva dos trabalhadores uma possibilidade de resignificação

das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. É importante ressaltar que a pesquisa aqui apresentada não se entendeu nesta direção dado não ser esse seu objetivo.

Embora toda intervenção na realidade social seja capaz de oportunizar mudanças e interferir nesta realidade é importante apontar que as entrevistas realizadas, ainda que tenham oportunizado aos trabalhadores falar sobre sua situação de trabalho não o fez de maneira coletiva, nem tinha o objetivo de facilitar a reflexão dos trabalhadores em relação à sua situação, objetivando apenas caracterizar essa situação obtendo uma descrição, opinião e avaliação dos próprios trabalhadores em relação a estas vivências.

Outra consideração em relação à abordagem psicodinâmica e ao método utilizado para a realização desta pesquisa diz respeito à forma de coleta de dados.

Embora se tenha verificado a grande utilidade do instrumento ITRA para a coleta de dados quantitativos é de extrema importância salientar que este contribuiu para que se tivesse uma visão geral das avaliações dos trabalhadores, mas não se conseguiu que por si só captasse dados suficientes para que se pudesse realizar uma análise explicativa da realidade observada.

Disto cabem duas considerações: (i) Primeiramente verifica-se uma limitação desta pesquisa na capacidade de processamento dos dados coletados. A análise estatística desenvolvida neste trabalho, embora aprofundada, não foi exaustiva, de modo que os dados coletados ainda podem por meio de outras análises, correlações e análises de relacionamento dizer mais do que o aqui exposto; (ii) além disso, o próprio método da psicodinâmica aponta ser fundamental a complementação de métodos como a utilização de entrevistas e observações para que se obtenha uma análise mais profunda e explicativa das relações identificadas. Essa conclusão fica clara na diferença entre as análises possíveis de se realizar nas fábricas CVU e CVP, nas quais foram realizadas 32 entrevistas e na análise da fábrica CMO, na qual não se realizou nenhuma.

Por fim cabe apontar alguns pontos que merecem ser revisitados em pesquisas futuras, sendo o primeiro a necessidade de aprofundar as análises aqui apresentadas com a complementação de entrevistas na fábrica CMO.

Outro ponto que merece uma investigação mais aprofundada diz respeito ao que aqui se denominou de “problema dos mais novos”. Uma pesquisa voltada para esse

tema talvez pudesse explicar com mais clareza porque se verificam diferenças nas percepções dos trabalhadores mais novos em relação ao custo físico no trabalho na Gama, e porque os demais os vêem como menos comprometidos, e, se isso realmente ocorre, porque os mais novos efetivamente se comprometem menos? Qual o impacto desse fato para a gestão? Como a gestão está lidando com esses acontecimentos? Entre outras tantas perguntas que podem guiar estudos relacionados a este tema.

A questão das relações sindicais no setor automotivo também parece um tema interessante para pesquisas futuras em psicodinâmica do trabalho, uma vez que esta pressupõe a ressignificação do trabalho como passo primeiro para a estruturação de modos coletivos de ação e a função do sindicato é a representação dos trabalhadores, isto é, é um dos meios pelos quais os trabalhadores podem colocar estas ações em prática. Assim perguntas que podem guiar pesquisas neste tema se relacionam com: como fica a questão da atuação consciente dos trabalhadores no enfrentamento de situações adversas do trabalho por meio de sindicatos se o trabalhador parece ter identificação com a organização de trabalho e não com a organização sindical?

Finalizando é importante que pesquisas semelhantes ao estudo de caso aqui apresentado sejam replicadas em diferentes setores industriais e em diferentes contextos para que se possa continuar aprofundando o entendimento quanto à relação dinâmica entre diferentes contextos de trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores, para que, cada vez melhor compreendidos os fatores conscientes e inconscientes, objetivos e subjetivos, fenomênicos e essenciais, políticos, econômicos e psicológicos envolvidos nesta relação se possa munir o trabalhador com meios de ressignificar sua existência, possibilitando uma atuação coletiva e consciente dos mesmos, além de possibilitar uma reflexão sobre as práticas de gestão adotadas nas organizações, tendo em vista a promoção de uma condição mais humana no trabalho.

7. REFERENCIAS

ANFAVEA (2007): “**Anuário estatístico da indústria automobilística brasileira**”. Disponível em: <http://www.anfavea.com.br/anuario.html>.

ANFAVEA (2009): “**Indústria Automobilística Brasileira 2000-2009**”. Carta da Anfavea, no. 284, de janeiro de 2010. Disponível em: <http://www.anfavea.com.br/cartas/Carta284.pdf>

BNDES (2009): “**Desdobramentos da Crise no Setor Automotivo**”. Informe Setorial, Área Industrial. Março de 2009.

BARDIN, L. (1979); “**Análise de conteúdo**”. Lisboa: Edições 70.

CARLEIAL, L.; GOMES FILHA, M.L.; NEVES, L (2004): “**The role of institutions in the preparation of industrial workforce in the automotive sector of the State of Parana(Brazil): limits and possibilities**”. In: György Széll, Carl-Heinrich Bösling & Johannes Hartkemeyer (eds) Labour, Globalisation and the new Economy. Europäischer Verlag der Wissenschaften. Frankfurt aM., Berlin Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien. pp.214-235, 2004 c. Disponível em: <http://eppeo.org.br/arquivo/producao/revistas/>

CARMO, P. S. (1992); “**A ideologia do trabalho**”. Ed. Moderna, SP.

CASSANDRE, M. P. (2008): “**As Pressões Advindas da Reconfiguração Produtiva dos cursos Stricto-Sensu e seu Impacto Sobre a Saúde se Docentes em Universidades Públicas**”. Dissertação de mestrado defendida junto ao Mestrado em Administração, PPA-UEM/UEL.

CLEGG, S. (1996): “**Poder, Linguagem e Ação nas organizações**” In: CHANLAT, J.F.; “O indivíduo na organização”. Vol II. São Paulo: Atlas.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. (2006); “**Estatística sem matemática para psicologia: Usando SPSS para Windows**.” 3ª ed. Porto Alegre: Artmed.

DEJOURS, C. (1987): “**A loucura do trabalho**”. São Paulo: Atlas.

DEJOURS, C. (1992): “**A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**”. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré.

DEJOURS, C.. ABDOUCHELI, E.; JAYET C. (1994): “**Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Analise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**.” São Paulo: Atlas.

DEJOURS, C. (1997): “**O fator humano**”. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.

DEJOURS, C. (2000): “**A banalização da injustiça social**”. Rio de Janeiro: Ed. FGV.

DEJOURS, C. (2003) **“L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques des fondements de l'évaluation”**. Paris: INRA.

ENRIQUEZ, E. (1974): **“Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações”**. Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro: 36/37:53-94, jan.-jun.

ETZIONI, A. (1980); **“Organizações modernas”**. Ed. Pioneira, SP.

EPPEO- Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais (2010): **“Homepage”**. EPPEO (Registrado no CNPq, pelo edital MCT/CNPQ 02/2006 – termo de concessão número 20064860365); <http://eppeo.org.br/>

FARIA, J. H. (1997): **“Tecnologia e processo de trabalho”**. Curitiba: UFPR.

FARIA, J. H. (Org.) (2007): **“Análise crítica das teorias e práticas organizacionais”**. São Paulo: Atlas.

FARIA, J. H. (2008): **“Economia Política do Poder – Volumes 1, 2 e 3”**. Edt. Juruá, 5ª. edição, Curitiba.

FARIA, J. H. (2009): **“Gestão Participativa”**. São Paulo; Atlas.

FARIA, J. H. (2010): **“Materialismo histórico em estudos organizacionais e de gestão: uma abordagem epistemológica e metodológica”**. EPPEO, Curitiba.

FARIA, J. H. E MENEGUETTI, F. K. (2001): **“O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção”** In: ENANPAD, 2001, Campinas. “XXV Encontro Nacional da ANPAD, 2001”. Anais da ENANPAD [CD-Rom].

FERREIRA, M C, MENDES, A M (2003): **“Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira”**. Brasília: FENAFISP.

FOUCAULT, M. (1977); **“Vigiar e punir - O nascimento da prisão”** Ed. Vozes, Petrópolis.

FOUCAULT, M. (1981): **“Microfísica do Poder”** Ed. Graal, RJ.

GAULEJAC, V. (2007); **“Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social”**. Ed. Ideias e Letras.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA (orgs.) (2006):. **“Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos”**. São Paulo: Saraiva.

GODOY, A S. (1995); **“Pesquisa qualitativa – tipos fundamentais”**. RAE - Revista de

Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.3, mai-jun, p. 20-29.

HAIR, J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK W. C. (2005); “**Análise multivariada de dados**”. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.

INSTITUTO EUVALDO LODI /NÚCLEO CENTRAL (IEL/NC) (2009): “**Dinâmica e tendências do setor automotivo: Região Metropolitana de Curitiba**” Brasília, 2009.

INSTITUTO EUVALDO LODI /NÚCLEO CENTRAL (IEL/NC) (2009b): “**Suspensão temporária do contrato de trabalho é legal e apresenta novas regras**”. Informativo do ODI/Paraná - Setor Automotivo de 25 de maio de 2009. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/observatorios/uploadAddress/Ano%203,%20n%C2%BA%2044%20-%20ODI%20-%20Setor%20Automotivo%20-%202009-05-25%5B15676%5D.pdf>

KOSIK, K. (2007): “**Dialética do concreto**”. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

LAPLANCHE E PONTALIS (2008): “**Vocabulário da Psicanálise**”. São Paulo: Martins Fontes.

LÉVY, A. (2001); “**Ciências clínicas e organizações sociais: sentido e crise do sentido**”. Belo Horizonte: Autêntica.

MARX, K. (1988): “**O Capital - Crítica da Economia Política. Livro Primeiro – O Processo de Produção do Capital**”. Vol. I e Vol. II, Edt. Bertrand Brasil S.A. Rio De Janeiro.

MARX, K. (1977): “**O 18 Brumário e Cartas a Kugelmann**”. 3ª ed. Rio de Janeiro; Civilização Brasileira.

MARX, R. (coord) (2008): “**Uma agenda de competitividade para a indústria paulista veículos (automóveis e comerciais leves)**”, FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, São Paulo. Fevereiro de 2008.

MEINERS, W, E, M A. (1999): Implantação da Indústria Automobilística e os novos contornos da Região Metropolitana de Curitiba. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1999.

MENDES, A. M. (Org.), (2007): “**Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método, pesquisas**”. 01ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

MENEGHETTI, F. K. (2004): “**Pensamento Crítico e Teoria das Organizações**”. In: XXVIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 2004. Curitiba. Anais... Curitiba: ANPAD, CD-ROM.

SAWAYA, R.R.(2010); “**Crise: um problema conjuntural ou da lógica da acumulação mundial?**” *Estud. av.*, São Paulo, v. 23, n. 66, 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-

40142009000200005&lng=en&nrm=iso>. access on 18 Jan. 2010. doi: 10.1590/S0103-40142009000200005.

SCHMITT, E. C. (2003): **“Controle social, vínculo e subjetividade: estudo de caso em uma organização multinacional”**. Dissertação de mestrado. UFPR/CPPAD? Mestrado em Administração, Curitiba.

SESSO FILHO, U. A, MORETTO, A.C.; RODRIGUES, R.L.BALDUCC F.L., E KURESKI R.(2004): **“Industria automobilística no Paraná :Impactos na produção local e no Restante do Brasil”**. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, n.106, p.89-112. Janeiro a junho de 2004.

SOROS, G.; (2008): **“The Crash of 2008 and What it Means - Chapter 9:The Crash of 2008”**. Disponível em: http://soros.3cdn.net/746d323cff372f4b09_wqm6bx6hh.pdf

STAKE, R. (1988): **“Case study methods in educational research: Seeking sweet water”** In: R. M. Jaeger (Ed.), *Complementary methods for research in education*, Washington, DC: AERA.

