



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO TRÊS RIOS

Ana Beatriz Teixeira Ronzani Romanelli

**“O QUE É SER ALGUÉM NA VIDA?”: O PRAZER E O SOFRIMENTO NO
TRABALHO SOB O OLHAR DA MULHER OPERÁRIA NO RIO DE JANEIRO**

Três Rios

2024

Ana Beatriz Teixeira Ronzani Romanelli

**“O QUE É SER ALGUÉM NA VIDA?”: O PRAZER E O SOFRIMENTO NO
TRABALHO SOB O OLHAR DA MULHER OPERÁRIA NO RIO DE JANEIRO**

Trabalho de conclusão para o curso de
Administração da Universidade Federal Rural do
Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do
título de bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Dra. Débora Vargas Ferreira
Costa

Três Rios

2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS/ITR



CADASTRO Nº 224 / 2024 - DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)

Nº do Protocolo: 23083.027132/2024-97

Três Rios-RJ, 09 de junho de 2024.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

"O QUE É SER ALGUÉM NA VIDA?": O PRAZER E O SOFRIMENTO NO
TRABALHO SOB O OLHAR DA MULHER OPERÁRIA NO RIO DE JANEIRO

ANA BEATRIZ TEIXEIRA RONZANI ROMANELLI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como pré-requisito parcial para obtenção do
título de bacharel em Administração, Instituto
Três Rios da Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro.

Aprovada em 05/06/2024

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 09/06/2024 20:42)

DÉBORA VARGAS FERREIRA COSTA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1781564

(Assinado digitalmente em 09/06/2024 21:11)

SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 067.311.646-82

(Assinado digitalmente em 10/06/2024 10:15)

VICTOR CLÁUDIO PARADELA FERREIRA
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 837.566.557-68

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu
número: 224 , ano: 2024, tipo: CADASTRO , data de emissão: 09/06/2024 e o código de verificação:
8f577c3866

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

T758?

Teixeira Ronzani Romanelli, Ana Beatriz
, 2002-

"O QUE É SER ALGUÉM NA VIDA?": O
PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO SOB O
OLHAR DA MULHER OPERÁRIA NO RIO DE
JANEIRO / Ana Beatriz Teixeira Ronzani
Romanelli. - Rio Bonito - RJ, 2024.
129 f.

Orientadora: Débora Vargas Ferreira
Costa Nascimento. Trabalho de conclusão
de curso (Graduação). -- Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro,
Administração, 2024.

1. Mulher operária. 2. Psicodinâmica
do trabalho.
3. Sentido do trabalho. 4. Prazer. 5.
Sofrimento. I. Vargas Ferreira Costa
Nascimento, Débora, 1982-,
orient. II Universidade Federal Rural do
Rio de Janeiro. Administração III.
Título.

Dedico este trabalho às mulheres mais importantes da minha vida: à minha querida mãe, Carla Teixeira de Castro, e a minha amada avó, Cenira Teixeira, que sempre foram meus exemplos de força, determinação e de trabalho.

AGRADECIMENTO

Aos meus queridos pais, Fernando e Carla, por todos os ensinamentos, em especial, por confiarem em mim e sempre me ajudarem com as adversidades da vida. Sei que não foi fácil para nenhum de nós, sou grata pelos conselhos, pela paciência, pelo cuidado e pelas orações. Tenho uma dívida eterna com vocês e uma gratidão infinita.

A minha amada avó, Cenira, pelo amor incondicional, pelas preocupações, pela ajuda e pela certeza de que eu conseguiria. Agradeço por todo amparo que teve comigo, me ligando todas as manhãs mesmo estando longe, sem faltar um dia sequer. Te amo!

A minha orientadora, Dra. Débora Vargas Ferreira Costa, serei sempre grata pelos seus conselhos, pela sua paciência, dedicação, pelos ensinamentos e principalmente pelos puxões de orelha. Você foi fundamental para este trabalho tomar forma. Agradeço por ter tido a sorte de ser sua orientanda, por todo carinho e sabedoria dedicados a este trabalho e a mim. Tenho uma admiração imensa por você, se eu um dia chegar perto do que você é, estarei feliz.

A Sabrina dos Santos Vidigal, por toda sua atenção, dedicação e delicadeza. Que ser humano incrível você é, de bondade imensa, com simpatia e boa vontade de sobra. Que sorte tive de esbarrar com você na vida, obrigada pelos conselhos e direcionamentos.

A minha tia Maria da Conceição, que acreditou em mim durante todo tempo de estudo, tendo fé em mim e na minha carreira. Me auxiliando e demonstrando seu carinho durante todo processo universitário.

Aos meus especiais amigos de jornada, que durante todo período de universidade estivemos juntos, seja chorando ou dando risada, pelos trabalhos e conversas reflexivas.

As mulheres operárias, por aceitarem o convite para as entrevistas, dividindo suas agendas e vivências comigo.

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, por fazer parte da minha trajetória acadêmica e pelo acolhimento durante esses quatro anos.

Operária Brasileira (part. Elza Soares)

Mário Broder

Quatro horas da manhã
Levanto cedo pra ir trabalhar
Chinelo velho e pernas cansadas
Uma vida difícil pra ainda levar
Chinelo velho e pernas cansadas
Uma vida difícil pra ainda levar

Se o mundo inteiro é colosso vil
Às vezes dói lá no osso, Zé
Preciso de forças pra levar
Se o mundo inteiro é colosso vil
Às vezes dói lá no osso, Zé
Preciso de forças pra levar

Eu operária brasileira
Tiro ondas sem cessar
E se me chamam de guerreira
Haja lata d' água na cabeça pra eu levar

Eu operária brasileira
Tiro ondas sem cessar
E se me chamam de guerreira
Haja lata d' água na cabeça pra eu levar
Haja lata d' água na cabeça pra eu levar

Quatro horas da manhã
Levanta cedo pra ir trabalhar
Chinelo velho e pernas cansadas
E uma vida difícil pra ainda levar
Chinelo velho e pernas cansadas
E uma vida difícil pra ainda levar

Se o mundo inteiro é colosso uh
Às vezes dói lá no osso, Zé

É preciso ter forças pra levar
Se o mundo inteiro é colosso vil
Às vezes dói lá no osso, Zé
É preciso ter forças pra levar

É operária brasileira
Que tiro ondas sem cessar
E se te chamam de guerreira
Haja lata d' água na cabeça pra levar
Haja lata d' água na cabeça preu levar
Lata d' água na cabeça
Ela tá cá lata d' água na cabeça pra eu
levar
Haja lata d' água na cabeça preu levar

RESUMO

A mulher emergiu no mercado de trabalho exercendo atividades industriais. E desde então, sua participação nesse cenário não se limita apenas à execução de tarefas, mas abrange uma gama complexa de experiências, tanto de prazer quanto de sofrimento. Este estudo busca compreender as dinâmicas dessas experiências sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho é compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres operárias, explorando os múltiplos aspectos que influenciam suas realidades laborais. Adotou-se uma orientação qualitativa composta por entrevistas semiestruturadas com quinze mulheres operárias e empregou-se a técnica de análise de conteúdo. Como principais resultados encontrados na pesquisa, nota-se que o prazer no trabalho está relacionado com reconhecimento, realização pessoal e relações interpessoais do ambiente de trabalho, enquanto o sofrimento surge quando há falta de reconhecimento, excesso de carga de trabalho sem compensação adequada e a sensação de não ser vista ou valorizada no ambiente de trabalho. O sentido do trabalho está diretamente ligado com o fator remunerativo e busca de realização pessoal e profissional. A estratégia de defesa mais recorrente foi a de convencimento de que o sofrimento é inevitável ao trabalho. Espera-se que este estudo possa contribuir para a gestão de pessoas das indústrias ao compreender aspectos cruciais presentes no exercício da função da operação.

Palavras-chave: Mulher operária, Psicodinâmica do trabalho, Sentido do trabalho, Prazer, Sofrimento

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tópicos de pesquisa sobre significado do trabalho e seus principais autores.....	13
Quadro 2: Tipos de sentidos segundo Dejours (1987).....	15
Quadro 3: Artigos provenientes da revisão da literatura.....	28
Quadro 4: Categorias de análise <i>a priori</i>	42
Quadro 5: Sujeitos da pesquisa.....	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	3
2.1 A Mulher e o Trabalho	3
2.2. Sentidos do trabalho para mulheres	12
2.3 Prazer e sofrimento no trabalho para mulher.....	19
3. METODOLOGIA.....	40
3.1 Tratamento e Análise dos dados.....	41
3.2 Os Sujeitos da Pesquisa.....	44
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	48
4.1 A mulher operária do século XXI	48
4.2 Prazer e Sofrimento no trabalho	56
4.3 Os sentidos do trabalho	78
4.4 Estratégias de defesa.....	89
4.5 Conciliando casa e trabalho.....	93
5. CONCLUSÃO	101
6. REFERÊNCIAS	103

1. INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, no século XVIII, marcou o surgimento de uma nova forma de organização do trabalho na sociedade capitalista. Com a privatização dos meios de produção e avanços tecnológicos significativos, o cenário fabril testemunhou uma evolução profunda, desencadeando um conjunto complexo de mudanças em várias esferas: econômica, política, social e ideológica (Mota, 2023).

A ascensão das fábricas impulsionou o crescimento e desenvolvimento da produção em larga escala, estabelecendo padrões de trabalho industrial caracterizados pela meticulosa gestão do tempo, a busca incessante por maior produtividade, a fusão do corpo humano com as máquinas, a reconfiguração dos ritmos biológicos e sociais para se adequarem aos imperativos da produção, a intensificação das tarefas e o rigoroso controle dos movimentos, dentre outros métodos visando otimizar a eficácia laboral (Mota, 2023).

Contemplando a sociedade contemporânea, o que se entende por trabalho é um conceito construído pela modernidade forjado pelo industrialismo e posteriormente generalizado. Segundo essa interpretação, o trabalho não se limita apenas a atividades para a reprodução social, mas refere-se especificamente às atividades realizadas na esfera pública, reconhecidas como úteis, remuneradas e regidas por direitos e deveres - o que é comumente conhecido como trabalho assalariado (Gorz, 2003). Mesmo assim, o papel central da categoria trabalho permanece intacto. Seja por meio da intelectualização do trabalho fabril, do aumento do trabalho qualificado e da subproletarização, essas tendências não resultaram na perda de sua centralidade para uma sociedade orientada pela produção de mercadorias (Antunes, 1999).

Em virtude das constantes transformações ao longo da história, o estudo do trabalho, como um elemento crucial na organização social, tem despertado o interesse de cientistas sociais dedicados a investigar suas dimensões objetivas e subjetivas. é essencial explorar como os indivíduos percebem essa atividade (Morin, 2001).

Rememora-se que as mulheres iniciaram a sua jornada laboral nesse contexto social, dentro no ambiente fabril. Nesse cenário, as condições de trabalho eram extremamente precárias (Engels, 2008). E desde então a mão de obra feminina não parou de crescer até os dias de hoje, e em ocupações tradicionalmente dominadas por homens, especialmente no setor fabril brasileiro (Quirino, 2011)

A partir do exposto, adotou-se como objetivo geral compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho para mulheres operárias, com base na psicodinâmica do trabalho (PDT). Foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar o perfil da mulher operária;
- Desvelar quem é a mulher operária hoje;
- Investigar os sentidos do trabalho para a mulher operária
- Descrever vivências de prazer e sofrimento para essas mulheres;
- Levantar quais são as estratégias individuais e/ou coletivas desenvolvidas por elas para lidarem com as situações de trabalho;
- Verificar como é conciliar trabalho e família.

O interesse da autora para desenvolver a pesquisa surgiu enquanto trabalhava em uma indústria, mas especificamente quando anunciaram dez vagas para trabalho de colagem manual para mulheres, vagas definidas como temporárias e com remuneração sob a produção, com recebimentos de apenas dez centavos por caixa acabada. Assim surgiu certo inconformismo no processo de contratação. Supostamente a divulgação da vaga não atrairia um número significativo de mulheres. Sem horário marcado, era só aparecer na empresa e ser entrevistada, em determinado horário e local. Neste dia, compareceram cento e vinte mulheres, a fila fazia curva na rua. O que as motivaria para estarem ali? Mesmo se trabalhassem muito, a remuneração seria baixíssima, talvez, uma faxina por dia seria 200% ou mais do que ganhariam ali. Assim, supõe-se que trabalhar significa mais do que o fator financeiro para essas mulheres.

O tema em destaque é relevante e, de acordo com levantamento realizado na plataforma Capes, acesso Cafe, tem despertado interesse nas áreas da administração, enfermagem e psicologia. Em adição, observou-se que são incipientes os trabalhos enfocando somente minorias e mulheres nos últimos cinco anos, destacando-se mulheres residentes de programas de saúde multiprofissionais (Barbosa; Nascimento; Pisicchio, 2022), acadêmicas do curso psicologia (Pires; Monteiro; Gregoviski, 2023), acadêmicas do curso de enfermagem (Progiant *et al.*, 2019) e mulheres em cargos de gestão de universidades (Trebien *et al.*, 2022). Assim, a lacuna identificada na literatura justifica o interesse da pesquisadora em estudar mulheres que trabalham em fábricas, sendo essa a contribuição pretendida.

A pesquisa visa contribuir para o debate ao lançar luz sobre questões relacionadas à ao bem-estar das mulheres no ambiente de trabalho, com foco específico nas trabalhadoras operárias. Ao abordar temas como discriminação, disparidade salarial e desafios enfrentados pelas mulheres no contexto laboral, busca-se refletir sobre a necessidade de políticas e práticas organizacionais que promovam a equidade e a valorização do trabalho feminino.

Além disso, a pesquisa pode contribuir para o campo da gestão, ao apontar áreas que requerem melhorias para garantir um ambiente laboral mais saudável e produtivo para as mulheres operárias. Isso inclui a promoção da autonomia, criatividade e aprendizado no trabalho, enquanto se busca mitigar fatores que contribuem para o sofrimento laboral, como falta de reconhecimento e modelos de produção ultrapassados. Essas reflexões são essenciais para impulsionar mudanças positivas em direção a um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

O trabalho está estruturado em seis seções, contando com esta introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussão, conclusão e referências. Na próxima, apresenta-se a base teórica adotada na condução do estudo realizado. Em seguida, são destacados os procedimentos metodológicos observados e os resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as conclusões.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta a revisão de literatura que deu suporte ao trabalho desenvolvido. Iniciou-se rememorando o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, destacando sua presença no trabalho operário. Logo após a relação entre mulher e trabalho, busca-se compreender as condições laborais enfrentadas pela figura feminina no setor fabril, analisando os sentidos atribuídos pelas mulheres ao trabalho que desempenham. Além disso, os prazeres e sofrimentos encontrados na execução da atividade. Fazendo-se necessário percorrer pela vida pessoal e profissional, revisando também as múltiplas jornadas de trabalho.

2.1 A Mulher e o Trabalho

As relações sociais de gênero no mercado de trabalho estão sendo cada vez mais debatidas na sociedade, sobretudo no campo das Ciências Humanas e Sociais. Ao longo do tempo, a atuação da mulher na sociedade foi marcada por inúmeras desigualdades e segregações sociais, onde, desde os primórdios da humanidade, observa-se a ocorrência de discriminações em relação à figura feminina, a qual era vista meramente como procriadora e cuidadora da família (Salgado, 2019).

Apesar de ser um problema presente na história da humanidade desde a antiguidade, as problemáticas em torno das desigualdades de gênero se intensificaram com o advento das relações antagônicas entre capital e trabalho na primeira metade do século XVIII. Neste cenário, a Revolução Industrial emergiu como mecanismo transformador na sociedade, afetando diretamente as relações de trabalho e as formas de produção, o que fez com que a figura feminina passasse a sofrer uma desigualdade também no contexto laboral (Gobbi, 2016).

No que tange às condições de trabalho feminino, Fernandes *et. al* (2019) reiteram que:

Indubitavelmente, pode-se notar no ambiente de trabalho a discriminação de gênero de maneira recorrente, variando tanto de formas indiretas quanto diretas, isto é, desde a cultura perpetuada a agressões físicas. Tal discriminação é fruto, em especial, da cultura misógina e patriarcal que foi instaurada ao longo da história da sociedade, a qual resultou no negligenciamento do trabalho feminino, taxando a mulher como uma figura frágil e descapacitada. (Fernandes *et al.*, 2019, p. 238).

Diante destas conjunturas, surgiu no final do século XIX, o movimento feminista, o qual buscou dar suporte às mulheres em todas as esferas societárias, sobretudo no que diz respeito ao trabalho. Conforme apontam Gonçalves e Pinto (2011, p. 29), “a luta feminista se apóia no reconhecimento de que as mulheres são oprimidas específica e sistematicamente e que essa opressão não está inscrita na natureza”.

Consubstanciando estas prerrogativas, Siqueira e Bussinguer (2020) complementam que o feminismo surgiu sob a perspectiva de igualdade entre todos os indivíduos, sobretudo em virtude das ideias oriundas da Revolução Francesa, a qual pautava-se na Declaração dos Direitos do Homem e reconhecia ao ser humano o direito à liberdade, à igualdade e à fraternidade.

Assim, iniciou-se uma preocupação em torno da questão social através da organização coletiva e da luta da classe trabalhadora, em especial das mulheres, que vivenciavam condições precárias em seus cargos profissionais. Com o movimento feminista no âmbito do trabalho, o contingente feminino buscou aderir uma resistência contra as formas de exploração, dominação e opressão que se agravaram com a introdução do sistema econômico capitalista (Guiraldelli, 2016).

Desde então, as mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço no trabalho. Todavia, apesar do incontestável avanço do contingente feminino no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam diversas desigualdades no contexto organizacional. Atualmente, a desigualdade de gênero no trabalho é acentuada por fatores associados ao assédio sexual e/ou moral, à discriminação, à discrepância salarial, às condições precárias de trabalho, aos cargos de níveis hierárquicos inferiores, entre outros problemas. Isto faz com que haja, conseqüentemente, uma hierarquia de gênero capaz de desqualificar o trabalho feminino e acentuar a precarização no mundo produtivo das mulheres (Salgado, 2019).

Além disso, ao longo da história da humanidade, o trabalho em fábricas, que caracteriza-se por funções braçais e repetitivas, sempre esteve associado à mão de obra masculina. As primeiras inserções das mulheres em fábricas ocorreram na Revolução Industrial, onde iniciou-se uma nova forma de sistema econômico pautado na produção de bens e de capital. Nestas conjuntas, o fim do feudalismo ocasionou uma mudança em massa da população para os meios urbanos e, com isso, a figura feminina passou a ter uma maior participação no mercado de trabalho, sobretudo nas indústrias têxteis (Leal, 2022).

O advento da Revolução Industrial substituiu o trabalho artesanal dos produtos manufaturados pela produção em larga escala através da utilização de maquinários. Como consequência, as fábricas conseguiram reduzir os custos e passaram a contar com a possibilidade de uma mão de obra menos especializada e assalariada. Isto possibilitou a contratação de mulheres na indústria têxtil na Inglaterra, pois elas eram monetariamente desvalorizadas na época e, por causa disso, os donos de fábrica conseguiam empregá-las pagando pouco em comparação aos homens (Soares; Marcari; Fonseca, 2017).

De acordo com Thompson (1987, p. 170), “[...] a força de trabalho adulto nas indústrias têxteis do Reino Unido atingia 191.671 pessoas, das quais 102.812 eram mulheres e apenas 88.859, eram homens”. Neste cenário, as operárias eram

configuradas como dóceis e fáceis de serem manipuladas pelos patrões, sendo tal visão reforçada pela fraca representatividade da organização sindical feminina no século XX. Por causa destes fatores, as mulheres acabavam sendo funcionárias altamente lucrativas para as organizações.

Nessa perspectiva, as mulheres viviam em condições precárias no trabalho, pois trabalhavam em ambientes com uma alta carga horária, assédio, discriminação e discrepância salarial. Assim, eram frequentes a ocorrência de acidentes laborais, os quais resultam em mutilações, esmagamento de membros e até mortes das trabalhadoras. Por causa disso, a maioria operárias empregadas nesse sistema encontravam-se inaptas para trabalhar aos 40 anos (Engels, 2008).

Diante destas conjunturas, Gomes (1987) enfatiza que:

O emprego de mulheres na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão de obra barata; em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão de obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres (Gomes, 1987, p. 261).

No ano de 1911, uma fábrica em Nova York, denominada de Triangle Shirtwaist Company, pegou fogo e matou 145 trabalhadores, sendo a maioria das vítimas meninas imigrantes. A fábrica empregava cerca de 600 funcionários, sendo o quadro de pessoal era composto majoritariamente por mulheres que tinham uma carga horária de 14 horas por dia e um salário de, aproximadamente, 10 dólares por semana (Longhi; Santos, 2016).

Além das diversas mortes causadas pelo incêndio, Brand (2019) reitera que o que chamou a atenção das pessoas naquela época foram as condições de trabalho que os operários estavam submetidos, pois, “além das intermináveis horas de trabalho, há relatos de funcionários de outras empresas, onde os relógios ficavam cobertos e as portas fechadas, estas que prejudicaram a fuga dos trabalhadores do local do incêndio” (Brand, 2019, p. 12).

Assim, as condições de trabalho da Triangle Shirtwaist Company refletiam as situações das indústrias têxteis típicas da época, as quais eram caracterizadas por diversas irregularidades, tais como: ausência de extintores, tecidos inflamáveis em todo o espaço fabril e iluminação a gás. Contudo, a partir deste acontecimento, houve um estabelecimento de leis trabalhistas e de normas de segurança, o que contribuiu para melhorar as condições de trabalho das mulheres nas indústrias têxteis (Longhi; Santos, 2016).

No Brasil, o ingresso das mulheres nas fábricas ocorreu a partir do século XXI, com a abolição da escravidão, pois o governo tinha que buscar novas pessoas para trabalharem nas lavouras, fazendas e, principalmente, nas fábricas que surgiam nas cidades. Neste contexto, a maioria da força de trabalho feminina estava nas indústrias têxteis em cargos de fiação e tecelagem, sendo que as mulheres operárias estrangeiras representavam 34% do total de operários existentes em âmbito nacional (Rago, 1997).

Apesar do elevado índice de mulheres nas primeiras fábricas têxteis no país, elas foram sendo substituídas progressivamente pelos homens em seus postos de trabalho. Em 1894, por exemplo, a mão de obra feminina na indústria têxtil no Estado de São Paulo era de 67,62%, enquanto que em 1901 passou a ser somente 49,95%. Esta substituição foi decorrente de um estigma segregativo existente na época, onde as mulheres eram vistas como pessoas desqualificadas intelectualmente (Rago, 1997).

Os obstáculos das mulheres em relação ao ingresso no mercado de trabalho não se limitavam ao processo produtivo, eles começavam dentro do próprio lar com o anseio dos pais em arrumar um marido para as filhas procriarem. Nesse viés, as mulheres eram vistas somente como uma extensão da figura masculina na união matrimonial e, portanto, deveriam ser submissas aos maridos, preservando assim os bons costumes e os cuidados aos filhos. Consequentemente, isso inibia as mulheres de obterem êxito em suas colocações profissionais, dando espaço cada vez mais para os homens assumirem os postos de trabalho (Fraccaro, 2018).

Segundo Pezzolo (2007), a visão cultural de que o trabalho feminino era apenas um complemento à renda masculina contribuiu significativamente para diminuir a participação das mulheres nas indústrias, pois isto gerou constantes recriminações do papel da mulher na sociedade. Além disso, a falta de apoio de um estado social dificultou a permanência das operárias dentro dos ambientes fabris, pois não havia medidas que garantissem instituições assistenciais, como creches e escolas, aos filhos destas trabalhadoras.

Acerca dessa temática, observa-se em dados atuais do Censo Escolar de 2022 os quais apresentam dados sobre a matrícula inicial na Creche, Pré-Escola, mostram que o total de vagas em creches (parciais e integrais) aumentou significativamente no estado do Rio de Janeiro entre 2017 e 2021), assim com o total de nascidos vivos no estado, que apresentou diminuição no mesmo período. Todavia, a quantidade de vagas disponibilizadas pelo estado não acompanha proporcionalmente a quantidade de crianças nascidas, logo uma parcela fica sem acesso a este serviço (IBGE, 2018). Tendo em vista que foram matriculadas 144 mil crianças na mesma medida que 191 mil outras nasceram no ano de 2021, onde cerca de 47 mil crianças carecem de vagas. Percebe-se que algumas mulheres irão ficar do lado desfavorável da balança.

A participação feminina na indústria têxtil brasileira voltou a crescer após o surgimento da Primeira e Segunda Guerra Mundial. No ano de 1920, por exemplo, haviam 247 indústrias do segmento têxtil em âmbito nacional, sendo que 50,96% da força de trabalho era majoritariamente feminina. Isto representava, ao todo, 17.747 mulheres, enquanto que os homens totalizam uma quantidade estimada em 14.352 operários (Rago, 1997).

Com a ocorrência dessas guerras, a figura feminina passou a ganhar uma maior participação no mercado de trabalho, pois os homens foram para as frentes de batalhas e, com isso, as mulheres tiveram que gerenciar os negócios da família e/ou ocupar os cargos masculinos. Como consequência, as grandes guerras contribuíram para modificar as relações de gênero no trabalho, fomentando assim a emancipação das mulheres no contexto laboral, ainda que momentaneamente (Vintges, 2019).

Na Segunda Guerra Mundial, por exemplo, as mulheres ganharam uma maior participação na esfera pública, com a ocupação de cargos em indústrias bélicas. No entanto, suas condições de trabalho eram precárias, havendo salários baixos, discriminações e altas cargas horárias. Como as mulheres não eram convocadas para o alistamento militar, eram obrigadas a aceitar as condições precárias de trabalho para sustentar a família enquanto seus companheiros lutavam nos campos de batalha. Para agravar ainda mais a situação, diversas mulheres possuíam filhos e, por causa disso, tinham que conciliar a jornada de trabalho com as tarefas do lar (Fortes; Ribeiro, 2019).

Após a Segunda Guerra Mundial, as mulheres foram rotuladas, em diversos países, como oportunistas e incapazes de continuar exercendo os cargos que estavam ocupando. A partir disso, uma grande parcela delas retornou às tarefas domésticas em nome da reconstrução do país e da garantia do direito dos antigos combatentes.

Contudo, nem todas aceitaram estas contestações, iniciando assim uma reivindicação de direitos em torno da participação feminina no mercado de trabalho (Perrot, 2017).

Devido aos efeitos nefastos da guerra, iniciou-se uma preocupação global em torno das garantias dos direitos das pessoas, independentemente de sua crença, religião, gênero, sexualidade ou cor. Isto porque, os efeitos da guerra foram inimagináveis, onde, além do elevado índice de óbitos, muitos homens que sobreviveram nas batalhas acabaram adquirindo algum tipo de seqüela, o que fez com que estes indivíduos ficassem inaptos a desenvolverem algumas tarefas na sociedade, sobretudo na esfera societária do trabalho (Fortes; Ribeiro, 2019).

Desta maneira, os movimentos feministas foram ganhando, ao longo do tempo, cada vez mais destaque ao redor do mundo, inclusive no Brasil. Em âmbito nacional, tais movimentos foram impulsionados pela promulgação da Constituição de 1988, a qual prevê em seu inciso I do artigo 5 que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Quirino (2011) ressalta que, desde então, está ocorrendo uma crescente inserção das mulheres nos postos de trabalho brasileiros ocupados tradicionalmente por homens, em especial no setor fabril. Nesse cenário, as indústrias de mineração configuram-se como o segmento com o maior índice de mulheres em seu quadro de pessoal, haja vista que os gestores de áreas produtivas e de manutenção têm dado preferência à figura feminina para operarem equipamentos pesados, bem como para realizarem soldagens nos maquinários.

A preferência pelas mulheres em tal segmento ocorre devido ao desenvolvimento tecnológico dos equipamentos, os quais requerem competências atreladas à precisão, minuciosidade e zelo, características estas que, por sua vez, são vistas como competências inerentes à figura feminina na ótica da maioria dos empregadores. No entanto, apesar desta preferência feminina, verifica-se que tais habilidades não estão

sendo capazes de garantir às mulheres uma ascensão de cargo dentro das empresas, inibindo assim a sua promoção a cargos de maior nível hierárquico (Quirino, 2011).

Não obstante, Rosa e Quirino (2017) reiteram que existe uma discrepância da tarefa prescrita com a real atividade desempenhada pelas mulheres na prática, pois as barreiras culturais e sociais propiciam uma desigualdade de gênero nas tarefas, ainda que a prescrição do cargo esteja fundamentada igualmente para todas as pessoas. Além destas barreiras culturais e sociais, as mulheres são vistas pelos homens, na maioria das vezes, como seres incapazes de atuar em fábricas, haja vista que este tipo de trabalho caracteriza-se por ser de ordem física mediante a execução de atividades pesadas que exigem força.

Acerca disto, Helena Hirata (2015) segmentou a divisão sexual do trabalho em três modalidades. A primeira é sobre a flexibilização e cooperação dos colegas de trabalho destinados aos homens efetivos, as linhas de montagem com ritmos e compassos impostos em suma grande maioria as mulheres. Em segundo, as mulheres eram destinadas a atividades que exigiam maior destreza manual, e os postos masculinos eram mais ligados às máquinas, entretanto, no momento implementar uma organização flexível, só os homens eram beneficiados por uma política ativa de formação. Por último, os cargos de homens e mulheres, tendo o mesmo grau de escolaridade, davam-se a separação de cargos de execução (mulheres operadoras de máquinas) e cargos mais técnicos de supervisão (homens chefes e engenheiros).

No que concerne à divisão sexual do trabalho, Carlotto e Gomes (2011) destacam que:

A divisão sexual do trabalho surge com a finalidade de validar as teorias e reflexões discutidas nas relações de gênero, pois assim como a divisão social surge para organizar as atividades produtivas em sociedade, a divisão sexual se manifesta para organizar a função de homens e mulheres no ambiente público, ou seja, atribuindo características a cada sexo, enquanto ocupante de um cargo social (Carlotto; Gomes, 2011, p. 23).

De acordo com Hirata e Kergoat (2008), a associação da mulher como uma figura frágil evidencia que os resquícios da sociedade patriarcal ainda imperam no mundo contemporâneo. Isto ocorre devido à divisão sexual do trabalho que gera uma

apropriação dos homens pelas funções profissionais com maior valor social. Conforme apontam as autoras:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.) (Hirata; Kergoat, 2008, p. 266).

Diante do exposto, a saúde das mulheres pode ser configurada como uma temática imprescindível para os estudos que abordam a relação entre saúde e trabalho, haja vista que homens e mulheres são expostos a diferentes condições de trabalho devido às desigualdades de gênero, bem como em virtude da divisão sexual do trabalho (Brito; D'acri, 1991).

Diante destas conjunturas, Rosa e Quirino (2017, p. 346) ressaltam que é de suma importância analisar “as situações de trabalho, desvelando a vivência das trabalhadoras em relação à organização do trabalho e evidenciar aquilo que é fonte de pressões, de dificuldades e de desafios, suscetíveis de gerar o adoecimento e acidentes da mulher operária”.

Acerca do trabalho, do mesmo modo que se configura como um importante meio para a vida e necessidades das mulheres, também pode propiciar sofrimento de cunho psíquico, bem como problemas físicos e de ordem somática. Isto porque, as mulheres enfrentam, além da tripla jornada de trabalho, uma desigualdade de gênero que agrava ainda mais as condições e relações laborais. Tal desigualdade propicia uma predominância de homens em cargos hierárquicos mais altos, o que contribui para a precarização do trabalho feminino (Costa, 2018).

Tschiedel e Traesel (2013) reiteram que as mulheres enfrentam um acúmulo de tarefas que é oriundo, sobretudo, da tripla jornada de trabalho, o que lhes obriga a se ocupar, concomitante, do emprego remunerado do trabalho doméstico e dos cuidados familiares. Todo o esforço exigido para a conciliação desta tripla jornada contribui para

deteriorar a saúde da classe feminina, favorecendo assim o sofrimento no trabalho. Com todas estas exigências de ser mãe, trabalhadora e dona de casa, as mulheres tornam-se suscetíveis a adquirir estresse, o que gera uma instabilidade que se manifesta através de sintomas e sinais corporais de desequilíbrios psicossociais, os quais são agravados pelas injustiças sociais existentes na atual contemporaneidade.

Para além das horas dedicadas aos afazeres domésticos, que dificultam o desenvolvimento profissional de muitas mulheres, o Boletim Especial 8 de Março do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024) reforça a existência de desafios e desigualdades constantes para as mulheres contemporâneas. Destacam-se os baixos rendimentos, a desigualdade salarial e acesso a cargos de gerência e direção, além de serem maioria no contingente de desocupados, enfocando-se o 4º trimestre de 2023.

2.2 Sentidos do trabalho para mulheres

Segundo a perspectiva de Dejours (1987), o trabalho desempenha um papel central na vida do indivíduo, indo além da simples realização de tarefas para se tornar um componente fundamental da identidade, da saúde mental e das interações sociais. Sob essa ótica, o trabalho é mais do que uma atividade profissional; é um espaço onde se desenrolam complexas dinâmicas psicossociais.

Dejours (1987) argumenta que o trabalho é um fator crucial na construção da identidade do indivíduo. Através do trabalho, as pessoas se conectam a uma comunidade profissional, adquirem um senso de pertencimento e estabelecem relações de significado com suas atividades. A identidade de trabalho é, portanto, inseparável da identidade pessoal. O que o indivíduo faz no trabalho e como é percebido pelos outros no ambiente profissional afeta diretamente como ele se percebe e como se enxerga em relação ao mundo.

O trabalho, assim como as demais atividades humanas, envolve diversas significações que contribuem diretamente para a construção identitária das pessoas. Ao longo da história da humanidade, os sentidos do trabalho têm sido associados a valores que variam de acordo com a percepção de cada indivíduo e, sobretudo, com o contexto nos quais estão inseridos. Observa-se que existiram diversas maneiras de perceber o trabalho, ora como uma atividade fundamental, ora como um fardo, sendo tais

perspectivas oriundas das características econômicas, culturais e sociais de cada época (Mantovani, 2022).

De acordo com Neves *et. al* (2018), os estudos sobre o sentido do trabalho começaram a ser feitos de forma sistemática a partir dos anos 1980, em especial na área da psicologia. Neste cenário, um dos principais estudos em torno da referida temática foi realizado pelo grupo *Meaning of Work International Research Team* entre as décadas de 1981 e 1983. Os pesquisadores deste grupo constataram que a estrutura conceitual sobre significado do trabalho envolve três dimensões, que são: centralidade do trabalho, normas sociais do trabalho e resultados valorizados do trabalho.

A primeira dimensão é a centralidade, que envolve o grau de importância que o trabalho tem sobre a vida das pessoas, identificando assim o quanto o contexto laboral é central para a autoimagem de cada sujeito. No que diz respeito às normas sociais do trabalho, elas funcionam como modelos sociais atreladas às recompensas obtidas nas organizações, as quais são capazes de gerar nos indivíduos a percepção do que seriam trocas justas através do que cada um recebe pela contribuição que faz ao trabalho. Em última instância, mas não menos importante, vale ressaltar os resultados valorizados do trabalho, que constituem os motivos que levam uma pessoa a trabalhar, motivos estes que, por sua vez, podem ser atrelados a diversos fatores, tais como: financeiro, prestígio, retorno, bem-estar, estabilidade, entre outros (Neves *et. al*, 2018).

Os resultados obtidos nos estudos realizados pelo grupo *Meaning of Work International Research Team* contribuíram, para influenciar a elaboração de diversas pesquisas com o mesmo tema ao redor no mundo, sobretudo no Brasil. Nessa perspectiva, as literaturas nacionais e internacionais sobre a referida temática passaram a delimitar, em suma, seis grandes tópicos de pesquisa sobre os sentidos do trabalho, os quais se inspiraram nas representações e mapas cognitivos que organizam a experiência das pessoas com o âmbito laboral, conforme ilustra o Quadro 1 abaixo (Grangeiro; Bastos, 2018)

Quadro 1 - Tópicos de pesquisa sobre significado do trabalho e seus principais autores

Tópicos de pesquisa	Pesquisadores
---------------------	---------------

<p>Refere-se ao envolvimento com o trabalho e à centralidade do trabalho, buscando determinar a importância do trabalho, quando comparada a outras esferas da vida.</p>	<p>Dubin (1956); Gonzales e Vilela (2005); Harpaz e Fu (1997); Kanungo (1982); MOW (1987); Salanova, Garcia e Peiró (1996); Tomás (1998)</p>
<p>Inclui pesquisas que investigam o tipo de orientação (instrumental ou expressiva) que as pessoas têm frente a seu trabalho, se o encaram como emprego, carreira ou vocação.</p>	<p>Kaplan e Tausky (1974); MOW (1987); Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1987)</p>
<p>Aborda pesquisas que buscam identificar os objetivos que os indivíduos procuram alcançar através do trabalho que realizam e em examinar as representações cognitivas ou os padrões de significado que estão associados com o trabalho, por exemplo, o trabalho como fonte de prazer, uma obrigação ou um direito.</p>	<p>Borges (1997); Buchholz (1977); Ros, Schwartz e Surkiss (1999); Super e Sverko (1995)</p>
<p>Abrange estudos sobre causas e consequências da ausência prolongada de trabalho, incluindo a análise de estratégias de enfrentamento.</p>	<p>Brief e Nord (1990); Feather (1990); Warr (1987)</p>
<p>Refere-se à compreensão de por que o trabalho possui tantos significados diferentes para pessoas diferentes. As pesquisas que se enquadram neste tópico buscam identificar padrões de significado e contextualizá-los.</p>	<p>Allend, Saez, Apodaka, Castañares e Ardanaz (2003); Dakduk, González e Montilla (2008); Drenth (1991); England e Harpaz (1990); Gómez (2004); Garcia, Martín, Rodriguez e Peiró (2001); Martínez, Soria, Cifre e Gumabu (2001); MOW (1987)</p>
<p>Inclui estudos sistemáticos sobre representações sociais do trabalho.</p>	<p>Borges (1996); Moliner, Rateau e Cohen-Scali (2002); Suárez, Torregrosa, Bergère e Alvaro (1998)</p>

Fonte: Grangeiro; Bastos (2018, p. 194)

Dessa forma, a busca de uma vida dotada de sentido a partir das relações laborais possibilita explorar as conexões existentes entre liberdade e trabalho. Todavia, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) apontam que, na sociedade, o indivíduo que perde um emprego passa por um processo de dessocialização progressiva e, com isso, tem a

identidade afetada, enquanto que os sujeitos empregados que continuam em seus postos de trabalho vivenciam um sentimento de medo com o receio de serem demitidos.

Dejours (1994) argumenta que cada indivíduo traz consigo uma subjetividade única, formada por experiências de vida, valores, crenças e identidade pessoal. Essa subjetividade influencia a maneira como um indivíduo interpreta e reage às condições de trabalho. As percepções de significado, sucesso e realização são moldadas por essa subjetividade, fazendo com que cada pessoa experimente o trabalho de maneira singular.

Dado essa afirmação, que todo indivíduo é singular, Dejours (1987) enfatiza que o trabalho não é apenas uma série de tarefas mecânicas, mas uma atividade permeada pela subjetividade e pelas emoções do trabalhador e a singularidade se reflete nas escolhas feitas diante de dilemas, nas estratégias desenvolvidas para lidar com o estresse e nas formas como o trabalho afeta a saúde mental. Diante destes fatos, existem segmentações desses sentidos únicos e particulares, categorizados no quadro a seguir:

Quadro 2 - Tipos de sentidos segundo Dejours (1987)

Sentido Atribuído	Descrição
Sentido de Valorização:	Envolve a percepção do trabalhador de que seu trabalho é valorizado e reconhecido. Quando o indivíduo sente que suas contribuições são reconhecidas e que seu esforço é importante para a organização, ele experimenta esse sentido. Esse reconhecimento não se limita apenas a recompensas materiais, mas também inclui a apreciação pelo esforço investido.
Sentido de Realização Pessoal:	Envolve a percepção do trabalhador de que seu trabalho é valorizado e reconhecido. Quando o indivíduo sente que suas contribuições são reconhecidas e que seu esforço é importante para a organização, ele experimenta esse sentido. Esse reconhecimento não se limita apenas a recompensas materiais, mas também inclui a apreciação pelo esforço investido.
Sentido de Participação:	Emerge quando o trabalhador sente que faz parte de uma equipe ou comunidade coesa. A colaboração e a sensação de pertencimento a um grupo de trabalho são componentes essenciais desse sentido. A interação social positiva e a cooperação com colegas contribuem para a sensação de que o trabalho é significativo além das tarefas individuais.
Sentido de Pertença ao Real:	O trabalhador percebe que sua atividade contribui para a realização de tarefas reais e concretas. O trabalho é visto como um elemento tangível e necessário para a execução das atividades da organização. A sensação de que o trabalho é parte integrante do funcionamento da empresa gera um sentimento de pertencimento e importância.
Sentido de Futuro:	Está relacionado à percepção de que o trabalho contribui para a construção de um futuro melhor. O trabalhador enxerga suas atividades como parte de um projeto mais amplo e vê o impacto positivo que elas podem ter a longo prazo. O sentido de futuro está ligado à motivação para continuar trabalhando em busca de metas e aspirações maiores.

Sentido de Proteção:	Surge quando o trabalho oferece segurança financeira e proteção contra incertezas. O trabalhador valoriza a estabilidade proporcionada pelo emprego e percebe o trabalho como uma fonte de segurança para si mesmo e para sua família.
Sentido de Integração Social:	Este sentido implica na percepção de que o trabalho viabiliza a integração e a obtenção de reconhecimento do indivíduo na sociedade. O labor não se restringe a uma mera ocupação isolada, mas constitui um meio de estabelecer conexões com a comunidade e adquirir um status social.

Fonte: Elaborada pela autora (2023)

Existe ainda o conceito de "non sense" no trabalho, Dejours (1987) desenvolveu esse conceito para descrever situações nas quais as atividades laborais não fazem sentido para o trabalhador ou que não possuem uma finalidade clara e objetiva. Essas situações podem levar a um sentimento de desespero e de impotência, uma vez que o trabalhador não consegue compreender a razão pela qual está realizando determinadas atividades.

Segundo Dejours (1987), o "non sense" pode ter diversas causas, como a falta de clareza nos objetivos da organização, escassez de participação dos trabalhadores na definição de suas atividades, a fragmentação excessiva do trabalho, entre outras. Para o autor, é importante que as organizações estejam atentas a esse fenômeno e busquem criar condições de trabalho que possibilitem aos empregados compreenderem a finalidade de suas atividades e que deem sentido à atividade laboral realizada. Além disso, é fundamental que sejam criados espaços para que os trabalhadores possam expressar suas opiniões e participar da construção do processo produtivo.

O conceito de "non sense" no trabalho refere-se, portanto, à ideia de que o trabalho pode se tornar absurdo ou sem sentido para os trabalhadores, especialmente quando há uma desconexão entre as suas necessidades e desejos e as exigências do trabalho. Isto porque, a organização do trabalho moderno é, em muitas das vezes, baseada em processos altamente burocráticos e racionalizados, que desconsideram as necessidades emocionais e subjetivas dos trabalhadores (Dejours, 1987).

A alta burocratização e racionalização no trabalho podem levar a uma sensação de alienação, desmotivação e desengajamento no trabalho, à medida que os trabalhadores perdem a sensação de propósito e significado em relação às suas atividades laborais. O "non sense" do trabalho pode ser agravado, ainda, por fatores como a falta de autonomia e flexibilidade no trabalho, o excesso de tarefas e responsabilidades, a pressão por produtividade e a falta de reconhecimento e recompensas adequadas pelo trabalho realizado (Dejours, 1987).

Desta maneira, a questão do "non sense" do trabalho é um problema importante que deve ser, segundo Dejours (1987), enfrentado pelas organizações e pela sociedade em geral. As empresas devem buscar formas de tornar o trabalho mais significativo e envolvente para os trabalhadores, promovendo uma cultura organizacional mais humana e saudável. Isso pode ser alcançado através de estratégias como a promoção da autonomia e flexibilidade no trabalho, o envolvimento dos trabalhadores nas decisões e processos da empresa, a valorização do trabalho em equipe e do desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho, e o reconhecimento e recompensas adequados pelo trabalho realizado.

Partindo para o campo feminino, o sentido do trabalho descrito pelas mulheres representa, sobretudo, fatores associados à autonomia laboral e independência financeira, os quais foram resultados do discurso estabelecido pelo movimento feminista a partir do século XX. Logo, as mulheres trazem consigo um ideal de trabalho que foi construído socialmente em um contexto histórico de emancipação da força feminina (Filippo; Nunes, 2021).

Baseado nesses aspectos, o construto sentido do trabalho é um componente da realidade social que interage com diversas variáveis pessoais, sendo capaz de influenciar as ações das pessoas e a natureza da sociedade em um determinado contexto histórico. Atualmente, embora as mulheres ganhem cada vez mais espaço no mercado de trabalho, as discrepâncias em relação aos homens ainda se perpetuam nas empresas brasileiras. Isto contribui para uma divisão e separação dos seres humanos na dimensão psicológica, a qual é capaz de propiciar sensações de sofrimento na rotina de trabalho do contingente feminino (Tolfo; Piccinini, 2007).

Santos e Traesel (2018) destacam que o sentimento de inferioridade no trabalho está presente na maioria das percepções das mulheres. As autoras, para evidenciar tal constatação, realizaram uma pesquisa com as funcionárias de uma Unidade Básica de Saúde (UBS), na qual foi possível verificar que as trabalhadoras enfrentam uma grande dificuldade de apropriação de espaço dentro do local, o que acaba gerando um sentimento de desvalorização e desqualificação. O sentimento de inferioridade está presente nas atribuições destas trabalhadoras, sendo a falta de reconhecimento um dos maiores problemas verbalizados na pesquisa.

Praun e Avoglia (2018) percebem nos discursos de mulheres que possuem filhos que a afetividade e o sustento da criança são os fatores primordiais para a determinação do sentido no trabalho. Todavia, o término da licença maternidade torna suscetível o

desencadeamento de problemas de cunho psíquico entre as mulheres, problemas estes que, por sua vez, são oriundos de diversos fatores que estão presentes na vida particular de cada trabalhadora.

Levando em consideração a perspectiva dejouriana, Ribeiro e Leda (2004) dissertam que o conflito entre a inserção no mercado de trabalho e maternidade, ora representado pelo sofrimento ocasionado pela separação da mãe com o bebê, pode ser ressignificado em fontes de prazer, dependendo dos suportes que são oferecidos à mãe. Ainda complementam que o trabalho deveria ser reconhecido como fonte de realização e construção identitária para as mulheres, no entanto, vem sendo percebido como gerador de sofrimento e em casos mais agravos, até de adoecimento.

Desta maneira, as relações sociais de gênero mostram-se como um aspecto capaz de limitar o bem-estar das mulheres no trabalho, haja vista que a segregação e discriminação são elementos estruturados no contexto organizacional brasileiro. Estes problemas, no entanto, são acentuados por fatores atrelados à classe social e raça, onde mulheres pobres e negras enfrentam ainda mais obstáculos para a garantia de seus direitos trabalhistas e de equidade perante aos homens (Xavier; Fontoura, 2007).

Paralelamente a tais prerrogativas, Bernal (2010) ressalta que o capitalismo neoliberal, por meio de sua busca constante por lucro, vem fragmentando as políticas e vínculos sociais que asseguram a classe trabalhadora as condições mínimas de sobrevivência, o que acaba gerando uma sociedade precarizada, sobretudo no que diz respeito à força de trabalho feminina.

Para Mantovani (2022), os sentidos do trabalho atribuído pelas mulheres englobam, na maioria dos casos, aspectos relacionados às desigualdades de gênero. Isto porque, os resquícios da sociedade patriarcal ainda imperam em âmbito nacional e delimitam os lugares dos homens e das mulheres em seus postos profissionais, o que acaba influenciando a subjetividade e percepções da figura feminina dentro do contexto laboral. Assim, o sentido do trabalho para as mulheres é marcado por uma resistência constante contra a precarização, subordinação e instabilidade no trabalho.

Contudo, o trabalho não é somente uma fonte de sofrimento, haja vista que é possível transformar este sofrimento em prazer. Nesse sentido, a classe trabalhadora feminina, não deve deixar de atribuir sentidos positivos ao trabalho, pois é através do trabalho que os indivíduos criam e se reconhecem como seres sociais. Ainda que o trabalho feminino seja predominantemente associado a aspectos nocivos, é possível

observar que o ato de trabalhar é fundamental para que as mulheres possam cada vez mais conquistar os seus direitos nas diversas esferas societárias (Martins; Abreu, 2014).

2.3 Prazer e sofrimento no trabalho para mulher

Buscando compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que se originam das relações laborais, Dejours (1994) elaborou a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Tal teoria configura-se como uma abordagem teórica-metodológica fundamental para o estudo das realidades das organizações, onde o trabalho é entendido como uma categoria ontológica, podendo ser, portanto, fonte de prazer ou sofrimento. Nesse viés, o sofrimento no trabalho ocorre quando o sujeito não consegue mais lidar mentalmente com as situações ansiogênicas existentes nas organizações.

A teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) caracteriza a atividade laboral como um elemento inerente à vida humana que é capaz de influenciar diretamente a construção identitária das pessoas (Dejours, 1994). Dejours (2004, p. 28) diz que a PDT é a “disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito”. Além disso, o autor ressalta que ela busca compreender os aspectos psicossociais do trabalho e sua influência na saúde mental dos indivíduos.

Essa investigação ocorre por meio da análise dos sentimentos que podem ser despertados pelo trabalho. Além do mais, não há como evitar as consequências e impactos gerados pela atividade laboral sobre o sujeito trabalhador e seus núcleos de convívio social, por mais que ele deseje que o seja. (Dejours; Deranty; Renault; Smith, 2018).

No campo da PDT, existem dois tipos de sofrimento, são eles: criativo ou patogênico. O primeiro acontece quando o trabalhador avança na compreensão da subjetividade sobre o trabalho e entende que ele é capaz de gerar mudanças, encontrando possibilidades de retorno de forma positiva para o indivíduo, assim como para ao local ao qual trabalha O segundo ocorre quando o trabalhador percebe a impossibilidade de negociações efetivas e mudanças concretas na constituição do trabalho (Mendes, 2007). Quando este mesmo sente tais aspectos negativos acerca do seu trabalho, como a falta de reconhecimento, por exemplo, o indivíduo pode vir a se transformar em patologias físicas e mentais (Dejours *et al.*, 2018).

O sofrimento assume um papel de equilíbrio entre o patológico e o saudável, na medida em que motiva o sujeito a ação da mudança na situação desencadeadora de conflito. O sofrimento torna-se criativo quando é transformado e o trabalho é ressignificado por meio da criatividade, e no patológico, quando não existem chances de negociação entre o sujeito e a organização do trabalho (Dejours; Abdouchelli; Jayet, 1994).

Os desequilíbrios psicossociais do trabalho são oriundos de excitações externas e internas ao indivíduo, sendo que os fatores externos englobam as informações visuais, auditivas, táteis e olfativas, enquanto que os fatores internos estão atrelados aos sentimentos de cada pessoa. O conjunto destas excitações no aparelho psíquico são transformadas em energia pulsional, a qual pode ser descarregada nas vias psíquicas, viscerais ou motoras. Cabe destacar que o descarregamento da energia pulsional nas vias não é igual para todos os indivíduos, pois isto depende das características pessoais de cada um, como por exemplo, das crenças, dos desejos, das motivações e das aspirações individuais (Dejours, 1994).

Uma das principais contribuições dos estudos de Dejours (1987) é a teoria do trabalho prescrito e trabalho real, para a compreensão da relação entre trabalho e saúde mental dos trabalhadores. Trata-se, pois, de uma teoria que foi desenvolvida na década de 1980, quando se constatou que a maioria dos trabalhadores que sofria de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho tinha dificuldades para conciliar o que era exigido pelos seus empregadores com as suas próprias necessidades e limitações. Essa dificuldade estava relacionada à tensão entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Ferreira, 2013).

Segundo Dejours (1987), o trabalho prescrito é definido e descrito formalmente pelos empregadores, enquanto o real engloba o que é realmente executado pelos funcionários. Assim, há uma tensão natural entre o prescrito e real, uma vez que o trabalho prescrito é abstrato e descontextualizado. O trabalho real, por sua vez, é executado em um contexto específico e com limitações físicas, emocionais e cognitivas. Tal tensão pode levar a uma série de problemas, como estresse, insatisfação e até mesmo acidentes de trabalho.

Nesse cenário, os trabalhadores adaptam, muitas vezes, o trabalho prescrito para atender às próprias necessidades e limitações. Isso pode incluir o uso de atalhos e truques para realizar tarefas de forma mais eficiente ou a mudança da sequência de tarefas para se adequar às suas próprias habilidades e preferências. No entanto, os

empregadores muitas vezes tentam controlar e limitar essa adaptação do trabalho prescrito por meio de sistemas de controle de qualidade, supervisão intensiva e treinamento rigoroso, todos destinados a garantir que o trabalho prescrito seja executado exatamente como planejado (Dejours, 1987).

A tensão existente entre o trabalho prescrito e real pode ser exacerbada em contextos de trabalho altamente regulamentados, como é o caso em muitas indústrias de manufatura e de serviços. Dejours (1987) argumenta que é importante reconhecer e valorizar a criatividade e a adaptabilidade dos trabalhadores, permitindo que eles tenham algum grau de autonomia no trabalho. Porém, o trabalho real jamais poderá ser prescrito com uma realidade e exata precisão, devido a dificuldade de prever os acontecimentos que podem vir a surgir no decorrer da execução da atividade laboral (Dejours, 1998).

Devido a estes fatos, existe uma lacuna entre o trabalho que é prescrito e o que é real, e a PDT se debruça neste hiato. Uma vez que, o trabalho real é composto por diversos elementos invisíveis e que devem ser avaliados pois podem causar sofrimento no trabalho e riscos para a saúde do sujeito. (Dejours, 1998) Assim como também no real podem-se encontrar aspectos de prazer, como autonomia, uso da inteligência na prática, possuir voz no ambiente coletivo e dentre outros. (Dejours, 2007)

A subjetividade no trabalho, embora seja atrelada às características individuais de cada pessoa, sofre influência de fatores externos. Nesse caso, o sofrimento das mulheres agrava-se com os resquícios patriarcais que ainda permeiam no Brasil, onde a dor da figura feminina é pressionada pelas exigências contemporâneas. Assim sendo, as mulheres utilizam, em muitas das vezes, mecanismos defensivos para lidar com as desigualdades de gênero (Hirata, 2016).

Molinier (2001, p. 134) destaca que a Psicodinâmica do trabalho “não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho”. Ou, para dizer de uma outra forma: o que uma enquete modifica não é o trabalho, mas o trabalhar. Modifica, não o trabalho, mas o trabalhador”. Logo, a compreensão das relações laborais exige, sobretudo, um enfoque para as pessoas que executam o trabalho, pois cada indivíduo possui uma subjetividade que precisa ser desvendada, sendo necessário, portanto, compreendê-la e explicá-la através de uma orientação qualitativa.

Conforme Dejours (1998):

Perceber o sofrimento alheio provoca uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc. A percepção do sofrimento alheio provoca, pois, um processo afetivo. A impossibilidade de exprimir e elaborar o sofrimento no trabalho constitui importante obstáculo ao reconhecimento do sofrimento dos que estão sem emprego (Dejours, 1998, p. 45-46).

Baseado nesses aspectos, as trabalhadoras, ao não encontrar espaços de visibilidade no mercado de trabalho, passam a vivenciar sentimentos nocivos que levam ao adoecimento ocupacional. Nesse sentido, elas não conseguem transpor as situações de trabalho, o que favorece o surgimento de patologias que afetam diretamente a qualidade de vida. Com isso, torna-se suscetível o desenvolvimento de mecanismos de defesa egóicos e inconscientes, estando, entre eles, o fenômeno somático (Brito, 2000).

O fenômeno somático é descrito por Dejours (1992, p. 127) como o “processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental que desencadeia, no corpo, desordens endócrinas metabólicas, ponto de partida de uma doença somática”. A somatização é, portanto, uma resposta individual ao sofrimento no trabalho que inibe a espontaneidade da execução das atividades e compromete o corpo mediante o agravamento das cargas psíquicas.

A ausência de oportunidades de expressão e de transformação do sofrimento em prazer constituem-se como um fator atenuante à somatização, pois, conforme apontam Ribeiro e Leda (2004), o trabalho deveria ser reconhecido como uma fonte de realização e construção identitária, e não como fonte de dor. Azoubel Neto (2006) complementa que a dor e a somatização manifestam-se nas mulheres como estratégias defensivas que visam indicar situações laborais nocivas. Estas situações nocivas podem, ao decorrer do tempo, causar um desequilíbrio psíquico e mental sobre o organismo feminino. Não obstante, a somatização é um problema que não pode ser facilmente diagnosticado e, por causa disso, o processo de tratamento torna-se difícil de ser realizado.

A ocorrência de maior somatização entre as mulheres não se atrela somente às respostas biológicas em relação às situações existentes nas organizações, mas sobretudo ao papel e à forma de como a figura feminina está inserida na divisão sexual do trabalho. Desta maneira, a divisão sexual do trabalho, oriunda da organização do trabalho, gera às mulheres uma rotina laboral ilimitada que, atrelada à sobrecarga no

trabalho doméstico, produz múltiplos fatores de risco à saúde feminina (Brito, 2000; Leite; Silva; Merighi, 2006).

Para Limma e Gemma (2019), o sofrimento das mulheres no trabalho tende a se agravar, sobretudo, nas indústrias, pois trata-se de um tipo de trabalho caracterizado por funções repetitivas que exigem que altos esforços físicos, esforços estes que, por sua vez, estão atrelados como características inerentes aos homens, ainda que erroneamente.

De acordo com Souza-Lobo (2011):

As pesquisas mais recentes sobre o mundo do sindicato e da indústria indicam claramente a existência tanto de mudanças quanto de permanências na divisão do trabalho entre homens e mulheres num contexto de profundas transformações na organização da produção industrial. Trata-se de um mundo ainda hoje fundamentado masculino. Se mudanças fundamentais ocorreram desde os anos 1970 nas relações de trabalho e de poder entre os sexos, uma série de aspectos mostram que a hierarquia do masculino e do feminino continua ativa (Souza-Lobo, 2011, p. 17).

Tendo em vista as condições do trabalho feminino, Molinier (2002), ressalta que as mulheres devem buscar se contrapor às perspectivas de virilidade atrelada à figura masculina. Na prática, o trabalho das mulheres engloba um conjunto de comportamentos e condutas que as fazem agir de acordo com as expectativas sociais de gênero, a fim de evitar retaliações no contexto organizacional. Assim, mesmo que as trabalhadoras busquem assumir um papel defensivo equivalente à virilidade, ela não consegue alcançar tal feito da mesma forma que os homens.

Em uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho e questões de gênero, Antloga e Maia (2014) constataram que as experiências vivenciadas pelas mulheres no trabalho são diferentes em relação aos homens. Nesse caso, ainda que ambos estejam inseridos no mesmo local de trabalho e no mesmo cargo profissional, as mulheres vivenciam experiências mais nocivas. Fonseca (2000) aponta que isto deve-se ao fato das trabalhadoras estarem subordinadas hierarquicamente aos homens em virtude do machismo estrutural presente na sociedade brasileira. Por causa disso, as trabalhadoras acabam indo além de suas forças para lutar contra os preconceitos relativos às questões de gênero, o que torna o trabalho mais desgastante.

Ao longo da história, o trabalho das mulheres operárias foi caracterizado por reivindicações contra as desigualdades de salário e formas de repressão. Na maioria das vezes, as indústrias configuram-se como fonte de sofrimento à classe feminina, pois

englobam características nocivas como: salário inferior aos dos homens, ocupação de cargos menos qualificados, tarefas monótonas e formas de controle excessivas (Souza-lobo, 2011).

Antunes (1999) reforça que a mão de obra feminina das indústrias foi absorvida pelas condições precárias de trabalho, onde prevalece uma informalidade e uma desigualdade dos direitos sociais e trabalhistas. Ademais, a divisão sexual presente nos ambientes fabris faz com que as atividades de capital intensivo sejam exercidas majoritariamente pela figura masculina, enquanto que as mulheres são destinadas a realizar atividades mais intensas e menos qualificadas.

Em um estudo que visava identificar as condições laborais das operárias das indústrias de calçado de França, Prazeres e Navarro (2011) constaram que as trabalhadoras vivenciavam em seus ambientes laborais intensificação e precariedade das atividades, que como consequência, desencadearam desgastes físicos e mentais, aumento da probabilidade de acidentes causadores de incapacidades, na diminuição/inexistência de contratos formalizados de emprego e elevação de trabalhos domésticos, subcontratados e terceirizados.

Já na pesquisa de Limma e Gemma (2019), cujo objetivo foi investigar o trabalho das trabalhadoras que atuam em fábricas de semijoias, constatou-se que a forma de como o trabalho é organizado e executado determinam o tipo de desgaste que as mulheres sofrem, bem como as maneiras de como o adoecimento se manifestam sobre as mesmas. Nesse sentido, o trabalho manual, com ações repetitivas, destinava-se predominantemente às mulheres. Em contrapartida, os homens executavam somente atividades que exigiam conhecimento técnico para a utilização das máquinas de galvanoplastia e ferramentas, o que acabava não exigindo muitas repetições.

A mulher está inserida nas fábricas desde o início da industrialização, sendo que, mesmo com o passar dos anos, as desigualdades e o sofrimento ainda permeiam neste tipo de trabalho no que tange ao gênero feminino. Nestas conjuntas, as operárias detêm trabalhos de menor visibilidade social e de maior suportabilidade às atividades monótonas, onde os gestores as veem, na maioria das vezes, como um tipo de mão-de-obra ideal devido à sensibilidade que possuem. Por causa disso, as mulheres são vistas como pessoas mais fáceis de serem submissas no trabalho (Fonseca, 1996).

Dejours (1994) justifica que o trabalho nas indústrias engloba atividades motoras que são reguladas, moduladas e repartidas em função das aptidões dos trabalhadores e de seu cansaço, prevalecendo assim uma submissão e disciplinarização do corpo. Nesse

viés, o tempo e o ritmo de produção propiciam implicações fisiológicas e psíquicas aos operários, no qual o corpo aparece como o principal ponto de impacto proveniente dos prejuízos do trabalho taylorizado. Ao separar o trabalho intelectual do manual, as fábricas inibem a atividade mental dos funcionários, tornando-os meras máquinas para a obtenção de resultados.

O trabalho taylorizado em indústrias impacta diretamente o funcionamento mental do trabalhador ao desapropriá-lo de suas competências. Uma organização de trabalho rígida, imutável e autoritária impossibilita o rearranjo do operário e aumenta a carga psíquica, resultando em um sentimento de fadiga, tensão e desprazer. Diante disso, ocorre um bloqueio na relação indivíduo-trabalho e, conseqüentemente, inicia-se o sofrimento no âmbito laboral (Dejours, 1994).

Segundo Nogueira e Freitas (2015, p. 136), “a circunscrição do sofrimento contempla sensações de esgotamento físico ou emocional, dificuldades em separar o dentro e o fora do trabalho, jornadas duplas e agregação de funções burocráticas às técnicas”. Assim, quando a organização não possibilita condições para as operárias gerirem seus próprios sentimentos para lidar com as cargas psíquicas, o trabalho torna-se fonte de sofrimento. Este sofrimento, no entanto, pode ser transformado em prazer mediante a minimização dos efeitos nocivos do contexto laboral sobre as referidas trabalhadoras.

Para lidar com esse sofrimento que é oriundo do trabalho, Dejours (1994) aponta que as organizações devem ser flexíveis e permitir com que os funcionários utilizem suas aptidões, de modo a propiciar uma mobilização subjetiva para a ressignificação do sofrimento. O prazer é construído, portanto, mediante um processo de valorização do esforço, estando atrelado a aspectos como solidariedade, confiança, cooperação, equidade e espaço de fala.

Levando em consideração que o trabalho também pode ser uma fonte de prazer, Lunardi Filho (1997) aponta que:

[...] o trabalhar é um ato imprescindível para as pessoas, mesmo que parcelar e especializado, pois refere-se à própria sobrevivência e condicionamento social do indivíduo. A atividade profissional, dessa forma, não é só um modo de ganhar a vida. É, também, uma forma de inserção social onde aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves. Porém, pode constituir-se, também, em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. O

trabalho, de fato, não é sempre patogênico. Ele tem, ao contrário, um poder estruturante, em face tanto da saúde mental como da saúde física (Lunardi Filho, 1997, p. 80).

Desta forma, os sujeitos, sobretudo as mulheres, necessitam transformar o sofrimento em prazer, o que inclui a capacidade de tolerar os desconfortos laborais e de mobilizar recursos internos para superar as adversidades das organizações. Isso possibilita a manifestação de uma inteligência prática que tem como características a astúcia e a intuição. Nessa perspectiva, a mobilização subjetiva, que é requisitada para a transformação do prazer em sofrimento, engloba a esfera afetiva, cognitiva e o corpo (Dejours, 1994).

Acerca da temática remunerativa, a média salarial de uma mulher operária é semelhante a outras profissões no mercado. Tendo em vista os dados da pesquisa do Salario.com.br, um site brasileiro que oferece informações detalhadas e comparativas sobre salários e carreiras do Brasil, juntamente a dados oficiais do Novo CAGED, um sistema do governo brasileiro para registro e controle de admissões e demissões de empregados no mercado formal de trabalho, eSocial, uma plataforma do governo brasileiro que unifica o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por parte dos empregadores e Empregador Web, um portal do governo brasileiro que facilita a gestão e o envio de requerimentos de seguro-desemprego e outras obrigações trabalhistas, com um total de 1.845.132 salários de profissionais admitidos e desligados pelas empresas no período de Fevereiro de 2022 a Janeiro de 2023, analisou-se que um Auxiliar de Linha de Produção ganha em média R\$ 1.610,17 no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.

Além disso, a faixa salarial varia de R\$1.566,20 até o teto salarial de R\$2.546,67, levando em conta o salário base de profissionais em regime CLT de todo o Brasil, no período mencionado anteriormente. Nesta mesma pesquisa constatou-se que o perfil profissional mais recorrente é o de um trabalhador com 20 anos, ensino médio completo, do sexo masculino que trabalha 44h semanais e em empresas do segmento de contratos temporários, contrastando com o perfil do objeto de estudo em questão.

Dejours (1987) estudou profundamente a relação entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, possuindo uma visão crítica em relação à forma como os operários são vistos e tratados pela sociedade. De acordo com o autor, a classe operária é

associada, frequentemente, como um mero instrumento de produção, sem autonomia ou controle sobre o próprio trabalho. Por causa disso, os operários são frequentemente estigmatizados pela sociedade e considerados como trabalhadores de baixa qualificação, com poucas oportunidades de ascensão social.

O estigma social existente entre os operários pode afetar a autoestima e a identidade desses trabalhadores, contribuindo para a ocorrência de problemas de saúde mental. Nesse sentido, os operários são submetidos a uma divisão do trabalho que fragmenta as tarefas laborais e, conseqüentemente, reduz o trabalhador a um papel passivo e repetitivo. Estas condições de trabalho são precárias e perigosas, o que coloca em risco a saúde e a segurança de tal classe trabalhista (Dejours, 1987).

Baseado nesses aspectos, os operários podem se sentir discriminados e inferiorizados em relação a outras classes sociais, o que pode resultar em baixa autoestima e identidade enfraquecida. Além disso, a divisão do trabalho na indústria, que é caracterizada pela fragmentação das tarefas laborais, pode contribuir para a alienação e a falta de significado do trabalho realizado pelos operários. Essa situação pode resultar em um sentimento de desvalorização e despersonalização, o que pode impactar negativamente a saúde mental desses trabalhadores (Dejours, 1987).

No entanto, Dejours (1987) ressalta que os operários são agentes ativos em suas relações de trabalho, pois possuem conhecimentos e habilidades específicas que são importantes para a produção e para a organização como um todo. Com isso, a autonomia no trabalho é um fator essencial para a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, pois permite que eles se sintam mais valorizados, satisfeitos e motivados. Além disso, destaca a importância da valorização do conhecimento e das habilidades dos operários, promovendo um ambiente de trabalho que estimule a criatividade e a iniciativa dos trabalhadores. Dessa forma, os operários podem se sentir mais motivados e engajados em suas atividades laborais, o que pode contribuir para o desenvolvimento de uma identidade profissional mais positiva e para a prevenção de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho.