TAMAYO, A. (2004): **“CULTURA E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES”**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2004.

TRIVINÕS, A. N. S.(1987); **“Introdução à pesquisa em Ciências Sociais”**. São Paulo: Atlas.

VIEIRA, M. M. E ZOUAIN, D. M. (orgs.) (2006): **“Pesquisa Qualitativa em Administração”**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV.

YIN, R. K. (2001): **“Estudo de caso: planejamento e métodos”**. 2ª. ed. Porto Alegre: Bookman

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS UTILIZADO

**ANEXO 2: PASSO A PASSO DA ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS
QUANTITATIVOS NO SPSS**

Anexo 2

PASSO A PASSO DA ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS QUANTITATIVOS NO SPSS

SUMÁRIO

1. CÁLCULO DE TAMANHO DA AMOSTRA	3
2. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS DE IDENTIFICAÇÃO	3
2.1 VARIÁVEL “IDADE”	3
2.2 VARIÁVEL “SEXO”	4
2.3 VARIÁVEL “FÁBRICA”	5
2.4 VARIÁVEL “DEPARTAMENTO”	6
2.5 VARIÁVEL “CARGO”	7
2.6 VARIÁVEL “ESCOLARIDADE”	7
2.7 VARIÁVEL “TEMPO DE EMPRESA”	8
2.8 VARIÁVEL “SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO”	8
2.9 VARIÁVEL “AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE”	10
3. ANÁLISE FATORIAL DAS ESCALAS	10
3.1 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 1: CONTEXTO DE TRABALHO	21
3.2 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 2: CUSTO HUMANO NO TRABALHO	24
3.3 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 3: VIVÊNCIA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO	26
3.4 FATORES DA ESCALA 4: DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO	29
4. ANÁLISE DE DIFERENÇAS ENTRE CONDIÇÕES POSSÍVEIS NAS VARIÁVEIS DE IDENTIFICAÇÃO	31
4.1 ESCALA 1: DESCRIÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO	31
4.1.1 Resultados do fator F1E1: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	31
4.1.2 Resultados do fator F2E1: RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS	34
4.1.3 Resultados do Fator F3E1: CONDIÇÕES DE TRABALHO	35
4.2 ESCALA 2: CUSTO HUMANO NO TRABALHO	37
4.2.1 Resultados do Fator F1E2: CUSTO AFETIVO	38
4.2.2 Resultados do Fator F2E2: CUSTO COGNITIVO	39
4.2.3 Resultados do Fator F3E2: CUSTO FÍSICO.....	41
4.3 ESCALA 3: VIVÊNCIA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO	43
4.3.1 Resultados do Fator F1E3: LIBERDADE DE EXPRESSÃO.....	44
4.3.2 Resultados do Fator F2E3: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL.....	46
4.3.3 Resultados do Fator F3E3: VIVÊNCIA DE SOFRIMENTO	47
4.3.4 Resultados do Fator F4E3: FALTA DE RECONHECIMENTO	49
4.4 ESCALA 4: DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO	50
4.4.1 Resultados do Fator F1E4: DANOS SOCIAIS	51
4.4.2 Resultados do Fator F2E4: DANOS PSICOLÓGICOS	52
4.4.3 Resultados do Fator F3E4: DANOS FÍSICOS.....	53
5. ANÁLISES DE REGRESSÃO	57
5.1 ANÁLISE DE REGRESSÃO DAS VIVÊNCIAS DE PRAZER x CONTEXTO ORGANIZACIONAL	57
5.1.1 F1E3 – Liberdade de expressão.....	58
5.1.2 F2E3 – Realização Profissional.....	60

5.2 ANÁLISE DE REGRESSÃO DAS VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO x	
CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	64
5.2.1 F3E3 – Vivência de Sofrimento	64
5.2.2 F4E3 – Falta de reconhecimento	68
5.3 ANÁLISE DE REGRESSÃO DO CUSTO HUMANO NO TRABALHO x	
CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	72
5.3.1 F1E2: Custo afetivo	72
5.3.1 F2E2: Custo Cognitivo	76
5.3.1 F3E2: Custo Físico	79
5.4 ANÁLISE DE REGRESSÃO DOS DANOS À SAÚDE x CONTEXTO	
ORGANIZACIONAL.	83
5.4.1 F1E4: Danos Sociais.....	83
5.4.2 F2E4: Danos Psicológicos	85
5.4.2 F3E4: Danos Físicos.....	88
REFERÊNCIAS:	92

PASSO A PASSO DA ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS QUANTITATIVOS NO SPSS

1. CÁLCULO DE TAMANHO DA AMOSTRA

Figura 1: Fórmula e Cálculo de tamanho da Amostra

Cálculo de Tamanho da Amostra				
$n = \frac{N}{1 + \frac{N \times d^2}{Z^2 \times p \times q}}$		Onde:		
		n	: é o número de elementos da amostra (tamanho da amostra)	
		N	: é o número de elementos da população (tamanho da população)	
		Z	: é o valor da abscissa da curva normal associada ao nível de confiança.	
		d	: é o erro tolerável da amostra (precisão da amostra) em percentagem.	
		p e q	: proporção de se escolher uma dada empresa aleatoriamente.	
Tamanho da Amostra	n	361		
Tamanho da População	N	5000	Preencha os parâmetros da amostragem dentro das células verdes.	
Margem de Erro (+ ou -)	d	5%		
Nível de Confiança (%)		95%		
Abscissa da Curva Normal	Z	1,96		
Proporção Estimada (%)	p	50%		
	q	50%		

2. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS DE IDENTIFICAÇÃO

Nesta primeira etapa da análise estatística dos dados coletados por meio do inventário ITRA apresenta-se uma análise descritiva dos dados com o objetivo de caracterizar a amostra da pesquisa.

A seguir será apresentada a análise estatística descritiva de cada uma das variáveis de identificação presentes no questionário, quais sejam as variáveis: “idade”, “sexo”, “departamento por fábrica”, “cargo”, “escolaridade”, “tempo de empresa”, “suspensão temporária de contrato de trabalho” e “afastamento por motivo de saúde”.

2.1 VARIÁVEL “IDADE”

No SPSS, seleciona-se: “Analyze”; na sequência: “Descriptive Statistics”; e então: “Explore”. Obtém-se o seguinte *output*, isto é, a seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 1: Tabela descritiva da variável “Idade”

Descriptives				Statistic	Std. Error
Idade	Mean			30,3687	,27616
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		29,8256	
		Upper Bound		30,9118	
	5% Trimmed Mean			30,2027	
	Median			30,0000	
	Variance			27,303	
	Std. Deviation			5,22527	
	Minimum			20,00	
	Maximum			47,00	
	Range			27,00	
	Interquartile Range			7,00	
	Skewness			,433	,129
	Kurtosis			-,194	,257

Pode-se verificar que a média de idade dos respondentes do questionário é de aproximadamente 30,36 anos, sendo o entrevistado mais novo de 20 e o mais velho de 47 anos.

2.2 VARIÁVEL “SEXO”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistics*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 2: Tabela de frequência para a variável “Sexo”

Sexo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	masculino	350	97,0	97,2	97,2
	feminino	10	2,8	2,8	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		

		Sexo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	masculino	350	97,0	97,2	97,2
	feminino	10	2,8	2,8	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

Dos 360 questionários, 350 foram respondidos por homens e apenas 10 por mulheres, perfazendo um total de 97% de respondentes do sexo masculino e apenas 2,8% de respondentes do sexo feminino. Dada a grande diferença entre número de respondentes de cada gênero o item sexo não será utilizado para a comparação de grupos.

2.3 VARIÁVEL “FÁBRICA”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 3: Tabela de frequência para a variável “Fábrica”

		Fábrica			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CVU	91	25,2	25,3	25,3
	CVP	206	57,1	57,2	82,5
	CMO	63	17,5	17,5	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

Dos 361 questionários, 206 foram respondidos por trabalhadores lotados na fábrica CVP, perfazendo um total de 57,1 % do total de respondentes, 91 foram respondidos por trabalhadores lotados na fábrica CVU, totalizando 25,3% do total de

respondentes e por fim, 63 questionários foram respondidos por trabalhadores da fábrica CMO, totalizando 17,5% do total de respondentes.

Embora o número de respondentes pareça ser desigual em relação às 3 fábricas, é importante ressaltar que a fábrica CVP possui maior quantidade de funcionários no total, isto é, a CVP conta com cerca de 1650 trabalhadores em sua linha de produção, ao passo que a fábrica CVU conta com aproximadamente 570 trabalhadores e a CMO com aproximadamente 348.

Dessa forma a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVP representa um total de 12,42% da população de trabalhadores da linha de produção desta fábrica; a amostra referente aos trabalhadores da fábrica CVU representa 16,14% de sua população total, e por fim, a amostra de 63 questionários obtida da fábrica CMO representa 18,10% do número total de trabalhadores desta fábrica.

2.4 VARIÁVEL “DEPARTAMENTO”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 4: Tabulação cruzada das variáveis “Departamento” por “Fábrica”

		Depto por fábrica			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	carroceria cvp	139	38,5	38,6	38,6
	pintura cvp	28	7,8	7,8	46,4
	montagem cvp	40	11,1	11,1	57,5
	carroceria cvu	23	6,4	6,4	63,9
	pintura cvu	23	6,4	6,4	70,3
	montagem cvu	44	12,2	12,2	82,5
	cabeçote cmo	16	4,4	4,4	86,9
	usinagem cmo	19	5,3	5,3	92,2
	montagem cmo	28	7,8	7,8	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

Na tabela acima se pode verificar a distribuição dos respondentes do questionário em relação aos departamentos de cada fábrica.

2.5 VARIÁVEL “CARGO”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 5: Tabela de frequência para a variável “Cargo”

		Cargo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Operador de Produção	312	86,4	87,2	87,2
	Operador Sênior	31	8,6	8,7	95,8
	Supervisor	15	4,2	4,2	100,0
	Total	358	99,2	100,0	
Missing	System	3	,8		
Total		361	100,0		

Pode-se verificar na tabela acima que 86,4% dos respondentes da pesquisa ocupam o cargo de “operador de produção”, 5,6% ocupam o cargo de “Operador Sênior” e 4,2% ocupam o cargo de “Supervisor”.

2.6 VARIÁVEL “ESCOLARIDADE”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 6: Tabela de Frequência para a variável “Escolaridade”

		Escolaridade			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 2o. Grau	266	73,7	74,1	74,1

	Superior incompleto	68	18,8	18,9	93,0
	superior completo	25	6,9	7,0	100,0
	Total	359	99,4	100,0	
Missing	System	2	,6		
Total		361	100,0		

Percebe-se pelos dados apresentados na tabela acima que a maioria, 73,7% dos trabalhadores entrevistados, possui escolaridade de “até 2º Grau completo”, sendo que 18,8% dos entrevistados possuem “superior incompleto ou em curso”, e apenas 6,9% dos respondentes da pesquisa possuem “superior completo”.

2.7 VARIÁVEL “TEMPO DE EMPRESA”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 7: Tabela de Frequência para a variável “Tempo de Empresa”

		Tempo de empresa			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	até 3 anos	192	53,2	53,3	53,3
	3 a 5 anos	60	16,6	16,7	70,0
	mais de 5 anos	108	29,9	30,0	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

Percebe-se pelos dados apresentados na tabela acima que 53,2% dos respondentes da pesquisa possuem até 3 anos de empresa, 16,7% possuem de 3 a 5 anos de empresa e 30% possuem mais de 5 anos de empresa.

2.8 VARIÁVEL “SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 8: Tabela de Frequência para a variável “Suspensão temporária de contrato de trabalho”

Suspensão de contrato					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sim	108	29,9	30,0	30,0
	não	252	69,8	70,0	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

Pode-se perceber pelos dados apresentados na tabela acima que dos respondentes da pesquisa 29,9% passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho no decorrer do último ano, o que compreende o período de setembro de 2008 a outubro de 2009.