Visando garantir uma ampla visão acerca da teoria de prazer e sofrimento na visão dejouriana, a entrada no campo de estudos ocorreu a partir do desenvolvimento de uma revisão sistemática da literatura, focada em levantar a produção acadêmica sobre o tema abordado nos últimos cinco anos. Adotou-se a plataforma da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), acesso “Café”, escolhida por acessibilidade e também por ser um relevante repositório digital brasileiro (Costa,

2010), que proporciona aos pesquisadores acesso a periódicos representativos de variadas áreas do conhecimento.

A busca, realizada por pares ocorreu entre os dias 09, 15 e 21 de janeiro de 2024, utilizando-se os descritores “prazer e sofrimento”, “é exato”, “em qualquer campo”. Em um segundo momento, selecionou-se as áreas de interesse mais aderentes à pesquisa, a saber: “Psychology”, “Work”, “Saúde do Trabalhador”, “Social Sciences”, “Psicodinâmica do Trabalho”, “Prazer e Sofrimento”, “Management”, “Social Psychology”. Em seguida, todos os títulos, resumos e palavras-chaves foram lidas, chegando-se a 45 artigos, cuja lente teórica se apoiou na PDT. O Quadro 4 agrupa os artigos selecionados que compuseram a revisão de literatura necessária para o desenvolvimento do trabalho aqui apresentado.

Quadro 3 - Artigos empregados na revisão da literatura

Autoria	Título	Corpus e Método	Publicação	Prazer e sofrimento
Marçal e Schindwein (2020)	Prazer e sofrimento na polícia militar: uma revisão de literatura	Analisou-se as implicações da organização do trabalho na vivência de prazer e sofrimento dos policiais militares. Foram selecionados 24 estudos após a análise de 64 artigos, com foco nas vivências subjetivas no trabalho desses profissionais.	Trabalho (En)Cena	Marçal e Schindwein (2020) compreenderam que o trabalho faz parte da vida dos sujeitos, proporcionando-lhes bem-estar e prazer. Por outro lado, evidenciam que a forma como o trabalho está organizado pode provocar vivências de sofrimento. Prazer: Condições de trabalho têm grandes implicações sobre o prazer. Sofrimento: condições precárias de trabalho, relações interpessoais conflituosas, falta de valorização profissional e de progressão na carreira, falta de reconhecimento por parte da sociedade.
Centenato, Andrade, Franco, da Silva, Spagnolo, Bonow e da Costa (2023)	Prazer e sofrimento de enfermagem em unidades hospitalares covid-19: entre desencantos e formação de sentidos	Estudo multicêntrico, qualitativo, desenvolvido com 35 trabalhadores de enfermagem de unidades COVID-19 de sete hospitais do Sul do Brasil. Os dados foram produzidos por meio de entrevistas semiestruturadas.	Revista Brasileira de Enfermagem	O estudo de Centenaro <i>et al.</i> (2023) evidenciou que o prazer e o sofrimento impactam os profissionais de enfermagem de formas diferentes. Observaram que as vivências de prazer os mobilizam ao reencontro com os sentidos do trabalho e o sofrimento os desencanta, levando-os ao desejo de não atuarem na profissão. Prazer: Identificação com o conteúdo do trabalho, obtenção de resultados positivos na prestação da assistência à saúde, reconhecimento profissional, relações interpessoais com a equipe, resiliência, experiências profissionais significativas que gerem sentimento de gratificação pessoal, realização pessoal e superação. Sofrimento: organização do trabalho, impotência frente à finitude dos pacientes, aspectos ligados à falta de desvalorização profissional e reconhecimento, falta de colaboração da equipe e cobranças institucionais.
Hoffman, Zanini, de Moura e	Prazer e sofrimento no trabalho docente:	Configura-se em estudo de caso exploratório, de abordagem quantitativa. Foram obtidas 326	Educação e Pesquisa	De acordo com Hoffman <i>et al.</i> (2019), as vivências de prazer estão ligadas à realização profissional e à liberdade de expressão, tanto no Brasil quanto em Portugal. Já o sofrimento decorre das condições de

Machado (2019)	Brasil e Portugal	respostas (sendo 251 de participantes brasileiros e 75 portugueses).		trabalho como docente, que geram esgotamento e sobrecarga e das relações socioprofissionais (falta de reconhecimento, injustiça, desvalorização e discriminação)
Gonçalves e Vieira Júnior (2023)	A influência da gestão na dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho	Foram realizadas entrevistas individuais de recorte qualitativo e quantitativo em 12 servidores efetivos de duas unidades de uma Instituição Federal de Educação Profissional e Tecnológica de Minas Gerais.	Trabalho & Educação	Gonçalves e Vieira Júnior (2023) identificaram que os prazeres são o reconhecimento do seu trabalho pela comunidade escolar; autonomia e flexibilidade no trabalho; participação nos processos decisórios da unidade, cooperação entre os servidores para realização dos trabalhos; e as relações de trabalho saudáveis e positivas entre servidores e gestão. O sofrimento é dado em conflitos e uma gestão autoritária, o que resulta em desconforto e problemas de relacionamento.
Maciel, Paiva, Araújo e de Lima (2022)	“saiu para a entrega”: prazer e sofrimento no trabalho de entregadores por aplicativos	Tratou-se de uma pesquisa qualitativa, realizada mediante entrevistas semiestruturadas com 11 entregadores por aplicativos.	RAIMED: Revista de Administração IMED	Maciel <i>et al.</i> (2022) notaram que para esses trabalhadores, as vivências de prazer são o reconhecimento e os elogios recebidos pelo trabalho realizado e por poderem falar livremente com seus pares; o sofrimento é proveniente da falta de valorização e de reconhecimento dos outros, da falta de liberdade para negociar com o aplicativo, dos bloqueios devido à recusa de demanda, das cobranças indevidas que afetam a renda e da discriminação recebida.
Santos, Centenaro, Franco, de Andrade, Mass e Nardino (2022)	Prazer e sofrimento no trabalho de enfermagem em urgência e emergência	Pesquisa qualitativa descritiva. Foram entrevistados 22 profissionais de Enfermagem de serviços de urgência e emergência de um hospital filantrópico e do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência de uma cidade do Sul do Brasil	REME-Revista Mineira de Enfermagem	Santos <i>et al.</i> (2022) observaram que as vivências de prazer estão relacionadas ao trabalho na urgência e emergência ser estimulante, desafiador e da presença de surpresas. Ficou claro nos depoimentos dos participantes de pesquisa que a gratificação pessoal, o reconhecimento dos pacientes e familiares, o relacionamento com os pares, o orgulho pela profissão e a importância para a sociedade são elementos que fortalecem o sentido do trabalho e, por conseguinte, o sentimento de prazer. Já o sofrimento está ligado à finitude da vida, ao sofrimento humano, aos atendimentos graves e mesmo aos familiares, ao sentimento de impotência, aos pacientes em situação de vulnerabilidade social, aos conflitos com a equipe de trabalho ou com os usuários, além da precarização dos vínculos trabalhistas e a desvalorização salarial.
Silva, Barroso, Oliveira Júnior e Teixeira. (2023)	Até que ponto eu aguento! Vivências de prazer e sofrimento de terceirizados em uma instituição federal de ensino superior	Os participantes foram nove colaboradores que atuam nos serviços de limpeza. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista semiestruturada de abordagem qualitativa, cunho descritivo	Revista Científica Hermes	De acordo com Silva <i>et al.</i> (2023), as vivências de prazer para os nove trabalhadores que atuam no serviço de limpeza de uma instituição federal de ensino superior têm como fonte o relacionamento amigável com o grupo de trabalho. O sofrimento está relacionado a problemas físicos e cognitivos. No entanto, os sujeitos o resignificam ao enxergarem o trabalho como fonte de renda, e apontam o controle emocional como uma estratégia de defesa.

Camilo e Rubio (2021)	Vivências de prazer e sofrimento no trabalho em professores de karatê	Sete entrevistas individuais com professores Karate, na cidade de Cotia, região metropolitana do estado de São Paulo.	Trabalho & Educação	Camilo e Rubio (2021) identificaram que as vivências de prazer advém da liberdade para executarem seu trabalho, do ensino em projetos sociais e da contribuição para a transformação social na vida de seus alunos. Para esses profissionais, o sofrimento tem como fonte as condições de trabalho e a falta de reconhecimento. Como trabalham em instituições que oferecem serviços para diferentes classes sociais também se deparam com a falta de recursos financeiros, condições mínimas de estrutura e a exploração dos projetos sociais em períodos eleitorais. Convivem com a pressão por resultados nas academias particulares, são assediados moralmente, não podem contar com uma rede de apoio profissional e com a regulamentação do ofício, elementos que causam a perda de sendo de utilidade. Como estratégia de enfrentamento, os professores “utilizam sua inteligência astuciosa “que os ajuda a ressignificar os problemas com a gestão, a falta de investimento nos projetos sociais e as pressões por resultados das academias mais abastadas.
Zonatto, Lunardi, Degenhart e Gonçalves (2021)	Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade	Pesquisa descritiva, realizada com 365 profissionais contadores de empresas que atuam no Brasil, com aplicação de técnicas quantitativa e qualitativa para análise dos dados.	Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão	A pesquisa realizada por Zonatto <i>et al.</i> (2021) identificou que os contadores respondem de maneiras diferentes ao trabalho real e a estratégia de enfrentamento adotada consiste no planejamento e na priorização da atividade de trabalho, sendo fontes de prazer as vivências de gratificação e liberdade no trabalho. O sofrimento está ligado a pressões e incertezas presentes no ambiente de trabalho.
Galdino e Martins (2019)	Prazer e sofrimento na formação de doutores em enfermagem: estudo descritivo	Estudo descritivo, de abordagem qualitativa, cujos dados foram coletados com 16 doutorandos de Programas de Pós-Graduação em Enfermagem de universidades públicas do Sul do Brasil.	Online braz. j.nurs.	Galdino e Martins (2019) evidenciaram que o processo de formação é permeado de situações de prazer e sofrimento, sendo os primeiros relacionados à possibilidade de adquirir novos conhecimentos, transmitir o que foi aprendido, realizar estágio doutoral no exterior, desenvolver-se profissionalmente e conhecer parceiros internacionais para futuras pesquisas. Elementos como o bom relacionamento com o orientador e o incentivo da equipe docente também são considerados fontes de prazer. Para os doutorandos, as situações de sofrimento são provenientes das altas demandas relacionadas à produção científica, das dificuldades de relacionamento com o orientador, do desenvolvimento de inúmeras atividades no dia a dia e da escassez de recursos proveniente dos programas de pós-graduação.
Costa, Marques e Ferreira (2019)	Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento : um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes	A pesquisa foi qualitativa, os 25 participantes foram jovens trabalhadores-estudantes na Instituição Pública de Ensino Superior em Minas Gerais.	Revista Gestão Organizacional	Costa, Marques e Ferreira (2019) identificaram que os prazeres incluem a identificação com a tarefa ou contexto, satisfação e crescimento profissional, objetivos claros, prazer em ajudar os outros. E os sofrimentos incluem fofocas, falta de trabalho em equipe, clientes difíceis, sobrecarga, falta de reconhecimento, baixos salários, danos físicos e psicológicos como estresse e exigências físicas.

Barbosa e Paiva (2020)	Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores	Realizou-se um estudo de caso por meio de uma pesquisa de campo, descritiva, com abordagem qualitativa com 22 jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, da filial de Belo Horizonte (MG).	REVISTA FOCO	Barbosa e Paiva (2020) analisaram as percepções e destacam que as vivências de prazer no contexto de trabalho são: as condições de trabalho e as relações socioprofissionais dos jovens e do entendimento de que possuem liberdade de expressão, além de se sentirem realizados por possuírem um emprego. O sofrimento é evidente no relatos de pressão e estresse advindos da organização do trabalho
Cutrim e Leda (2020)	A financeirização do ensino superior privado e suas repercussões na dinâmica prazer e sofrimento do trabalhador docente	Utilizou como referencial teórico metodológico a Psicodinâmica do Trabalho. A coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas que foram analisadas sob o enfoque da Análise Crítica do Discurso, e questionários socioeconômicos, com 08 professores atuantes em um grande conglomerado educacional no Maranhão.	Trabalho (En)Cena	Para os professores do ensino superior privado participantes da pesquisa realizada por Cutrim e Leda (2020), as situações de prazer são provenientes do relacionamento com os alunos e pares e do reconhecimento do trabalho que realizam por parte dos discentes. As situações de sofrimento têm relação com as mudanças decorrentes da financeirização da instituição, são elas: cobranças relativas a números e índices; o aumento de trabalho após a tecnologização dos processos; cobranças e monitoramento em relação ao ambiente virtual; instabilidade dos vínculos empregatícios e risco de demissão; organização do trabalho com muitas restrições; pressão para o cumprimento de prazos e a diminuição da rede de apoio aos docentes e mudanças no papel de coordenador após a financeirização da instituição.
Dalmolin, Lanes, Magnago, Setti, Bresolin e Speroni (2020)	Prazer e sofrimento em trabalhadores da atenção primária à saúde do Brasil	Estudo transversal realizado com 218 trabalhadores em 34 unidades da Atenção Primária à Saúde.	Revista Cuidarte	Dalmolin <i>et al.</i> (2020) destacaram que as situações geradoras de sofrimento são esgotamento profissional, estresse, indignação e falta de reconhecimento. As fontes de prazer são liberdade de expressão, orgulho pelo trabalho realizado (realização profissional), liberdade de expressão e solidariedade com os colegas.
Leite, Lisboa, Soares, Queiroz e Souza (2022)	Prazer e sofrimento dos profissionais de enfermagem decorrentes do trabalho em clínicas cirúrgicas	Abordagem qualitativa, descritiva, do tipo exploratório, realizado em hospital geral de Porto Velho (RO) para 30 profissionais de enfermagem	Revista Enfermagem UERJ	Leite <i>et al.</i> (2022) identificaram que Prazer: reconhecimento pelo trabalho realizado, percepção de sua importância para os pares e para a sociedade, a melhora do quadro clínico do paciente, o uso da criatividade, o relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho. Sofrimento: quando não se consegue dar conta da tarefa, morte dos pacientes, quantidade insuficiente de material e sentimento de impotência. Somam-se a dupla ou tripla jornada de trabalho para compensar os baixos salários recebidos, a fragilidade dos vínculos e a desvalorização da categoria, a falta de lazer, fazer escolhas entre trabalhar e cuidar da família.

Dourado e Honório (2019)	O trabalho de médicos oncologistas: evidências psicodinâmicas de prazer e sofrimento ocupacional	A metodologia possui abordagem qualitativa, recorrendo-se ao uso de entrevistas estruturadas, tendo os dados sido submetidos à análise de conteúdo para fins de definição de unidades de registro e categorias de tratamento.	Revista Gestão Organizacional	Dourado e Honório (2019) identificaram que a realização no trabalho, a liberdade para opinar, o relacionamento entre os pares e a chefia e as condições físicas do ambiente de trabalho estão associados ao prazer. Já o sofrimento decorre do esgotamento profissional, da falta de organização no atendimento do paciente, da insegurança no trabalho, da sobrecarga emocional, da organização do trabalho, como seu ritmo intenso e pressão por resultados.
Alvarenga, De Oliveira e Lima (2018)	A coragem de ser músico: prazer e sofrimento no trabalho em orquestras sinfônicas	Foram feitas entrevistas individuais e coletivas com nove músicos de uma orquestra sinfônica do norte do Brasil. Utilizou-se uma análise qualitativa com a técnica específica de pesquisa e intervenção da Psicodinâmica do Trabalho.	Revista de Psicologia	Os músicos identificam como situações geradoras de sofrimento o arranjo rígido da organização do trabalho; o relacionamento com o maestro, a gerência e os superiores imediatos; a falta de liberdade para interpretar as obras; o calar-se diante das reivindicações necessárias; o medo da demissão; a falta de comprometimento de alguns pares e as condições pouco adequadas de trabalho. Por outro lado, situações de prazer são percebidas ao tocarem uma música, ao serem reconhecidos recebendo os aplausos da plateia e ao identificarem-se com a profissão. Como estratégia de enfrentamento procuram mostrar para a gerência a insatisfação salarial e as condições inadequadas de trabalho, fazem greve e utilizam a própria música para ressignificar o sofrimento, sentindo prazer ao tocar seu instrumento.
Silva e Marra (2019)	Vivências de prazer e sofrimento no trabalho: o caso de policiais militares de uma cidade do interior	Este estudo caracterizou-se por ser qualitativo e descritivo e buscaram analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho para sete policiais militares de uma cidade do interior de Minas Gerais, à luz da psicodinâmica do trabalho.	Revista Brasileira de Estudos Organizacionais	Silva e Marra (2019) observaram que o trabalho é central na vida dos sujeitos, trazendo bem-estar, satisfação e realização. Ou seja, para esses policiais o trabalho é uma fonte de prazer, tanto pelas características da cidade, que por ser interiorana, ainda é tranquila e adequada às suas vidas profissional e pessoal, quanto pela vocação e senso de utilidade social. Outros elementos geradores de prazer são o reconhecimento dos familiares, dos pares e das chefias, a boa relação e elogios, o apoio da família (afeto, preocupação e compreensão). Já as situações geradoras de sofrimento são: o cansaço mental e físico, a cobrança da população, a falta de reconhecimento da sociedade, as ocorrências com maior complexidade, a falta de estrutura policial dado o número reduzido de policiais e falta de recursos materiais, a interferência de fatores profissionais na vida pessoal, a ineficiência das leis, a remuneração, os colegas corruptos e insegurança de falhar. Como estratégia de enfrentamento, os policiais procuram aceitar os sofrimentos, desprezá-los e eliminá-los e buscam também a cooperação como instrumento de superação diante das adversidades no trabalho.

Manoel (2019)	Prazer e sofrimento no trabalho: a realidade dos profissionais de enfermagem do centro de material e esterilização de um hospital público	O estudo realizou-se num Hospital público de grande porte em Belo Horizonte utilizando como método a pesquisa descritiva de abordagem qualitativa e para coleta dos dados entrevista semi-estruturada. Foram objeto de estudo 11 profissionais de enfermagem.	Administração de Empresas em Revista	A partir das falas dos 11 profissionais de enfermagem, Manoel (2019) identificou que os trabalhadores têm significativo conhecimento da atividade desempenhada e percebem a importância do trabalho. O sofrimento é encontrado pela carga de trabalho e condições de trabalho, enquanto os prazeres são a percepção do reconhecimento acerca do trabalho e a comunicação com os colegas.
Costa, Lara e Marra (2023)	Percepções temporais e prazer e sofrimento na pós-graduação: com a palavra os discentes	O estudo teve abordagem qualitativa e descritiva, com a realização de treze entrevistas semiestruturadas, analisadas por análise de conteúdo categorial.	Gestão & Planejamento-G&P	A partir da percepção dos treze discentes participantes da pesquisa, Costa, Lara e Marra (2019) compreenderam que o sofrimento é gerado pela falta de tempo e pelas discrepâncias entre o prescrito e o real do trabalho. O reconhecimento externo e de utilidade são elementos geradores de prazer ao fazerem parte do dia a dia dos estudantes quando realizam suas atividades acadêmicas.
Vivian, Trindade, e Vendruscolo (2020)	Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu	Abordagem quanti-qualitativa em 82 docentes de sete programas stricto sensu em uma universidade catarinense, incluindo áreas como Ciências da Saúde, Ciências Contábeis e Administração, Educação, Direito, Tecnologia e Gestão da Inovação, Ciências Ambientais e Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais.	Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)	Vivian, Trindade, e Vendruscolo (2020) relatam que o prazer está relacionado à capacidade de transformação da realidade, ao reconhecimento profissional, à identificação com a docência e à produção acadêmica. Por outro lado, o sofrimento foi associado à intensificação do trabalho, sobrecarga, burocratização, falta de diálogo entre colegas, fragilidade dos vínculos afetivos fora da universidade, pressões organizacionais, limites de reconhecimento e demandas contínuas ligadas à tecnologia. Muitos docentes relataram problemas de saúde física e emocional, recorrendo a medicamentos.
Tomasi, Rissi, e Pauli (2020)	Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar	O estudo foi correlacional e de corte transversal, utilizando análise de variância e regressão linear para explicar a relação entre as variáveis do estudo. Participaram 172 trabalhadores, incluindo enfermeiros e pessoal técnico-administrativo, de um hospital filantrópico no norte do Rio Grande do Sul, de um total de 934 empregados.	Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)	A partir do estudo realizado, Tomasi, Rissi, e Pauli (2020) indicaram que os recursos tangíveis e apoio fornecidos aos trabalhadores para melhorar seu desempenho no trabalho estão associados às experiências de prazer, enquanto a falta de suporte, relacionada à sobrecarga de trabalho e à má gestão do desempenho, está ligada ao sofrimento no trabalho.
Galindo, Maciel, Matos, Viana	Prazer e sofrimento no trabalho docente em	Utilizou-se uma abordagem quantitativa e qualitativa em uma instituição de ensino	Revista Interinstitucional de Psicologia	Galindo <i>et al.</i> (2020) descreveu que o ambiente de trabalho docente é caracterizado pela coexistência de emoções positivas e negativas. O prazer no trabalho está ligado à liberdade de expressão, à criatividade,

Filho, Vale e da Silva (2020)	uma instituição de ensino superior	superior privada em Recife, com 100 docentes de diferentes cursos de graduação.		ao orgulho profissional e à confiança nos colegas. Por outro lado, o sofrimento está relacionado à sensação de inutilidade, ao desgaste físico e emocional, ao estresse, à frustração, à insegurança e à falta de reconhecimento
Winter e Alf (2019)	A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho	A pesquisa aborda qualitativamente as questões relacionadas ao trabalho do policial militar, buscando compreensão por meio das narrativas dos 10 participantes.	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Faculdade Integrada de Santa Maria – FISMA	Winter e Alf (2019) revelam que os participantes descrevem a sua profissão como enraizada em sua identidade, destacando a constante disponibilidade para o serviço 24 horas por dia. Mesmo durante os momentos de folga, os policiais militares continuam sendo responsabilizados por sua função, exigindo preparo físico e psicológico constante. A pesquisa permitiu aos policiais expressarem vivências subjetivas relacionadas à organização do trabalho, revelando sentimentos de insatisfação e frustração, e fardamento desconfortável e o descontentamento com o quadro de funcionários, como fontes de sofrimento, além de identificar aspectos positivos que proporcionam prazer no trabalho, como autonomia.
Miorin, Camponogara, Pinno, Beck, Costa e Freitas (2018)	Prazer e sofrimento de trabalhadores de enfermagem de um pronto-socorro	Pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, realizada com 13 trabalhadores de enfermagem, atuantes em pronto-socorro de um hospital universitário.	Texto Contexto Enferm	Miorin, Camponogara, Pinno, Beck, Costa e Freitas (2018) destacam que as fontes de prazer são o reconhecimento do trabalho pelos usuários, a recuperação dos pacientes e o bom relacionamento com a equipe. Por outro lado, as fontes de sofrimento incluem a falta de estrutura e recursos, sobrecarga de trabalho, falta de resolutividade por parte dos gestores, morte de pacientes jovens e falta de comprometimento das equipes.
Imlau, Parize, Kolhs, Guimarães, Ferraz e Tomasi (2023)	Prazer e sofrimento de trabalhadores de enfermagem que atuam em urgência e emergência pediátrica	Estudo qualitativo, realizado com 17 profissionais da equipe de enfermagem de um hospital pediátrico de Santa Catarina, Brasil	Revista Baiana de Enfermagem	A partir das percepções de Imlau, Parize, Kolhs, Guimarães, Ferraz e Tomasi (2023) observou-se que os profissionais de saúde enfrentam diversas fontes de sofrimento em seu trabalho, relacionadas a elementos organizacionais como sobrecarga, falta de recursos e condições precárias. Fatores interpessoais, como falta de reconhecimento e conflitos entre colegas, também contribuem para o sofrimento, impactando negativamente a saúde física e emocional. No entanto, há fontes de prazer, como a satisfação ao perceber melhorias na saúde das crianças atendidas, identificação com a atividade, reconhecimento dos usuários e colaboração em equipe.
Souza, Guimarães e La Falce (2023)	Vivências de servidores em um contexto de desflexibilização da jornada de trabalho	Utilizou-se uma abordagem quantitativa e qualitativa. Na fase quantitativa a coleta de dados foi feita através de um survey com os TAEs da IFES, utilizando o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e questões sociodemográfica e obtiveram 185 questionários validados. Na fase qualitativa foram realizadas duas sessões de grupo focal, em outubro e novembro	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	Souza, Guimarães e La Falce (2023) em sua pesquisa obtiveram que os prazeres incluíram: a liberdade de expressão no ambiente laboral, o reconhecimento do desempenho profissional, as relações sociais e profissionais positivas, bem como a realização de tarefas alinhadas com as competências e interesses dos trabalhadores. Além disso, o estudo destacou o aprendizado e o desenvolvimento profissional como fontes de prazer no trabalho. Sofrimentos: a falta de reconhecimento e valorização do trabalho realizado, sobrecarga de tarefas, pressão por metas e resultados, conflitos interpessoais e dificuldades de comunicação no ambiente de trabalho. Além disso, o estudo ressaltou o impacto negativo da desflexibilização da jornada de trabalho na qualidade de vida dos servidores, contribuindo para o aumento do estresse, da exaustão física e mental, bem como para o surgimento de sintomas de ansiedade e depressão. Esses aspectos

		de 2019, com seis TAEs e um moderador.		de sofrimento refletem um ambiente laboral desafiador e adverso, que pode comprometer o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.
Santos, Kerber, e Rissi (2022)	“estamos sendo submetidos a uma escravidão disfarçada” : análise de relatos de motoristas de aplicativo à luz da psicodinâmica do trabalho	O estudo foi conduzido de forma exploratória e descritiva. Utilizou-se da análise documental para compilar dados de postagens e comentários de motoristas de aplicativo em um grupo de redes sociais. O corpus de análise foi composto por 282 laudas de texto, contendo um total de 159.764 palavras, provenientes da interação entre os participantes no grupo selecionado, que tinha aproximadamente 120.000 membros	PSI UNISC	A partir do que foi fornecido no estudo, Santos, Kerber, e Rissi (2022) revelam que, embora a gestão de negócios baseada nesse modelo tenha encontrado facilidade para expandir no Brasil, os trabalhadores enfrentam baixa remuneração, falta de segurança e intensa produtividade. Liberdade e autonomia são percebidas como meras aparências, pois as normas impostas pelas empresas controlam a aceitação/cancelamento de corridas e avaliações de desempenho. As vivências de prazer envolvem reconhecimento e gratificação, enquanto as de sofrimento estão ligadas a medo, insegurança e frustração. Os motoristas utilizam estratégias defensivas e de enfrentamento para lidar com essas situações.
Marinho, Schmidt, e Vasconcelos (2021)	Prazer-sofrimento no trabalho: um estudo de caso com professores de escolas rurais	O estudo adotou uma abordagem descritiva e qualitativa para alcançar seus objetivos. A pesquisa foi conduzida em duas escolas de Anos Iniciais do Ensino Fundamental localizadas na área rural de um município no interior de São Paulo. Cada escola atende aproximadamente 400 alunos, e conta com 10 professores, totalizando 20 professores atuantes nas escolas rurais do município.	UFMS Educação	Esta pesquisa analisou as percepções de prazer e sofrimento dos professores que atuam em escolas rurais no interior paulista. Marinho, Schmidt, e Vasconcelos (2021) apontaram uma predominância de experiências de sofrimento, que são eles: o desgaste emocional decorrente da carga de trabalho e das condições adversas do ambiente escolar, a falta de reconhecimento por parte dos alunos, colegas e da sociedade, as dificuldades estruturais das escolas rurais e a pressão e responsabilidade associadas às múltiplas demandas da profissão. No entanto, também destacaram momentos de prazer no cotidiano escolar desses profissionais, como o contato com os alunos, a autonomia pedagógica, a criatividade no ensino, o vínculo com colegas e as relações com as famílias.
Silva, Dal Pai, Camatta, e Tavares (2022)	Prazer-sofrimento de profissionais de um serviço de tratamento para usuários de drogas no contexto de pandemia	A pesquisa teve duas vertentes metodológicas, uma quantitativa e outra qualitativa, foram realizadas com 39 trabalhadores da equipe multiprofissional do serviço em adição (interação e ambulatório)	Ciência e Cuidado em Saúde	O estudo revela que, diante da pandemia de COVID-19, os fatores de prazer e sofrimento entre os trabalhadores do setor de adição estão principalmente vinculados aos domínios de organização do trabalho, condições laborais e esgotamento profissional, considerados críticos. A pandemia, combinada com as particularidades do trabalho em saúde mental e a sensação de desamparo institucional, contribui para a desmotivação profissional, intensificando sentimentos de medo, ansiedade e insegurança. Em resumo, a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento institucional e a pressão por resultados são fatores que contribuem para o sofrimento psicológico desses profissionais. No entanto, eles também experimentam momentos de prazer relacionados às relações interpessoais, à realização profissional e à liberdade de expressão, embora essas vivências positivas sejam frequentemente afetadas pelas condições adversas do ambiente de trabalho.

Lanza, Ribeiro, Martins, Okubo, Galdino e Robazzi. (2019)	Sentimentos de trabalhadores de limpeza de um hospital escola	Estudo descritivo-exploratório de abordagem qualitativa, realizado com 24 trabalhadores de limpeza de um hospital escola do Paraná.	Cogitare Enfermagem	Na pesquisa, Lanza <i>et al.</i> (2019) trouxeram que os trabalhadores de limpeza hospitalar enfrentam uma dualidade de sentimentos, experimentando prazer ao trabalhar em equipe e serem reconhecidos, mas também sofrendo devido à falta de reconhecimento e preconceito por terem nível superior em suas funções.
Godoy, e Almeida (2022)	Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um hospital público federal de ensino	A pesquisa adotou uma abordagem de métodos mistos, caracterizando-se como descritiva e utilizando um estudo de caso, com foco no Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais. A pesquisa envolveu 31 profissionais, com 23 participando efetivamente.	Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde	Godoy, e Almeida (2022) concluíram que as estratégias defensivas foram evidenciadas, destacando estratégias coletivas, como apoio em equipe, feedback, e estratégias individuais, como atividade física e convívio familiar. A análise revelou efeitos negativos da organização do trabalho, como sobrecarga, cobrança por resultados e ritmo excessivo. Vivências de prazer foram associadas ao reconhecimento pelos pares, chefia e salário, enquanto vivências de sofrimento incluíam esgotamento emocional, estresse, sobrecarga e necessidade constante de adaptação nas formas de trabalho.
Mattos (2018)	“ou tu é zero ou tu é dez”, entre o sofrimento e o prazer: o caso dos gestores intermediários de um banco	A pesquisa foi realizada de cunho qualitativo, conduzida por meio de entrevistas semiestruturadas com 16 gestores bancários (oito do sexo masculino e oito do feminino), com idades variando de 29 a 52 anos, todos com carga horária semanal formal de 40 horas.	Revista trabalho (en)cena	Mattos (2018) relata que para gestores intermediários de um banco, as vivências de prazer estão vinculadas à satisfação em ajudar clientes e resolver problemas, enquanto o sofrimento surge da pressão por metas inatingíveis, avaliações individuais e falta de reconhecimento pelo esforço. Destaca a importância da escuta dos trabalhadores, especialmente na gerência intermediária, devido à maior competitividade e individualismo. As fontes de prazer e sofrimento são dinâmicas, com o reconhecimento funcionando como fonte de prazer, mas também podendo gerar sofrimento pela pressão constante. As fontes adicionais de sofrimento, como a carga excessiva de trabalho, o sofrimento ético relacionado ao comprometimento com a instituição e sintomas de adoecimento físico e psíquico.
Barbosa, Nascimento, e Pisticchio (2022)	Saúde mental e covid-19: um olhar sobre residentes em saúde	A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, foram feitas sete entrevistas com mulheres residentes de programas multiprofissionais, sendo três psicólogas, três farmacêuticas e uma nutricionista.	Revista Psicologia e Saúde	Durante a pandemia, os profissionais de saúde enfrentaram uma série de desafios que afetam sua saúde mental. O aumento significativo de sintomas de depressão, ansiedade, insônia e angústia entre esses profissionais foi observado. As condições precárias de trabalho, a exposição ao risco de contaminação pela COVID-19, o uso incorreto de equipamentos de proteção individual (EPIs) e a falta de apoio institucional contribuíram para o estresse psicológico e o esgotamento profissional. Barbosa, Nascimento, e Pisticchio (2022) relataram que o sofrimento é composto pelos sentimentos de medo, estresse, solidão, preocupação e ansiedade diante da pandemia. A exposição ao vírus, a separação da família e as condições precárias de trabalho foram alguns dos fatores que contribuíram para esses sentimentos. Os prazeres identificados foram o reconhecimento e a realização, oportunidades para aprendizado e crescimento, liberdade de expressão e dentre outros.

Nascimento e Vieira (2022)	Muito além de 90 minutos: narrativas de atletas profissionais do futebol	O método de codificação e análise foi guiado pelas diretrizes de Saldaña (2013) e Aylmer (2016) para pesquisas qualitativas. Foram entrevistados sete jogadores do futebol masculino de clubes da série A do estado do Rio de Janeiro.	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Nascimento e Vieira (2022) relatam que os jogadores adotam estratégias defensivas para lidar com o sofrimento desde os primeiros anos de suas carreiras, podendo, em alguns momentos, desencadear patologias relacionadas ao trabalho no grupo. A organização do trabalho no futebol apresenta uma estrutura hierárquica, com relações centralizadas e verticalizadas, onde os atletas têm pouca participação nas decisões. O sofrimento é uma constante na atividade, sendo enfrentado por meio de estratégias defensivas ou criativas. O reconhecimento do coletivo é fonte de satisfação, enquanto a valorização do trabalho contribui para a construção e manutenção da identidade, transformando o sofrimento em prazer.
Pires, Monteiro, e Gregoviski (2023)	“Foi difícil passar por essa”: vivências de estudantes de psicologia na pandemia	O estudo adotou uma abordagem qualitativa e descritiva, utilizando critérios: ser maior de 18 anos, estar no oitavo semestre ou posterior do curso e realizar estágio curricular. Participaram da pesquisa dez acadêmicas do curso de Psicologia.	PSI UNISC	Segundo os estudos de Pires, Monteiro, e Gregoviski (2023), a relação entre as atividades acadêmicas, a identidade de estudante e os relacionamentos formados mostrou-se crucial para a saúde mental, sendo um potencializador positivo. A modalidade remota durante a pandemia foi majoritariamente satisfatória para as estudantes, mas há momentos de sobrecarga, adaptações, solidão e falta de empatia geraram sofrimento, impactando biopsicossocialmente com sintomas como ansiedade, pânico, estresse e esgotamento mental, além de efeitos físicos como dores na coluna e insônia.
Coelho, Rissi, Costa e Amarante (2021)	Organização do trabalho e riscos de adoecimento no exercício profissional dos médicos	Este estudo utilizou um método quantitativo, descritivo e de corte transversal. Foram incluídos 102 médicos reconhecidos pelo Conselho Federal de Medicina, com vínculo de trabalho em serviços de saúde públicos e/ou privados e atuação no estado do Rio Grande do Sul.	Psicologia: Teoria e Pesquisa	Coelho <i>et al.</i> (2021) trouxeram em suas análises que os fatores de risco psicossociais estão presentes no contexto de trabalho de médicos, sendo a organização do trabalho um fator de maior risco, associado aos níveis moderados e críticos de adoecimento e esgotamento profissional. Não foram identificados índices significativos de danos físicos, psicológicos e sociais. Os médicos do estudo apresentaram altos escores de prazer no trabalho, derivados de sentimentos de realização profissional, liberdade de expressão e reconhecimento.
Fossatti, Pauli, e Tomasi, (2020)	Geração Y: motivação, satisfação e vivências no trabalho	A pesquisa adota uma abordagem quantitativa descritiva de corte transversal. A coleta de dados foi realizada por meio de uma survey, analisando as relações entre vivências de prazer e sofrimento, motivação, e satisfação com a vida. Os participantes, totalizando 356 sujeitos da Geração Y, foram escolhidos por conveniência na Faculdade Meridional IMED.	Pretexto	Fossatti, Pauli, e Tomasi, (2020) revelaram que a motivação intrínseca desses profissionais está positivamente relacionada à sua satisfação geral com a vida. A pesquisa identificou que a satisfação geral com a vida é fortemente influenciada pela percepção das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, indicando que essas vivências afetam significativamente a satisfação global desses profissionais. Os prazeres para essa geração são formados por trabalhos que proporcionem não apenas uma fonte de renda, mas também realização pessoal e significado. Valorizam vivências positivas no trabalho, como reconhecimento, solidariedade entre colegas e orgulho pelo que fazem. Essas experiências influenciam diretamente sua motivação e satisfação com a vida, destacando a importância de um ambiente profissional que promova prazer e bem-estar. Os sofrimentos apresentados foram o sentimento de inutilidade, sobrecarga, esgotamento emocional, dentre outros.

Bubolz, Barboza, Amaral, Viegas, Bernardes e Muniz (2019)	Percepções dos profissionais da enfermagem em respeito e das estratégias de enfrentamento na oncologia	Estudo descritivo, com abordagem qualitativa, realizado em dois setores oncológicos de um Hospital Escola do Sul em 10 profissionais de enfermagem.	Rev. Fund. Care Online	Os resultados indicam que esses profissionais enfrentam desafios emocionais, especialmente relacionados à morte dos pacientes, evidenciando a falta de preparo para lidar com o luto no ambiente de trabalho. Estratégias de enfrentamento incluem o apoio entre colegas, atividades de lazer, suporte psicológico e espiritual, humor diante dos pacientes e o estabelecimento de uma certa distância emocional. O cuidado compassivo durante o processo de morte e morrer é visto como essencial para promover o prazer no trabalho e melhorar a assistência ao paciente com câncer.
Costa e Nascimento (2019)	Um olhar vivido para o sentido do trabalho	A metodologia utilizada neste trabalho foi de natureza qualitativa e o <i>corpus</i> foi dividido em 20 aposentados, dentre os quais homens e mulheres, entre 61 a 84 anos.	Revista Brasileira de Estudos Organizacionais	Costa e Nascimento (2019) observaram que para muitos entrevistados, o trabalho é considerado essencial, proporcionando equilíbrio psíquico, emancipação e independência. Além disso, o trabalho é visto como uma obrigação moral, uma forma de manter-se ativo e produtivo, evitando o envelhecimento e preenchendo o vazio existencial. Como aspectos de sofrimento, pode-se observar que alguns percebem a perda de momentos importantes com a família e a sensação de tempo perdido.
Lamb, Beck, Coelho e Vasconcelos (2019)	Trabalho de enfermagem em pronto socorro pediátrico: entre o prazer e o sofrimento	Pesquisa qualitativa, exploratório-descritiva, realizada em um Hospital Universitário do sul do Brasil. Os dados foram produzidos em abril de 2015, com nove trabalhadores de enfermagem.	Cogitare Enfermagem	A partir dos estudos, Lamb <i>et al.</i> (2019) notam que as trabalhadoras possuem vivências de prazer relacionadas a gostar de crianças, interação com a família, trabalho em equipe, recuperação da criança enferma, reconhecimento por parte do paciente e da família. As vivências de sofrimento estão ligadas a identificação do papel de mãe na trabalhadora, a morte e sofrimento da criança, se transformar em alvo das frustrações da família do paciente e violência infantil.
Silva, da Costa, Freitas e Salles (2019)	Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos	A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa para analisar as representações sociais do trabalho de jovens gerentes de bancos públicos. Dezesete participantes, com idade máxima de 35 anos e pelo menos dois anos de experiência na função, foram selecionados em agências de atendimento de quatro bancos públicos em Porto Alegre/RS, Rio de Janeiro/RJ e Vitória/ES.	Cadernos EBAPE.BR	Muitos jovens buscam trabalho significativo e segurança profissional, mas enfrentam desafios devido a mudanças tecnológicas e econômicas, indicando a redução de postos de trabalho nos bancos públicos. A instabilidade nas funções de confiança é comparada ao "meteoro da ilusão", refletindo a ilusão do sucesso. Os sofrimentos emergidos foram que o ambiente de trabalho pode ser percebido como exigente, caracterizado por uma cultura organizacional "cobradora, punidora e com foco no lucro". Embora as inter-relações pessoais sejam valorizadas, elas também representam desafios e também a instabilidade do emprego. Um dos prazeres evidentes é a busca por sentido no trabalho. Para muitos jovens, o trabalho representa mais do que apenas uma fonte de renda; é uma oportunidade de encontrar propósito e significado em suas atividades diárias, assim como ter relações interpessoais e possibilidades de melhoria e de crescimento no ambiente de trabalho.
Progiante, de Souza, de Oliveira, Rodrigues, Prata e Vargens. (2019)	Vivências de sofrimento e prazer das acadêmicas de enfermagem	Estudo exploratório e qualitativo, com 13 acadêmicas de enfermagem de uma instituição de ensino superior privada do Rio de Janeiro. Dados coletados entre abril e	Revista de Enfermagem da UERJ	Progiante <i>et al.</i> (2019) dissertam que a organização do trabalho das enfermeiras obstétricas em maternidades resultou em percepções negativas para os acadêmicos de enfermagem, manifestadas na falta de reconhecimento e na identificação de situações de violência obstétrica durante o estágio curricular supervisionado. Por outro lado, as vivências de prazer foram geradas a partir do reconhecimento por

	m nas maternidades	maio de 2018, por meio de entrevistas semiestruturadas.		parte das mulheres e seus familiares pelo cuidado realizado. Essas constatações sobre a experiência dos discentes com o mundo do trabalho das enfermeiras podem impactar na constituição do perfil da futura enfermeira e no processo de construção da identidade profissional, com potencial para desmotivar os estudantes em relação à profissão.
Trebién, Trindade, Amestoy, Corralo, Zocche e Bordignon (2022)	Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho	A metodologia adotada consistiu em um estudo de dois casos com uma abordagem quali-quantitativa, baseada na proposta de Yin (2015). O estudo foi conduzido com 34 mulheres em cargos de gestão no ensino superior, especificamente em universidades localizadas em Chapecó, Santa Catarina.	Saúde Soc.	As participantes ocupavam diversos cargos, como vice-reitoras, diretoras, superintendentes e coordenadoras de curso. Manifestações psicossomáticas foram observadas, incluindo sintomas relacionados ao estresse. As mulheres gestoras utilizaram estratégias individuais, como psicoterapia, medicação, terapias integrativas e pausas, para enfrentar o sofrimento no trabalho. Além disso, estratégias coletivas, como encontros e conversas com colegas, amigos e familiares, foram relatadas. Mulheres com maior tempo no cargo demonstraram maior habilidade de enfrentamento coletivo, evidenciando uma correlação positiva entre o tempo no cargo e aspectos como liberdade, confiança, cooperação e solidariedade entre colegas. Os resultados sugerem que mulheres menos experientes em cargos de gestão podem ser mais propensas ao sofrimento no trabalho, indicando que recursos para enfrentamento coletivo aumentam com o tempo no cargo. Os prazeres podem ser identificados na conquista de cargos de liderança e na sensação de contribuir para o desenvolvimento profissional e pessoal. Além disso, a possibilidade de estabelecer relacionamentos sólidos com colegas de trabalho ao longo do tempo no cargo de gestão é destacada como uma fonte de satisfação e apoio. Entretanto, os desafios e sofrimentos também são evidentes. A desigualdade de gênero é claramente observada nos níveis mais altos de liderança, onde as mulheres enfrentam barreiras significativas para alcançar posições de poder decisório. A pressão e o estresse associados à necessidade de equilibrar as demandas profissionais com as responsabilidades domésticas podem levar a problemas psicossomáticos, esgotamento profissional e adoecimento.
Bolonha e Gomes (2019)	A ressignificação do trabalho: uma das contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho	A metodologia empregada nesta pesquisa consistiu em uma revisão narrativa. O levantamento bibliográfico foi realizado em livros, monografias e artigos indexados na base de dados Scielo (Scientific Electronic Library On Line) utilizando as palavras-chave: psicodinâmica do trabalho, sofrimento psíquico no trabalho e clínica psicodinâmica do trabalho. Foram encontrados aproximadamente 2000 artigos, mas optou-se	Revista Uningá	Bolonha e Gomes (2019) trazem que a falta de solidariedade e cooperação nas relações laborais é apontada como um desafio, e o isolamento do trabalhador pode levar ao empobrecimento da subjetividade. Outra contribuição identificada é a capacidade da clínica psicodinâmica do trabalho de proporcionar a expressão da dimensão subjetiva do trabalho. Ao fomentar a fala, a escuta e a interpretação, os trabalhadores ampliam sua percepção e entendimento das relações dinâmicas entre subjetivação e organização de trabalho, possibilitando a ressignificação do trabalho. Essa ressignificação oferece aos trabalhadores a oportunidade de buscar soluções mais saudáveis para lidar com o sofrimento, transformando-o em fonte de criatividade, prazer e saúde mental.

		por selecionar apenas aqueles datados a partir de 2009.		
--	--	---	--	--

Fonte: Elaborada pela autora (2024)

Com base na revisão de literatura realizada, foi possível verificar que os artigos desenvolvidos nos últimos cinco anos não contemplaram as funções com salários inferiores, com exceto três pesquisas que deram voz a trabalhadores de limpeza de um hospital escola, a usuários de drogas no contexto de pandemia e a trabalhadores por aplicativo. Também foi observada a carência de estudos que se voltaram apenas para mulheres, sendo esta, portanto, uma lacuna que torna a pesquisa desenvolvida relevante ao buscar revelar o prazer e sofrimento no trabalho para as mulheres operárias.

3. METODOLOGIA

Dado o objetivo geral que norteou a pesquisa desenvolvida, adotou-se a orientação qualitativa que, segundo Freitas e Prodanov (2013), proporciona ao pesquisador enxergar a complexidade das interações sociais, culturais e contextuais. A escolha por esse tipo de abordagem justifica-se na busca por capturar a subjetividade e a profundidade dos fenômenos estudados. Assim, buscou-se explorar e descrever as nuances, os significados e as experiências (Minayo, 2016) das mulheres operárias, para se chegar a informações ricas e detalhadas sobre a realidade social, valorizando a diversidade das perspectivas (Freitas; Prodanov, 2013) dessas participantes de pesquisa sobre o trabalho que exercem, o que percebem como prazer e sofrimento e como conciliam trabalho e trabalho.

A pesquisa também configura-se como descritiva, pois foi necessário se desvelar a frequência de cada fato relatado, sua natureza e suas características, (Prodanov; Freitas, 2013) e descrever as particularidades (Gil, 2008) relatadas pelas entrevistadas. O método dedutivo deu suporte para analisar os prazeres e sofrimentos das mulheres operárias, partindo-se de teorias gerais para se entender casos particulares (Gil, 2008). Para tanto, foram utilizados estudos que versam a respeito da temática no desenvolvimento da pesquisa realizada.

Com a finalidade de captar as interpretações do que acontece na comunidade estudada (Gil, 2002) e aprofundar a questão de pesquisa proposta (Gil, 2008), quanto aos meios, a pesquisa foi de campo (Vergara, 2011). Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres utilizando-se um guia prévio de questões, ferramenta

que possibilita flexibilidade na conversa com as participantes de pesquisa, permitindo um diálogo fluido que deixasse emergir suas percepções e elementos pertinentes.

Para chegar às possíveis entrevistadas, adotou-se o critério de acessibilidade (Gil, 2008), buscando-se por mulheres que trabalham em fábricas do estado do Rio de Janeiro. A técnica bola de neve ou *snow ball*, uma estratégia que consiste em encontrar outras pessoas para participarem da pesquisa a partir de indicações das entrevistadas (Bockorni; Gomes, 2021) também foi utilizada.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de junho a agosto de 2023, de forma individual, com data e horário pré-determinados entre a autora e as participantes, em local ou meio de comunicação reservado, tendo em vista o sigilo das declarações. Todas as entrevistas foram conduzidas presencialmente, por telefone ou em reuniões *online*, buscando um contato direto com quinze participantes de pesquisa e maior acessibilidade na rotina delas. O critério de seleção dessas mulheres não foi “numérico” (Minayo, 2016). Considerou-se que a “amostra qualitativa ideal é a que reflete a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo” (Minayo, 2013, p. 197). Dessa forma, as entrevistas foram encerradas no momento em que começaram a emergir elementos similares nos relatos colhidos (Minayo, 2016).

Mediante autorização das participantes, todas as conversas foram gravadas para assegurar a precisão e fidelidade das informações compartilhadas. As gravações tiveram em média a duração de 25 min e 26 segundos e foram submetidas a um processo de transcrição e inseridas em planilhas Excel para a devida leitura minuciosa e análise. Essa abordagem visa preservar cada detalhe das narrativas das participantes e foi adotada com o intuito de garantir a qualidade e a integridade dos relatos fornecidos pelas mulheres operárias.

3.1 Tratamento e Análise dos dados

A organização e tratamento dos dados teve início transcrevendo-se cada uma das entrevistas na íntegra. Logo após, houve a leitura dos relatos e a organização de acordo com os temas e as categorias em planilha Excel. Essa forma de organização seguiu as orientações da análise de conteúdo (Bardin, 2016).

Na fase de exploração dos relatos obtidos, foi realizada a leitura e agrupamento das unidades de registro, pelas similaridades das narrativas a partir de todas as perguntas do roteiro semiestruturado. As categorias de análise foram definidas *a priori*, com base no referencial teórico que suportou a análise, quais sejam: A mulher operária do século XXI; Prazer e Sofrimento; Os sentidos do trabalho; Estratégias de defesa e Conciliando casa e trabalho, conforme apresentado no Quadro 4:

Quadro 4 - Categorias de análise *a priori*

	O que foi abordado na categoria	Temas abordados
A mulher operária do século XXI	Perfil das mulheres	<p>Me conte sobre você (idade, filhos, escolaridade, renda e etc.)</p> <p>Conte-me como foi entrar na sua vaga de trabalho.</p> <p>Me conta sobre a sua trajetória no trabalho, experiências e etc.</p> <p>Como foi/é a história do trabalho na sua família?</p> <p>Conte-me como foi a escolha da sua profissão atual.</p> <p>Como a sua família é estruturada hoje?</p>
Prazer e Sofrimento no trabalho	<p>A organização do trabalho influencia no prazer e sofrimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalho prazeroso e tranquilo - Tempo disponível para o trabalho - Fiscalização e cobrança equilibrada <p>Abertura à criatividade; estrutura dos equipamentos de trabalho; horário de trabalho, horas trabalhadas, flexibilidade, liderança...</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condições do trabalho: - Ambiente de trabalho - Equipamentos utilizados - Material de consumo 	<p>Nas suas palavras, qual é a descrição e como você define quais são as tarefas que você executa todos os dias? / Como é o trabalho da mulher operária aqui?</p> <p>E como você se sente trabalhando dessa forma?</p> <p>Como você descreveria o seu trabalho em termos de autonomia, criatividade e aprendizado?</p>

	<p>Relação de sofrimento e prazer no trabalho.</p> <p>Trabalho como fonte de realização de objetivos de vida, prazer. Este é o preço pago por trabalhar, se frustrar, ter desafios e fracassos.</p> <p>Sufrimento no trabalho ocorre quando o sujeito não consegue mais lidar mentalmente com as situações ansiogênicas existentes nas organizações.</p> <p><i>Prazer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Incentivo, -Elogios pelo trabalho desempenhado -Orgulho pelo trabalho -Recompensa financeira. <p><i>Sufrimento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Cobranças excessivas -Falta de reconhecimento -Monitoramento excessivo -Falta de liberdade para trabalhar <p><i>Danos físicos e psicossociais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Movimentos repetitivos -Problemas de coluna -Problemas de circulação -Hérnia de disco -Conflitos nas relações familiares ou sociais -Vontade de abandonar tudo 	<p>O que te mantém trabalhando aqui?</p> <p>Como é o reconhecimento acerca do seu trabalho, tanto para você como para a empresa?</p>
<p>Os sentidos do trabalho</p>	<p>Forma do sujeito vivenciar seu trabalho, como o percebe em sua vida e verificar a centralidade deste frente a outras atividades do cotidiano.</p> <p>Trabalho como fonte de renda, fazer o que gosta, Independência, liberdade, identidade, emancipação, trabalho como uma obrigação, traz dignidade, <i>status</i> social, reconhecimento pelos pares e pelos líderes, utilidade do trabalho, reconhecimento social, prestígio, retorno, bem-estar, estabilidade. E pode-se ouvir a falta disso também, que seria um trabalho sem sentido, que causa sofrimento.</p>	<p>Sufrimento - cansaço, não gostar, obrigação, só financeiro, sem entusiasmo, falta de tempo para lazer e família, rotineiro, sem criatividade...</p> <p>Você já sentiu alguma dificuldade para desempenhar o seu trabalho? Teve algum problema/dificuldade que você poderia relatar?</p> <p>Alguma vez você se sentiu prejudicada por ser mulher? Ou mesmo por ser uma mulher operária?</p> <p>Há algum motivo pelo qual você deixaria a empresa ou mesmo pararia de trabalhar?</p> <p>O que o trabalho representa para você?/ Qual a importância do trabalho na sua vida?</p> <p>Para você, qual o sentido do seu trabalho?</p> <p>Por que uma mulher operária trabalha na sua concepção?</p> <p>Há algum motivo pelo qual você deixaria a empresa ou mesmo pararia de trabalhar</p> <p>E um trabalho que não tem sentido? Descreva-o, por favor.</p>

<p>Estratégias de defesa</p>	<p>Ter a possibilidade de superar e engrandecer a própria subjetividade.</p> <p>Ressignificação do trabalho – modificação no modo de trabalhar</p> <p>Tolerar os desconfortos laborais e de mobilizar recursos internos para superar as adversidades das organizações</p> <p>-Exercitar o autocontrole -Desabafar com colegas do trabalho -Relaxar -Volta-se para a família.</p>	<p>Como a (nome da participante) supera, lida com todas as dificuldades do trabalho?</p> <p>De que forma a empresa viu sua situação e te ajudou?</p> <p>A sua família te apoiou para sair dessa? Ou alguma colega de trabalho ou fora do trabalho?</p>
<p>Conciliando casa e trabalho</p>	<p>As mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado.</p> <p>-Muitas optam por deixarem os empregos; -Cansaço, estresse, falta de lazer; -Dilemas e dificuldades -Rede de apoio -Sobrecarga de trabalho em casa, dificuldade no trabalho por terem que fazer essa conciliação. -Geralmente as mulheres têm menos tempo para se dedicarem ao trabalho assalariado. -Como estamos falando de operárias, como elas fazem essa conciliação?</p>	<p>Em relação ao trabalho doméstico, como é essa rotina na sua casa?</p> <p>Quem faz a gestão da casa? (como e é dividido, saber quem faz a gestão da casa)</p> <p>Conte-me como é o seu dia a dia (trabalho e família).</p> <p>O que mudou depois da maternidade/casamento? (estratégias: escola, rede de apoio, horário de trabalho, turno, possíveis adaptações para se manter trabalhando)</p> <p>Como fica a vida pessoal? (lazer e cansaço, estresse)</p>

Fonte: Elaborado pela autora e orientadora a partir da revisão da literatura (2023).

O tipo de análise adotada permitiu que a pesquisadora interferisse e interpretasse o que estava subjacente: questões que estão sob uma realidade que não se mostra apenas por meio da mensagem. O processo foi possível por meio de um conjunto de técnicas parciais, mas que são complementares, as quais tornam possível a sistematização do conteúdo das mensagens e a expressão deste conteúdo (Bardin, 2016).

3.2 Os Sujeitos da Pesquisa

É importante salientar que, ao construir a narrativa da história dos indivíduos, procurou-se empregar os mesmos vocabulários e modos de expressão de cada pessoa,

aproximando ao máximo o leitor daquela que relata sua própria história. Os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes fictícios para que não seja possível sua identificação. É relevante também notar que a entrevista foi de caráter narrativo, ou seja, cada mulher relatou sua história do modo que desejou, sem seguir um padrão durante sua exposição. Por último, conforme é habitual nesse tipo de entrevista, não há uma sequência cronológica na narrativa, incumbindo ao pesquisador a tarefa de organizar os eventos para possibilitar sua análise, tal como foi realizado nesta pesquisa. A seguir é apresentado o corpus de pesquisa:

Quadro 5 - Sujeitos da pesquisa

NOME	ESCOLARIDADE	FILHOS	RENDA (SALÁRIO MÍNIMO)	IDADE	ESTADO CIVIL	ÁREA DE ATUAÇÃO	HORA/DIA
ALINE	SEGUNDO GRAU	2	1 A 2 SALÁRIOS	27	CASADA	OPERADORA DE MÁQUINA	8
BIA	SEGUNDO GRAU	1	1 A 2 SALÁRIOS	28	SOLTEIRA	OPERADORA DE EMPILHADEIRA	8
CLARISSE	TERCEIRO GRAU	0	1 A 2 SALÁRIOS	30	SOLTEIRA	PROGRAMADORA DE PRODUÇÃO	8
DANIELE	TERCEIRO GRAU	0	1 A 2 SALÁRIOS	34	CASADA	PROGRAMADORA DE PRODUÇÃO	8
ELIANDRA	PRIMEIRO GRAU	3	1 A 2 SALÁRIOS	42	CASADA	OPERADORA DE MÁQUINA	8
ELISABETE	SEGUNDO GRAU	2	1 A 2 SALÁRIOS	34	SOLTEIRA	OPERADORA DE EMPILHADEIRA	8
JOSIANE	SEGUNDO GRAU	0	1 A 2 SALÁRIOS	37	SOLTEIRA	OPERADORA DE EMPILHADEIRA	8
JÉSSICA	SEGUNDO GRAU	0	1 SALÁRIO	36	CASADA	COSTUREIRA	8
KELLY	SEGUNDO GRAU	1	1 A 2 SALÁRIOS	37	SOLTEIRA	CONTROLE DE QUALIDADE	8
MICAELLA	SEGUNDO GRAU	0	1 SALÁRIO	27	SOLTEIRA	CONTROLE DE QUALIDADE	8
NATHALIA	SEGUNDO GRAU	2	2 A 3 SALÁRIOS	34	CASADA	COSTUREIRA	8
PÂMELA	TERCEIRO GRAU	0	1 SALÁRIO	31	SOLTEIRA	COSTUREIRA	8
RAFAELA	SEGUNDO GRAU	0	1 SALÁRIO	25	SOLTEIRA	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	8
ROSANE	TERCEIRO GRAU	0	2 A 3 SALÁRIOS	29	SOLTEIRA	CONTROLE DE QUALIDADE	8
SORAIA	SEGUNDO GRAU	0	1 A 2 SALÁRIOS	42	SOLTEIRA	OPERADORA DE EMPILHADEIRA	8

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Percebeu-se que a idade média dessas mulheres é de trinta e três anos, e que a renda média é de R\$1.585,33 reais mensais. Nota-se também, que apenas uma possui o primeiro grau completo, enquanto dez tem o segundo grau completo e apenas quatro o

terceiro grau completo. A ruptura de padrões sobre o casamento também foi perceptível, pois dez declararam-se solteiras enquanto cinco estão casadas.

Partindo do princípio ao qual para uma pesquisa qualitativa deve-se levar em consideração diversos aspectos dos indivíduos, cabe antes de iniciá-la fazer uma breve apresentação sobre as mulheres que compõem a amostra de pesquisa:

Soraia revela ser uma pessoa de aprendizado contínuo, preocupada com o bem-estar dos outros. Natural de Três Rios, com quarenta e dois anos, não possui filhos, completou o segundo grau e possui uma renda mensal de mil e quinhentos reais. Além disso, relata ser solteira e morar com os pais. A sua área de atuação dentro da fábrica é como operadora de empilhadeira.

Rafaela, por outro lado, com seus vinte e cinco anos e ensino médio completo, expressa que sua renda está no nível de um salário mínimo. Ela se enquadra como PCD no cargo que ocupa, pois possui uma má formação nos dedos da mão. Trabalha em uma fábrica de embalagens de papelão, mais especificamente na área das impressoras.

Pâmela, com trinta e um anos e ensino superior em gestão de recursos humanos, tem uma renda próxima ao salário mínimo. Não possui filhos, não é casada, mas mora com seu namorado. Desde seu primeiro emprego trabalhou na operação, e recebe mensalmente um salário mínimo. Atua como costureira numa fábrica de montagem de peças de uma rede bem conhecida no Rio de Janeiro.

Kelly, mãe de uma filha autista, mãe solo, com trinta e sete anos, trabalha no controle de qualidade no turno da noite em uma fábrica de embalagens de papelão, já exerce essa função há mais de dez anos, a sua renda mensal varia, pois tem a complementação do adicional noturno, mas fica próxima ao salário mínimo.

Micaela, aos vinte e sete anos, solteira e morando com os pais, destaca a complementação de sua renda como manicure e fazendo doces e salgados para vender no seu trabalho, além de sua atuação no controle de qualidade na fábrica a qual trabalha. Não possui filhos e sua renda mensal é de um salário mínimo.

Aline, com ensino médio completo, possui uma renda mensal próxima a um salário mínimo, trabalha operando uma máquina de plastificar na produção de embalagens. Tem vinte e sete anos, é casada e com dois filhos, entrou nessa empresa desde seus dezoito anos. E hoje tem o sonho de construir a casa própria.

Rosane, com vinte e nove anos, solteira e sem filhos, possui pós-graduação em gestão de qualidade, a qual sua empresa a possibilitou estudar, trabalha no controle de

qualidade há mais de sete anos. Mora com seus pais e suas irmãs e tem um sobrinho, e ela reside numa cidade do interior do Rio.

Daniele, engenheira de produção, com trinta e quatro anos, casada, sua área de atuação é planejamento e controle de produção, sua renda mensal é próxima a um salário mínimo. Exerce suas atividades em uma indústria de embalagens do segmento de papel cartão.

Clarice apresenta seus vinte e nove anos, solteira, terceiro grau completo, economista, recebe uma renda mensal próxima a um salário mínimo, trabalha no planejamento e controle da produção em uma fábrica de embalagens.

Nathalia, aos trinta e quatro anos, é mãe de dois filhos e trabalha como encarregada da produção de roupas em uma fábrica. Possui segundo grau completo, e começou como jovem aprendiz até virar encarregada, e aprendeu a costurar na mesma indústria a qual trabalha há doze anos.

Jéssica, possui segundo grau completo, casada, com trinta e seis anos, desempenha sua função como costureira na linha de produção de montagens de peças, não possui filhos e recebe mensalmente um salário mínimo.

Bia, solteira, mãe de um filho adotivo, tem vinte e oito anos, opera empilhadeira na empresa onde trabalha, estuda eletromecânica nas horas que não está trabalhando no Senai, fez o curso de empilhadeira ofertado pela própria empresa a qual trabalha atualmente.

Elisabete, mãe de dois filhos, possui trinta e quatro anos, solteira, operadora de empilhadeira na empresa a qual trabalha. Não terminou o curso superior cujo iniciou e hoje recebe em torno de mil e quinhentos reais.

Josiane, não possui filhos, tem trinta e sete anos, é operadora de empilhadeira em uma empresa nacional. A sua renda é de mil e quinhentos reais mensais. Mora com os pais, e desde cedo iniciou sua jornada no trabalho ajudando seu pai, se considerando uma pessoa trabalhadora.

Finalmente, Eliandra, com quarenta e dois anos, mãe de três filhos, trabalha como operadora de plastificadora em uma fábrica de embalagens. Possui o primeiro grau completo, recebe mensalmente em torno de um salário mínimo, já exerce sua função na empresa onde trabalha há treze anos.

Diante do exposto, as mulheres mencionadas compartilham uma série de semelhanças em suas trajetórias profissionais e pessoais. Primeiramente, muitas delas enfrentam desafios similares em relação à remuneração, com a maioria recebendo

salários próximos ou equivalentes ao mínimo. Isso evidencia as disparidades salariais persistentes e a valorização limitada do trabalho feminino no setor fabril.

Além disso, várias dessas mulheres ocupam posições em indústrias tradicionalmente dominadas por homens, como o controle de qualidade, operação de máquinas e empilhadeiras, mostrando a expansão do papel da mulher em áreas historicamente masculinas e a quebra de estereótipos de gênero no ambiente de trabalho.

Outro ponto em comum é a presença de responsabilidades familiares e domésticas, mesmo para aquelas que são solteiras. Muitas são mães e enfrentam o desafio de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos, evidenciando a persistência da dupla jornada feminina e a necessidade de políticas de conciliação entre trabalho e família.

Por fim, a determinação e a perseverança emergem como traços comuns entre essas mulheres, que enfrentam obstáculos e desafios em suas jornadas, mas continuam dedicadas ao trabalho e à busca por uma vida melhor para si e suas famílias.

Após a apresentação do corpus de pesquisa, os resultados foram divididos em seis subtópicos, visando maior entendimento e clareza nas informações. Tendo em vista os objetivos da presente pesquisa, cada subtítulo abraçará um objetivo específico da presente pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção abrange de forma detalhada os resultados obtidos, expondo os principais pontos expostos na pesquisa. Foi dividida em cinco partes: A mulher operária do século XXI, Prazer e Sofrimento no trabalho, Os sentidos do trabalho, Estratégias de defesa e Conciliando casa e trabalho.

4.1 A mulher operária do século XXI

Esta primeira categoria teve como objetivo apresentar o perfil da mulher operária do século XXI, como se organiza no meio social, quanto é a renda, a escolaridade dessa mulher, se elas possuem filhos ou não, a escolha pela profissão e estado civil. A pesquisa foi composta por 15 mulheres que exercem suas funções laborais no meio fabril.

Notou-se que, para as mulheres operárias entrevistadas, a escolaridade não é um requisito que faz com que o salário sofra grandes alterações, como para Pamela, Danielle e Clarisse, que possuem nível superior completo e uma renda de até dois salários mínimos. Acerca disso, a mulher que trabalha na operação recebe a mesma remuneração das outras que possuem maior instrução educacional, evidenciando os desafios trazidos pelo DIEESE (2024), que destaca o baixo rendimento das mulheres.

Outro fator importante é a escolha por ser mãe, visto que a maioria das entrevistadas não possuem filhos, nove das quinze entrevistadas não exercem o papel da maternidade. Observado na fala de Jéssica “Eu já não tenho filho para não ficar tendo obrigações”. Essa declaração sugere que a decisão de não ter filhos pode ser influenciada por uma série de fatores. Um deles é a percepção de que a maternidade implica em obrigações significativas. Isso pode abranger desde responsabilidades práticas, como cuidar dos filhos, até obrigações emocionais, como se preocupar constantemente com o bem-estar e o desenvolvimento das crianças.

Além disso, a fala de Jéssica também ressalta a ideia de que a escolha de não ter filhos pode ser uma forma de preservar a própria liberdade e autonomia. Essa perspectiva também evidencia as mudanças nas percepções sobre a maternidade ao longo do tempo. Fraccaro (2018) relata que a mulher era vista somente como uma extensão do marido na união matrimonial e deviam ser submissas a essa figura masculina. Além do aspecto da submissão, Pezzolo (2007) traz que o trabalho feminino era apenas um complemento à renda masculina, o que foi importante para o ingresso da mulher no ambiente fabril da época.

Diante disso, as mulheres casadas têm a ajuda do marido na completação de renda, e vice-versa, por outro lado, ser casada também traz influências na vida da mulher diferentes da mulher que é solteira. Danielle faz o seguinte comentário: “Ah, meu marido não concorda muito, porque trabalhar em uma fábrica, né? Assim, tem muitos homens que trabalham, né? Então, fica com um pouquinho de ciúme.” Ocorreu a menção da hesitação do marido em relação ao seu trabalho em uma fábrica importante perceber que mesmo diante do ciúme do marido, a junção dela com a renda familiar é fundamental, fazendo isso ficar em segundo plano.

Tal complementação de renda, nos dias atuais, tem caminhado como um meio de sobreviver de forma confortável ou mesmo para conseguir honrar com as obrigações. Rafaela diz: “Moramos só nós duas, eu e minha mãe”. Clarisse compartilha: “Hoje mora eu e minha irmã.”, acompanhada de Bia: “Na minha casa somos minha irmã, meu filho,

meu padrasto, minha mãe e eu”, complementada por Micaella: “Eu moro com minha mãe e com meu pai, e minha avó” e Soraia: “Moramos eu, meu pai e minha mãe”. Cabe ressaltar que não houve nenhuma entrevistada solteira que não tivesse algum apoio ou alguma estrutura familiar, inclusive Kelly, que não mora com os pais, mas possui suporte familiar por estarem morando bem próximos: “Eu moro sozinha com minha filha e meus pais moram na casa de cima”.