Ao se realizar a tabulação cruzada entre a variável “suspensão temporária de contrato de trabalho” e a variável “tempo de empresa” obtém-se o seguinte *output*:

Tabela 9: Tabulação cruzada das variáveis “Suspensão temporária de contrato de trabalho” e “tempo de empresa”

Suspensão de contrato * Tempo de empresa Crosstabulation

Count		Tempo de empresa			Total
		ate 3 anos	3 a 5 anos	mais de 5 anos	
Suspensão de contrato	sim	74	14	20	108
	não	118	46	88	252
Total		192	60	108	360

Os dados apresentados na tabela acima permitem verificar que dos 108 respondentes que afirmam ter tido seu contrato de trabalho suspenso em algum momento dentro do período de setembro de 2008 a outubro de 2009, a maioria, isto é 74, possuem até 3 anos de empresa, 14 possuem de 3 a 5 anos de empresa, e 20 possuem mais de 5 anos de empresa.

2.9 VARIÁVEL “AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE”

No SPSS, seleciona-se: “*Analyze*”; na sequência: “*Descriptive statistic*”; e então: “*Frequencies*”. A seguinte saída de resultados é gerada pelo programa:

Tabela 10: Tabela de Frequência para a variável “Afastamento por motivo de saúde”

Afastamento por saúde					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sim	7	1,9	1,9	1,9
	não	353	97,8	98,1	100,0
	Total	360	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		361	100,0		

A tabela acima permite verificar que apenas 1,9% dos entrevistados afirmam terem sido afastados do trabalho por motivo de saúde pelo menos uma vez no decorrer do último ano, período que corresponde a setembro de 2008 a outubro de 2009. Dado o pequeno número de ocorrência de afastamentos, esta variável de identificação, assim como a variável sexo, não será levada em consideração na análise das escalas que compõem o inventário ITRA.

3. ANÁLISE FATORIAL DAS ESCALAS

O objetivo em realizar a análise fatorial é expressar o grande número de variáveis que compõem as 4 escalas presentes no inventário utilizado para a coleta de dados quantitativos desta pesquisa em termos de um número mínimo de fatores (DANCEY E REIDY, 2006), o que facilitará análises posteriores de comparação de padrões de respostas entre diferentes grupos de respondentes assim como a testagem de hipóteses a serem apresentadas em seção apropriada deste trabalho.

Desse modo, esta segunda etapa da análise estatística dos dados consiste em realizar a análise de fatores dentro de cada uma das 4 escalas que compõem o inventário ITRA, quais sejam: Escala 1: Contexto de Trabalho; Escala 2: Custo Humano no

trabalho; Escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento e Escala 4: Danos relacionados ao trabalho.

Para a realização da análise fatorial das escalas os seguintes testes estatísticos são utilizados:

O Teste de Kaiser-Meyer-Olkin, índice que compara as magnitudes dos coeficientes de correlação observados com as magnitudes de coeficientes de correlação parciais. Valores altos, isto é acima de 0,7 até 1,0 indicam que se a análise das variáveis por fatores pode ser realizada.

O Teste de esfericidade de Bartlett é outro teste que indica a força do relacionamento de variáveis. Valores menores que 0,05 indicam que existem variáveis que se relacionam entre si de forma diferente das demais. Neste caso também se pode realizar a análise das variáveis por meio de agrupamento das mesmas em fatores.

Também se utiliza o teste de Alpha de Cronbach para medir a consistência interna de um determinado fator. Valores de alpha superiores a 0,70 são considerados satisfatórios (DANCEY E REIDY, 2006).

A análise de normalidade das escalas foi realizada por meio da inspeção visual dos gráficos de distribuição¹, e por meio da análise da *Skewness* e *Kurtosis*, isto é da simetria e curtose de cada item que compõe o questionário ITRA.

Para a simetria tem-se que se trata da maneira como as respostas se comportam ao redor da média, assim valores negativos indicam concentração de respostas em valores mais baixos que a média e valores positivos indicam concentração de respostas em valores mais altos que a média (DANCEY E REIDY, 2006).

Já a curtose indica a agudez da concentração dos dados, isto é, valores positivos denotam valores concentrados próximos da média, e valores negativos apontam para uma distribuição mais plana, com muitos casos nas extremidades. Aceita-se como distribuição normal *Kurtosis* de valor até 3,0, seja positivo ou negativo (DANCEY E REIDY, 2006).

A seguir apresenta-se estatística descritiva das questões que compõe as 4 escalas:

Tabela 11: Estatística descritiva das 4 escalas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error

¹ Por se tratarem de 124 Histogramas, Normal Q-Q Plots, e Box-plots estes gráficos não serão aqui apresentados.

1.1 Ritmo de trabalho excessivo										
	350	1	5	3,5486	1,06612	-0,406	0,13	-0,353	0,26	
1.2 Pressão dos prazos										
	355	1	5	3,4197	1,17466	-0,348	0,129	-0,695	0,258	
1.3 Cobrança por resultados										
	355	1	5	4,0958	1,02888	-0,96	0,129	0,129	0,258	
1.4 Normas rígidas										
	355	1	5	3,7155	1,1452	-0,618	0,129	-0,417	0,258	
1.5 Fiscalização do desempenho										
	358	1	5	3,7765	1,09765	-0,672	0,129	-0,223	0,257	
1.6 Número insuficiente de pessoas										
	354	1	5	3,0565	1,27392	0,042	0,13	-0,947	0,259	
1.7 Resultados esperados são fora da realidade										
	357	1	5	2,7003	1,19094	0,235	0,129	-0,676	0,257	
1.8 Divisão entre quem planeja e quem executa										
	353	1	5	3,3088	1,33287	-0,211	0,13	-1,094	0,259	
1.9 Tarefas repetitivas										
	357	1	5	3,986	1,14525	-0,943	0,129	0,014	0,257	
1.10 Falta tempo para pausas de descanso										
	355	1	5	3,1408	1,38898	-0,127	0,129	-1,207	0,258	
1.11 Tarefas sofrem descontinuidade										
	352	1	5	2,7273	1,0858	-0,005	0,13	-0,601	0,259	

1.12 Tarefas não estão claramente definidas										
1.13 Autonomia é inexistente	357	1	5	2,4482	1,32	0,511	0,129	-0,891	0,257	
1.14 A distribuição das tarefas é injusta	347	1	5	2,611	1,17842	0,228	0,131	-0,738	0,261	
1.15 Funcionários são excluídos das decisões	354	1	5	2,7006	1,31698	0,296	0,13	-0,96	0,259	
1.16 Dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	354	1	5	2,9605	1,36679	-0,015	0,13	-1,15	0,259	
1.17 Disputas profissionais no trabalho	355	1	5	2,4732	1,29808	0,488	0,129	-0,83	0,258	
1.18 Falta integração	356	1	5	3,0955	1,38884	-0,077	0,129	-1,163	0,258	
1.19 Comunicação entre funcionários é insatisfatória	358	1	5	2,5754	1,23835	0,431	0,129	-0,717	0,257	
1.20 Falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional	357	1	5	2,6331	1,25301	0,281	0,129	-0,892	0,257	
	356	1	5	2,9326	1,38237	0,083	0,129	-1,172	0,258	

1.21 Informações para executar as tarefas são de difícil acesso									
1.22 Condições de trabalho são precárias	358	1	5	2,1425	1,20193	0,901	0,129	-0,094	0,257
1.23 Ambiente físico é desconfortável	355	1	5	2,1859	1,18098	0,773	0,129	-0,299	0,258
1.24 Existe muito barulho	358	1	5	2,6592	1,32887	0,378	0,129	-0,924	0,257
1.25 Mobiliário é inadequado	357	1	5	3,3193	1,40784	-0,247	0,129	-1,293	0,257
1.26 Instrumentos de trabalho são insuficientes	355	1	5	2,3099	1,1173	0,6	0,129	-0,31	0,258
1.27 Posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	356	1	5	2,5253	1,25684	0,473	0,129	-0,749	0,258
1.28 Equipamentos são precários	358	1	5	2,1257	1,11187	0,709	0,129	-0,358	0,257
1.29 Espaço físico é inadequado	350	1	5	2,36	1,17354	0,597	0,13	-0,443	0,26
	359	1	5	2,1532	1,13916	0,791	0,129	-0,177	0,257

1.30 Condições de trabalho oferecem riscos de segurança										
1.31 Material de consumo é insuficiente	359	1	5	2,6964	1,30095	0,348	0,129	-0,875	0,257	
2.1 Ter controle das emoções	359	1	5	2,3788	1,25123	0,587	0,129	-0,669	0,257	
2.2 Lidar com ordens contraditórias	353	1	5	2,8924	1,27019	0,011	0,13	-1,032	0,259	
2.3 Custo emocional	353	1	5	2,7932	1,20121	0,108	0,13	-0,874	0,259	
2.4 Lidar com agressividade dos outros	351	1	5	2,5755	1,19493	0,3	0,13	-0,765	0,26	
2.5 Disfarçar sentimentos	349	1	5	2,4585	1,36315	0,478	0,131	-0,997	0,26	
2.6 Obrigado a elogiar	355	1	5	2,4845	1,35782	0,441	0,129	-1,045	0,258	
2.7 Obrigado a ter bom humor	351	1	5	1,792	1,13618	1,368	0,13	1,003	0,26	
2.8 Obrigado a cuidar da aparência	354	1	5	1,9774	1,23203	1,049	0,13	0,002	0,259	
2.9 Obrigado a ser bonzinho	350	1	5	1,9629	1,19516	1,075	0,13	0,165	0,26	
2.10 Transgredir valores éticos	355	1	5	1,9662	1,17603	0,925	0,129	-0,168	0,258	
	351	1	5	2,0199	1,27712	1,014	0,13	-0,147	0,26	

2.11 Submetido a constrangimentos										
	353	1	5	1,7677	1,12178	1,379	0,13	0,92	0,259	
2.12 Obrigado a sorrir										
	354	1	5	1,5734	0,98515	1,779	0,13	2,468	0,259	
2.13 Desenvolver macetes										
	352	1	5	2,4659	1,28057	0,396	0,13	-0,925	0,259	
2.14 Ter que resolver problemas										
	350	1	5	3,1771	1,23583	-0,185	0,13	-0,79	0,26	
2.15 Lidar com imprevistos										
	354	1	5	3,113	1,29006	-0,164	0,13	-1	0,259	
2.16 Previsão de acontecimentos										
	353	1	5	2,6884	1,32472	0,263	0,13	-1,04	0,259	
2.17 Usar visão de forma contínua										
	353	1	5	3,3711	1,306	-0,397	0,13	-0,934	0,259	
2.18 Usar a memória										
	353	1	5	3,4929	1,34231	-0,477	0,13	-0,968	0,259	
2.19 Ter desafios intelectuais										
	353	1	5	2,7337	1,30881	0,197	0,13	-1,058	0,259	
2.20 Fazer esforço mental										
	355	1	5	2,6732	1,39622	0,247	0,129	-1,199	0,258	
2.21 Ter concentração mental										
	353	1	5	3,3173	1,34889	-0,411	0,13	-0,961	0,259	
2.22 Usar a criatividade										
	353	1	5	3,5694	1,21139	-0,573	0,13	-0,507	0,259	
2.23 Usar a força física										
	354	1	5	3,3136	1,35508	-0,213	0,13	-1,137	0,259	
2.24 Usar os braços de forma contínua										
	352	1	5	3,7159	1,38118	-0,68	0,13	-0,869	0,259	