É interessante notar como os padrões de ocupação tem se transformado. Historicamente, muitas ocupações eram divididas entre "trabalhos masculinos" e "trabalhos femininos", como a indústria e a produção são muitas vezes consideradas dominadas pelos homens. A entrada das mulheres em setores anteriormente dominados por homens, como a indústria, é um fenômeno que ganhou força a partir das últimas décadas do século XX. A participação feminina no mercado de trabalho aumentou significativamente, e as mulheres passaram a ocupar uma variedade de cargos que antes eram considerados exclusivamente masculinos. A fala de Danielle reflete essa dinâmica, onde seu marido sente ciúmes devido à sua ocupação em uma fábrica, possivelmente porque a indústria era historicamente vista como um espaço predominantemente masculino (Filippo; Nunes, 2021).

Outro ponto relevante é a influência dos pais no ato de trabalhar, este é um fator relevante na formação de valores, crenças e comportamentos de um indivíduo em relação a diversas áreas da vida, incluindo o mundo profissional. Dejours (1994) traz a ideia de que os pais não apenas desempenham o papel de provedores e modelos, mas também são fontes de valores, expectativas e direcionamento na jornada profissional de seus filhos. A modelagem de comportamento parental desempenha um papel fundamental na influência sobre as escolhas profissionais dos filhos. Como observado nas falas:

Na minha família todos trabalhamos, tanto que comecei meu primeiro emprego com **meu pai**, com o incentivo da **minha mãe**, eu sempre procurei serviço. Minha primeira carteira assinada foi no comércio. E também foi muito bom. **Minha mãe** sempre **me incentivou** a trabalhar desde nova. Ela sempre nos criou sozinha, meu pai faleceu cedo. Então ela sempre **batalhou** sozinha para cuidar da gente (Josiane, grifo nosso).

Bom, os **meus pais** começaram cedo, né? Porque minha mãe morava, era uma pessoa de antigamente, morava na roça, então eles começaram a trabalhar cedo, não de carteira assinada [...] **Lá em casa todo mundo sempre**

quis ter o seu dinheiro. Buscando, né? E, tentando dar o melhor. Então **a gente cresce também querendo** ajudar. Vamos dizer assim, tenta começar cedo (Pamela, grifo nosso).

Pamela enfatiza o desejo de independência financeira que existia em sua família e menciona que, apesar das dificuldades, todos em sua família aspiravam a ter seu próprio dinheiro. Isso reflete um valor de autossuficiência e a crença de que o trabalho é uma maneira de alcançar essa independência financeira. Além disso, observa-se como a influência dos pais moldou suas próprias atitudes em relação ao trabalho e crescer em um ambiente onde os pais sempre buscavam e se esforçavam para dar o melhor aos filhos teve um impacto significativo nos seus anseios e valores. Bem como Josiane, que a mãe sempre a incentivou, e deu exemplos de como ser uma mulher trabalhadora.

Evidencia-se que esses cenários as incentivaram a buscar oportunidades de trabalho desde cedo, possivelmente como uma maneira de contribuir para a família e, ao mesmo tempo, seguir o exemplo dos genitores. Demonstrando essa influência, Rosane reitera:

Porque desde logo você aprende, porque **meus pais** correram, né? Atrás da renda mesmo pra ajudar em casa e com cinco filhos. Então você **aprende a dar valor** e a família toda, todo mundo sempre **batalhando**, um de babá, outro de servente, tipo assim, cada um no seu, mas sempre com o mesmo objetivo. (Rosane, grifo nosso)

A importância do trabalho na família está presente também para Rafaela: “Na minha família, o trabalho é essencial, desde que eu me entendo por gente minha mãe sempre trabalhou muito e me ensinou a trabalhar bastante também”. Além de todos esses exemplos advindos da família, nas duas falas a seguir pode-se perceber que houve uma certa influência para seguir com o trabalho em fábricas também:

Ah, tipo assim, **meus pais** trabalharam em empresa também de salário mínimo, todo mundo sempre **muito trabalhador**, mas todo mundo ali na formalidade, mesmo ali, no básico mesmo, eles eram **auxiliar de produção e operador de máquina**. (Jéssica, grifo nosso)

A **minha mãe** é assim, ela foi cozinheira, ela trabalha desde novinha começou a **trabalhar na fábrica** aqui né, que era a antiga fábrica que tinha,

meu pai era pedreiro não tive muito contato com meu pai, ele morreu quando era muito nova, mas a minha mãe assim, **é muito trabalhadeira**, sempre trabalhou em firma, criou eu e meu irmão sozinha né, e trabalhava nessa firma, na fábrica, e graças a Deus hoje ela está aposentada, mas eu **tive muitos exemplos**. (Eliandra, grifo nosso)

Partindo deste aspecto, ao ver a influência dos pais na escolha da profissão e como as experiências e exemplos podem direcionar escolhas, ao decorrer deste trabalho, surge o questionamento do por quê essa mulher escolheu a sua profissão atual, de trabalhar com a produção, no ambiente fabril e demais atribuições. O processo de escolha da profissão atual não foi percebido como uma escolha, não foi algo planejado, sonhado, e sim os fatos foram acontecendo até o momento atual.

Ah então, eu meio que não escolhi, né? Porque na verdade, eu entrei na fábrica mesmo **por ser o primeiro serviço de carteira assinada**. E você acaba gostando do que você vai conhecendo o processo, você vai se formando, porque me deu um curso, me deu uma pós-graduação, você acaba gostando do que você faz porque quer continuar no mesmo ramo. (Rosane, grifo nosso)

Sabe quando você está **desesperada**, entrega o currículo aqui, entrega o currículo ali, aí na firma que estou eu entrei como aprendiz porque eu não tinha experiência. E lá aceita bastante gente que não tem experiência, coisa que hoje está difícil, você não ter experiência e ser contratado. Eu entrei como jovem aprendiz, depois eu virei auxiliar de produção, virei costureira e depois virei encarregada. (Nathalia, grifo nosso)

Rosane e Nathalia oferecem uma visão diversificada sobre as motivações, circunstâncias e trajetórias que as levaram a ingressar no mercado de trabalho na operação. Essas experiências individuais ilustram como as carreiras podem ser moldadas por uma variedade de fatores, como necessidade de remuneração, identificação com o trabalho, ter adquirido conhecimento, experiência e superação de obstáculos, ao mesmo tempo em que enfatizam que as escolhas de carreira muitas vezes evoluem à medida que as pessoas se envolvem com o trabalho.

Ambas possuem trajetórias distintas, e tal fato não é diferente com o restante das mulheres. Porém, um fator se fez presente em todos os discursos: a necessidade.

Ah, não tive bastante escolha não né, falta mesmo de, **falta de oportunidade** né? Porque eu terminei o segundo grau mas não sou muito chegada a estudar, então, **para a gente que não tem estudo é isso**, é costura, é mercado, é trabalhar nesses serviços, então eu quis vir para a costura e já faz alguns anos que eu trabalho com costura (Jéssica, grifo nosso)

Aline, nessa mesma linha de raciocínio relata: “Não foi escolha não, foi tipo assim, eu não queria ser mais dependente, né? Aí, no momento, o meu foco era o quê? Eu queria começar a trabalhar pra poder começar a fazer uma faculdade”. Eliandra sentiu o mesmo: “Então, eu não tive muita escolha né, porque assim, como a gente não estudou muito, eu comecei a trabalhar”.

O fato de terem sido levadas ao trabalho pela necessidade não sugere que continuem na mesma ocupação, ressaltando que foi o motivo de ingresso e não de permanência, como conta Rafaela: “Então, eu trabalhava com a minha mãe, mas devido a pandemia, a festa foi ficando muito caído né (que era o ramo da atividade laboral de sua mãe). E aí eu resolvi procurar um serviço, aí eu achei e Graças a Deus estou bem nessa área”.

Além do exposto, surge a questão da falta de escolaridade como um fator limitante em suas escolhas de carreira. Elas reconhecem que a ausência de estudos as levou a buscar empregos que não exigem um grau de educação avançado, o que é um fato que pode ser o esclarecedor do porquê o grau de escolaridade nesse ramo não tem tanto peso, como mencionado anteriormente. A busca por independência e pela remuneração também se mostraram motivos relevantes ao ingresso a essa profissão.

A pesquisa sugere que o ingresso na atividade operária possui uma certa influência em suas trajetórias profissionais e educacionais. Os relatos destacam que os planos iniciais das participantes de pesquisa foram afetados por eventos inesperados, como gravidez ou mudanças nas circunstâncias econômicas devido à pandemia. Isso as obrigou a se adaptar e ajustar suas metas e aspirações, levando-as a buscar oportunidades de trabalho que estivessem mais disponíveis.

A busca pela independência financeira como um fator motivador para suas escolhas de trabalho foi marcada também pela necessidade de se sustentar ou de contribuir para a renda da família, como coloca Micaella: “eu comecei a focar nessa questão de trabalhar em empresa privada, em ter um salário de carteira assinada quando

a minha mãe ficou desempregada, e assim eu vi que a situação de casa tava ficando um pouco apertada né, só fazer unha não tava dando para ajudar”, mesmo que esses empregos não estivessem diretamente relacionados às suas ambições primárias.

As trajetórias dessas mulheres são elementos significativos, ocupando um papel considerável no desenvolvimento profissional, pessoal e na realização de metas e aspirações de cada uma delas. Portanto, compreender a importância dessa trajetória é fundamental. Com relação a essas experiências vividas, destacam-se os seguintes extratos:

Eu comecei com **dezesseis anos** trabalhando de babá, aí fiquei quatro anos até eu conseguir passar na entrevista da onde trabalho, e que é onde eu estou até hoje, com sete anos e quatro meses de empresa. (Rosane, grifo nosso)

Todas foram boas, me **ajudam a crescer como pessoa**, cada serviço me ensinou um pouquinho **a ficar mais forte**. Eu já trabalhei em casamento fotografando, trabalhei montando casamento, já trabalhei no Senai em mecânico de manutenção, eu trabalhei em um laboratório, monto festa agora, infantil, e trabalho em produção. (Rafaela, grifo nosso)

Pode-se notar que o trabalho esteve presente na vida dessas mulheres desde muito cedo, como visto na fala da Rosane. A variedade de funções e serviços na fala da Rafaela, foi um ponto notado em outros discursos também, foram cinco das quinze mulheres que exerceram diversas atividades fora do contexto fabril antes de encontrar a profissão de atuação hoje, como percebido por Nathalia: “Trabalhei no mercado X, eu era operadora de caixa, trabalhei no supermercado Y, eu era operadora de caixa também, trabalhei de cozinheira em uma churrascaria e de atendente em uma casa de massas.”, complementada pela fala de Kelly: “Eu trabalhei na contabilidade, trabalhei no pedágio”.

Além de todos os aspectos apresentados, o tempo de exercício na produção foi percebido como longo em nove dos quinze discursos. Na pesquisa de Trebien *et al.* (2022), as mulheres com maior tempo no cargo demonstraram uma correlação positiva nos aspectos: liberdade, confiança, cooperação e solidariedade entre colegas. Na presente pesquisa, a maioria tem altos anos de atividade laboral:

Eu trabalhava numa fábrica de meia, aí eu comecei lá nessa fábrica de meia e **fiquei treze anos**. Aí quando eu voltei para cá, tava grávida do meu pequeno e vim embora para cá, aí quando eu larguei lá e vim para cá e quando meu filho tinha 6 meses, eu vim trabalhar e tô aqui até hoje. [...] Tem uns **treze anos** que eu trabalho naquela firma ali, só que na plastificadora que eu trabalho e eu devo ter uns **onze anos** (Eliandra, grifo nosso)

Então na verdade a minha profissão atual é o meu primeiro emprego. Então eu estou lá já tem **onze, quase doze anos**, não foi não foi bem uma escolha né tipo é primeiro emprego é sempre difícil né. Hoje em dia então está mais ainda com que pede bastante, como é que fala? Experiência, né? E no **primeiro emprego** a gente não tem experiência com nada. E onde eu trabalho ensinava, né? Tinha um centro de treinamento. Então eles pagavam para ensinarem os jovens, né? Então assim aí eu fiquei, **tô lá a doze anos** (Pamela, grifo nosso)

Diante do exposto, notou-se que essas mulheres operárias estão a bastante tempo na função, o que pode ser visto como algo positivo. O fator que chama a atenção trazido por Pamela é que foi o seu primeiro emprego, realidade também para seis das quinze mulheres. Para elas esse foi o primeiro contato com o mundo do trabalho e também na área de produção, Aline afirma “Foi o meu primeiro emprego, eu entrei com dezoito a primeira vez que assinou minha carteira”

A análise das trajetórias e experiências das mulheres operárias do século XXI revela uma série de resultados significativos. Em primeiro lugar, observa-se que, embora o nível de escolaridade possa influenciar a renda em outras áreas, no contexto fabril, essa relação não se mostra tão evidente. Mesmo aquelas com formação superior muitas vezes recebem salários semelhantes aos colegas com menos instrução educacional. Além disso, a decisão de ter filhos também se revelou como um fator influente, possivelmente devido às demandas e responsabilidades associadas. Isso reflete uma mudança nas percepções sobre a maternidade e suas implicações no contexto contemporâneo.

A influência dos pais na escolha da profissão também se destaca, com muitas mulheres sendo direcionadas ao mercado de trabalho pela necessidade financeira e pelo exemplo familiar. No entanto, suas trajetórias profissionais são moldadas por uma variedade de fatores, incluindo identificação com o trabalho, busca por independência financeira e adaptação às circunstâncias.

É interessante notar que oito mulheres permaneceram por um longo período em suas funções na produção, mostrando uma estabilidade no emprego, que pode ser vista como positiva. Para algumas, o trabalho na indústria foi o primeiro contato com o mundo profissional, destacando a importância dessas oportunidades para o início de suas carreiras.

Em suma, os resultados revelam a complexidade das experiências das mulheres operárias do século XXI, revelando uma interação entre fatores pessoais, familiares e sociais que moldam suas trajetórias profissionais. Essas descobertas fornecem *insights* que podem contribuir para a compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo e as experiências das mulheres nele inseridas. Em seguida, serão apresentadas a organização do trabalho e as condições de trabalho que essas mulheres possuem, possibilitando o entendimento de como funciona sua rotina de trabalho e suas possibilidades nesse contexto.

4.2 Prazer e Sofrimento no trabalho

Como a forma de organização do trabalho influencia no prazer e sofrimento dos sujeitos, essas temáticas serão abordadas juntas. Buscou-se apresentar como é organizado e quais são as condições de trabalho de cada mulher, bem como captar o prazer e o sofrimento no trabalho das mulheres operárias, tendo em vista seus objetivos de vida, realizações, frustrações, queixas, reconhecimento e demais problemas ou prazeres que enfrentam em seus cotidianos. Uma vez que um influencia diretamente o outro.

Dejours (1994) traz a ideia de que a organização do trabalho, quando bem estruturada, pode propiciar um ambiente propício ao prazer no trabalho. Isso ocorre quando as tarefas são desafiadoras e estimulantes, permitindo que os trabalhadores expressem criatividade e tenham autonomia para tomar decisões. A valorização do esforço e a sensação de pertencimento a um grupo também contribuem para o prazer no ambiente laboral. Por outro lado, uma má organização do trabalho pode levar ao sofrimento dos trabalhadores. Isso pode ocorrer quando há sobrecarga de tarefas, pressão excessiva, falta de controle sobre o ritmo de trabalho e conflitos interpessoais.

Sobre seus trabalhos no dia a dia, as mulheres percebem uma série de aspectos relevantes. É notório a alta carga de trabalho e a pressão do cotidiano, além disso, oito mulheres mencionaram que seus trabalhos envolvem ritmo acelerado e demandas

intensas, o que pode levar a estresse e exaustão. A necessidade de atender metas de produção frequentemente resulta em pressão, como pode ser comprovado no extrato abaixo:

Tem **meta a bater né**, vamos supor, tem que passar 9 a 11 carrinhos de peças de roupa no mínimo para ganhar um prêmio de produção e bater a meta de carrinhos no final do dia do expediente. Depende da quantidade, quando eu tô no tecido **é 120, 100, 90 peças** depende do modelo da roupa, **em hora em hora** passa essa quantidade, por hora chega **até 120** quando é tecido, porque quando é malha **é 150, 160** peças, mas com tecido é uma peça mais trabalhada e nossa meta é menor, **é bastante** [...] Ah, **é muito corrido**, o trabalho é por produção né, **cansativo**, você trabalha sentada mas, é aquilo ali, é sentada e **você só levanta para ir no banheiro** e voltar porque o negócio é tenso (Jéssica, grifo nosso)

Pode-se observar que ainda existem vestígios dos antigos modelos de produção, visto a alta produtividade em menor tempo e sem pausas, e a maior parte da execução é feita de forma manual pelo operário. Os aspectos tayloristas em fábricas impactam o bom desempenho mental do funcionário ao desapropriá-lo de suas competências (Dejours, 1998). Retornando ao passado, que as tecnologias não estavam tão desenvolvidas, o sentido de que o trabalhador é uma extensão ou parte da máquina é notório no discurso de Jéssica, que relata só parar de trabalhar para ir ao banheiro.

Ao debruçar-se na temática da pressão, é de extrema importância verificar as condições de trabalho nos âmbitos de estrutura, disponibilidade de tempo para a execução das atividades, e como ocorre a fiscalização e a cobrança. Sobre esse fato, o aspecto de tempo para fazer a produção também apareceu nos relatos de algumas mulheres, como Pamela que consegue perceber essa pressão: “às vezes é peças difíceis de fazer, entendeu? Aí cria uma dificuldade maior né? Você tem que produzir em meia hora X peças, e aí, quando a peça é mais trabalhosa você não consegue dar aquela produção no tempo que era pra ter dado”.

Majoritariamente, quando existe uma pressão sob o tempo de serviço, há uma certa cobrança ou fiscalização maior por parte dos supervisores de produção, ou mesmo a liderança Rosa e Quirino (2017). Destacado no relato de Jéssica:

As dificuldades que encontra é essa que você chegar lá, fica com medo, apreensiva, se você não vai conseguir fazer tudo, então, tem esses tipos de

situações que acontece, mas aí a gente tem uma **líder** que é bacana, quando tem uma líder bacana, vai passando **tranquilidade**, a gente vai errando mas ela vai ajudando a gente acertar, triste é quando a gente pega um determinado líder que não é compreensivo, você tem que pegar fazer naquele tempo e acabou” (Jéssica, grifo nosso)

A pressão foi observada nos resultados de pesquisas recentes, de outros campos laborais e de indivíduos diferentes do *corpus* analisado. Camilo e Rubio (2021) identificaram pressão no cotidiano de professores de karatê, Barbosa e Paiva (2020) perceberam a pressão para jovens trabalhadores, Cutrim e Leda (2020) notaram no dia a dia de trabalhadores docentes, Dourado e Honório (2019) constaram em médicos oncologistas, Souza, Guimarães e La Falce (2023) analisaram que os servidores tem pressão, bem como Marinho, Schmidt, e Vasconcelos (2021) para professores de escolas rurais, Silva *et al.* (2022) para profissionais de um serviço de tratamento para usuários de drogas, Mattos (2018) em gestores de banco e Trebien *et al.* (2022) em mulheres gestoras. Com isso, percebe-se que no mundo contemporâneo diversas áreas também possuem pressão por metas, prazos e responsabilidades.

Outro fator é o trabalho que possui tarefas monótonas e repetitivas, o que pode levar a problemas de saúde e insatisfação no trabalho. Limma e Gemma (2019) reforçam que o sofrimento tende a ser agravado nas indústrias devido a este fato, como fica evidente na fala de Pamela:

Como eu vou te explicar? São setores, vamos dizer assim, composto por dez meninas. **Sempre são as mesmas peças para montar** mais ou menos, e **cada menina faz uma função**. Mas não fica naquela função direto, sabe? Conforme vai trocando, vai passando, cada um faz uma parte né? Você está fazendo um casaco, aí faz lá, confecciona **dois mil**. Aí amanhã faz uma blusa, um vestido. (Pamela, grifo nosso)

É importante ressaltar que, por mais que mude a peça de roupa, nesse caso, o ato de costurar durante todo o tempo perpetua a mesma posição na cadeira, o movimento da panturrilha para pressionar o pedal da máquina, dentre outros. Costa, Marques e Ferreira (2019), Silva *et al.* (2023), Pires, Monteiro e Gregoviski (2023) e Coelho (2021) também identificaram elementos semelhantes em suas pesquisas. Ainda acerca desse aspecto:

Eu acho que como operadora de empilhadeira, é muito limitado, entendeu? Mas eu consigo aprimorar sim as atividades que me mandam fazer, executar, se é para carregar um caminhão eu consigo fazer com mais agilidade, com mais perfeição, se alguém precisar, mas pela mesma forma entendeu? Então, a gente consegue **aprimorar** ou até mesmo **melhorar** né no seu jeito de trabalhar, mas **não que você consiga mudar**, porque é ilimitado, é aquilo. (Elisabete, grifo nosso)

A trabalhadora diz que sua função é limitada, pois ela sempre tem que dirigir, apertar os mesmos pedais, passar marcha e não pode sair desse escopo de trabalho, por mais que possa aperfeiçoá-lo. Além desses fatores, a presença de desafios relacionados ao gênero emerge, pois onde trabalham são setores predominantemente masculinos. Sendo assim, quando questionadas sobre o dia a dia nas execuções de tarefas foi dito:

Então é muito corrido, eu falo que é cansativo mas cansativo mesmo no sentido de você mostrar o seu valor, o porquê que você está ali e o porquê que é preciso você estar ali né, porque a mão de obra hoje masculina, ela né? Sem dúvida nenhuma, até pela força, ela **ganha muito mais espaço** do que a gente. Então é pequena né? A porcentagem comparada deles mas faz a gente dar mais valor, a gente querer mostrar o porquê que a gente tá ali, trabalhar, né? Querer crescer. (Rosane, grifo nosso)

É a gente enfrenta né, os desafios do dia a dia, não são todos, mas algumas pessoas são preconceituosas sim, sabe? Eu acho que eu costumo falar até que é um pouquinho de masculinidade frágil porque tem **medo da mulher tomar o espaço** né? Ali todo mundo está acostumado com aquela mente fechada, só que eu não dei muita ideia pra isso não sabe, eu pulei em cima da empilhadeira e é isso aí mesmo, tem que me engolir, eu estou aqui e vou ganhar meu espaço, entendeu? (Bia, grifo nosso)

Diante disto, percebe-se que ambas as entrevistadas compartilham a percepção de que o ambiente profissional é caracterizado por uma competição intensa e pela necessidade constante de demonstrar o próprio valor frente ao valor da figura masculina. A fala de Rosane destaca a persistência em mostrar sua relevância e propósito no trabalho, sublinhando a desproporcionalidade de representação de gênero, onde a força masculina muitas vezes prevalece.

Além disso, a fala da Bia revela a existência de preconceitos e estereótipos de gênero enraizados no ambiente de trabalho, é evidente que ambas as mulheres estão conscientes das disparidades de gênero no ambiente de trabalho, mas optam por enfrentar esses desafios de maneiras distintas. Enquanto Rosane destaca a importância de se afirmar e se destacar no cenário profissional, Bia adota uma abordagem mais combativa, desafiando diretamente os estereótipos e impondo sua presença e competência. Segundo Souza-Lobo (2011), a divisão sexual do trabalho nas indústrias é mais presente do que em outros setores, como analisado nos discursos.

Pode-se ver a importância da autonomia, da criatividade e do aprendizado para o indivíduo, a seguir irá ser abordado tais elementos. Dejours (2007) define a autonomia como um fator fundamental para o bem-estar no trabalho. Quando os trabalhadores têm a capacidade de tomar decisões, influenciar as tarefas que realizam e ter certo grau de controle sobre seu ambiente de trabalho, sentem-se mais valorizados e investidos em suas atividades. A autonomia não apenas promove um senso de responsabilidade, mas também permite que os indivíduos contribuam com suas ideias e perspectivas únicas, resultando em maior satisfação e realização pessoal.

A respeito da autonomia na execução das suas atividades laborais, frases foram marcantes, como a da Aline: “Não sei. Nunca pensei, nunca pensei nisso” Demonstrando como a autonomia muitas vezes passa despercebida ou subestimada no contexto do trabalho.

Segundo Dejours (2007), quando um trabalhador não considera a autonomia em seu contexto profissional, está sujeito a uma série de possíveis impactos negativos. Em primeiro lugar, a ausência de consciência pode levar a uma maior propensão ao sofrimento psíquico. A sensação de não ter controle sobre as atividades e decisões relacionadas ao trabalho pode gerar uma percepção de impotência, levando a um aumento do estresse e da ansiedade diante das exigências laborais. Além disso, a falta de reflexão sobre a autonomia pode resultar na limitação das perspectivas profissionais, como também no impacto na motivação e no engajamento também é significativo.

Quando um trabalhador não percebe a importância da autonomia no desempenho de suas atividades, pode experimentar um desinteresse crescente pelo trabalho. É essencial compreender que a autonomia no trabalho não é apenas uma questão de liberdade individual, mas um componente vital para a saúde psicológica e bem-estar dos trabalhadores. A consciência sobre a autonomia permite aos indivíduos perceberem a sua capacidade de influenciar o ambiente laboral, tomar decisões relevantes e contribuir

ativamente para a organização, levando a um maior senso de propósito e satisfação no trabalho (Dejours, 1987)

Diante desses fatos, apenas três das quinze mulheres não notam ou possuem percepções acerca da autonomia em seu ambiente de trabalho. Enquanto, duas afirmam não ter, oito afirmam ter pouco e duas afirmam possuir autonomia. Dentre as que não possuem, Jéssica traz em sua fala: “Não, a gente não tem autonomia, a gente procura tentar ver o jeito fácil para a gente fazer, mas eu não posso mudar o que está ali, porque tipo assim, eu sou uma lateral, eu tenho que fechar a lateral, tem que fechar daquele jeito, a gente tenta facilitar para a gente fazer mais rápido, mas mudar ali a coisa não, é aquilo ali, é aquela mesmice ali sempre.” O discurso proferido por essa mulher, agregado ao trabalho repetitivo já mencionado, traz uma ideia de falta de autonomia e de um trabalho engessado, por ser inviável mudanças na atividade a qual executa.

As outras oito mulheres, já consideram ter pouco, como Clarisse: “Ah, hoje eu acho que eu tenho um grau intermediário de autonomia. Ainda não é o que eu acho que seria ideal.” Dentre as duas mulheres que consideram ter autonomia, Rosane trouxe a colocação: “ai, hoje eu tenho, a gente tem uma liderança que deixa a gente bem à vontade para trabalhar. De aceitar, né? Aceitar ideias e dar bastante feedback também. Então a gente acaba tendo uma liberdade pra poder aprender mais e confortável também para poder expor nossas ideias aqui, do que tá bom, do que não, do que precisa melhorar.”

Nesta fala da Rosane, é observado que o papel do líder influencia diretamente na autonomia no meio laboral. Dejours (1998) enfatizou que os líderes têm um papel significativo na determinação da saúde mental dos trabalhadores. A maneira como os líderes gerenciam, interagem e se comunicam com seus subordinados pode afetar diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Líderes que promovem um ambiente de trabalho positivo, aberto à expressão de preocupações e valorizam a contribuição dos trabalhadores tendem a melhorar o engajamento e a satisfação dos funcionários.

Avançando para o ponto da criatividade, que desempenha um papel essencial no embasamento teórico do presente estudo, já que a adaptação das tarefas prescritas para o trabalho realizado frequentemente envolve a aplicação de soluções originais. A capacidade de encontrar novas maneiras de abordar desafios e resolver problemas não apenas aumenta a eficiência, mas também permite que os trabalhadores expressem sua subjetividade. (Dejours, 1994).

A liberdade para ser criativo no trabalho não apenas nutre o senso de identidade, mas também gera um sentimento de realização através da contribuição pessoal. Soraia destaca: “Criatividade eu tenho muito, é o mais importante. De você fazer as coisas, como nas empilhadeiras, a Clamp e a de garfo. Se eu vejo que não estou conseguindo fazer de um jeito, procuro tentar fazer diferente pra tentar melhorar. Quando penso em criatividade, penso em tentar corrigir o que está errado.”

Com relação a melhoria de processos, trazida na última frase da Soraia, reflexo do toyotismo já abordado, foi o ponto de maior convergência das falas das participantes da pesquisa:

Assim, eu vira e mexe, né? Eu vejo **o lado melhor** pra mim. Aí tipo assim, tem vez que é de um jeito, tem vez que é de outro jeito. Aí eu vou, mas aí eu vejo o meu lado, para que seja melhor, aí eu pego e falo, ah não pode ser desse jeito não? fica melhor pra mim assim (Aline, grifo nosso)

Então, criatividade é também disso, né? Que você tenha autonomia para você criar e ter criatividades, meios que você possa **facilitar** o seu meio de trabalho também, entendeu? Conduzir ele melhor pra ficar um ambiente mais **favorável** né? (Danielle, grifo nosso)

O entrelace da autonomia com a criatividade foi percebido por Danielle, que na opinião dela, não existe criatividade sem a devida autonomia. Nessa perspectiva, algumas mulheres relatam não ter esse tipo de liberdade ou mesmo estarem saturadas para pensar e ter inovação, sendo observado na fala de Clarisse: “A gente acaba usando mais às experiências de coisas que aconteceram, do que usando a criatividade mesmo pra coisas novas sabe?”, se fazendo mais ainda presente o pensamento proposto pela entrevistada, de a priori existir autonomia para depois existir criatividade.

Na mesma linha de raciocínio, Eliandra contribui: “Então assim, quem cria mais coisas ali mesmo é o meu líder, que é o Rafael, a gente dá muito pitaco, ele pergunta, a gente fala, ele até pega umas dicas da gente.”, demonstrando que ela até possui ideias e planos a serem executados, mas nunca é a própria que dá o aval ou planeja.

Em suma, das quinze mulheres, seis alegam ter criatividade em seu meio laboral, no entanto, nove afirmam não ter ou ter de forma muito desconsiderável. Diante do que foi exposto, o aprendizado também é um fator importante. Dejours (1987) reconhece que o aprendizado constante é essencial para o desenvolvimento dos trabalhadores. O

trabalho deve ser visto como uma oportunidade para adquirir novas habilidades, conhecimentos e competências. A possibilidade de enfrentar desafios que requerem aprendizado contínuo não apenas mantém a mente ativa, mas também ajuda a aumentar a autoestima e a autoeficácia. A busca pelo aprendizado constante estimula o crescimento pessoal e profissional, fortalecendo a capacidade do indivíduo de lidar com diversas situações. Na pesquisa de Souza, Guimarães e La Falce (2023), o aprendizado foi visto como fonte de prazer em seu corpus de análise, o que converge com a teoria aqui descrita.

Destaca-se que muitas trabalhadoras entraram em seus cargos sem saber previamente a execução das atividades, seis delas não tinham nenhuma experiência prévia:

Aprendizado tenho muito agradecer, porque assim que a gente entra numa empresa né, a gente **não sabe nada**, a gente justamente entra lá para poder aprender para ter conhecimento e, assim, as pessoas que passaram por mim, que me ensinaram, eu tenho muito agradecer porque a cada dia que passa eu **aprendo mais**, tanto com as pessoas do meu setor quando as pessoas fora do meu setor, então assim, é o aprendizado muito grande cada dia a gente adquire mais aprendizado, **mais sabedoria** né, a gente vê as coisas assim mais amplas a gente que a gente tem mais visão do que realmente acontece e a gente vai aprendendo todo dia, aprendendo com o outro e levando conhecimento para a vida (Micaella, grifo nosso)

Bom eu acho que em relação ao aprendizado, com o que eu aprendi lá dentro eu posso levar isso. Eu posso confeccionar também, vamos supor assim, e abrir até um negócio pra mim. Assim uma renda extra com o que **eu aprendi** lá. Entendeu? Com as ferramentas, né? Com os materiais. Poderia também aproveitar, né? E ter uma renda extra com isso (Pamela, grifo nosso)

Ficam perceptíveis dois fatores. O primeiro é que o contato com outras pessoas, com vivências e conhecimentos distintos agrega muito ao ambiente laboral, como analisado na fala de Soraia “O meu aprendizado é muito, procuro explorar o que as pessoas estão fazendo. Observando o que estão fazendo e tirando o que tem de melhor para mim. Aprender com o outro, mas fazendo melhor.”, Jéssica aborda o mesmo tema “Tipo assim, questão também de pessoas, quando a gente trabalha fora, a gente é propício é isso né, sempre uma novidade sempre um aprendizado, todos os dias

trabalhar com pessoas mais velhas, mais experientes, mais novas e assim vai”. O outro fator é o conhecimento adquirido, podendo ser transformado uma renda extra, assim como Pamela comenta, pois algumas mulheres que exercem a função de operária possuem uma renda extra.

Enfatiza-se que ambas consideram que aprenderam alguma coisa no seu trabalho atual, sendo o único entre os três pontos (autonomia, criatividade e aprendizado) que teve um resultado igualitário. A partir do que foi exposto sobre a importância da autonomia, da criatividade e do aprendizado, nota-se que esses elementos não apenas enriquecem a experiência do trabalhador, mas também contribuem para ter-se um ambiente de trabalho prazeroso.

Em síntese, a análise detalhada das condições de trabalho das mulheres entrevistadas revela uma paisagem complexa, onde o prazer e o sofrimento laboral estão intrinsecamente entrelaçados. Os resultados destacam a influência decisiva da organização do trabalho na experiência dos trabalhadores, evidenciando que uma estrutura bem definida e desafiadora pode promover um ambiente propício ao prazer no trabalho, enquanto uma organização deficiente pode conduzir ao sofrimento.

Além disso, as questões de gênero continuam a ser um desafio significativo, exigindo esforços contínuos para promover a igualdade e o respeito nos locais de trabalho. Evidenciado nos resultados de pesquisa de Trebien *et al.* (2022), que também notou que o aspecto da desigualdade se mantém atualmente.

A autonomia e a criatividade emergem como pilares fundamentais para o bem-estar no trabalho, destacando a necessidade de lideranças que promovam um ambiente aberto à expressão e ao desenvolvimento dos trabalhadores. Por fim, a ênfase no aprendizado contínuo reforça a importância de investir no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, garantindo que eles estejam preparados para enfrentar os desafios em constante evolução do mercado de trabalho.

Ao aprofundar no campo do prazer e sofrimento no trabalho da mulher, sabe-se que essa relação tem sido moldada por conquistas significativas, mas também por desafios persistentes até os dias atuais. Salgado (2019) relata que as oportunidades de trabalho para mulheres eram muitas vezes limitadas a papéis tradicionalmente associados ao cuidado doméstico, educação e setores de serviços. No entanto, hoje, é comum encontrar mulheres ocupando cargos antes considerados exclusivamente masculinos, como é o caso do objeto de estudo desta pesquisa.

Emergindo nas temáticas que concernem essas questões, apareceu a indagação acerca do motivo pelo qual essa mulher permanece no emprego atual. Porém, existe um ponto de convergência entre elas, que foi quase unânime: o salário. Jéssica faz até uma brincadeira durante a sua entrevista sobre o motivo de estar no seu emprego atual: “As contas a pagar porque pobre faz todo mês *[risos]*”.

A remuneração, segundo Dejours (1994) desempenha um papel crucial no ambiente de trabalho. Além de representar o reconhecimento do valor da contribuição individual, ela está intrinsecamente ligada à motivação e satisfação dos trabalhadores. Com isso, aparece a construção de narrativa da importância do dinheiro para se manterem trabalhando:

Eu **preciso**, eu tenho boletos pra pagar, não só vou mentir, eu hoje em dia eu confesso que eu gosto do que eu faço, mas de fato, não vou mentir, eu trabalho hoje porque eu tenho **boletozão a pagar**. Muito melhor se eu fizesse o que eu faço com condições melhores e um salário melhor. Sem sombra de dúvidas. Entendeu? Mas é o que me motiva.(Clarisse, grifo nosso)

A Nathalia complementa: “O que me leva ao trabalho são as contas, as dívidas porque lá o pagamento é em dia, não posso reclamar. Até adianta.”. A remuneração é o principal motivo do corpus de pesquisa estarem em seus empregos, todavia não é somente este ponto que as retém. Podendo ser exemplificado na fala de Micaella:

Então, uma coisa que eu gosto né, assim, eu me apeguei né, já tive a oportunidade de sair da onde eu trabalho para ir para outro setor, mas é um setor que eu gosto, porque, é o que eu tô te falando, a gente tem essa **autonomia** essa **liberdade de se expressar** e assim eu me apeguei muito aos **ensinamentos** que eu tenho lá dentro, **a líder** também que é uma pessoa que a gente consegue se dar bem, a gente tem um contato direto assim, bem aberto né, e é isso, assim, é um lugar que a gente tem um **prazer em trabalhar**, você vai, tem dia que é estressante mas você gosta daquilo que você faz, quando você tem lá algum erro, alguma coisa assim ou que você tem **um feedback positivo** aquilo é muito bom te dar ânimo para poder ir trabalhar. (Micaella, grifo nosso)

Um fator observado foi o apego e o zelo que o indivíduo adquire no trabalho. Os motivos podem ser o carinho pelos colegas de trabalho e a convivência em si, no caso de Micaella, ela cita sua líder como uma pessoa que ela se relaciona bem. Sendo concretizado com a fala da Nathalia: “lá eu rio o dia inteiro, com as meninas eu converso o dia inteiro, a hora passa rápido”. As relações interpessoais com a equipe foram vistas como fonte de prazer, bem como visto nas pesquisas de Miorin *et al* (2018), Silva *et al* (2019), Centenato *et al* (2019), Bubolz *et al.* (2019), Galdino e Martins (2019), Leite *et al* (2022), Lanza *et al* (2019), Lamb *et al.* (2019), Fossatti, Pauli e Tomasi (2020) e Godoy e Almeida (2022).

Além de tais ponderações, um ponto relevante é a relação da família no ato de trabalhar. Tanto para aquelas mulheres que exercem a maternidade, quanto para as que moram ou cuidam dos pais. Tendo isso em vista, observa-se na fala de Eliandra: “O que me mantém é tentar ter meu sustento para mim e para minha família, meu filho né. É isso que me mantém ali [...] para me ajudar a criar meu filho que ainda tá pequeno, eu ainda tenho que criar ele né, então é isso que me mantém ali “, Kelly complementa essa ideia que o que a mantém nessa atividade laboral é, em suma, pela sua filha, que por ser autista precisa arcar com as consultas médicas e demais atribuições necessárias ao tratamento, ela diz:

Então, o plano de saúde me ajuda muito porque as terapias da **minha filha** são todas pelo plano e o dinheiro porque para eu levar ela para cidade vizinha, eu pago pedágio, pago gasolina, porque não tem né as coisas aqui, então eu preciso levar ela para lá toda semana então **é isso que me faz continuar ali** (Kelly, grifo nosso)

Diante disto, foi notório que, as mulheres que possuem filhos tendem a reter-se no emprego devido, em forma mais predominante, ao fato de serem mães e terem as responsabilidades maternas, o que engloba também a parte da remuneração. Tal fato, confirma a pesquisa de Andrade, Praun e Avoglia (2018), pois as que possuem filhos indicam em suas falas o carinho e o sustento da criança são os fatores de extrema importância para o sentido no trabalho.

Além disso, foi apresentada, para além da questão salarial, a chance de ter uma carreira na fábrica a qual desempenha suas atividades, como Rafaela diz: “O que me mantém é porque eu gosto, é porque eu gosto mesmo, também por causa do salário né,

porque a gente precisa trabalhar, óbvio. Mas, é porque realmente eu achei que ali eu tenho chance de crescer né”. Ter possibilidade de crescimento é essencial para motivar o trabalhador. Para Dejours (1998), quando os trabalhadores percebem que têm a possibilidade de avançar em suas carreiras, adquirir novas habilidades e responsabilidades, isso pode aumentar sua motivação e reduzir o sofrimento decorrente das demandas e pressões do trabalho.

Apesar dos avanços, a desigualdade salarial ainda é um dos problemas que perpetuam na sociedade, e esse problema teve diversos eventos marcantes no cenário histórico mundial para a sua extinção, no entanto, esse fato foi relatado pela Danielle: “E eu vejo isso em até em questão salarial, tipo assim é bem complexo você falar disso, né? [...] Mas na empresa em que eu trabalhei, o menino entrou abaixo de mim, e ele estava ganhando mais que eu. Tipo assim, na classificação ele era abaixo de mim, mas ele ganhava mais que eu.” Salgado (2019) traz em sua análise que tais fatos desqualificam o trabalho feminino e agravam a precarização do trabalho das mulheres.

Quando discorremos sobre a divisão sexual no trabalho, com as mulheres ganhando, em média, menos do que os homens em muitas profissões, mesmo quando desempenham as mesmas funções ou até mesmo acima, como foi o caso da Danielle, pode afetar a equidade e a coesão dentro do ambiente de trabalho, mas também pode resultar em sofrimento psicológico e emocional para os trabalhadores (Dejours, 1994).

Diante disso, a desigualdade salarial pode levar a uma percepção de injustiça entre os trabalhadores. Aqueles que recebem salários mais baixos em comparação com seus colegas podem se sentir desvalorizados e menosprezados, o que pode resultar em um aumento do estresse e da insatisfação no trabalho (Dejours, 1994).

Além disso, as mulheres frequentemente enfrentam dificuldades para avançar em suas carreiras devido a barreiras invisíveis, preconceitos de gênero e expectativas sociais arraigadas.

Às vezes as pessoas falam, “ah **não vai conseguir** não”. Quando comecei a operar a clamp as pessoas diziam “ih, ela não foi porque aquilo ali é perigoso, **não vai dar certo. É mulher.**” Aí eu falei “eu vou, se não der certo tudo bem, se der certo beleza.” E deu certo né? Eu sempre procurei revelar e mostrar que eu posso. (Soraia, grifo nosso)

Esses tipos de pensamentos acerca da mulher emergiram nas narrativas, como na fala de Elisandra: “Eu acho que eles devem achar que que mulher é mais frágil, não dá

para fazer essas coisas né. Eu acho isso” Além desse fato, na maioria dos casos essas mulheres lidam em seu cotidiano com homens, os estereótipos, de fraqueza como mencionado pela Eliandra e Soraia trazem a ideia de inferioridade perante o trabalho exercido por elas. E esse elemento de diminuição foi presente em uma parte considerável dos relatos, como visto abaixo:

Ah, porque você lidar né, de 100%, 80% do sexo masculino, é muito difícil porque eles acabam **não valorizando** o seu trabalho, e sim **te julgando por ser mulher**. Questão de estética, de corpo, de como fala, se é muito educada, e se é muito educada é dada, se não é, é mal educada. Então, tipo assim, nessa parte e acho que é, **não ser** tratada pelo lado profissional e sim pelo lado mulher mesmo, **físico**. (Rosane, grifo nosso)

Com isso, Rosane consolida ainda mais essa ideia de diminuição pelo fato de ser mulher, dizendo que não valorizam o seu trabalho e sim a julgam. Ela traz ainda mais insumos para a análise, dizendo sobre os padrões estéticos impostos sobre as mulheres e os aspectos morais, pois ela relata que ser educada dá até o entendimento de ser “dada”, ser oferecida. Foi notório que quando a quantidade de homens é predominante, o ambiente tende a ser mais desconfortável, o contrário também ocorre:

Não me sinto prejudicada por ser mulher no meu trabalho, porque assim, eu **trabalho com mais três mulheres**, né? Aí assim, eu não sinto tanto assim não. Eu trabalho com mais três, aí tipo é um homem só no caso e são quatro mulheres incluindo eu, e um homem, então, tipo assim, a gente **está ganhando** (Aline, grifo nosso)

Mas, cabe ressaltar que não são todas as mulheres que se sentem desconfortáveis ou prejudicadas na convivência com homens, Kelly diz que com mulheres, que são as que trabalham no mesmo setor de o dela, ela tem mais problemas de convivência com que os homens, mas os problemas não são relacionados ao sexo e sim ao cotidiano: “Tenho problemas na troca de turno com mulheres, porque às vezes a gente tá de folga e elas ficam mandando mensagem e eu acho que quando a gente tá de folga eu acho que não tem que ficar cobrando as coisas, né?”

Diante disto, os problemas no trabalho com homens têm a tendência a devivar de algo relacionado ao sexo, diferente do caso acima, como Clarisse pontua quando questionada sobre se sentir prejudicada por ser mulher:

Com certeza, porque homem, eu acho, que quando fala, mesmo que ele não tenha cem por cento de certeza do que ele está falando ele ainda consegue te passar ou passar uma ideia dele, entendeu? E que vai ser pensada de tipo “ah acho que faz sentido”. Mesmo sendo uma coisa totalmente fora da possibilidade, entendeu? Mas e a mulher não. Você tem que **explicar, desenhar, falar** e tinha momentos e já aconteceu também de ter uma situação que eu dei uma ideia e estavam falando coisas completamente diferentes de mim, eu fui bati na tecla da minha ideia que daria certo e tudo mais e aí quando eu expliquei o que era e que enfim entenderam, viraram e falaram assim “ah mas é isso que eu estou explicando desde o começo pô” Que viu essa coisa de vou comprar a ideia dela, sabe? Vou trazer pro meu lado também (Clarisse, grifo nosso)

A sensação de inferioridade e impotência ao desempenhar suas tarefas é percebida por algumas mulheres. A não aceitação de ideias e sua descredibilização é algo preocupante, pois pode gerar sofrimento na atividade laboral exercida. Em suma, ainda perpetuam casos da divisão sexual do trabalho no mundo atual, observados nesta pesquisa. Tendo em vista a busca a resposta da indagação do porquê que uma mulher trabalha, trouxe como o principal fator a independência, como visto:

Acho, na verdade todo mundo tem que trabalhar, porque **ninguém quer depender de ninguém**, as pessoas não querem depender mais, as mulheres buscam hoje sua **independência e se igualar os homens** né, antigamente era aquele só o homem trabalha, e a mulher fica em casa (Josiane, grifo nosso)

Pra mim, a mulher tem que trabalhar, a mulher tem seu valor que ela tem. Porque tem muita mulher que não trabalha e tem que ficar **implorando pra homem**, então eu acho que toda mulher que trabalha tem o seu valor. Ela **não aceita qualquer coisa**, eu sempre pensei nisso e batalhei desde novinha, antes de eu ter minha carteira eu fazia unha, fazia sobancelha eu sempre gostei de ter o meu, eu acho que a mulher sempre tem que ter o seu lugar sim (Nathalia, grifo nosso)

Ficam perceptíveis os aspectos relacionados à autonomia laboral e à independência financeira. Além disso, que foi o que mais apareceu nesta pesquisa, tem-se ainda outros elementos, sendo exemplificado nesta fala:

Por que uma mulher trabalha? Acho que a maioria das mulheres hoje em dia trabalham, né? Que não tem uma cabeça já arcaica de tipo “eu vou casar com um cara rico e vou ficar na aba dele.” Acho que a maioria somente por essa **independência**. A independência financeira. **Buscar profissionalismo, querer melhorar, querer ser melhor, ter sua maturidade**, acho que hoje em dia sim, né? Afinal, e não é só pessoas pobres que trabalham, sem dinheiro que trabalha, então, acho que é justamente essa independência e maturidade que é o que o trabalho traz pra gente. Não tem jeito (Clarisse, grifo nosso).

Trebien *et al.* (2022) destacam a relevância do desenvolvimento pessoal no âmbito do trabalho, apresentando-o como um fator que gera prazer no trabalho e que vai além da mera função de sustento financeiro em seus resultados de pesquisa. Clarisse traz essa ideia sobre “quer ser melhor”, mostrando que o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas como um espaço propício ao crescimento e ao aprimoramento individual. Além da importância da ocupação, alegando que pessoas pobres, ou seja, que não precisam de dinheiro, ainda sim trabalham.

Sabe-se que o trabalho é caracterizado por uma interação complexa de fatores, aqui aliado ao trabalhar e ser mulher, nos quais as relações entre os indivíduos e suas atividades laborais desempenham um papel crucial. Nesse contexto o conceito de "trabalho prescrito" e "trabalho realizado", desenvolvido por (Dejours 1987) surge como uma lente valiosa para compreender a intrincada relação entre as tarefas definidas oficialmente e a maneira como essas tarefas são executadas no cenário real de trabalho:

Assim, porque **o meu trabalho mesmo**, que eu fui **contratada mesmo pra trabalhar** na plastificadora. Na máquina de plastificadora. Só que quando não tem serviço, aí eu faço sacola, colo caixa de embalagem manual, ajudo no destaque de aparas, **é um pouco de tudo**. (Aline, grifo nosso)

A adaptação do trabalho prescrito para o trabalho realizado pode ter consequências para a saúde mental dos trabalhadores. A pressão para cumprir as tarefas

definidas, juntamente com a necessidade de lidar com a incerteza e as mudanças, pode causar estresse e ansiedade. O descompasso entre as expectativas da organização e a realidade do trabalho realizado pode levar ao chamado "sofrimento patogênico", prejudicando a saúde mental dos indivíduos. Nos estudos de Costa, Lara e Marra (2023) foi notório que essas divergências influenciam negativamente o trabalhador.

A discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado não é necessariamente negativa. No entanto, um equilíbrio delicado deve ser mantido para evitar sobrecarga, estresse excessivo e a perda de qualidade na execução das tarefas. Rosane diz: “Tudo que é novo assusta, mas tudo que me ensinarem e me mostrarem, eu consigo aprender.” Essas mudanças de atividades podem até beneficiar a criatividade e senso de utilidade quando em equilíbrio, além de agregar conhecimento ao trabalhador.

Analisando os motivos pelos quais podem ser desencadeados sofrimentos, na fala de Eliandra, que opera uma plastificadora, pode-se observar que a pressão é algo recorrente no seu cotidiano, ela conta como foi o início do ingresso ao trabalho que está atualmente:

No comezinho senti muita **dificuldade**, muita, agora não, agora a gente desembola. Era bem difícil, né? Passar a folha uma na outra, é bem difícil porque a gente tá começando, eu não sabia, tava treinando, e eles **ficam em cima assim**, então, no começo **não dá aquela produção alta** que eles estão acostumados, aí foi bem dificultoso (Eliandra, grifo nosso)

Essa pressão também é notada por Nathalia: “No começo eu senti muita dificuldade, porque é muita cobrança em cima de produção e qualidade”. Ela também relata que tem muita cobrança para que ocorra a produtividade, e tais elementos no dia a dia do trabalho podem desencadear tais situações mencionadas anteriormente. Bia complementa:

Às vezes eu tenho um pouco de dificuldade no espaço para poder girar a empilhadeira, e eu tenho medo da carga de cair, danificar o produto também ou de pegar em alguém, porque às vezes a gente está carregando o caminhão e tem sempre alguém passando e eu fico preocupada também, de não encostar em ninguém, por isso que eu faço até devagarzinho. O **líder às vezes briga até comigo “tira o pé do freio”** mas eu falo “líder, tem que fazer aqui direitinho. (Bia, grifo nosso)

O papel da liderança e como é exercido no ambiente de trabalho demonstra a importância dessa função e seu poder de fazer determinadas situações se tornarem prazer ou sofrimento. Dando prosseguimento acerca dos problemas no trabalho, observou-se que algumas mulheres possuem uma rotina laboral com monitoramento excessivo, como atingimento de metas por hora ou supervisores inspecionando para analisar a produção, como visto acima. Outro ponto relevante é o desgaste físico, como visto a seguir:

No começo eu senti um pouco, senti bastante, porque o que eu faço é um **movimento muito repetitivo** né? Aí assim **é muitas dores no braço**. Dói a **coluna** dependendo da posição que você tá sentada ou em pé, **dor nas pernas**. Mas aí com o tempo você vai se acostumando, mas no começo eu senti muita dificuldade sobre essas dores assim (Aline, grifo nosso).

Observa-se um fator importante, os movimentos serem repetidos. Dejours (1987), explora os movimentos repetitivos e sua influência no contexto laboral. Quando recorrentes podem envolver a repetição de movimentos manuais, posturas corporais ou outras tarefas específicas de uma função. Tal sequenciamento excessivo de movimentos no ambiente de trabalho pode levar a condições de trabalho monótonas e desgastantes. Essa monotonia pode gerar um impacto negativo na saúde física dos trabalhadores, manifestando-se em problemas músculo-esqueléticos, lesões e fadiga.

Além disso, a repetição constante de movimentos também pode desencadear problemas psicológicos. A falta de variação nas tarefas e a sensação de estar preso a uma rotina podem levar a uma sensação de despersonalização, desmotivação e até mesmo a um aumento do estresse no ambiente de trabalho. Tem-se conhecimento que o trabalho das mulheres operárias é majoritariamente de repetição (Leal, 2022).

Dito isto, existem fatores que ajudam o indivíduo a transformar o sofrimento em prazer, um deles é o reconhecimento no local de trabalho. Nesta pesquisa dividiu-se a análise em reconhecimento pela empresa e o reconhecimento sobre si mesma, iniciando-se pela ótica empresarial, como a colaboradora enxerga o reconhecimento que a fábrica obtém sobre ela.

Apenas quatro mulheres afirmam se sentirem reconhecidas por parte da organização a qual prestam seus serviços, enquanto as onze dizem não possuir. Diante

disto, nos casos de existir tais reconhecimentos, foi evidente que o reconhecimento muitas vezes ocorre nas interações cotidianas, nas quais as habilidades e desempenho das colaboradoras são lembrados pelos colegas e superiores, gerando uma sensação de valorização, como visto nas narrativas:

Pra mim o maior reconhecimento é quando **as pessoas** me procuram. Tipo quando tem que mudar um palete, ou trocar uma bobina, organizar, eles **sempre lembram** do nome de Soraia. Sempre lembram de mim. Pela empresa também é bom, sempre **estão me vendo** (Soraia, grifo nosso).

Para mim é ótimo e para a empresa também acho que é porque, às vezes, eles **não falam muito** né mas o **pouco que fala** já dá a entender que tá sendo **bem visto** né eu fiz **alguns cursos** lá dentro por chamada para ser **auditora** para ser da CIPA, então acho que tá sendo bem visto né? (Rafaela, grifo nosso)

Diante disto, nota-se que o sentimento de reconhecimento, mesmo que tímido, como Rafaela traz em sua fala “eles não falam muito”, é dado pelas oportunidades oferecidas, como ocorreu no caso acima que a colaboradora foi convidada a fazer parte da CIPA e ter a oportunidade de fazer alguns cursos. Isso gera uma sensação que ambas estão sendo vistas pela empresa, como Soraia disse “estão me vendo”, devido a lembrarem dela quando precisam de ajuda, como fosse um reconhecimento pelo seu bom desempenho no trabalho.

O reconhecimento da empresa perante o trabalhador é uma dimensão crucial para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, conforme preconizado por (Dejours *et al.*, 2018). Ele vai além de uma mera formalidade, representando uma valorização real do indivíduo no contexto laboral. Ele destaca que o reconhecimento confere sentido e valor ao trabalho do indivíduo. Ao ser reconhecido pela empresa, o trabalhador experimenta uma validação de suas habilidades, contribuições e esforços, o que culmina na construção de uma identidade profissional e pessoal mais sólida e positiva., como demonstrado nas falas anteriores e nesta a seguir:

Então, nosso trabalho como controle de qualidade ele é bem reconhecido né, apesar da gente ser bem cobrado, a gente é uma **peça muito importante** lá na empresa porque né, é o que eu tô falando, a gente ajuda, a gente auxilia na

produção, a gente tá ali para poder compartilhar conhecimento para poder ajudar, então assim, a gente é bem valorizada ali no que a gente faz, a gente é muito cobrado mas a gente também é valorizada porque o nosso setor é de suma importância (Micaella, grifo nosso)

Além disso, essa validação de habilidades foi bem exemplificada na fala de Micaella, agregando sentido ao trabalho por ela desempenhado. Pamela já diz ter reconhecimento, porém apenas verbalmente: “O reconhecimento? Então o reconhecimento às vezes rolava quando assim, “vocês foram bem e tal”, elogia, vamos dizer uns elogios, né? Parabenização, né? Mas assim, em reconhecimento, em relação a dinheiro vamos dizer assim, não. Entendeu? Mas só a parabenização verbal mesmo.”

Ademais, até quando ele reconhece ocorrer reconhecimento, ela pontua que somente em algumas situações, como se estivesse confusa se ela é ou não reconhecida. A ausência de reconhecimento pode gerar descontentamento e deterioração da saúde mental dos trabalhadores, resultando em possíveis patologias laborais. A participação ativa e o envolvimento do trabalhador no trabalho também são influenciados positivamente pelo reconhecimento. Em síntese, o reconhecimento da empresa perante o trabalhador, representa uma valorização genuína do trabalhador, quando não ocorre esse sentimento de valorização, temos o seguinte relato:

Podia ter um **reconhecimento financeiro** também que já passou da hora pô, rever esse pauzinho da liderança, eu vejo isso, falam que gosta do serviço só que financeiramente ainda não vi, quando entrei aqui **anunciaram o salário** é tanto a partir de tanto tempo, a gente consegue fazer a melhoria de quanto tempo, e a melhoria financeira por reconhecimento não chegou. Estou a 2 anos e 7, quase 8, meses e ainda não tive nenhum. E ainda vi meus colegas que entraram depois de mim, que executam a **mesma função** que eu, **já teve e eu ainda não**. (Elisabete, grifo nosso)

Faz-se um adendo para duas questões, uma delas é o reconhecimento financeiro, mencionado a indignação também na fala de Pamela acima, a maioria das colaboradoras expressou a percepção de que esse tipo de reconhecimento não está em consonância com suas contribuições e esforços no ambiente de trabalho. Elas sentem que a remuneração e os benefícios não refletem adequadamente o valor de seu trabalho. A outra questão é sobre o trabalho prescrito e o realizado, já abordado nesta pesquisa, que

esperava que a empresa cumprisse com o combinado. Diante desse fato, as mulheres complementam:

Reconhecimento eu acho que falta um pouco. Acho que hoje no meu setor por ter **um supervisor** que é o mais ligado à diretoria eu acho que tem muitas coisas que acontecem por trás nos bastidores que acaba, que meio que se **ele só se sobressai**. Pra mim, eu acho que é realmente o **salário**. Acho que hoje é o tamanho da **responsabilidade** que eu tenho, o **tamanho da carga de trabalho**, que é eu acho que o meu salário não se reflete a tudo isso, entendeu? Acho que uma melhoria de salário é um **reconhecimento** direto ao funcionário (Clarisse, grifo nosso)

Reconhecimento eu acho que é assim a gente não tem muito **reconhecimento** ali não entendeu a gente não tem muito não, é isso que eu tenho a falar, eu gosto muito de trabalhar ali, volta a repetir tem 13 anos que eu trabalho ali, mas eu acho que ele não valorizam muito o funcionário. Quando eu cheguei ali eles não davam nada né, nem cesta básica, agora graças a Deus, já está **dando cartão alimentação**, entendeu? Então assim, tá melhorando, mas não tem muito assim não, mas eu graças a Deus com o que eu ganho com o que dá para mim levar minha vida, graças a Deus (Eliandra, grifo nosso)

Ambas as narrativas, trazem consigo a indignação perante a remuneração, diante da carga de trabalho ou mesmo pelo tempo no exercício da função. Clarisse percebe que um aumento salarial é um reconhecimento ao funcionário e relata que seu supervisor assume os créditos pelas atividades pelas quais ela desempenha, gerando uma indignação no trabalho. Eliandra traz um fato para análise desta pesquisa, afirmando que a empresa está melhorando pois agora possui vale alimentação, coisa que antes não possuía, mas conclui que isso não é suficiente apesar da melhora. Embora o vale alimentação represente uma melhoria tangível, é necessário considerar outros aspectos intangíveis que contribuem para o colaborador sentir-se reconhecido.

Além do reconhecimento financeiro, tem-se o reconhecimento por parte dos pares, como supervisores ou colegas de trabalho. Kelly relata que: “Eu acho que a minha líder poderia ser mais acessível a gente porque mesmo trabalhando à noite e tendo esse problema da minha filha, eu não falto serviço, eu não dou atestado, eu acho que ela poderia dar um reconhecimento melhor.”, ela também reclama quanto ao tratamento de

sua superiora, dizendo que não é acessível a ela, o que revela um certo distanciamento, visto também no caso adiante:

Tem hora que eu acho que não tem. Mas, tem hora que eu acho que tem. Entendeu? É aquele, porque, assim tem hora que a gente olha assim aí pensa. Será que eles vê a gente? Porque tem hora que ninguém passa, assim eu fico pensando, será que ele **sabe que eu estou aqui?** Será que ele **sabe como eu trabalho?** Será que está? Será que **me vê na câmera?** Será que sei lá. (Aline, grifo nosso)

Essa sensação de não ter o trabalho visto, conseqüentemente não reconhecido, cria esse sentimento de falta de reconhecimento, como já visto acima, as mulheres que afirmam sentir-se reconhecidas são devido a notarem que são vistas pela empresa. Sobre tal fato, Nathalia reitera:

Lá na empresa **não tem reconhecimento** não, quem mais trabalha mais é cobrado, e tem gente que quase não faz nada que fica **nas costas** de quem está fazendo, porque tipo assim, você desenvolve um trabalho e acaba sendo **sobrecarregada**, é isso, não tem não (Nathalia, grifo nosso)

Observa-se que ela traz a percepção de que a empresa não observa os acontecimentos, ocorrendo casos de pessoas sobrecarregadas enquanto outras sem atividades e levando o crédito da entrega final. Acerca do reconhecer-se, Josiane diz: “onde eu trabalho a verdade é que não tem reconhecimento, o reconhecimento é muito pouco, quando você conversa com as pessoas, as pessoas perguntam “Mas o que você faz? Qual a sua função?” E eu falo, as pessoas assim, me reconhece de uma forma diferente, porque antigamente isso era mais para homem sim, mas hoje as mulheres estão se igualando aos homens e ganhando cada vez mais espaço, né? Então, hoje veio esse reconhecimento para as pessoas, é bem gratificante, bem legal”. Ela traz em sua narrativa que a empresa não a reconhece e quando ela conta para as pessoas sobre ser operadora de empilhadeira, ela percebe que ocorre uma aceitação e que esses indivíduos a enxergam de uma maneira diferente a fazendo se sentir reconhecida.

Esses fatos, caminham para a análise do como a mulher se reconhece, pois no exemplo acima, Josiane não tem reconhecimento na empresa mas possui de pessoas de

sua convivência e sente-se bem com isso. Todas as mulheres participantes da pesquisa responderam sobre o reconhecimento acerca de si mesma e obteve-se os seguintes discursos:

Eu **me reconheço muito bem**, porque eu sou muito nova, por isso eu evolui, entrei lá sem saber passar um pano na máquina, virei professora da escolinha também, depois que engravidei eu saí e voltei como encarregada, então, pra mim, eu me reconheço como uma pessoa muito boa, esses dias minha mãe falou que queria que eu fosse **alguém na vida**, e eu falei “O que é ser alguém na vida? “ Às vezes os outros acham que ser alguém na vida é ter faculdade, eu acho que não. Ser alguém na vida é ser alguém que **pague suas contas honre seus compromissos, alcance metas**. Eu sou alguém na vida!
(Nathalia, grifo nosso)

Diante desta fala, fica claro que a evolução em termos de aprendizado é de suma importância, esse fato foi o mais predominante nos discursos desta pesquisa. Nathalia, por exemplo, contou que entrou na fábrica a qual trabalha sem saber nada, como jovem aprendiz e virou até professora na escolinha de costura e hoje é encarregada. Ela conta sobre a insatisfação de sua mãe perante a escolha da sua profissão, dizendo que queria que ela fosse alguém na vida e ela diz que ser alguém na vida é ser uma pessoa ética, que cumpre as suas obrigações e alcance seus objetivos, o que remete a ela se orgulhar de conseguir estar em um trabalho honesto e reconhecer que isso é uma conquista. Nesse sentido, aparece também o se reconhecer e se sentir bem consigo mesma, como visto:

Aí, eu me sinto **realizada**, eu me sinto feliz fazendo aquilo que eu faço porque tipo assim, eu faço com bastante **competência**, eu faço com **carinho**, porque assim, eu gosto de trabalhar, eu gosto de fazer aquilo ali que eu faço, então assim, eu vou fazer o melhor entendeu? Me dedicar bem (Eliandra, grifo nosso)

Acerca da temática do reconhecimento sobre si, este é tão importante quanto o reconhecimento da empresa, pois agrega a identidade do indivíduo. Ribeiro e Leda (2004) acreditam que o trabalho deve ser reconhecido como uma fonte de realização e construção identitária. Todas as mulheres do *corpus* de pesquisa se reconhecem de uma forma positiva, devido a superação das adversidades do cotidiano e por se enxergarem

como mulheres fortes, assim como observado na fala Nathalia acima e na de Pamela: “Eu tento sempre dar o meu melhor, né? Às vezes eu acho até que eu não fiz o suficiente. Mas eu tento, eu me esforço.”

Com base no que foi visto, é possível analisar que tanto o prazer quanto o sofrimento no trabalho estão intrinsecamente ligados ao reconhecimento e à valorização. O prazer é encontrado quando as trabalhadoras se sentem reconhecidas e valorizadas por suas habilidades e contribuições, seja através de aumento salarial, elogios ou promoções. Esse reconhecimento não se limita apenas ao aspecto financeiro, mas também engloba a apreciação do esforço e dedicação das trabalhadoras por parte de seus líderes e colegas. Visto também na realização pessoal ao enfrentar desafios e superar adversidades no ambiente de trabalho, valorização das relações interpessoais e do ambiente de trabalho, reconhecimento pessoal e autoestima ao perceberem seu próprio crescimento profissional e conquistas.

Por outro lado, o sofrimento surge quando há falta de reconhecimento, seja por parte da empresa ou dos pares do ambiente de trabalho. Isso pode se manifestar de diversas formas, como falta de aumento salarial, excesso de carga de trabalho sem compensação adequada, falta de acessibilidade por parte dos líderes ou a sensação de não ser vista ou valorizada no ambiente de trabalho. Essas situações geram frustração, desmotivação e até mesmo sobrecarga emocional para as trabalhadoras, contribuindo para um ambiente de trabalho negativo. Além da sensação de sobrecarga e desigualdade na distribuição de tarefas e responsabilidades.

Portanto, para essas mulheres, o prazer no trabalho está associado à sensação de serem reconhecidas, valorizadas e realizadas em suas funções, enquanto o sofrimento surge quando há falta desse reconhecimento e valorização.

4.3 Os sentidos do trabalho

Buscou-se verificar, inicialmente, a representatividade que o trabalho tem sobre as mulheres participantes da pesquisa. O construto dos motivos que levam o indivíduo a trabalhar, podem ser atrelados a diversos fatores, tais como: financeiro, prestígio, bem-estar, estabilidade e entre outros (Neves *et. al.*, 2018).

Notou-se que o senso de independência, realização e autonomia são alguns fatores que mais foram citados quando o assunto foi o ato de trabalhar. A independência

financeira gerada pelo trabalho faz com que molde, também, a identidade dessa mulher, como expressa Jéssica:

Ele (o trabalho) representa, como é que eu posso dizer? Como é que fala? Para a gente **ser livre**, para **poder comprar**, para poder **fazer o que a gente quer**, entendeu? O empoderamento né, ele dá um certo **poder**, já que eu posso trabalhar né eu posso fazer outras coisas (Jéssica, grifo nosso)

A independência financeira, muitas vezes, representa uma conquista pessoal, oferecendo não apenas liberdade econômica, mas também proporcionando uma sensação de que ser capaz, permitindo reconhecer-se a si mesma, enxergar-se, criando assim um construto identitário. Tal sentimento de conquista contribui para a construção de uma autoimagem positiva e fortalecida. A importância da remuneração pode ser observada nas seguintes falas:

Que o trabalho representa? É eu acho que, não vou dizer tudo não, mas é da onde a gente tira o **complemento** pra gente né? O que eu vou dizer? É a nossa **responsabilidade** que a gente tem ali diária de cumprir né? De estar cumprindo aí diariamente para ter no final do mês a nossa **recompensa** (Pamela, grifo nosso)

Pra mim ele é importante em tudo, não só pra mim como quem está ao meu redor, é o que me faz crescer porque se você **tem objetivos na vida**, você precisa estar trabalhando, **ter seu dinheiro**, então pra eu ter o dinheiro, eu preciso trabalhar, se quiser comprar alguma coisa eu precisa ter dinheiro, que vou precisar trabalhar. Então, o trabalho está em tudo, tudo que eu hoje vou fazer eu não me imagino sem estar trabalhando (Rosane, grifo nosso)

A representatividade do trabalho não se concentrou apenas nos aspectos que a remuneração pode oferecer ao indivíduo. Foi observado também que cinco mulheres têm a representatividade do trabalho como fonte de realização de objetivos, como visto na fala da Aline: “É o meu objetivo, né? De terminar de construir minha casa, no momento é esse”.