2.25 Ficar em posição curvada										
	354	1	5	2,7994	1,34729	0,16	0,13	-1,065	0,259	
2.26 Caminhar	354	1	5	3,7684	1,38487	-0,808	0,13	-0,67	0,259	
2.27 Obrigado a ficar de pé										
	354	1	5	4	1,40416	-1,124	0,13	-0,179	0,259	
2.28 Ter que manusear objetos pesados										
	354	1	5	2,7655	1,34811	0,308	0,13	-1,036	0,259	
2.29 Fazer esforço físico										
	355	1	5	3,2366	1,40633	-0,139	0,129	-1,28	0,258	
2.30 Usar pernas de forma contínua										
	355	1	5	3,7775	1,35653	-0,765	0,129	-0,728	0,258	
2.31 Usar mãos de forma repetida										
	355	1	5	3,7634	1,39625	-0,742	0,129	-0,806	0,258	
2.32 Subir e descer escadas										
	355	1	5	1,9465	1,24644	1,167	0,129	0,236	0,258	
3.1 Liberdade para negociar										
	350	0	6	2,9057	2,01988	-0,173	0,13	-1,242	0,26	
3.2 Liberdade para falar										
	352	0	6	1,9403	1,98409	0,578	0,13	-0,977	0,259	
3.3 Solidariedade entre os colegas										
	355	0	6	1,769	1,92152	0,694	0,129	-0,83	0,258	
3.4 Confiança										
	355	0	6	2,2873	1,94609	0,324	0,129	-1,052	0,258	
3.5 Liberdade para expressar opiniões										
	356	0	6	2,2893	2,01068	0,395	0,129	-1,05	0,258	
3.6 Liberdade para criatividade										
	356	0	6	2,0506	1,92617	0,499	0,129	-0,965	0,258	
3.7 Liberdade para falar com as chefias										
	356	0	6	2,4354	2,10667	0,245	0,129	-1,298	0,258	

3.8 Cooperação										
3.9 Satisfação	356	0	6	1,9691	1,88595	0,516	0,129	-0,919	0,258	
3.10 Motivação	355	0	6	1,9887	1,79134	0,583	0,129	-0,621	0,258	
3.11 Orgulho pelo que faço	355	0	6	2,093	1,99004	0,554	0,129	-0,925	0,258	
3.12 Bem-estar	356	0	6	1,2191	1,67409	1,316	0,129	0,761	0,258	
3.13 Realização profissional	355	0	6	1,7042	1,74662	0,78	0,129	-0,413	0,258	
3.14 Valorização	356	0	6	2,264	1,91597	0,412	0,129	-0,997	0,258	
3.15 Reconhecimento	353	0	6	2,6912	2,14883	0,163	0,13	-1,362	0,259	
3.16 Identificação com a tarefa	355	0	6	2,893	2,17843	0,046	0,129	-1,417	0,258	
3.17 Gratificação pessoal	355	0	6	1,9606	1,80195	0,56	0,129	-0,769	0,258	
3.18 Esgotamento emocional	354	0	6	2,6864	2,14634	0,173	0,13	-1,323	0,259	
3.19 Estresse	356	0	6	2,6966	2,10381	0,153	0,129	-1,306	0,258	
3.20 Insatisfação	356	0	6	2,9298	2,25629	0,071	0,129	-1,465	0,258	
3.21 Sobrecarga	355	0	6	2,1155	2,01846	0,559	0,129	-0,939	0,258	
3.22 Frustração	355	0	6	2,9606	2,1096	0,009	0,129	-1,301	0,258	
3.23 Insegurança	356	0	6	2,264	1,9966	0,422	0,129	-1,018	0,258	
3.24 Medo	355	0	6	1,9859	1,90519	0,671	0,129	-0,669	0,258	
	355	0	6	1,5268	1,90931	1,091	0,129	-0,011	0,258	

3.25 Falta de reconhecimento do meu esforço										
3.26 Falta de reconhecimento do desempenho	354	0	6	2,6271	2,23973	0,222	0,13	-1,407	0,259	
3.27 Desvalorização	352	0	6	2,6676	2,27967	0,172	0,13	-1,462	0,259	
3.28 Indignação	355	0	6	2,1803	2,16316	0,559	0,129	-1,09	0,258	
3.29 Inutilidade	356	0	6	2,1011	2,08979	0,61	0,129	-0,947	0,258	
3.30 Desqualificação	352	0	6	1,2528	1,83702	1,356	0,13	0,664	0,259	
3.31 Injustiça	353	0	6	1,4561	1,90511	1,115	0,13	0,033	0,259	
3.32 Discriminação	355	0	6	2,0986	2,22057	0,628	0,129	-1,106	0,258	
4.1 Dores no corpo	354	0	6	1,1723	1,86703	1,46	0,13	0,82	0,259	
4.2 Dores nos braços	356	0	6	3,2416	2,09575	-0,026	0,129	-1,312	0,258	
4.3 Dor de cabeça	360	0	6	3,0028	2,16132	0,12	0,129	-1,388	0,256	
4.4 Distúrbios respiratórios	357	0	6	2,3922	2,12469	0,432	0,129	-1,137	0,257	
4.5 Distúrbios digestivos	358	0	6	0,8184	1,47358	2,033	0,129	3,554	0,257	
4.6 Dores nas costas	354	0	6	1,2345	1,79671	1,413	0,13	0,937	0,259	
4.7 Distúrbios auditivos	359	0	6	2,7549	2,22004	0,149	0,129	-1,376	0,257	
4.8 Alterações de apetite	356	0	6	0,5899	1,31741	2,617	0,129	6,544	0,258	
4.9 Distúrbios na visão	355	0	6	1,1296	1,73371	1,516	0,129	1,276	0,258	
4.10 Alterações no sono	356	0	6	0,5309	1,18993	2,796	0,129	7,996	0,258	
	356	0	6	2,0365	2,2066	0,64	0,129	-1,037	0,258	

4.11 Dores nas pernas										
	360	0	6	3,1917	2,2203	-0,087	0,129	-1,389	0,256	
4.12 Distúrbios circulatórios										
	358	0	6	0,7877	1,53563	2,134	0,129	3,789	0,257	
4.13 Insensibilidade em relação aos colegas										
	359	0	6	1,0752	1,60391	1,637	0,129	2,1	0,257	
4.14 Dificuldades nas relações fora do trabalho										
	359	0	6	1,1226	1,79432	1,565	0,129	1,323	0,257	
4.15 Vontade de ficar sozinho										
	358	0	6	1,7207	2,1342	0,945	0,129	-0,524	0,257	
4.16 Conflitos nas relações familiares										
	359	0	6	1,3705	1,90686	1,313	0,129	0,477	0,257	
4.17 Agressividade com os outros.										
	358	0	6	1,1732	1,79266	1,516	0,129	1,226	0,257	
4.18 Dificuldade com os amigos										
	358	0	6	0,9469	1,60879	1,881	0,129	2,787	0,257	
4.19 Impaciência com as pessoas em geral										
	360	0	6	1,5361	1,9617	1,106	0,129	-0,032	0,256	
4.20 Amargura										
	358	0	6	1,014	1,69604	1,682	0,129	1,766	0,257	
4.21 Sensação de vazio										
	359	0	6	1,1978	1,86482	1,516	0,129	1,081	0,257	
4.22 Sentimento de desamparo										
	359	0	6	1,0529	1,72558	1,65	0,129	1,65	0,257	
4.23 Mau humor										
	358	0	6	1,7933	2,01584	0,883	0,129	-0,495	0,257	

4.24 Vontade de desistir de tudo									
	360	0	6	1,4722	2,09504	1,179	0,129	-0,113	0,256
4.25 Tristeza	360	0	6	1,5611	2,01433	1,126	0,129	-0,075	0,256
4.26 Irritação com tudo									
	359	0	6	1,5376	2,07354	1,172	0,129	-0,03	0,257
4.27 Sensação de abandono									
	360	0	6	1,0806	1,74779	1,588	0,129	1,385	0,256
4.28 Dúvidas sobre a capacidade de fazer as tarefas									
	360	0	6	1,0167	1,61288	1,715	0,129	2,12	0,256
4.29 Solidão	359	0	6	0,9276	1,73537	1,902	0,129	2,468	0,257
Valid N (listwise)	225								

Verifica-se que o valor de *kurtosis* ultrapassa o valor limite 3,0 nos itens 4.4 Distúrbios respiratórios (*Kurtosis*: 3,554, média 0,8184), 4.7 Distúrbios auditivos (*Kurtosis* 6,554, média 0,5899), 4.9 Distúrbios na visão (*Kurtosis* 7,996, média 0,5309) e 4.12 Distúrbios circulatórios (*Kurtosis* 3,789, média 0,7877). Os valores altos de curtose indicam que as respostas se concentram próximas á media, que nesse caso aproxima-se do valor zero, daí a não aceitação de curva normal dessas amostras.

Os 4 itens acima apresentados fazem parte das questões que pela interpretação indicada por Mendes (2007), compõem o fator “Danos Físicos” da Escala 4: Danos relacionados ao trabalho. Uma vez que se verificou distribuição não normal para estes itens assume-se a interpretação como dada na teoria que embasa este instrumento MENDES, 2007), de forma que não será realizada análise fatorial para as questões 1 a 12 da escala 4.

Já para as demais questões que compõe a escala 4, bem como as que compõem as demais escalas 1, 2 e 3, uma vez que se verificou que sua distribuição é normal, apresenta-se a seguir sua análise fatorial.

3.1 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 1: CONTEXTO DE TRABALHO

No SPSS acessa-se “analyze”, na sequência: “dimension reduction” e em seguida “factor”:

- Na caixa de diálogo “factor analysis” mover para “variables” as variáveis referentes às questões da escala 1 (variável VAR100001 a VAR 100031).
- Na opção “descriptives”, tickar os itens: “initial solution”, “Coefficients” e “Significance levels”, então clicar em “continue”.
- Na opção “extraction”, tickar os itens: “correlation matrix”, e “Fixed number of factors”, e indicar o número de fatores conforme a teoria determina para cada escala, no caso da escala 1, são 3 fatores. Clicar em “continue”.
- Na opção “scores”, tickar em “save as variables” e “regression”, na sequência clicar em “continue”.
- Por fim, na opção “options”, tickar “exclude cases listwise”, escolher “sorted by size” e “suppress small coefficients” e estabelecer “value below” de 0,1. Clicar “continue” e então “ok”.

O seguinte *output* é gerado:

Tabela 12: KMO and Bartlett's Test: Escala 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,936
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4016,878
	df	465
	Sig.	,000

Verifica-se que teste Kaiser-Meyer-Olkin é maior que 0,7. Sig. para teste de esfericidade de Bartlett menor que 0,05. O que indica correlação entre as variáveis.

Tabela 13: Rotated Component Matrix(a): Escala 1

	Component		
	Relações Sócio-Profissionais	Condições de trabalho	Organização do trabalho
Título do Fator:			
Alpha de Cronbach do fator:	,889	,884	,769
1.1 Ritmo de trabalho excessivo			,566
1.2 Pressão dos prazos			,672
1.3 Cobrança por resultados			,664
1.4 Normas rígidas			,667
1.5 Fiscalização do desempenho			,582
1.6 Número insuficiente de pessoas	,440		,425
1.7 Resultados esperados são fora da realidade	,508		
1.8 Divisão entre quem planeja e quem executa			,497

1.9 Tarefas repetitivas			,457
1.10 Falta tempo para pausas de descanso			
1.11 Tarefas sofrem descontinuidade	,521		
1.12 Tarefas não estão claramente definidas	,480		
1.13 Autonomia é inexistente	,590		
1.14 A distribuição das tarefas é injusta	,568		
1.15 Funcionários são excluídos das decisões	,639		
1.16 Dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	,692		
1.17 Disputas profissionais no trabalho	,552		
1.18 Falta integração	,695		
1.19 Comunicação entre funcionários é insatisfatória	,740		
1.20 Falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional	,621		
1.21 Informações para executar as tarefas são de difícil acesso	,565		
1.22 Condições de trabalho são precárias		,598	
1.23 Ambiente físico é desconfortável		,648	
1.24 Existe muito barulho		,652	
1.25 Mobiliário é inadequado		,625	
1.26 Instrumentos de trabalho são insuficientes		,512	
1.27 Posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas		,563	
1.28 Equipamentos são precários		,559	
1.29 Espaço físico é inadequado		,630	
1.30 Condições de trabalho oferecem riscos de segurança		,701	
1.31 Material de consumo é insuficiente		,498	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

A análise fatorial identifica 3 fatores dentro da escala 1, nos quais se verificam valores de Alpha de Cronbach superiores a 0,70 o que indica consistência interna de cada fator.

O Fator 1 da escala 1 (F1E1) é denominado pela teoria (MENDES,2007) como “Organização do trabalho”. Embora conforme a autora este fator seja composto pelas questões 1 a 11 da escala 1, pela análise fatorial no caso do estudo realizado na Gama verificou-se que as questões 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9 aparecem agrupadas (KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,769), já as questões 6, 7 e 11 parecem apresentar correlação maior com o fator 2 denominado de “Relações socio-profissionais”. Deste modo, mesmo contrariando o método de interpretação e análise dos dados proposto por Mendes (2007), opta-se por agrupar as questões tais como dadas pela realidade concreta investigada, o que vai de acordo com a base epistemológica que fundamenta esta investigação.

O mesmo ocorre com o fator 2: Relações Sócio-Profissionais. Embora Mendes (2007) aponte as questões 12 a 21 como integrantes deste fator, na análise fatorial

verifica-se que este se compõe das questões 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21. (KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,889).

No caso do fator 3, denominado “Condições de trabalho” (MENDES, 2007), verificou-se que os dados obtidos na gama se comportam como previsto pela teoria, que propõe que este fator seja composto pelas questões 22 a 31 da escala 1 (KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,884).

Importante apontar que o item 10 “Falta tempo para pausas de descanso”, uma vez que não foi incluído em nenhum fator, será desconsiderado.

Apresenta-se a seguir um quadro resumo para facilitar a verificação das questões que compõem cada fator:

Tabela 14: Descrição dos fatores da escala 1: Contexto de trabalho

F1E1: Organização do trabalho.	Questões: 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,769)
F2E1: Relações Sócio-Profissionais	Questões: 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,889)
F3E1: Condições de trabalho	Questões: 22 a 31	(KMO: 0,936; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,884)

3.2 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 2: CUSTO HUMANO NO TRABALHO

No SPSS acessar “*analyze*”, na sequência: “*dimension reduction*” e em seguida “*factor*”, seguem-se os seguintes passos:

- Na caixa de diálogo “*factor analysis*” mover para “*variables*” as variáveis referentes às questões da escala 1 (variável VAR200001 a VAR 200032).
- Na opção “*descriptives*”, *tickar* os itens: “*initial solution*”, “*Coefficients*” e “*Significance levels*”, então clicar em “*continue*”.
- Na opção “*extraction*”, *tickar* os itens: “*correlation matrix*”, e “*Fixed number on factorials*”, e indicar o número de fatores conforme a teoria determina para cada escala, no caso da escala 2, são 3 fatores. Clicar em “*continue*”.
- Na opção “*scores*”, *tickar* em “*save as variables*” e “*regression*”, na sequência clicar em “*continue*”.
- Por fim, na opção “*options*”, *tickar* “*exclude cases listwise*”, escolher “*sorted by size*” e “*supress small coefficients*” e estabelecer “*value below*” de 0,1. Clicar “*continue*” e então “*ok*”.

O seguinte *output* é gerado:

Tabela 15: KMO and Bartlett's Test: Escala 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6286,511
	df	496
	Sig.	,000

Verifica-se que teste Kaiser-Meyer-Olkin é maior que 0,7. Sig. para teste de esfericidade de Bartlett menor que 0,05. O que indica correlação entre as variáveis

Tabela 16: Rotated Component Matrix(a): Escala 2

Título do fator:	Component		
	Custo afetivo	Custo físico	Custo Cognitivo
Alpha de Cronbach do fator:	,913	,919	,899
2.1 Ter controle das emoções	,419		
2.2 Lidar com ordens contraditórias	,504		
2.3 Custo emocional	,613		
2.4 Lidar com agressividade dos outros	,630		
2.5 Disfarçar sentimentos	,612		
2.6 Obrigado a elogiar	,770		
2.7 Obrigado a ter bom humor	,814		
2.8 Obrigado a cuidar da aparência	,628		
2.9 Obrigado a ser bonzinho	,761		
2.10 Transgredir valores éticos	,599		
2.11 Submetido a constrngimentos	,709		
2.12 Obrigado a sorrir	,818		
2.13 Desenvolver macetes			,479
2.14 Ter que resolver problemas			,702
2.15 Lidar com imprevistos			,708
2.16 Previsao de acontecimentos			,649
2.17 Usar visão de forma contínua			,658
2.18 Usar a memória			,761
2.19 Ter desafios intelectuais			,712
2.20 Fazer esforço mental			,673
2.21 Ter concentração mental			,657
2.22 Usar a criatividade			,644
2.23 Usar a força física		,687	
2.24 Usar os braços de forma contínua		,835	
2.25 Ficar em posição curvada		,681	
2.26 Caminhar		,640	
2.27 Obrigado a ficar de pé		,731	
2.28 Ter que manusear objetos pesados		,733	
2.29 Fazer esforço físico		,809	
2.30 Usar pernas de forma contínua		,745	
2.31 Usar maos de forma repetida		,857	
2.32 Subir e descer escadas			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

A análise fatorial identifica 3 fatores dentro da escala 2, nos quais se verificam valores de Alpha de Cronbach superiores a 0,70 o que indica consistência interna de cada fator.

Nesta escala percebe-se correspondência entre a forma de análise dos fatores proposta pela teoria (MENDES,2007), e a encontrada por meio da análise estatística dos dados coletados na Gama, com exceção do item 2.32 Subir e descer escadas, que não foi incluído pela análise fatorial em nenhum dos três fatores, e por este motivo será desconsiderada na análise.

Mendes (2007) denomina 3 fatores da escala 2: Custo afetivo (questões 1 a 12, alpha: 0,913), Custo Cognitivo (questões 13 a 22, alpha 0,899) e Custo físico (questões 23 a 31, alpha: 0,919).

Apresenta-se a seguir um quadro resumo para facilitar a verificação das questões que compõem cada fator:

Tabela 17: Descrição dos Fatores da Escala 2: Custo humano no trabalho

F1E2: Custo afetivo.	Questões 1 a 12	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,913)
F2E2: Custo Cognitivo	Questões 13 a 22	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,899)
F3E2: Custo físico	Questões 23 a 31	(KMO: 0,925; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,919)

3.3 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA 3: VIVÊNCIA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO

A escala 3, denominada Escala de Indicadores de Prazer-Sufrimento no trabalho (EIPST) é composta por 4 fatores, dois que avaliam o prazer, denominadas realização profissional e liberdade de expressão, e dois que avaliam o sofrimento no trabalho, denominados de falta de reconhecimento e falta de liberdade de expressão.

No SPSS acessa-se “analyze”, na seqüência: “dimension reduction” e em seguida “factor”. Seguir os seguintes passos:

- Na caixa de diálogo “factor analysis” mover para “variables” as variáveis referentes às questões da escala 1 (variável VAR300001 a VAR 300032).

- Na opção “*descriptives*”, *tickar* os itens: “initial solution”, “Coefficients” e “Significance levels”, então clicar em “continue”.
- Na opção “*extraction*”, *tickar* os itens: “correlation matrix”, e “Fixed number on factorials”, e indicar o número de fatores conforme a teoria determina para cada escala, no caso da escala 3, são 4 fatores. Clicar em “continue”.
- Na opção “*scores*”, *tickar* em “save as variables” e “regression”, na sequência clicar em “continue”.
- Por fim, na opção “*options*”, *tickar* “exclude cases listwise”, escolher “sorted by size” e “supress small coefficients” e estabelecer “value below” de 0,1. Clicar “continue” e então “ok”.

O seguinte *output* é gerado:

Tabela18: KMO and Bartlett's Test: Escala 3

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,922
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8539,095
	df	496
	Sig.	,000

Verifica-se que teste Kaiser-Meyer-Olkin é maior que 0,7. Sig. para teste de esfericidade de Bartlett menor que 0,05. O que indica correlação entre as variáveis

Tabela 19: Rotated Component Matrix(a): Escala 3

Título do fator:	Component			
	Falta de reconhecimento	Realização profissional	Liberdade de expressão	Vivência de sofrimento
Alpha de Cronbach do fator:	,944	,931	,885	,825
3.1 Liberdade para negociar			,537	
3.2 Liberdade para falar			,721	
3.3 Solidariedade entre os colegas			,725	
3.4 Confiança			,748	
3.5 Liberdade para expressar opinioes			,749	
3.6 Liberdade para criatividade			,739	
3.7 Liberdade para falar com as chefias			,639	
3.8 Cooperação			,683	
3.9 Satisfação		,704	,431	
3.10 Motivação		,731		
3.11 Orgulho pelo que faço		,737		
3.12 Bem-estar		,773		
3.13 Realização profissional		,821		
3.14 Valorização		,769		
3.15 Reconhecimento		,751		
3.16 Identificação com a tarefa		,734		

3.17 Gratificação pessoal		,675		
3.18 Esgotamento emocional				,644
3.19 Estresse				,682
3.20 Insatisfação				,569
3.21 Sobrecarga	,605			
3.22 Frustração	,672			
3.23 Insegurança	,635			
3.24 Medo	,573			
3.25 Falta de reconhecimento do meu esforço	,796			
3.26 Falta de reconhecimento do desempenho	,823			
3.27 Desvalorização	,818			
3.28 Indignação	,830			
3.29 Inutilidade	,778			
3.30 Desqualificação	,798			
3.31 Injustiça	,805			
3.32 Discriminação	,667			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 7 iterations.

A análise fatorial identifica 4 fatores dentro da escala 3, nos quais se verificam valores de Alpha de Cronbach superiores a 0,70 o que indica consistência interna de cada fator.

O fator 1 da escala 3 é denominado por Mendes (2007) “Liberdade de expressão” e é composto pelas questões 1 a 8. (KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,885).

O fator 2 da escala 3 é denominado pela mesma autora “Realização profissional” e é composto das questões questões 9 a 17 (KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,931).

Em relação aos fatores 3 e 4 encontrou-se na realidade concreta dados que se relacionam de forma diferente como proposto na teoria. Assim, enquanto Mendes (2007), propõe que os fatores “Vivência de sofrimento” e “Falta de reconhecimento” sejam compostos respectivamente pelas questões 18 a 24 e 25 a 32, na análise fatorial realizada com os dados coletados na Gama verifica-se que eles ficam melhor agrupados da seguinte maneira: Fator 3: Vivência de sofrimento, questões 18 a 20 (KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,825), e Fator 4: Falta de reconhecimento, questões 21 a 32 (KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,944).

Apresenta-se a seguir um quadro resumo para facilitar a verificação das questões que compõem cada fator:

Tabela 20: Descrição dos Fatores da Escala 3: Vivência de indicadores de prazer e sofrimento

F1E3: Liberdade de expressão	Questões 1 a 8.	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,885).
F2E3: Realização profissional	Questões 9 a 17	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,931).
F3E3: Fator 3: Vivência de sofrimento	Questões 18 a 20	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,825)
F4E3: Falta de reconhecimento.	Questões 21 a 32	(KMO: 0,922; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,944).

3.4 FATORES DA ESCALA 4: DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

A avaliação de normalidade dos itens que compõem a escala quatro indicou que não se trata de uma distribuição normal em relação às questões 4 Distúrbios respiratórios (*Kurtosis*: 3,554, média 0,8184), 7 Distúrbios auditivos (*Kurtosis* 6,554, média 0,5899), 9 Distúrbios na visão (*Kurtosis* 7,996, média 0,5309) e 12 Distúrbios circulatórios (*Kurtosis* 3,789, média 0,7877). Itens que segundo Mendes (2007), juntamente com as questões 1 a 12 da escala 4 compõem o fator “Danos físicos”. Por este motivo não serão realizados análise fatorial nem testes paramétricos para estas questões.