Cabe dizer que a realização profissional é intrinsecamente ligada à autoestima e à autoconfiança. Quando um indivíduo percebe que suas ações profissionais são

bem-sucedidas e valorizadas, isso fortalece sua imagem pessoal e a crença nas próprias habilidades. Além desses fatos, influencia a autoimagem, a saúde mental, os relacionamentos e a qualidade de vida de um indivíduo. O relato de Soraia deixa clara a percepção do autor: “O que me mantém trabalhando lá é o prazer de poder chegar e fazer o meu melhor.”, demonstrando o poder da realização que o trabalho tem como consequência.

Ao longo das entrevistas, o surgimento da indagação de como se sentiam executando o seu trabalho, desencadeou um momento de desabafo. Viu-se que a remuneração tem o poder de influência sobre o sentimento dessas mulheres, sendo atribuído como não compatível com o esforço que desempenham, ficando mais claro com a colocação de Pamela: “Como que eu me sinto? Eu até gosto da função que trabalho como costureira, né? Até gosto de costurar, né? Montar peças e tal. Mas eu acho que é como eu disse, né? A gente acha que a gente merece mais, de trabalhar muito e questão de ganhar pouco.”

A remuneração é uma das dimensões da recompensa no trabalho, juntamente com outras como o reconhecimento, o sentimento de pertencimento, a autonomia, a possibilidade de desenvolvimento pessoal e a qualidade das relações sociais no ambiente de trabalho. A remuneração é vista como um elemento que contribui para a satisfação e a motivação dos trabalhadores, mas ele também alerta que, se a remuneração não for justa ou adequada, pode levar a sentimentos de injustiça e agravar os efeitos negativos do trabalho sobre a saúde mental. (Dejours *et al.*, 2018).

Em contrapartida, algumas mulheres não acham que a remuneração é o mais importante, atribuem sentido ao fato de terem voz ativa no local de trabalho, que resulta no sentimento de se sentir importante, de fazer a diferença, como destaca Micaella:

É um negócio, é um diferencial, porque assim, na máquina a maioria é homem né, então, a gente lá, a gente **tem um pouco de voz**, onde eu trabalho eu tenho voz, a gente pode brigar, **a gente pode falar**, a gente tem poder de chegar e dizer que está errado, a gente pode bloquear aquele pedido ali, a gente tem mais **autonomia**, sabe essa voz a gente é bem vista ali, não é uma pessoa “ela tá passando ali e que se dane” a gente é uma pessoa mais levada sério a gente tem um potencial, uma voz ativa ali (Micaella, grifo nosso)

Além do fato de sentir-se útil, foi observado o sentimento de realização advindo do aprendizado que a empresa possibilitou à funcionária, como detalhado:

Hoje eu me sinto... me sinto **realizada** [...] porém é um serviço que depende do que eu tô fazendo e que eu aprendi a gostar. E que eu também, né? Do outro lado também, sou beneficiada também com isso, não só é questão salarial, mas a cada dia, né? Tanto conhecimento, curso, o que me gera é bem melhor também lucrativo em questão de conhecimento.(Rosane, grifo nosso)

Além do que foi apresentado, Dejourns (1994) acredita que o sentimento de realização está intrinsecamente ligado à possibilidade de exercer suas habilidades e conhecimentos de forma significativa em sua atividade profissional. Quando os indivíduos podem aplicar suas competências no trabalho e enfrentar desafios que permitem o crescimento pessoal, como na fala de Rosane, ela ressalta “é um serviço que depende do que eu tô fazendo”, retratando que ela acredita na importância e relevância da sua atividade.

Foi notório que o tempo de trabalho conta para o sentimento de realização, pois pode despertar que a empresa reconhece a importância do indivíduo, como visto na fala de Eliandra:

Como eu me sinto? Eu **me sinto realizada** né, porque Graças a Deus eu tenho meu serviço ali, e eu tenho oportunidade né de trabalhar ali, de ter o meu sustento, então, eu me sinto bem, graças a Deus, porque tem muitas pessoas que não conseguem ficar numa firma e eu trabalho **há tanto tempo** ali, eu me sinto alegre, eu me sinto feliz por ter tido essa oportunidade sim (Eliandra, grifo nosso)

Diante disto, faz-se necessário dizer que as 15 mulheres demonstraram sentimentos positivos acerca da execução de seu trabalho, dentro dos aspectos mencionados anteriormente. Porém, quando questionadas sobre o sentido do seu trabalho, fez-se um momento de silêncio, ocorreram gaguejadas e até reclamações que essa era uma pergunta difícil de ser respondida, como Danielle exclamou: “Nossa, que pergunta difícil, hein!”. Houve momentos em que não sabiam como proceder diante dessa indagação, como Bia colocou: “Então, não sei direito não”.

Após alguns minutos pensando no questionamento, todas tentaram responder a pergunta com aquilo que acreditavam e com o entendimento que tiveram no momento. Ao iniciarem suas falas, ficou perceptível o sentido de realização pessoal, que apareceu em todos os discursos. Pode-se observar na colocação da Soraia, que possui ênfase em si mesma, demonstrando sua autonomia e valor: “Não só crescimento, mas mostrar que eu sou mulher e sou capaz. O sentido do trabalho é saber que eu posso ajudar minha casa, mostrar o meu melhor. Cuidar dos meus pais, crescer, mostrar que sou capaz. Por ser mulher as pessoas dizem “ah, não vai conseguir”, eu sempre mostrei que sou capaz e que ia conseguir sim.”

Além do sentido de realização pessoal, foram observados outros, como o de futuro, visto nas frases:

Porque a vida adulta é isso né? Ela te obriga a ter responsabilidade mesmo se tu não quiser, é mais dessa parte, eu preciso, eu tenho minha casa, tenho minha vida e preciso trabalhar. Também **querer crescer**, eu preciso ver as **oportunidades**. Hoje eu trabalho como operadora, mas mais pra frente quem sabe eu consiga uma outra função, um novo cargo, a gente tem que trabalhar não tem jeito, não pode ficar parada. (Josiane, grifo nosso)

Eu trago a lei que trabalho porque eu preciso, eu gosto de trabalhar mas eu trabalho mais por precisar, entendeu? Tenho que me manter, tenho que **manter o meu filho**, é muita coisa [...] depois que tem criança a gente pensa mil vezes na criança primeiro, o que me motiva a trabalhar é isso, é **crescimento** também sabe? Eu não quero ficar ganhando a mesma coisa na minha vida não [...] Com filho e tudo né, eu falo porque na atual sociedade que a gente vive, se não tiver um emprego as coisas fica bem difícil. A **situação financeira** por cima de tudo sim, mas tipo assim, eu gosto também, para te falar que eu gosto de tudo, não tem muita coisa aqui que me incomoda [...] eu gosto daqui eu **fiz amizades** aqui que eu quero realmente levar para o para o resto da minha vida [...] o que me mantém aqui é o financeiro mesmo e a busca também de poder melhorar né porque eu também não quero estagnar em operadora de empilhadeira. **Quero crescimento**, e não quero ser o resto da minha vida operadora de empilhadeira, pelo amor de Deus. (Bia, grifo nosso)

Diante disto, a vontade das entrevistadas de crescer fica claro, atribuindo às suas atividades laborais o sentido de progresso pessoal e com visão no que está por vir. A preocupação com o retorno financeiro e a vontade de crescimento, tendo como pano de fundo a realização pessoal, surge o sentido de pertencimento, devido às amigadas que cativaram. Além disso, foi percebido que o sentido de valorização também emerge na pesquisa:

Quando você tem **orgulho** de trabalhar, de ter saúde, **sustentar seu filho**, eu me sinto assim, **orgulhosa por ter força**, por trabalhar [...] Hoje em dia a gente tem que trabalhar, se não tiver o trabalho, você não é nada né, então assim, o trabalho hoje em dia para mim é dedicar, você ter **orgulho do que você é**, do que você faz, pelo que a gente faz, eu me sinto orgulhosa mesmo (Eliandra, grifo nosso)

Outro fator importante que deve ser levantado é que a desocupação é preocupante, Pamela, ao ouvir a pergunta se seu trabalho fazia sentido, respondeu: “Eu preciso, né? Trabalhar. Tanto financeiramente quanto também... eu acho que se eu ficar em casa também sem fazer nada também acho que não seria bom”. Com isso, fica perceptível o sentido de proteção, juntamente com o de realização pessoal. Além do sentido do trabalho estar permeado de realização pessoal, o de integração social é notado, visto que ele é meio de apresentar-se para a sociedade:

Então, o trabalho é muito importante na nossa vida porque a gente precisa do trabalho né, hoje para ser alguém, para se manter, **para poder ter um nome**, para a gente **adquirir conhecimento**, porque sozinho a gente não adquire, a gente pode estudar mas a gente tem que colocar coisa na prática porque só estudar e não fazer aquilo ali na prática não vai adiantar muito, a gente só aprende fazendo, então assim, o trabalho é importante para nossa vida, para o nosso sustento, para os dias de hoje e é isso (Micaella, grifo nosso)

A frase “para poder ter um nome” diz muito sobre o processo que ela atribui a sua identidade, construída pelo sentido agregado à atividade exercida. O retorno financeiro, que é o sentido de proteção, e o da realização pessoal estão entre os que mais apareceram na pesquisa, não sendo diferente com Clarisse, que inicia dizendo:

Nossa, sentido [...] É, acho que esses meus **boletos** mesmo [*risos*] [...] Pra mim trabalho é autonomia, independência, maturidade. Tudo isso. Mesmo que a gente faça por ter obrigação com os nossos compromissos mensais, mas tem toda essa outra coisa que tem por trás. Principalmente maturidade. Eu amadureci muito de uns trabalhos pra cá e de umas experiências de trabalho pra cá. E realmente você **se sente diferente** como pessoa. Como ser humano assim. (Clarisse, grifo nosso)

Com isso, ela demonstra a criação identitária que ela atribuiu para si, devido ao trabalho e sua preocupação com os aspectos financeiros. Nathalia traz os mesmos sentidos consigo e pontua: “Lá eu rio o dia inteiro, com as meninas eu converso o dia inteiro, a hora passa rápido [...] é um lugar que traz o sustento pra minha casa e consigo dar uma coisa melhor pra minhas filhas também”, ainda destacando o sentido de pertencimento, com sua relação com as colegas de trabalho.

Percebe-se então, que o mais recorrente ou aquele que permeia todas essas mulheres que trabalham com operação é a realização pessoal, corroborado pela fala de Jéssica:

Ué, é muito importante né, hoje em dia o ser humano que trabalha ela é muito **estruturada**, mal ou bem, sendo um salário ou não ela pode contar com aquilo todo dia, às vezes a pessoa trabalha porque não quer mais ficar aí **deprimida** dentro de casa, porque o trabalho é uma distração você querendo ou não, é uma distração para a pessoa (Jéssica, grifo nosso)

Todas as mulheres trazem diversos tipos de sentidos, porém o que foi percebido em todas as narrativas é o de realização pessoal. O que vai de encontro com o referencial teórico deste trabalho, ilustrando como a remuneração não engloba todos os aspectos benéficos do labor. Nas narrativas das mulheres, a realização pessoal pode ser interpretada como a busca por um equilíbrio entre as demandas do trabalho, das relações familiares e sociais e das aspirações individuais. Isso muitas vezes se conecta com as complexidades das identidades femininas.

Ainda nesta categoria, surgiu o questionamento dos motivos pelos quais as mulheres trabalham na operação. Todas as participantes trouxeram aspectos quanto a isso, buscando para este trabalho as razões pelas quais elas trabalham no ambiente fabril, pois visto no referencial teórico, a primeiro momento as mulheres se inseriram no

ambiente produtivo por ser uma mão de obra barata e pela falta de pessoas para a execução do serviço. E, nos dias atuais, quais são as causas que levam tais mulheres a estarem nesses ambientes laborais?

Então, porque hoje, assim, a gente tem liberdade de escolher, de crescer né, a mulher hoje ela tem muita oportunidade de fazer o que ela quer, e a **gente não é menos capaz**, eu não acredito que a gente seja, muitas das vezes **a gente é muito mais cuidadosa né**, em questão de, vamos supor assim, operadora de empilhadeira, a mulher é bem mais cuidadosa dirigindo, ela tem mais atenção, ela tem mais autoconfiança entendeu? Então, eu acho que é assim, por isso que elas eu acho que elas vem hoje ganhando mais espaço em algumas atividades que eram faladas que eram só para homens (Micaella, grifo nosso)

A representatividade e o ganho de espaço cada vez maior que a mulher vem conquistando foi um fator pontuado pelas entrevistadas, assim como Micaella trouxe. Salgado (2019) reafirma que as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço no trabalho. Acerca dessa temática, Daniele diz: “Ah, porque ela ganhou o mercado, tipo assim, é a mesma coisa que um homem pode fazer, uma mulher também pode fazer, não é só questão física braçal.”. Josiane também tem essa percepção: “Eu me igualo aos homens sabe, é na verdade hoje não tem mais isso, de só o homem operar, acho que nós mulheres estamos pegando os lugares aí estamos ocupando os cargos que antes só tinha homens”

Vale ressaltar a frase na fala de Micaella: “A gente é muito mais cuidadosa, né?”, tal afirmativa se correlaciona com os estudos de Quirino (2011), que existia uma preferência pelo emprego das mulheres para atividades fabris em setores que exigiam tarefas com menos maquinários, pois elas tinham precisão, minuciosidade e zelo. Tais características femininas como motivo do emprego na atividade laboral, ainda perpetuam:

Porque a gente, mulher, é muito **detalhista** né. Aí se a gente vê uma coisa a gente já fala, eu acho que é por isso, por conta dos detalhes, que nós mulheres temos, e os homens é tudo ao deus dará, manda e aí parece estar tudo bom, tudo bem, tudo bom (Aline, grifo nosso)

Então, eu acho que é porque a mulher é mais **detalhista** em algumas coisas, tipo assim, tem umas coisas que o supervisor, quando o produto sai divergente da linha de produção, pega e fala “Ah, eu acho que isso aqui dá” mas eu no meu ponto de vista “não dá não” entendeu? Gostamos de fazer o que fazemos bem feito, não apenas fazer (Kelly, grifo nosso)

Além disso, o motivo que esteve presente na maioria dos discursos foi a necessidade, o aspecto remuneratório foi o fator mais recorrente das entrevistas, como visto na primeira subcategoria, muitas não escolheram/planejaram essa profissão, o ponto determinante foi a necessidade.

Porque a mulher, ela precisa, tudo gira em torno da **necessidade**, a necessidade em si ela vai te obrigar vai te aceitar a aceitar alguns trabalhos e até uns desafios que talvez por você ser mulher, você não está apta a estar trabalhando ali, mas pelo sua necessidade você vai acabar mostrando que você pode, então acaba te motivando a conquistar aquilo.(Rosane, grifo nosso)

Durante o diálogo, o porquê de uma mulher trabalhar com operação foi um ponto de relevância. Para Pâmela, seria a necessidade: “O que leva elas trabalharem com produção? Ah, a necessidade. Preciso de dinheiro pra, sei lá, estudo, casa, filho.” Jéssica, traz a mesma realidade: “Ué, para se manter mesmo né, no meu caso é para me manter meus, na medida do meu possível do meu salário, meus luxos”

A fim de concluir esta categoria, foi questionado o que seria um trabalho sem sentido para elas, e também foi uma pergunta que foi recebida com surpresa, como se tivessem sido pegas inesperadamente. Josiane até disse: “Na verdade, eu nunca parei pra pensar nisso”. O sentimento que se instalou após a pergunta era de reflexão, e estabelecia-se de imediato um momento de silêncio para refletirem.

Questionar "Qual trabalho não faz sentido?" Pode ser uma maneira de abordar indiretamente o significado do trabalho para alguém. Essa abordagem pode levar a uma reflexão mais profunda sobre o que torna um trabalho sem sentido e, por extensão, o que atribui significado ao trabalho. Com isso, as respostas foram variadas e um grupo de mulheres acredita não existir um trabalho sem sentido:

Acho que **nenhum trabalho não tem sentido** né, todo trabalho tem sentido, acho que **todo trabalho é valorizado**, porque assim, tudo que você faz com

amor e você esteja ganhando o seu, o seu trabalho é digno, então acho que não tem, todo trabalho tem seu valor, porque acho que é muito orgulhoso você chegar trabalhar o dia todo, e chegar no final do dia e falar **eu venci** né, **eu consegui**, eu cheguei no fim do mês, e você receber aquele dinheiro **gratificante** para vocês sustentar a sua família. Então assim, acho que todo trabalho é, eu acho que tem uns que ganha muito dinheiro né porque eles estudaram para isso, e tem outros que não ganha pouco, mas também é **satisfatório**, você imagina se não tivesse os pequenos para fazer os grandes? O que seria então? Todo trabalho é gratificante para mim, eu vejo que não tem nenhum trabalho que não seja gratificante, entendeu? (Eliandra, grifo nosso)

Eu acho que não tem trabalho que não tenha sentido para alguém, **tem sempre sentido**, porque às vezes o sentido é **pelos filhos**, mas é aquele fato de ser **auto-independente** [...] eu acho que não teria trabalho sem sentido a partir do momento que você vai buscar você vai você tem um porque você tem um objetivo. (Elisabete, grifo nosso)

Analisando tais discursos, nota-se que os depoimentos colhidos vão de acordo com suas classificações quanto ao sentido do trabalho. Ambas possuem o sentido de realização pessoal, como visto nas suas falas e de valorização nas falas de Eliandra, como notado nas palavras “valorizado”, “venci”, “consegui”. Aline disse sobre uma questão importantíssima, “às vezes o sentido é pelos filhos”, indo de encontro com a na pesquisa de Andrade, Praun e Avoglia (2018), as mulheres que têm filhos dizem que a afetividade e o sustento da criança são os fatores primordiais para o sentido no trabalho.

Além desse fato, foi percebido que o não trabalhar é visto como algo que traz coisas ruins, logo, o sentido de realização pessoal, pois promovem crescimento e desenvolvimento pessoal, como visto a seguir:

Não sei não, porque eu acho que **todo trabalho faz sentido** na vida da pessoa né, sendo honesto. Então para mim **trabalho é trabalho**, sendo **honesto** ele é, ele faz sentido na vida do ser humano porque quem não trabalha, é aposentado, normalmente, os aposentado, você pode ver, o aposentado vai chegando a ver isso, adquirir dores, problemas de saúde, depressão, tristeza, angústia e **aí perde o sentido**, tipo assim, **já conquistei tudo que tinha para conquistar** agora eu vou ficar só dentro de casa, curtindo casa, comida, arrumar cama, eu acredito que o trabalho faz sentido na vida da gente e ele é

muito bom quem pode, **uma vida ativa** faz toda a diferença. (Jéssica, grifo nosso)

Levando em consideração tais atribuições, percebeu-se oito mulheres do *corpus* de pesquisa que revelam não acreditar que exista trabalho que não tenha sentido. Todavia, as demais tentaram descrever o que seria, na visão delas, uma atividade laboral sem sentido agregado, Pamela começou dizendo: “Trabalho sem sentido? Eu acho que seria o trabalho que você não tem remuneração nenhuma depois. Porque a gente trabalha, a gente não trabalha assim “ah, trabalho com o que eu gosto” Depois até você gosta, mas você trabalha pelo dinheiro. Então eu acho que sem sentido seria se você trabalhasse e não recebesse nada.” Além do fator da remuneração, que demonstra a necessidade de reconhecimento financeiro, foi citado ainda a falta de confiança, demonstrando uma desconfiança ou descredibilização acerca do trabalho, como Rafaela menciona;

Um trabalho que não tem sentido? Deixa eu pensar agora [*silêncio*] difícil essa, porque tudo é importante, até catar lixo é importante. Te descrever um trabalho sem sentido? Caramba.. essa você me pegou.. fiquei sem...Deixa eu ver, um trabalho sem sentido para mim, uma suposição, é você me pedir pra eu fazer determinada coisa e **não confiar** no meu serviço e **pedir para outra pessoa fazer**, aí não tem sentido eu ter feito (Rafaela, grifo nosso)

Um trabalho sem sentido, é caracterizado por uma série de fatores que contribuem para a desvalorização da experiência laboral. Primeiramente, a desqualificação do trabalho é um elemento crucial, conforme pode ser visto na fala de Rafaela. Outras mulheres trazem a reflexão do que é o trabalho sem sentido, tentando exemplificar como seriam tais:

Então, um trabalho que não tem sentido é um trabalho que você **faz por fazer** você não tá ali, você não se entrega, você **não se dedica** aquele trabalho, você faz às vezes, mas você não tá ali, tipo, você tá fazendo aquilo por fazer e trabalho ele deve ser bem feito, você tem que fazer de coração você tem que se dedicar você tem que dar o seu melhor. (Micaella, grifo nosso)

É aquele trabalho que **você vai, só por ir**, e **não tem vontade** de estar ali naquele local, trabalhando exercendo sua função. A questão pode ser salarial, reconhecimento, **não só de dinheiro**, financeiro, é **sobre ser lembrado, ser visto**. (Danielle, grifo nosso)

Fatores como motivação e reconhecimento foram demonstrados como fundamentais para se ter-se um trabalho com sentido. Sobre esses dois fatores, Clarisse complementa:

Trabalho que não tem sentido. Ah, eu acho que é um trabalho que **desmotiva** a gente como profissional. Aquele trabalho que a gente realmente se pergunta **porque que está saindo de casa todo dia**, sendo que ele **não está te agregando** em mais nada, você não está numa função que você gosta, você não está num ambiente que você gosta, você não tem um retorno que você espera, eu acho que pra você, claro que né, tem milhares de questões que levam as pessoas a continuarem num trabalho mesmo não gostando disso tudo, **mas aí é onde o trabalho deixa de fazer sentido**. Quando ele já não te traz o mínimo esperado. Seja você gostando, seja um salário agradável, e outros benefícios mais, seja um ambiente de trabalho confortável que você às vezes fica receoso de ir pra outro lugar e você perder aquele conforto com os amigos. Então acho que quando se acumula só essas coisas negativas, acho que é onde o trabalho realmente deixa de fazer sentido. (Clarisse, grifo nosso)

Com isso, percebe-se que o tema do sentido do trabalho na vida das mulheres é uma questão complexa e multifacetada. Primeiramente, é evidente a influência da necessidade financeira nas escolhas e percepções das mulheres em relação ao trabalho. A remuneração é destacada como um fator crucial, muitas vezes determinando a aceitação de determinados desafios profissionais. Além disso, é interessante observar a diversidade de perspectivas apresentadas pelas entrevistadas. Enquanto algumas enfatizam a busca por realização pessoal e reconhecimento profissional como fundamentais para atribuir sentido ao trabalho, outras priorizam a estabilidade financeira e a segurança como aspectos essenciais.

Contudo, a falta de confiança, a desvalorização do trabalho e os ambientes laborais desmotivadores são mencionados como elementos que podem influenciar negativamente a percepção do sentido do trabalho e afetar o bem-estar das trabalhadoras. Esses obstáculos destacam a importância de abordar questões como

equidade de gênero, valorização do trabalho feminino e promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos e estimulantes.

4.4 Estratégias de defesa

Buscou-se evidenciar como essas mulheres superam suas dificuldades e quais estratégias elas adotam. Dejours (1987) explorou as estratégias de defesa adotadas pelos indivíduos para enfrentar as pressões e demandas inerentes ao ambiente laboral. Uma dessas estratégias que foi frequentemente observada na análise é a que os trabalhadores buscam minimizar o impacto do sofrimento convencendo a si mesmos de que ele é inevitável e uma parte inerente do trabalho. Esta estratégia, embora possa trazer um alívio momentâneo à tensão emocional, pode levar a um acúmulo progressivo de angústia, impactando a saúde mental ao longo do tempo. Como perceptível na fala de Jéssica: “não tem jeito, todo o serviço é ruim, bom seria se a gente tivesse condições de estar em casa, ganhando em casa com saúde, mas já que não tem, então, tem que trabalhar”.

Esta forma de defesa esteve presente no discurso de 14 das 15 entrevistadas, que pode ser chamada de negociação psicológica, já a outra mulher apresentou a estratégia em que os trabalhadores estabelecem uma separação rígida entre a vida profissional e a vida pessoal, que é conhecida como divisão psíquica. A capacidade de compartilhar, refletir e encontrar um equilíbrio emocional saudável é crucial para a preservação da saúde mental. Visto na fala da entrevistada:

Eu custei a aprender. Nas outras experiências eu chegava em casa **estressada**. Até que meu irmão mais velho falou assim: “Olha, se você passar mal hoje a empresa vai estar com você?” Eu respondi: “Não” “Se você amanhã ou depois for pro hospital ou morrer, não vão colocar outra no seu lugar? Então, quando você sair da empresa, deixa a empresa lá na porta da empresa e vem pra casa.” É o que eu tenho feito até hoje. **Não trago problema** da empresa pra casa e **nem levo** de casa para empresa. São duas portas que eu fecho e abro (Soraia, grifo nosso)

Diante do exposto, Soraia traz o aspecto do estresse em seu cotidiano, fator este que foi percebido nos resultados de pesquisa de Costa, Marques e Ferreira (2019);

Barbosa e Paiva (2020), Dalmolin *et al* (2020), Galindo *et al* (2020); Godoy e Almeida (2022), Barbosa, Nascimento, e Pisicchio (2022); Trebien *et al* (2022); Souza, Guimarães e La Falce (2023); e Pires, Monteiro, e Gregoviski (2023). Com isso, percebemos que esse aspecto é recorrente na sociedade atual.

Cabe enfatizar que os tipos estratégias adotadas por essas mulheres ocorrem de maneiras distintas, o que vai de encontro com a singularidade do indivíduo. Foi observado quando questionadas sobre como que elas superam as dificuldades no trabalho que procuram ter calma para solucionar os problemas que podem acontecer no cotidiano, visto nas falas de algumas delas:

Assim tem hora que é bem complicado e bem cansativo estressante né? Mas aí é aquilo, tem que manter a calma né? Porque senão você pode, Deus me livre, **até um acidente** de trabalho e tal. Isso é, manter a calma que aí **com a calma vai indo. Devagar** vai indo. Porque se não tiver a calma nada faz. (Aline, grifo nosso)

Não há um padrão para superar as dificuldades que acontecem durante o expediente conforme for surgindo, eu tento **ter paciência** pra lidar com a situação da melhor maneira possível, sem esquecer que estou em ambiente de trabalho. (Pamela, grifo nosso)

Diante do exposto, lidar com as adversidades com calma e tranquilidade é fundamental. Além disso, existem mulheres que internalizam os sentimentos e não expõem o que estão passando, a fim de não magoar ou ofender os colegas de trabalho. Na fala da Kelly comprova-se tal afirmativa “É complicado, eu tento não descontar em ninguém”, Rafaela e Bia complementam: “Como eu lido com as dificuldades do trabalho? Ah, eu fico estressada, mas depois passa”, “Mantendo a cabeça fria ou tentando, para poder enxergar a melhor forma de sair daquela situação”.

Além desses fatores, de manter a calma e não externalizar os problemas, existem mulheres que lidam com otimismo e modificando a forma de fazer as atividades, como trouxe Josiane “Sempre buscando conversar, ser otimista e buscar um caminho mais exato para tudo ser resolvido”. Tais aspectos tornam-se visíveis nessa narrativa:

Então, tive situações de dificuldade no dia a dia do serviço, mas sempre consegui resolver. [...] Depois de uma noite de calma, de choro, **vem o dia de alegria**. Mudei a forma de trabalhar, o jeito. Se fizer assim vai dar certo. **“Hoje não foi bom, mas amanhã vai ser melhor.”** (Soraia, grifo nosso)

Esse aspecto é muito singular em cada mulher, visto que os problemas laborais e pessoais também são. Entretanto, calma, otimismo e internalização são instrumentos de defesa utilizados segundo as entrevistadas. Na subcategoria anterior, quando dissertado dos problemas, viu-se que alguns derivam somente da amostra ser do sexo feminino, outros são particulares, como o caso da Rafaela:

Eu tenho má formação congênita no quarto e quinto metacarpo, os meus dedos da mão são pequenos o dedinho mindinho né, assim eu consigo fazer tudo, tudo praticamente na minha vida, mas tem coisas que eu tenho uma certa **limitação**. Então eu já trabalhei em certo lugar que as pessoas debochavam né, tipo assim, uma que marcou muito foi, como eu vou falar, a pessoa falou para mim assim “se sua mão trabalhasse conforme você come” *[silêncio]* isso **pesou muito**, porque eu sempre trabalhei bastante, sempre me esforcei bastante e tinha determinada máquina que eu não sabia mexer, **não conseguia** né, por causa dessa má formação e eles aproveitaram e falaram que eu comia mais do que minha mão trabalhava (Rafaela, grifo nosso)

No entanto, a transformação do sofrimento em prazer no ambiente de trabalho é um desafio, mas fundamental para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, uma das estratégias propostas por Dejours (1987) é a participação e envolvimento dos trabalhadores na gestão de seu próprio trabalho. Isso envolve dar voz aos funcionários, permitindo que ocorra a influência das decisões relacionadas às suas tarefas e condições de trabalho. Esse envolvimento depende do grau de autonomia, se analisou que ainda não é suficientemente positivo para a maioria das mulheres, visto que seus trabalhos são bem definidos, sem muita abertura para mudanças ou inovações.

Segundo Dejours (1994), a sensação de ter controle sobre as próprias tarefas pode reduzir a sensação de submissão e aumentar a sensação de realização. As relações sociais saudáveis também desempenham um papel significativo na promoção do prazer no trabalho, estabelecer conexões positivas com colegas e superiores é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais agradável e tal fato foi observado como satisfatório.

Muitas mulheres possuem boas relações no ambiente laboral e algumas chegam a atribuir sentido devido a isso.

Diante disto, foi evidente que essas mulheres enfrentam desafios e encontram maneiras de superá-los e até mesmo transformá-los em satisfação e realização em seu trabalho. Uma das estratégias de enfrentamento comumente observada foi a de que as mulheres convenciam a si mesmas de que o sofrimento era inevitável e uma parte intrínseca do trabalho. No entanto, essa estratégia pode ter consequências negativas a longo prazo, pois pode levar ao acúmulo progressivo de angústia e impactar a saúde mental.

Outra estratégia identificada foi a qual as mulheres estabelecem uma separação rígida entre sua vida profissional e pessoal. Embora isso possa permitir que elas mantenham uma aparência de normalidade fora do trabalho, pode resultar em uma cisão no eu e dificultar a expressão saudável das emoções.

Além disso, a pesquisa destacou a importância de outras estratégias, como manter a calma, buscar otimismo, compartilhar e buscar um equilíbrio emocional saudável. É fundamental reconhecer a singularidade de cada indivíduo e compreender que as estratégias de enfrentamento podem variar de acordo com suas experiências e personalidades. Dito isto, é importante compreender o indivíduo por completo, sendo crucial a categoria a seguir. Tendo em vista uma melhor compreensão dos sentidos e estratégias defensivas para lidar com o dia a dia no trabalho.

4.5 Conciliando casa e trabalho

Nesta categoria, buscou-se destacar em relação ao trabalho doméstico, como é a rotina de cada mulher, como as mesmas se organizam no dia a dia em meio a sua rotina, procurou-se observar quem faz a gestão da casa, os fatores que mudaram após a maternidade e o casamento e como a vida pessoal é organizada dentre as variáveis encontradas em cada situação de vida estudada.

Diante disto, todas as quinze entrevistadas relatam fazer a gestão da casa, porém como se dá esse processo varia de mulher para mulher. Utilizando-se da segmentação de modelos de delegação de tarefas de Hirata (2015), que são eles:

- Modelo tradicional: A mulher não exerce suas atividades fora do lar, assumindo cuidados domésticos e familiares e o homem é o provedor da casa.
- Modelo da conciliação: A mulher trabalha fora de casa e concilia trabalho profissional e trabalho doméstico. Além disso, a mulher exerce a dupla/tripla jornada e o homem não participa de tais.
- Modelo da parceria: As mulheres e homens repartem as tarefas domésticas e de cuidados com a família. Ocorre um sistema de divisão.
- Modelo da delegação: A mulher delega a outras mulheres as atividades domésticas e familiares.

Partindo deste pressuposto, foi analisado o corpus de pesquisa sob a ótica dos modelos citados anteriormente, vale ressaltar que o modelo tradicional não existe na amostra. O modelo da conciliação foi observado no cotidiano de Aline, Danielle, Jéssica, Eliandra e Josiane, ou seja, representando cinco mulheres da pesquisa. O modelo da delegação, que é a mulher ter as tarefas divididas, mas com outra mulher, seja ela mãe, irmã, avó ou cunhada, foi o mais presente no dia-a-dia das mulheres. Acerca disto, as mulheres que relataram tal caso foram Clarisse, Soraia, Elisabete, Kelly, Rafaela, Rosane, Micaella e Bia, resultando em mais da metade das entrevistadas. E por último, o modelo de parceria, que é a divisão de tarefas entre homens e mulheres, enquadram-se apenas Pamela e Nathalia.

Fica perceptível aqui, que ainda nos dias contemporâneos, as mulheres casadas estão alocadas majoritariamente na realidade de assumir tudo sozinhas. O que faz uma alusão histórica com a bagagem que a mulher ainda carrega ao longo dos séculos de lutas por igualdade e autonomia. Desde os primórdios da civilização, as mulheres enfrentam desafios significativos e muitas vezes foram relegadas a papéis secundários na sociedade (Salgado, 2019).

Apesar dos avanços, muitas mulheres casadas continuam enfrentando a pressão de equilibrar carreira, família e responsabilidades domésticas, uma herança de séculos de desigualdade e desafios na busca por autonomia e igualdade de gênero. Podendo ser reafirmado pela fala de Aline “eu que faço tudo lá em casa” e na narrativa de Jéssica “Eu que faço as tarefas de casa, como mora só e meu marido acaba que fica pra mim.” Danielle também compartilha desse fato: “eu que faço tudo mesmo relacionada a casa, de vez em quando meu marido faz alguma coisa”

Essa fala da Jéssica, trouxe um sentido que é complicado a situação da divisão de tarefas, pois como só tem ela e o marido morando na casa, acaba que ficaria para ela

tais incumbências. Muitos lares ainda enfrentam uma divisão desigual de trabalho, onde as mulheres muitas vezes continuam carregando o ônus da maior parte das atividades domésticas, mesmo quando também estão inseridas no mercado de trabalho. Como emerge na narrativa de quatro das cinco mulheres que assumem fazer tudo em casa, pois a outra que diverge do que está sendo posto, não possui marido, que é a Josiane.