Já para as demais questões que compõem a escala 4 realiza-se a análise fatorial:

No SPSS acessa-se “*analyze*”, na seqüência: “*dimension reduction*” e em seguida “*factor*”. Seguir os seguintes passos:

- Na caixa de diálogo “*factor analysis*” mover para “*variables*” as variáveis referentes às questões da escala 1 (variável VAR400013 a VAR 400029).
- Na opção “*descriptives*”, tickar os itens: “initial solution”, “Coefficients” e “Significance levels”, então clicar em “*continue*”.
- Na opção “*extraction*”, tickar os itens: “*correlation matrix*”, e “*Fixed number on factorials*”, e indicar o número de fatores conforme a teoria determina para cada escala, no caso da escala 3, são 4 fatores. Clicar em “*continue*”.
- Na opção “*scores*”, tickar em “*save as variables*” e “*regression*”, na seqüência clicar em “*continue*”.

- Por fim, na opção “options”, tickar “exclude cases listwise”, escolher “sorted by size” e “supress small coefficients” e estabelecer “value below” de 0,1. Clicar “continue” e então “ok”.

O seguinte *output* é gerado:

Tabela 21: KMO and Bartlett's Test: Escala 4

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5323,731
	df	136
	Sig.	,000

Verifica-se que teste Kaiser-Meyer-Olkin é maior que 0,7. Sig. para teste de esfericidade de Bartlett menor que 0,05. O que indica correlação entre as variáveis

Tabela 22: Rotated Component Matrix(a): Escala 4

Título do fator:	Component	
	Danos Psicológicos	Danos Sociais
Alpha de Cronbach do fator:	,946	,922
4.13 Insensibilidade em relação aos colegas		,614
4.14 Dificuldades nas relações fora do trabalho		,748
4.15 Vontade de ficar sozinho	,614	
4.16 Conflitos nas relações familiares		,678
4.17 Agressividade com os outros.		,798
4.18 Dificuldade com os amigos		,691
4.19 Impaciência com as pessoas em geral		,758
4.20 Amargura	,772	
4.21 Sensação de vazio	,820	
4.22 Sentimento de desamparo	,807	
4.23 Mau humor		,671
4.24 Vontade de desistir de tudo	,648	
4.25 Tristeza	,749	
4.26 Irritação com tudo		,637
4.27 Sensação de abandono	,824	
4.28 Dúvidas sobre a capacidade de fazer as tarefas	,536	
4.29 Solidão	,837	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 3 iterations.

Mendes (2007) utilize o agrupamento em fatores na escala 4 dividindo-a em Fator 1: Danos Físicos, compostos pelas questões 1 a 12, Fator 2: Danos sociais composto pelas questões 13 a 21. e Fator 3: Danos psicológicos, composto pelas questões 20 a 29.

Na análise fatorial realizada a partir dos dados obtidos na Gama verificou-se a formação de 2 fatores, no entanto com algumas alterações em relação aos apresentados por Mendes (2007), quais sejam:

Tabela 23: Descrição dos Fatores da Escala 4: Danos relacionados ao trabalho

F1E4: Danos Sociais	Questões: 13, 14, 16, 17, 18, 19, 23 e 26	(KMO: 0,956; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,922).
F2E4: Danos Psicológicos	Questões 15, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28 e 29.	(KMO: 0,956; Bartlett's: Sig. 0,000, Alpha de Cronbach: 0,946).

4. ANÁLISE DE DIFERENÇAS ENTRE CONDIÇÕES POSSÍVEIS NAS VARIÁVEIS DE IDENTIFICAÇÃO

De forma a facilitar o entendimento da avaliação das médias, optou-se por apresentar a análise de cada escala por seus fatores em relação às variáveis de identificação.

4.1 ESCALA 1: DESCRIÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

Mendes (2007) propõe a seguinte forma de avaliação para a escala “Descrição do Contexto de Trabalho”:

- Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave;
- Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica;
- Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória.

A seguir apresentam-se as avaliações para cada um dos três fatores que compõe a escala “Descrição do Contexto de Trabalho”, quais sejam: Fator 1 – Organização do Trabalho (F1E1), Fator 2 – Relações Sócio-profissionais (F2E1) e Fator 3 – Condições de Trabalho (F3E1).

4.1.1 Resultados do fator F1E1: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para o fator “Organização do trabalho” da escala “descrição do contexto de trabalho” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é negativa, o que pode ser considerado grave, com exceção dos

respondentes de até 25 anos que apresentaram avaliação moderada. Os grupos apresentam as seguintes médias:

- Até 25 (M: 3,42; DP: 0,71);
- 25 a 30 (M: 3,78; DP:0,71);
- 30 a 35 (M: 3,77; DP: 0,69);
- Mais de 35 (M: 3,64; DP:0,82).

Interessante apontar que se encontrou diferença estatisticamente significativa (sig.:0,040) entre as avaliações atribuídas pelos respondentes de até 25 anos em comparação com as avaliações dos demais:

Tabela24: Diferença entre grupos F1E1 variável Idade

Tukey HSD			
Idadealterado	N	Subset for alpha = .05	
		2	1
1,00	38	3,4248	
4,00	70		3,6429
3,00	102		3,7703
2,00	119		3,7899
Sig.		,310	,648

Verifica-se que a avaliação dos funcionários mais novos em relação à organização do trabalho apresentou médias menores, isto é, uma avaliação menos crítica das variáveis relacionadas à organização do trabalho na empresa Gama.

Importante verificar que em relação ao tempo de empresa também se verifica que funcionários com menos tempo de trabalho tem uma avaliação levemente mais positiva da organização do trabalho que os demais. Os dados obtidos mostram que funcionários com até três anos de empresa obtiveram uma média de 3,63 (DP: 0,755), o que pela avaliação da escala proposta por Mendes (2007) indica uma avaliação moderada, enquanto os funcionários que trabalham de três a cinco anos (M:3,80, DP: ,747) e os que tem mais de cinco anos de empresa (M:3,77, DP: 0699) apresentaram uma avaliação ligeiramente mais negativa e grave.

Ao se analisar o fator “organização do trabalho” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama, verificou-se que as avaliações variam de moderada a crítica e avaliações mais negativas consideradas graves. Foram obtidas as seguintes médias:

- Carroceria CVP: (M:3,75, DP:0,75) – avaliação negativa a grave;
- Pintura CVP: (M:3,75, DP:0,57) – avaliação negativa a grave;

- Montagem CVP (M:4,10, DP: 0,57) – avaliação negativa a grave;
- Carroceria CVU (M:3,47, DP: 0,77) - avaliação moderada/ crítica;
- Pintura CVU (M:3,58, DP: 0,71) - avaliação moderada/ crítica;
- Montagem CVU (M:3,51, DP: 0,82) - avaliação moderada/ crítica;
- Cabeçote CMO (M:3,28, DP: 0,84) - avaliação moderada/ crítica;
- Usinagem CMO (M: 3,98, DP: 0,50)- avaliação negativa a grave;
- Montagem CMO (M:3,59, DP:0,65) - avaliação moderada/ crítica;

Percebe-se que os três departamentos da fábrica CVP apresentaram avaliação negativa a grave, os três departamentos da fábrica CVU apresentaram avaliação moderada e na fábrica CMO apenas o departamento de Usinagem apresentou avaliação grave da organização do trabalho, enquanto os demais apresentaram avaliação moderada.

Tabela 25: Diferença entre grupos F1E1 variável
Departamento por fábrica

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
cabeçote cmo	15	3,2857	
carroceria cvu	23	3,4720	3,4720
montagem cvu	43	3,5150	3,5150
pintura cvu	20	3,5857	3,5857
montagem cmo	24	3,5952	3,5952
pintura cvp	25	3,7543	3,7543
carroceria cvp	131	3,7579	3,7579
usinagem cmo	16		3,9821
montagem cvp	34		4,1008

Verifica-se na tabela acima que, com uma diferença estatisticamente significativa de Sig.:0,002, os departamentos de Usinagem da fábrica CMO e Montagem da fábrica CVP apresentam as avaliações mais graves em relação à organização do trabalho, enquanto o departamento de cabeçote da fábrica CMO apresenta a avaliação mais positiva em relação aos demais grupos.

A última análise de comparação de médias realizadas diz respeito aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:3,28, DP: 0,68) *versus* os que não

foram afastados (M:3,62, DP:0,049), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. Verificou-se que a avaliação atribuída ao quesito organização do trabalho, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada negativa ou grave.

4.1.2 Resultados do fator F2E1: RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS

Para o fator “relações sócio-profissionais” da escala “descrição do contexto de trabalho” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,53; DP: 0,90), de 25 a 30 anos (M: 2,66; DP:0,77), de 30 a 35 anos (M: 2,77; DP: 0,82) e acima de 35 (M: 2,73; DP:0,90).

Em relação ao tempo de empresa, verificou-se para o fator “relações sócio-profissionais” médias ao redor de 2,6, o que indica que a situação é considerada moderada pelos respondentes. Interessante ressaltar que se identificou diferença estatisticamente significativa (Sig.: 0,018), entre as respostas do grupo de funcionários que possui até três anos de empresa (M:2,58, DP: 0,844) e do grupo que já trabalha na Gama há mais de cinco anos (M:2,87, DP: 0,736), o que indica tendência de funcionários com menos tempo de empresa terem uma avaliação ligeiramente melhor, considerando mais satisfatórias as relações sócio-profissionais na Gama.

Ao se analisar o fator “relações sócio-profissionais” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama verificou-se que as avaliações variam de moderada a satisfatória. Foram obtidas as seguintes médias:

- Carroceria CVP: (M:2,79, DP:0,85) – avaliação moderada/ crítica;
- Pintura CVP: (M:2,22, DP:0,75) – avaliação positiva/ satisfatória;
- Montagem CVP (M:3,18,10, DP: 0,83) – avaliação moderada/ crítica
- Carroceria CVU (M:2,55, DP: 0,80) - avaliação moderada/ crítica;
- Pintura CVU (M:2,43, DP: 0,65) - avaliação moderada/ crítica
- Montagem CVU (M:2,51, DP: 0,88) - avaliação moderada/ crítica;
- Cabeçote CMO (M:2,29, DP: 0,71) - avaliação positiva/ satisfatória
- Usinagem CMO (M: 3,19, DP: 0,51)- avaliação moderada/ crítica
- Montagem CMO (M:2,53, DP:0,61) - avaliação moderada/ crítica

Verifica-se diferença estatisticamente significativa (Sig.: 0,000) entre as avaliações dos grupos:

**Tabela 26: Diferença entre grupos F2E1 variável
Departamento por fábrica**

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
pintura cvp	25	2,2246	
cabeçote cmo	15	2,2923	
pintura cvu	20	2,4385	
montagem cvu	38	2,5182	2,5182
montagem cmo	26	2,5325	2,5325
carroceria cvu	23	2,5585	2,5585
carroceria cvp	121	2,7928	2,7928
montagem cvp	33		3,1888
usinagem cmo	17		3,1946
Sig.		,229	,072

Percebe-se a partir da observação da tabela acima que os departamentos de montagem da fábrica CVP e de usinagem da fábrica CMO apresentam as avaliações mais negativas das relações sócio-profissionais em seus contextos de trabalho. As avaliações mais positivas foram atribuídas pelos departamentos de pintura das fábricas CVP, CVU e pelo departamento de cabeçote da fábrica CMO.

A última análise de comparação de médias realizada para o fator “relações sócio-profissionais” diz respeito aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:2,80, DP: 0,84) *versus* os que não foram afastados (M:2,64, DP:0,055), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A avaliação atribuída ao quesito relações sócio-profissionais, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada moderada a crítica.

4.1.3 Resultados do Fator F3E1: CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para o fator “condições de trabalho” da escala “descrição do contexto de trabalho” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação

predominante é moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,48; DP: 0,82), de 25 a 30 anos (M: 2,52; DP:0,87), de 30 a 35 (M: 2,51; DP: 0,84) e mais de 35 (M: 2,29; DP:0,88).

Em relação à variável “tempo de empresa” também não se identificou diferenciação nas avaliações das condições de trabalho, de modo geral, tanto trabalhadores com até três anos de empresa (M:2,44, DP: 0,866), quanto trabalhadores que têm de três a cinco anos de empresa (M:2,55, DP:0,797) e trabalhadores que tem mais de cinco anos (M:2,44, DP: 0,863) apresentaram uma avaliação moderada das condições de trabalho.

Ao se analisar o fator “condições de trabalho” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama, verificou-se que as avaliações variam de satisfatória a moderada e crítica. Foram obtidas as seguintes médias:

- Carroceria CVP: (M:2,70, DP:0,92) – avaliação moderada/ crítica;
- Pintura CVP: (M:2,00, DP:0,67) – avaliação positiva/ satisfatória;
- Montagem CVP (M:2,86, DP: 0,93) – avaliação moderada/ crítica
- Carroceria CVU (M:2,36, DP: 0,76) - avaliação moderada/ crítica;
- Pintura CVU (M:2,11, DP: 0,67) - avaliação positiva/ satisfatória;
- Montagem CVU (M:2,28, DP: 0,80) - avaliação positiva/ satisfatória;
- Cabeçote CMO (M:2,13, DP: 0,59) - avaliação positiva/ satisfatória;
- Usinagem CMO (M: 2,43, DP: 0,75)- avaliação moderada/ crítica;
- Montagem CMO (M:2,11, DP:0,58) – avaliação positiva/ satisfatória.

Verifica-se diferença estatisticamente significativa (Sig.: 0,000) na resposta entre os diferentes grupos:

**Tabela 27: Diferença entre grupos F3E1 variável
Departamento por fábrica**

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Pintura cvp	28	2,0000	
Pintura cvu	21	2,1143	
Montagem cmo	27	2,1185	
Cabeçote cmo	16	2,1375	
Montagem cvu	42	2,2833	2,2833

Tabela 27: Diferença entre grupos F3E1 variável

Departamento por fábrica			
Carroceria cvu	23	2,3609	2,3609
Usinagem cmo	16	2,4313	2,4313
Carroceria cvp	128	2,7008	2,7008
Montagem cvp	37		2,8676
Sig.		,059	,210

Na tabela acima se pode observar que o departamento de montagem da fábrica CVP apresenta a pior avaliação das condições de trabalho, indicando a situação como moderada a crítica. Os departamentos de carroceria da fábrica CVP e usinagem da CMO também apresentam avaliações mais negativas. Já os departamentos de pintura tanto da fábrica CVP quanto da fábrica CVU e o departamento de montagem e cabeçote da fábrica CMO apresentam as melhores avaliações das condições de trabalho em seus contextos de atuação, indicando estarem satisfeitos em relação a este quesito.

A última análise de comparação de médias realizada para o fator “condições de trabalho” diz respeito aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:2,58, DP: 0,92) *versus* os que não foram afastados (M:2,41, DP:0,830), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. Verificou-se que a avaliação atribuída ao quesito condições de trabalho, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada moderada a crítica.

4.2 ESCALA 2: CUSTO HUMANO NO TRABALHO

Mendes (2007) propõe a seguinte forma de avaliação para a escala “Custo Humano do Trabalho”:

- Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave;
- Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica;
- Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória.

A seguir apresentam-se as avaliações para cada um dos três fatores que compõe a escala “Custo Humano no Trabalho”, quais sejam: Fator 1 – Custo Afetivo (F1E2), Fator 2 – Custo Cognitivo (F2E2) e Fator 3 – Custo Físico (F3E2).

4.2.1 Resultados do Fator F1E2: CUSTO AFETIVO

Para o fator “custo afetivo” da escala “custo humano no trabalho”, verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é avaliação positiva e satisfatória, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,09; DP: 0,97), de 25 a 30 anos (M: 2,09; DP:0,84), de 30 a 35 anos (M: 2,15; DP: 0,88) e mais de 35 (M: 2,12; DP:0,90).

Interessante ressaltar que o mesmo não ocorre quando se avaliam as respostas agrupando-as por tempo de empresa dos respondentes. Identificou-se diferença estatisticamente significativa (Sig.;0,010) entre as respostas dos trabalhadores com menos de três anos de casa (M: 1,98, DP: 0,810) e as respostas dos trabalhadores com mais de cinco anos de casa (M:2,30, DP: 0,952).

Tabela 28: Diferença entre grupos F1E2 variável Tempo de empresa

Tukey HSD^{a,b}

Tempo de empresa	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Ate 3 anos	179	1,9858	
3 a 5 anos	54	2,1936	2,1936
Mais de 5 anos	99		2,3058
Sig.		,255	,670

Verifica-se na tabela acima a tendência de trabalhadores com menos tempo de empresa apresentar uma avaliação mais satisfatória em relação ao custo afetivo no trabalho na linha de produção da Gama, enquanto os mais velhos de empresa apresentam avaliação mais negativa, considerando o custo afetivo do trabalho moderado a crítico.

Ao se analisar o fator “custo afetivo” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama não se identificou diferença na resposta entre os grupos, sendo a média geral 2,11 (DP:0,87) o que denota uma avaliação satisfatória.

Verificou-se que as avaliações variam de satisfatória a moderada e crítica. Foram obtidas as seguintes médias:

Tabela 29: Médias F1E2 - Variável Departamento por fábrica

	Departamento	Número de respondentes	Média	Desvio Padrão
F1E2	Carroceria cvp	127	2,2126	0,92129
	Pintura cvp	25	1,96	0,77098
	Montagem cvp	37	2,3489	0,99136
	Carroceria cvu	22	1,9669	0,71447
	Pintura cvu	22	1,9959	1,07143
	Montagem cvu	40	1,9864	0,77017
	Cabeçote cmo	15	2,0424	1,01632
	Usinagem cmo	16	2,1136	0,9262
	Montagem cmo	28	1,9351	0,54425

Ainda que não tenha sido identificada diferença estatisticamente significativa entre as avaliações dos diferentes departamentos da Gama em relação ao custo afetivo de se trabalhar na linha de produção desta empresa, é importante ressaltar que as médias do departamento de montagem da fábrica CVP (M:2,34, DP: 0,99) são ligeiramente mais altas que as demais, caracterizando-o como único departamento que atribuiu avaliação moderada a crítica a este fator, seguido com proximidade pelo departamento de carroceria também da fábrica CVP, com média 2,21 (DP: 0,92).

Foi realizada ainda uma última comparação de médias para o fator custo afetivo da escala custo humano no trabalho em relação aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:2,15, DP: 0,89) *versus* os que não foram afastados (M:2,09, DP:0,873), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A avaliação atribuída ao quesito custo afetivo, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada positiva ou satisfatória.

4.2.2 Resultados do Fator F2E2: CUSTO COGNITIVO

Para o fator “custo cognitivo” da escala “custo humano no trabalho” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 3,06; DP: 0,93), de 25 a 30 anos (M: 3,01; DP:0,95), de 30 a 35 anos (M: 3,1; DP: 0,89) e mais de 35 (M: 2,85; DP:0,97).

O mesmo se mostrou verdadeiro em relação ao tempo de empresa, no qual se verificou que não há diferenciação estatisticamente significativa entre os grupos de respondentes, sendo que com médias em torno de 3,00 (até três anos de empresa: M:

3,00, DP: 0,948; de três a cinco anos de empresa: M:3,16, DP:0,894 e mais de cinco anos de empresa M:3,13, DP: 0,957) o custo cognitivo em se trabalhar na grama foi considerado moderado.

Ao se analisar o fator “custo cognitivo” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama identificou-se diferença estatisticamente significativa (Sig.:0,000) entre as avaliações que os departamentos fazem do custo cognitivo envolvido na realização de suas atividades:

Tabela 30: Diferença entre grupos F2E2 - variável Departamento por fábrica

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
montagem cmo	27	2,4630		
cabeçote cmo	15	2,6133	2,6133	
montagem cvu	40	2,8675	2,8675	2,8675
carroceria cvu	23	3,0043	3,0043	3,0043
carroceria cvp	132	3,0917	3,0917	3,0917
pintura cvu	22	3,1818	3,1818	3,1818
usinagem cmo	17		3,3235	3,3235
montagem cvp	35			3,4571
pintura cvp	24			3,5125
Sig.		,115	,125	,224

Observa-se na tabela acima que os departamentos de pintura (M:3,51) e montagem (M:3,45) da fábrica CVP apresentam uma avaliação mais negativa e grave dos custos cognitivos envolvidos em seu contexto de trabalho. Enquanto o departamento de montagem da fábrica CMO (M:2,46) foi o que melhor avaliou este quesito, indicando avaliação satisfatória.

Foi realizada ainda para o quesito custo cognitivo uma última comparação de médias em relação aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:3,05, DP: 0,98) *versus* os que não foram afastados (M:3,08, DP:0,928), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A avaliação atribuída ao quesito custo cognitivo, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada moderada a crítica.

4.2.3 Resultados do Fator F3E2: CUSTO FÍSICO

Para o fator “custo físico” da escala “custo humano no trabalho” verificou-se em relação à idade que respondentes de até 25 anos fazem uma avaliação mais negativa e grave do que os demais. Abaixo se pode verificar a diferença entre suas médias.

- Até 25 anos (M: 3,87; DP: 0,96) avaliação mais negativa/ grave;
- De 25 a 30 anos (M: 3,61; DP:1,06) avaliação moderada/ crítica;
- De 30 a 35 anos (M: 3,41; DP: 1,03) avaliação moderada/ crítica;
- Mais de 35 anos (M: 3,06; DP:1,05) avaliação moderada/ crítica.

Interessante apontar que se encontrou diferença estatisticamente significativa (Sig.: 0,000) em relação às médias dos grupos, como se pode observar na tabela a seguir:

Tabela 31: Diferença entre grupos F3E2 variável Idade

Tukey HSD				
Idadealterado	N	Subset for alpha = .05		
		2	3	1
4,00	74	3,0646		
3,00	109	3,4149	3,4149	
2,00	121		3,6143	3,6143
1,00	41			3,8753
Sig.		,182	,659	,435

Verifica-se que os respondentes mais novos apresentaram avaliações mais graves, enquanto os respondentes mais velhos apresentaram médias menores, o que indica uma avaliação mais positiva.

O mesmo ocorre quando se analisam as respostas pela variável tempo de empresa. Verifica-se que funcionários com mais tempo de empresa apresentam avaliação moderada do custo físico de se trabalhar na linha de produção da empresa Gama. As médias obtidas por grupo foram:

- Funcionários com até três anos de empresa (M: 3,51, DP: 1,12); avaliação moderada a crítica;
- Funcionários que trabalham na empresa de três a cinco anos (M:3,75, DP:0,916), avaliação mais negativa/ grave;
- Funcionários com mais de cinco anos de empresa (M:3,16, DP: 0,989); avaliação moderada.

A diferença estatisticamente significativa (SIG.;0,20 para até três anos e 0,02 para de três a cinco anos), aponta que o grupo dos funcionários com mais de cinco anos de casa se diferencia dos demais na avaliação do custo físico.

Tabela 32: Diferença entre grupos F3E2 variável tempo de empresa

Tukey HSD^{a,b}

Tempo de empresa	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Mais de 5 anos	101	3,1650	
Ate 3 anos	186		3,5179
3 a 5 anos	60		3,7500
Sig.		,058	,289

Na tabela acima se pode verificar como funcionários com mais tempo de empresa atribuem avaliação mais leve ao custo físico de se trabalhar na linha de produção da Gama.

Ao se analisar o fator “custo físico” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama identificou-se diferença estatisticamente significativa (Sig.:0,000) entre as avaliações que os departamentos fazem do custo cognitivo envolvido na realização de suas atividades:

Tabela 33: Diferença entre grupos F3E2 variável departamento por fábrica

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Pintura cvu	23	2,6232	
Montagem cmo	28	3,0675	3,0675
Pintura cvp	26	3,0684	3,0684
Carroceria cvu	22	3,1515	3,1515
Montagem cvu	43	3,2274	3,2274
Usinagem cmo	18	3,3086	3,3086
Cabeçote cmo	16	3,3125	3,3125
Montagem cvp	39		3,7806
Carroceria cvp	132		3,8249
Sig.		,243	,141

Pela forma de avaliação proposta por Mendes (2007) tem-se que valores mais altos de média apontam para avaliações mais graves em relação ao custo físico no

trabalho. Deste modo, percebe-se que os departamentos de Carroceria da fábrica CVP (M:3,82) e montagem da fábrica CVP (M:3,78) apresentam avaliações graves em relação ao custo físico em seu contexto de trabalho. Os demais departamentos apresentaram avaliação moderada a crítica dos custos físicos envolvidos em seu contexto de trabalho, merecendo destaque a avaliação realizada pelo departamento de pintura da fábrica CVU (M:2,63) com a avaliação mais positiva deste quesito.

Foi realizada ainda para o quesito custo físico uma última comparação de médias em relação aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:3,67, DP: 0,97) *versus* os que não foram afastados (M:3,35, DP:1,099), na qual se verificou que há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos (Sig:0,12), como se pode verificar na tabela abaixo:

**Tabela 34: Diferença entre grupos F3E2 variável
Suspensão temporária de contrato de trabalho.**

F3E2	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	1,921	,167	2,531	345	,012	,31306	,12367	,06982	,55631
Equal variances not assumed			2,646	226,878	,009	,31306	,11830	,07995	,54618

Ainda que conforme a forma de avaliação das escalas proposta por Mendes (2007), as médias de ambos os grupos caracterizam uma avaliação moderada a crítica, verifica-se que os trabalhadores que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho no último ano apresentaram uma avaliação mais grave do que os demais em relação ao fator custo físico no trabalho.

4.3 ESCALA 3: VIVÊNCIA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO

Mendes (2007) propõe a seguinte forma de avaliação para a escala “Vivência de Indicadores de Prazer e Sofrimento”:

Fatores 1 e 2: Realização profissional e Liberdade de expressão:

- Valores acima de 4 = avaliação positiva/ satisfatória;
- Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica;
- Valores abaixo de 2,0 = avaliação negativa/ grave.

Fatores 3 e 4: Falta de reconhecimento e Vivência de Sofrimento:

- Valores acima de 4 = avaliação negativa/ grave;
- Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica;
- Valores abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa/ satisfatória

É importante ressaltar que, como a avaliação das escalas é inversa, os dados que compõem os fatores 1 e 2, referentes às vivências de prazer no trabalho foram tabulados em ordem invertida, de forma a seguirem o mesmo padrão dos demais. Assim, para a análise que se apresenta a seguir, a avaliação proposta por Mendes (2007) para os fatores 1 e 2 da escala 3 também devem ser alterados, assim a avaliação é feita:

- Valores acima de 4 = avaliação negativa/ grave;
- Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica;
- Valores abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa/ satisfatória

A seguir apresentam-se as avaliações para cada um dos quatro fatores que compõem a escala “Vivência de Indicadores de Prazer e Sofrimento”.

4.3.1 Resultados do Fator F1E3: LIBERDADE DE EXPRESSÃO

Para o fator “liberdade de expressão” da escala “vivência de indicadores de prazer e sofrimento” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é avaliação moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,42; DP: 1,32), de 25 a 30 anos (M: 2,17; DP:1,49), de 30 a 35 anos (M: 2,03; DP: 1,46) e mais de 35 anos (M: 2,34; DP:1,52).

Em relação à variável “tempo de empresa” a avaliação feita pelos grupos quanto à liberdade de expressão na linha de produção da empresa Gama, demonstrou que estes a consideram moderada. (Grupo de trabalhadores com até três anos de empresa M: 2,26, DP: 1,542, de três a cinco anos de empresa M:2,25, DP:1,403 e com mais de cinco anos de empresa M:2,04, DP: 1,37).

Ao se analisar o fator “liberdade de expressão” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama, identificou-se diferença

estatisticamente significativa (Sig.:0,000) entre as avaliações que os departamentos fazem das vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão que experimentam em seu trabalho:

Tabela 35: Diferença entre grupos F1E3 variável departamento por fábrica

Tukey HSD ^{a,b}					
Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Pintura cvu	23	,9022			
Pintura cvp	24	1,5469	1,5469		
montagem cvu	44	1,8040	1,8040	1,8040	
montagem cvp	39		2,1571	2,1571	2,1571
carroceria cvu	23		2,2663	2,2663	2,2663
carroceria cvp	134		2,3815	2,3815	2,3815
usinagem cmo	17		2,4853	2,4853	2,4853
montagem cmo	27			2,7963	2,7963
cabeçote cmo	16				3,2969
Sig.		,319	,266	,199	,078

Mendes (2007) propõe para a avaliação desta escala que quanto mais altos os valores de média, mais satisfatória é a avaliação atribuída pelos entrevistados. Lembrando que os dados foram tabulados de forma invertida, de modo a seguir o mesmo padrão dos demais, a avaliação também tem que ser inversa, assim tem-se que quanto mais altos os valores das médias, pior é a avaliação.

Desse modo, verifica-se que os departamentos de pintura da fábrica CVU (M:0,90), pintura da fábrica CVP (M: 1,54) e montagem da fábrica CVU (1,80) apresentam uma avaliação satisfatória do quesito liberdade de expressão. Os demais departamentos apresentam uma avaliação moderada das vivências de prazer relacionadas à liberdade de expressão em seus contextos de trabalho, merecendo destaque o departamento de Cabeçote da fábrica CMO (M:3,29) que apresentou a avaliação mais grave dentre os grupos em relação a este quesito.

Foi realizada ainda, para o quesito liberdade de expressão, uma última comparação de médias em relação aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:2,40, DP: 1,59) *versus* os que não foram afastados (M:2,10, DP:1,40), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A avaliação atribuída às vivências de prazer relacionadas à liberdade de

expressão, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada moderada a crítica.

4.3.2 Resultados do Fator F2E3: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Para o fator “realização profissional” da escala “vivência de indicadores de prazer e sofrimento” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,14; DP: 1,58), de 25 a 30 anos (M: 2,26; DP:1,62), de 30 a 35 anos (M: 2,13; DP: 1,54) e mais de 35 (M: 2,07; DP:1,49).

Em relação à variável “tempo de empresa” foram obtidas as seguintes médias para o fator “realização profissional”: trabalhadores com até três anos de empresa (M: 2,01, DP: 1,574), trabalhadores com três a cinco anos de empresa (M:2,53, DP:1,505) e trabalhadores com mais de cinco anos de empresa (M:2,23, DP: 1,54). As médias obtidas indicam que de modo geral os trabalhadores fazem uma avaliação moderada das vivências de prazer relacionadas à realização profissional na linha de produção da empresa Gama, independente de seu tempo de empresa. Interessante apontar, no entanto, que trabalhadores com menos tempo de empresa obtiveram média ligeiramente mais baixa que os demais, demonstrando uma avaliação mais negativa do que os demais.

Ao se analisar o fator “realização profissional” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama identificou-se diferença estatisticamente significativa (Sig.:0,000) entre as avaliações que os departamentos fazem das vivências de prazer relacionadas à realização profissional em seus contextos de trabalho:

Tabela 36: Diferença entre grupos F2E3 variável departamento por fábrica

Tukey HSD^{a, b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Pintura cvu	23	1,1353		
Pintura cvp	25	1,4133	1,4133	
Montagem cvu	43	1,7468	1,7468	1,7468
Carroceria cvu	23	1,9034	1,9034	1,9034

Tabela 36: Diferença entre grupos F2E3 variável departamento

por fábrica				
Montagem cvp	40	2,3056	2,3056	2,3056
Carroceria cvp	134	2,3665	2,3665	2,3665
Cabeçote cmo	15		2,6296	2,6296
Montagem cmo	28		2,6706	2,6706
Usinagem cmo	18			2,8827
Sig.		,078	,066	,140

Assim como no fator um da escala três, este fator dois também foi tabulado de forma invertida assim a avaliação também deve ser feita de forma inversa, assim tem-se que quanto mais altos os valores das médias pior é a avaliação.

Na tabela acima se pode verificar que os departamentos de pintura da fábrica CVU (M:1,13), pintura fábrica CVP (M:1,41), montagem fábrica CVU (M:1,74) e carroceria fábrica CVU (M:1,90) apresentam avaliação satisfatória das vivências de prazer relacionadas à realização profissional, enquanto os demais departamentos apresentam médias entre 2,0 e 3,9, o que, conforme Mendes (2007), indica uma avaliação mais moderada. Merecem destaque os departamentos de Usinagem da fábrica CMO (M:2,88) com a avaliação mais grave neste quesito.

Foi realizada ainda para o quesito realização profissional uma última comparação de médias em relação aos grupos de funcionários que passaram por suspensão temporária de contrato de trabalho ao longo do período de outubro de 2008 a outubro de 2009 (M:2,25, DP: 1,65) *versus* os que não foram afastados (M:2,12, DP:1,52), na qual se verificou que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A avaliação atribuída às vivências de prazer relacionadas à realização profissional, conforme interpretação das escalas proposta por Mendes (2007), foi considerada moderada a crítica.

4.3.3 Resultados do Fator F3E3: VIVÊNCIA DE SOFRIMENTO

Para o fator “vivência de sofrimento” da escala “vivência de indicadores de prazer e sofrimento” verificou-se em relação à idade dos respondentes que a avaliação predominante é moderada a crítica, apresentando as seguintes médias: respondentes de até 25 anos (M: 2,23; DP: 1,60), de 25 a 30 anos (M: 2,72; DP:1,83), de 30 a 35 anos (M: 2,64; DP: 1,79) e mais de 35 anos (M: 2,44; DP:2,01).

Já em relação à variável “tempo de empresa” foram obtidas as seguintes médias:

- Trabalhadores com até três anos de empresa (M: 2,34, DP: 1,805);
- Trabalhadores com três a cinco anos de empresa (M:2,78, DP:1,826);
- Trabalhadores com mais de cinco anos (M:2,90, DP: 1,84)

Pela avaliação indicada por Mendes (2007), tem-se que as médias dos três grupos indicam uma avaliação moderada à crítica da vivência de sofrimento na linha de produção da empresa Gama.

Ao se analisar o fator “vivência de sofrimento” pelo viés dos diferentes departamentos da linha de produção da empresa Gama identificou-se diferença estatisticamente significativa (Sig.:0,005) entre as avaliações que os departamentos fazem das vivências de sofrimento que experimentam em seus contextos de trabalho:

**Tabela 37: Diferença entre grupos F3E3 variável
departamento por fábrica**

Tukey HSD^{a,b}

Depto por fábrica	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Montagem cmo	28	1,6190	
Cabeçote cmo	16	1,6250	
Carroceria cvu	23	2,2899	2,2899
Montagem cvu	43	2,3178	2,3178
Pintura cvp	26	2,5128	2,5128
Pintura cvu	23	2,5507	2,5507
Montagem cvp	40	2,6417	2,6417
Carroceria cvp	138	2,9155	2,9155
Usinagem cmo	18		3,3519
Sig.		,172	,430

Conforme avaliação desta escala indicada por Mendes (2007) tem-se que quanto mais alta a pontuação mais grave é a avaliação da situação. Deste modo, verifica-se que os departamentos de montagem (M:1,61) e cabeçote (M:1,62) da fábrica CMO apresentaram as melhores avaliações dentre os departamentos analisados, indicando uma situação satisfatória em relação à vivência de sofrimento em seus contextos de trabalho. Já os demais departamentos apresentaram avaliações moderadas e críticas das vivências de sofrimento em seus contextos de trabalho, com destaque para o departamento de usinagem da fábrica CMO (M:3,35) que teve a pior avaliação dentre os departamentos.