Cabe sinalizar a experiência de duas mulheres que se enquadram na realidade de dividir as tarefas com seus parceiros. Elas relataram que dividem as tarefas, mas rapidamente fizeram ponderações, o que cria um ensejo da falta de ajuda que essas mulheres obtêm de seus companheiros. Exemplificando, pode-se ver na fala de Nathalia: “Aqui em casa, todo mundo limpa, todo mundo faz, mas só eu que cozinho.” Pâmela também alega: “Eu e o meu companheiro moramos juntos, ambos trabalham fora. Então, dividimos as tarefas domésticas para que ninguém fique sobrecarregado”. Quando questionada sobre sua rotina ela concluiu que essa divisão não é igualitária pois ela faz as atividades de rotina, como fazer marmitas: “De segunda a sexta...acordo às 5:45, o expediente começa às 7:00 da manhã e termina às 17:00. Retorno pra casa, faço o que tiver que fazer, incluindo o jantar. Na empresa não serve almoço então preciso preparar o jantar (marmita) todos os dias.”

O aspecto mais curioso é que o compartilhamento de atividades se mostrou eficaz apenas quando a outra parte da divisão é outra mulher, sendo a gestão de casa dividida de forma mais igualitária, visto na fala de Clarisse e da Elisabete, respectivamente, “Como sou só eu e minha irmã, nós dividimos tudo, as obrigações de casa, essas coisas”, “Tenho muita ajuda da minha mãe. Sempre uma tentando ajudar a outra”, mostrando que a colaboração é funcional apenas entre mulheres.

Faz-se necessário retomar ao referencial teórico aqui posto, Nogueira e Freitas (2015) discorreram sobre a dupla jornada de trabalho. Essa discussão acerca dessa temática fica notória na fala da Bia, que é operadora de empilhadeira das 06:00 às 14:00 horas, mãe e dona de casa da saída do trabalho até as 18:00 horas, que é o horário que ela entra no Senai, pois está fazendo um curso de eletromecânica, faz o seguinte desabafo “Não é nada fácil, é uma rotina pesada, mas a gente vai dando um jeitinho aqui, outro ali. [...] Minha rotina é meio acelerada, trabalho até as 14 horas e entro no Senai às 18 horas”

Essa rotina, exaustiva na maioria das vezes, é uma realidade de muitas mulheres atualmente. Porém, não são todas que têm a possibilidade de estudar quando tratamos do tema da maternidade aliada ao trabalho. A seguir aborda-se tal questão.

Tendo em vista que o apoio da família ou de instituições infantis, como creches, colégios e demais similaridades são cruciais para que a mãe possa trabalhar e fazer atividades que ela anseia fora do labor. Ficou claro no presente estudo que as mulheres que são mães possuem apoio de familiares para estudar e trabalhar. Das 15 mulheres, 6 possuem filhos e todas elas possuem um apoio familiar de alguma maneira.

A confiança é um fator importante para uma mãe, para que ela fique tranquila ao trabalhar, foi observado que a família executa muito bem esse papel para todas as mães aqui entrevistadas, Elisabete diz: “Quando minha mãe tá lá com meus filhos eu confio, na minha irmã e na minha mãe eu confio 100%. Elas cuidam às vezes até melhor que eu.”

Além disso, muitas delas tiveram que se adaptar para conciliar maternidade e trabalho. Kelly, que possui uma filha autista, conta que trabalhar no turno da noite faz com que dê para levar a filha nas consultas médicas e nos tratamentos necessários para o desenvolvimento dela. Quando questionada sobre sua rotina e como ela faz esse balanceamento de ser operária e mãe, ela conta:

Eu chego do serviço pela manhã e já vou pegar minha filha pra levar na creche, **minha mãe** que dorme com ela, às vezes, **nem dá tempo de eu trocar de roupa**, só arrumo ela e levo ela pra creche. Depois vou dormir e acordo pra buscar ela na creche [...] Trabalhar a noite me favorece para eu poder cuidar da minha filha. **Minha mãe me apoia** muito, cuida da minha filha, pois eu tenho que levar minha filha nas terapias, na fono, na neuropediatria e sempre fico nessa luta com ela, toda semana, então **fico muito cansada** (Kelly, grifo nosso)

E também aparece a preocupação de quem ainda não é mãe, em exercer tal papel, por não possuir o amparo da família. Pamela diz: “eu largaria o serviço caso eu engravidasse, teria que largar. Teria que entregar o meu lugar. Porque eu não teria ninguém pra olhar. Aí eu teria que abandonar até poder começar a ir na creche, essas coisas.” As mulheres que desejam ser mães enfrentam problemas como esse citado pela entrevistada, por mais que tenha ocorrido uma evolução nos direitos trabalhistas e da mulher, nesta pesquisa foi visto que não são satisfatórios. Ribeiro e Leda (2004) afirma que esse conflito entre maternidade e trabalho, tem tido uma tendência maior a ser percebido como fonte de sofrimento do que prazer.

As conquistas alcançadas se traduziram em mudanças legislativas e sociais que têm impactado positivamente a vida das mulheres no mercado de trabalho, buscando oferecer condições mais justas e igualitárias. A maternidade para a mulher operária é cansativa e com uma conciliação de tarefas exigentes e a mulher operária que ainda não é mãe e deseja ser, se preocupa com tal fato ou acaba desistindo de tal. Na pesquisa de Andrade, Praun e Avoglia (2018), é relatado que ao término da licença de maternidade a mulher está mais suscetível a desencadear doenças psíquicas, tal adoecimento é oriundo de diversos fatores que estão presentes na vida particular das mulheres.

Diante disso, essa desistência de exercer a maternidade apareceu em um discurso das nove mulheres que não possuem filhos. Jéssica, ao ser questionada sobre como eram suas condições de trabalho, como era o reconhecimento acerca das suas entregas, ela trouxe essa preocupação em sua fala, dizendo:

Ah, não tem muito não (reconhecimento), a verdade é essa a gente nunca espera reconhecimento de lá, porque lá, não tem muito não, mas está dando para levar, o dia que não der a gente mete o pé, **não é à toa que eu já não tenho filho**, para não ficar tendo obrigações (Jéssica, grifo nosso)

Essa fuga das responsabilidades, ou obrigações, para ter uma certa liberdade maior de escolher ficar ou não no emprego vai de encontro com o pensamento de Pamela. Quem ainda não é mãe, se preocupa em um dia poder ser devido às atribuições e consequências que virão. Por exemplo, Aline conta que teve que largar o sonho de fazer a sua faculdade devido ter engravidado:

Eu queria começar a trabalhar pra poder começar a fazer uma faculdade. Mas aí com o passar dos tempos assim eu comecei a trabalhar e tal só que aí eu fui e **engravidai**. Aí já ficou mais difícil pra mim. Aí tipo assim, eu não fiz faculdade, não **deu pra eu fazer a faculdade**, aí eu saí de casa, fui morar como meu marido. (Aline, grifo nosso)

As palavras de Aline corroboram com a prerrogativa de que exercer o papel de mãe está se tornando cada vez menor. De acordo com dados do IBGE retirados da Pesquisa de Registro Civil no período de 2017 a 2021, houve uma diminuição na taxa de natalidade entre a população do estado do Rio de Janeiro em cerca de 15%. A taxa de

natalidade é a proporção entre a população sobre o total de nascidos vivos do Estado (IBGE, 2018)

Ademais, a rotina delas, e até das que recebem ajuda de outra mulher, como dito acima, é cansativa. Um exemplo é a rotina da Micaella e da Elisabete, que além de trabalhar, querem empreender para adquirir uma renda extra, e mesmo não tendo filhos também ficam contra o relógio:

É **bem cansativo**, porque eu acordo pra me arrumar pra ir trabalhar 4:40 da manhã, faço sanduíche natural pra levar, uns doces, pois eu vendo isso lá no meu trabalho, arrumo nas bolsas. Ai vou, trabalho, saio às 14:00hs, ai vou começo a fazer os doces e os sanduíches. [...] Eu me organizo pra **dar conta de fazer tudo**, separo os dias que vou fazer doce, os dias que não. Tem dia que tiro pra né, lavar um banheiro, arrumar o meu quarto, faço tudo programado. A rotina é cansativa demais, **acordo cedo** vou trabalhar e quando volto tenho que fazer as coisas **pra vender**, as vezes **fico até tarde**, ai vou dormir lá pra mais de 23hs (Micaella, grifo nosso)

É bem **complicado e cansativo**, além do trabalho na empresa ainda tem o trabalho de casa. Trabalho na empresa e quando saio faço algumas coisas para **melhorar a renda**, aí junta casa, as funções do serviço e as minhas atividades por fora (Elisabete, grifo nosso)

O dia a dia é corrido e segundo elas, cansativo e necessitando de organização para que se cumpra as tarefas. E quando esse tempo durante a semana não é suficiente, muitas utilizam do dia da sua folga para resolver as pendências, o que compromete o lazer, como Aline traz: “Final de semana a gente usa para fazer as coisas que não dão tempo durante a semana, limpar a casa, fazer compra, essas coisas” e a Bia reitera: “O lazer eu tento pelo menos um dia da minha folga ficar com a minha família, levar meu filho pra sair, as vezes tô de folga do trabalho mas ainda sim estudo então isso impede alguns lazeres”

Essa sobrecarga pode gerar fatores de risco dessas mulheres, sendo prejudicial à saúde mental e física. (Leite; Silva; Merighi, 2006). A falta de recurso do tempo no cotidiano foi um ponto de convergência das narrativas, como Nathália diz: “E no dia a dia, a gente já chega na hora de dormir em casa né, saí muito cedo e chega já escurecendo mas dá pra curtir um pouquinho no final de semana”, precisar utilizar dos

finais de semana que seriam dias de descanso para a grande parte dos trabalhadores é um fato que mais da maioria dos sujeitos da pesquisa trouxeram, e Rafaela explica: “Às vezes fica bem bagunçada porque a gente não tem tempo de fazer nada né mas a gente tenta resolver final de semana, no final de semana sair, fazer algumas coisas”.

A escassez de tempo durante a semana é notória, sendo assim, as mulheres utilizam o seu tempo de descanso para fazer as atividades que são imprescindíveis que não conseguiram durante a rotina do dia a dia. Outras ficam tão cansadas que não conseguem ter o lazer, pois preferem descansar ou dormir quando sobra tempo ou mesmo dedicar-se a maternidade:

Lazer eu nem conheço essa palavra, há muito tempo que não consigo. Porque **nas folgas eu costumo estar super cansada**, e quando tenho um tempo, tenho que brincar com minha filha, desenvolver ela. Então, eu não tenho essa parte do lazer na minha vida ainda. (Kelly, grifo nosso)

Diante dessas falas, percebe-se que o tempo livre é utilizado quase sempre para resolver questões que não dão tempo nos dias de semana, o que cansa mais ainda essa mulher. Ter que limpar a casa, fazer compras, estudar, ter um momento com o filho desempenham tempo e esforço físico e mental. Dejours (1987) enfatiza a importância do lazer no ambiente de trabalho como parte fundamental da saúde mental dos trabalhadores. Sugere que o lazer no trabalho desempenha um papel crucial na prevenção do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, considera o lazer no contexto profissional como um momento de pausa, um intervalo necessário para que os trabalhadores possam se afastar das demandas e pressões do trabalho. Esse afastamento temporário permite que os indivíduos relaxem, recuperem sua energia física e mental e, assim, possam enfrentar as exigências do trabalho de maneira mais saudável e produtiva.

Logo, é observado que a rotina dentro e fora do trabalho influencia nesse equilíbrio psíquico, evidenciando essa afirmação, Nathalia diz: “Minha vida pessoal, lazer eu não tenho, saúde mental, piorou, porque não lembro nem como é meu nome direito, porque tem muitas coisas e tem que saber dividir casamento, trabalho, maternidade, profissão, então a saúde mental fica abalada.”. A falta de lazer ficou evidenciada, Leite *et al.* (2022) encontraram em seus resultados essa pobreza de atividades fora do campo do labor.

Afinal, a rotina dessa mulher envolve tripla jornada de trabalho aliada ao cansaço, pois apenas três das quinze se queixam de doenças ou fatores indesejados quando se trata da saúde mental. Embora o número seja baixo, as três têm plena consciência dos problemas e buscam ajuda em amigos ou familiares, como a Pamela: “Na verdade, a minha família sempre me incentiva a busca por uma nova oportunidade de emprego, minha irmã diz que nenhum salário vale o preço da nossa saúde mental”

Acerca dos resultados obtidos nesta categoria sobre a rotina e organização das mulheres em relação ao trabalho doméstico, é possível extrair algumas conclusões importantes. Em primeiro lugar, ficou evidente que a maioria das entrevistadas assume a gestão da casa, independentemente do modelo familiar em que estão inseridas. No entanto, a forma como essa gestão é realizada varia de acordo com cada mulher e seu contexto específico.

Ao adotar a segmentação de modelos de delegação de tarefas destacado por Hirata (2015), percebemos que o modelo tradicional, no qual a mulher assume todas as responsabilidades domésticas enquanto o homem é o provedor, não foi identificado no *corpus*. Em contrapartida, o modelo mais prevalente foi o da delegação, no qual a mulher possui o auxílio de outras mulheres de seu convívio para realizar as tarefas domésticas. Isso sugere que, mesmo quando há apoio, a responsabilidade recai majoritariamente sobre as mulheres

Além disso, todas as mulheres relataram seguir algum modelo da conciliação, equilibrando o trabalho fora de casa com as tarefas domésticas. No entanto, muitas delas enfrentam dificuldades para conciliar essas responsabilidades e se sentem sobrecarregadas. É importante ressaltar que, mesmo nas situações em que há uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas entre homens e mulheres, algumas entrevistadas ainda sentem que assumem uma parcela desproporcional do trabalho. Emergindo a ideia de que ainda há desafios a serem enfrentados para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no que diz respeito à distribuição das responsabilidades domésticas.

Outro aspecto relevante observado nesta análise é a influência da maternidade na rotina das mulheres. Aquelas que são mães enfrentam desafios adicionais para conciliar o trabalho fora de casa com os cuidados com os filhos. O apoio da família e a disponibilidade de serviços como creches são fundamentais para que essas mulheres possam continuar trabalhando/estudando. No entanto, muitas mulheres relataram preocupações em relação à maternidade devido à falta de suporte familiar ou à

dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares. Algumas até expressaram a preocupação de que ter filhos poderia prejudicar suas carreiras.

Por fim, a análise revelou que a rotina exaustiva e a falta de tempo para o lazer têm um impacto significativo na saúde mental das mulheres entrevistadas. Embora apenas algumas delas tenham relatado problemas de saúde mental, muitas expressaram sentir-se sobrecarregadas e cansadas devido à tripla jornada de trabalho.

5. CONCLUSÃO

Na elaboração do presente trabalho, analisaram-se os significados e as implicações do trabalho operário para mulheres. Para que fosse possível elaborar um documento estruturado, o objeto de estudo foi delimitado acerca das temáticas de pesquisas a respeito da mulher e do trabalho, sentidos do trabalho das mulheres e prazer e sofrimento no trabalho da mulher.

Logo após, foi definido o objetivo geral e os objetivos específicos, que serviram de guia para toda a pesquisa. Sendo o objetivo geral compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho para mulheres operárias, com base na PDT. E os objetivos específicos foram identificar o perfil da mulher operária, desvelar quem é a mulher operária hoje, investigar os sentidos do trabalho para a mulher operária, descrever vivências de prazer e sofrimento para essas mulheres, levantar quais são as estratégias individuais e/ou coletivas desenvolvidas por elas para lidarem com as situações de trabalho e verificar como é conciliar trabalho e família.

Tendo em vista o alcance dos objetivos propostos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quinze mulheres operárias. A metodologia utilizada permitiu que as mulheres entrevistadas pudessem relatar suas vivências. Posteriormente, a análise dos dados obtidos foi segmentada em cinco categorias, sendo elas: A mulher operária do século XXI; Prazer e Sofrimento no trabalho; Os sentidos do trabalho; Estratégias de defesa e Conciliando casa e trabalho.

Diante da análise realizada, percebeu-se que, no contexto fabril das entrevistadas, o nível de escolaridade não necessariamente influencia a renda, sugerindo uma falta de incentivo ao desenvolvimento pessoal da operária. A influência dos pais na escolha da profissão e as demandas associadas à maternidade foram identificadas como fatores influentes na carreira dessas mulheres. A estabilidade no emprego foi observada em

algumas trajetórias, destacando a importância das oportunidades de trabalho para o início das carreiras profissionais.

Quanto à organização do trabalho e às condições laborais, constatou-se que a autonomia, a criatividade e o aprendizado são elementos essenciais para um ambiente de trabalho prazeroso. A valorização do trabalhador como indivíduo e o reconhecimento de suas contribuições foram identificados como aspectos cruciais para o bem-estar no trabalho.

Em relação ao sentido do trabalho, a remuneração foi percebida como um fator de destaque, juntamente com a busca por realização pessoal e reconhecimento profissional. No entanto, obstáculos como a desvalorização do trabalho feminino e ambientes laborais desmotivadores podem influenciar negativamente essa percepção, afetando o bem-estar das trabalhadoras.

O prazer quanto o sofrimento no trabalho estão estreitamente ligados ao reconhecimento e à valorização. Foi observado que o prazer é alcançado quando as trabalhadoras se sentem reconhecidas e valorizadas por suas habilidades e contribuições, não apenas financeiramente, mas também através do reconhecimento do esforço e dedicação por parte de líderes e colegas. Além disso, o prazer é encontrado na superação de desafios e na valorização das relações interpessoais e do ambiente de trabalho.

Por outro lado, o sofrimento surge quando há falta de reconhecimento, seja em função da falta de aumento salarial, excesso de carga de trabalho sem compensação adequada ou a sensação de não ser valorizado no ambiente de trabalho. Essas situações podem levar à frustração, desmotivação e sobrecarga emocional, contribuindo para um ambiente de trabalho negativo.

Por fim, a conciliação entre casa e trabalho foi percebida como uma questão central, revelando desafios significativos para as mulheres operárias, especialmente aquelas que são mães. A falta de suporte familiar e a sobrecarga de responsabilidades foram apontadas como fontes de estresse e impacto na saúde mental dessas mulheres.

Diante dessas considerações, torna-se evidente a necessidade de políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho, valorizem o trabalho feminino e incentivem ambientes laborais mais saudáveis e inclusivos. A compreensão das experiências e desafios enfrentados pelas mulheres operárias do século XXI é fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes de promoção do bem-estar e da igualdade no ambiente de trabalho.

Acerca desta temática, torna-se oportuno fazer um adendo para o campo da administração e gestão de recursos humanos. A presente pesquisa pode oferecer *insights* sobre a dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo e as experiências das mulheres nele inseridas. Primeiramente, ao abordar as disparidades salariais e de oportunidades entre homens e mulheres, destacando a necessidade premente de promover a igualdade de gênero nas organizações.

Com isso, ao trazer essas questões à tona, a pesquisa instiga a reflexão sobre a implementação de políticas e práticas que eliminem a discriminação de gênero e promovam a equidade salarial e de oportunidades nas organizações. Além disso, a pesquisa contribui para a valorização do trabalho feminino, destacando as contribuições das mulheres operárias e as questões que afetam seu bem-estar no trabalho. Ao reconhecer as habilidades, conhecimentos e experiências das mulheres, reforça a importância de criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Isso implica não apenas valorizar o trabalho realizado, mas também reconhecer e apoiar as necessidades específicas das trabalhadoras, como a conciliação entre trabalho e família.

Outro ponto relevante é a identificação de áreas que podem ser melhoradas para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para as mulheres operárias. A pesquisa destaca a importância da autonomia, da criatividade e do aprendizado no local de trabalho, bem como a necessidade de mitigar fatores que contribuem para o sofrimento laboral, como falta de reconhecimento, excesso de carga de trabalho e modelos de produção do século anterior.

Em suma, não apenas amplia o entendimento sobre as dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo, mas também sugere estratégias para promover a igualdade de gênero, valorizar o trabalho feminino e melhorar as condições de trabalho nas organizações. Ao abordar essas questões, a pesquisa contribui para o avanço do campo da administração, auxiliando na construção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e produtivos para todas as trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Eric Campos; DE OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro; LIMA, Maria Lúcia Chaves. A coragem de ser músico: prazer e sofrimento no trabalho em orquestras

sinfônicas. **Revista de Psicologia**, [S. l.], v. 9, n. 2, 2019. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/11883>.

ANDRADE, C. J.; PRAUN, L. D./ AVOGLIA, H. R. C. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. **Semin., Ciênc. Soc. Hum.** [online], vol.39, n.2, pp. 147-158, 2018.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M. Gênero e qualidade de vida no trabalho: Quais as diferenças?. **Em Aberto**, Brasília, v. 27, n. 92, p. 99-113, jul./dez. 2014.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Editora Boitempo; 1999.

AZOUBEL NETO, D. A psicanálise do processo primário: reflexões sobre a metapsicologia da dor. **Rev. SPAGESP [online]**, vol.7, n.1, pp. 28-43, 2006.

BARBOSA, Jane Kelly Dantas; PAIVA, Kely César Martins de .Temos todo o tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. **REVISTA FOCO** , [S. l.] , v. 1, pág. e4753, 2020. DOI: 10.28950/compliance.v13i1.4753. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/256>.

BARBOSA, G. K., NASCIMENTO, A. K. C., & PISICCHIO, R. J. (2022). Saúde Mental e Covid-19: Um Olhar sobre Residentes em Saúde [Mental Health and COVID-19: A Look at Health Residents]. **Revista Psicologia e Saúde**, 14(3), 209–222. Programa de Mestrado e Doutorado em Psicologia, UCDB - Campo Grande, MS. ISSN: 2177-093X.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: **Edições 70**, 2016

BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**. São Paulo: **Bookman**, 2010.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, jan./jun. 2021.

BOLONHA, Thaís Regina; GOMES, Geni Col. A resignificação do trabalho: uma das contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho. **Revista Uningá**, v. 56, n. S1, p. 68-77, 2019. Disponível em: <<https://revista.uninga.br/uninga/article/view/117/1860>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BOTTINI, Fabio Faiad; PAIVA, KELY CÉSAR; GOMES, Ricardo C. Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. **Cadernos Ebape. Br**, v. 19, p. 45-57, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/M88nX53cmgcDvy3GVPHmSMR/abstract/?lang>.

BRAND, M. C. Igualdade de gênero no século XXI: uma análise do desenvolvimento para igualdade. 2019. 34f. Dissertação (Graduação de Relações Internacionais) - **Universidade do Sul de Santa Catarina**, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988

BRITO, J. C.; D'ACRI, V. Referencial de análise para estudo da relação trabalho, mulher e saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 201-214, abr./jun. 1991.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, 2000.

Bubolz BK, Barboza MCN, Amaral DED, *et al.* Percepções dos Profissionais da Enfermagem a Respeito do Sofrimento e das Estratégias de Enfrentamento na Oncologia. **Rev Fund Care Online**.2019.abr./jun.;11(3):599-606.DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i3.599-606>

CAMILO, Juliana; RUBIO, Katia. VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO EM PROFESSORES DE KARATE. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 87–101, 2022. DOI: 10.35699/2238-037X.2021.20392. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/20392>. Acesso em: 13 fev. 2024.

CENTENARO, Alexa Pupiara Flores Coelho; ANDRADE, Andressa; FRANCO, Gianfábio Pimentel; SILVA, Rosângela Marionda; CARDOSO, Letícia Silveira; SPAGNOLO, Lílian Moura de Lima; BONOW, Clarice Alves; COSTA, Marta Cocco da. Prazer e sofrimento de enfermagem em unidades hospitalares COVID-19: entre desencantos e formação de sentidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 76, p. e20220356, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/vBM9SThmhSDQdKFGCPSthQr/?lang=pt>.

Acesso em: 08 fev. 2024

Coelho, E. A., Rissi, V., Costa, C., & Amarante, M. V. (2021). Organização do Trabalho e Riscos de Adoecimento no Exercício Profissional dos Médicos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 37, e37502. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e37502>

Costa, Débora Vargas Ferreira; Nascimento, Rejane Prevot. "Um olhar vivido para o sentido do trabalho." **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 1, p. 181-209, 2019. Disponível em: <https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_crossref_primary_10_21583_2447_4851_rbeo_2019_v6n1_225>. Acesso em: 22 jan. 2024.

COSTA, Helder. Gomes. Modelo para webibliomining: proposta e caso de aplicação. **Revista FAE**, Curitiba, v.13, n.1, p.115-126, jan./jun, 2010. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/226>. Acesso em: 20 nov. 2023.

COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, jul./dez. 2018.

COSTA, Silas Dias Mendes; LARA, Samara de Menezes; MARRA, Adriana Ventola. PERCEPÇÕES TEMPORAIS E PRAZER E SOFRIMENTO NA PÓS-GRADUAÇÃO: COM A PALAVRA OS DISCENTES. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 24, 2023. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/7992/4987>. Acesso em: 16 fev. 2024

CUTRIM, Rafaelle Sanches; LEDA, Denise Bessa. A FINANCEIRIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR PRIVADO E SUAS REPERCUSSÕES NA DINÂMICA PRAZER E SOFRIMENTO DO TRABALHADOR DOCENTE. *Trabalho (En)Cena*, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 53–74, 2020. DOI: 10.20873/2526-1487V5N1P53. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/6499>. Acesso em: 13 fev. 2024.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, V. 27 n. 4, pp. 403-410, 2011

DALMOLI, *Graziele de Lima*; LANES, *Tais Carpes*; MAGNAGO, *Ana Carolina de Souza*; SETTI, *Caroline*; BRESOLIN, *Julia Zancan*; SPERONI, *Katiane Seffrin*. Prazer e sofrimento em trabalhadores da atenção primária à saúde do Brasil. **Revista Cuidarte**, v. 11, n. 1, 2020. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732020000100306&script=sci_arttext. Acesso em: 13 fev. 2024

DA SILVA, Dara Heleno; MARRA, Adriana Ventola. VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: o caso de policiais militares de uma cidade do interior. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais** v. 6, n. 3, p. 616-646, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/246/pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024

DOURADO, Marisnei Souza; HONÓRIO, Luiz Carlos. O Trabalho de Médicos Oncologistas: Evidências Psicodinâmicas de Prazer e Sofrimento Ocupacional. **Revista Gestão Organizacional**, v. 12, n. 2, p. 3-23, 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54326/o-trabalho-de-medicos-oncologistas--evidencias>. Acesso em: 13 fev. 2024

Dejours, C. (2007). *O fator humano* (5ª ed.). Rio de Janeiro, Brasil: **Fundação Getúlio Vargas**

Dejours, C., Deranty, J. P., Renault, E., & Smith, N. (2018). *The Return of Work in Critical Theory: self, society, politics*. New York: **Columbia University Press**. ASIN: B077XNLWH4

DEJOURS, C (1987). A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: **Cortez Editora**.

DEJOURS, C. (1994). Trabalho vivo: ensaio sobre a afinidade entre o sofrimento e o trabalho. São Paulo: **Ed. Clínica psicanalítica ao trabalho**.

DEJOURS, C. (1998). A Banalização da Injustiça Social. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: **FGV Editora**.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. **São Paulo: Atlas**, 1994.

ENGELS, F. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. São Paulo: **Boi-tempo**, 2008.

FERREIRA, J. B. Real do trabalho. In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (Org.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: **Juruá**, p. 343-350, 2013

FERNANDES, M. N. F. et. al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v.14, n.1, jun. 2019.

FILIPPO, C. M. B.; NUNES, S. C. Opt-Out: Os Sentidos do Trabalho para a Mulher após o Nascimento dos Filhos. Uberlândia, MG: **Caderno Espaço Feminino**, v. 34, n.1, jan./jun., 2021.

FONSECA, T. M. G. Gênero, subjetividade e trabalho. Rio de Janeiro: **Vozes**, 2000.

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

FORTES, A.; RIBEIRO, F. Trabalhadores e Segunda Guerra Mundial: debates introdutórios para um dossiê. Florianópolis: **Revista Mundos do Trabalho**, vol. 11, 2019.

FOSSATTI, E. C., PAULI, J., & TOMASI, M. (2020). Geração Y: Motivação, Satisfação e Vivências no Trabalho. **Pretexto**, 21(2), 64-79. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v21i2.5348>

FRACCARO, G. Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: **FGV editora**, 2018.

GALDINO, Maria José Quina; MARTINS, Júlia Trevisan. Prazer e sofrimento na formação de doutores em enfermagem: estudo descritivo. **Online braz. j. nurs.(Online)**, 2019. Disponível em: https://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5853/html_2. Acesso em: 10 fev. 2024

GALINDO, M. C. T. *et al.* Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente em uma Instituição de Ensino Superior. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 3, p. e15215, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202013e15215>

GOBBI, M. A. Tecendo por trás dos panos. **Pro-Posições**, vol. 6, n.2, p. 87-88, 16 mar. 2016.

GODOY, S. C. B., & ALMEIDA, S. M. (2022). Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um hospital público federal de ensino. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, 19(2), 27-43. <https://doi.org/10.21450/rahis.v19i3.7611>

GOMES, O. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

GONÇALVES, E.; PINTO, J. P. Reflexões e problemas da "transmissão" intergeracional no feminismo brasileiro. Campinas: **Cadernos Pagu**, p. 25-46, 2011.

GONÇALVES, Fernanda Cristina; VIEIRA JUNIOR, Niltom. A INFLUÊNCIA DA GESTÃO NA DINÂMICA DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 32, n. 1, p. 45-62, 2023. DOI:

10.35699/2238-037X.2023.41100. Disponível em:
<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/41100>. Acesso em: 09 fev.
2024.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**: crítica da razão económica. São Paulo:
Annablume, 2003.

GRANGEIRO, R. R.; BASTOS, A. V. B. O significado do trabalho para os artesãos da
região do Cariri Cearense. **Revista Holos**, n. 34, v. 02, 2018.

GUIRALDELLI, R. Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da
confeção. Jundiaí-SP: **Paco**, 2016.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho.
Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, H. Subjetividade e sexualidade no trabalho de cuidado. **Cadernos pagu**,
p.151-163, jan-abr., 2016.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero.
Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil, 2015.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de
Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOFFMANN, Celina.; ZANINI, Roselaine Ruviano.; MOURA, Gilnei Luiz de;
MACHADO, Bárbara Parnov. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e
Portugal. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 45, p. e187263, 2019. Disponível em:
<https://www.revistas.usp.br/ep/article/view/162454>. Acesso em: 09 fev. 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – Síntese
de Indicadores. Disponível em: Acesso em:02/10/2023

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema
de Contas Nacionais Trimestrais. Séries históricas. Disponível em:02/10/2023

IBGE | Portal do IBGE | IBGE

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa de Registro Civil 2017-2021 – Primeiros Resultados.

IMLAU, J., PARIZE, P. E., KOLHS, M., GUIMARÃES, A. N., FERRAZ, L., & TOMASI, Y. T. (2023). Prazer e sofrimento de profissionais de enfermagem que atuam em emergência pediátrica. **Revista Baiana de Enfermagem**, 37, e52678. <https://doi.org/10.18471/rbe.v37.52678>

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Análise do Mercado de Trabalho** - Conjuntura e Análise, Edição 69. Julho de 2020. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/200811_BMT_69_analise_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: [14 ago. 2023].

JOÃO DOS SANTOS, J., BACAROL KERBER, G., & RISSI, V. (2022). “Estamos sendo submetidos a uma escravidão disfarçada”: análise de relatos de motoristas de aplicativo à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **PSI UNISC**, 6(2), 107-123. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v6i2.17330>

LAMB, F. A., BECK, C. L. C., COELHO, A. P. F., & VASCONCELO, R. O. (2019). Trabalho de Enfermagem em Pronto Socorro Pediátrico: Entre o Prazer e o Sofrimento. **Cogitare Enfermagem**, 24. DOI: 10.5380/ce.v24i0.59396

LANZA, K. L., RIBEIRO, B. G. A., MARTINS, J. T., OKUBO, C. V. C., GALDINO, M. J. Q., & ROBAZZI, M. L. C. C. (2019). Sentimentos de trabalhadores de limpeza de um hospital escola. **Cogitare Enfermagem**, 24, e62467. <https://dx.doi.org/10.5380/ce.v24i0.62467>

LEAL, C. P. Mulheres e Suas Histórias: o cinema como ferramenta de ensino para a igualdade de gênero. **Olhar de Professor**, [S. l.], v. 25, p. 1–17, 2022.

LEITE, Jandra Cibele Rodrigues de Abrantes Pereira; LISBOA, Márcia Tereza Luz; SOARES, Samira Silva Santos; QUEIROZ, Ana Beatriz Azevedo; SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira. Prazer e sofrimento dos profissionais de enfermagem decorrentes do trabalho em clínicas cirúrgicas. **Revista Enfermagem UERJ**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. e63524, 2022. DOI: 10.12957/reuerj.2022.63524. Disponível em:

<https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuernj/article/view/63524>. Acesso em: 13 fev. 2024.

LEITE, P. C.; SILVA, A.; MERIGHI, M. A. B. A mulher trabalhadora de enfermagem e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Revista Esc. Enferm. USP**, p. 287-291, 2006.

LIMMA, F. T.; GEMMA, S. F. B. Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias. **Revista Psicologia & Sociedade**, 31, e181155, 2019.

LONGHI, T. C.; SANTOS, F. A. N. V. Uma Análise Crítica das Condições de Trabalho na Indústria Têxtil desde a Industrialização do Setor até os dias atuais. **Human Factors in Design**, Florianópolis, v. 5, n. 10, p. 073-090, 2016.

LUNARDI FILHO, W. D. Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho de enfermagem. **R. Bras. Enferm Brasília**, v. 50, n. 1, p. 77-92, jan .lmar. 1997

MACIEL, Marcos Vinícius Martins; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; ARAÚJO, Rafaela de Almeida Araújo; LIMA, Tereza Cristina Batista de Lima. “Saiu para a Entrega”: Prazer e Sofrimento no Trabalho de Entregadores por Aplicativos. **RAIMED: Revista de Administração IMED**, v. 2, 2022. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/4722/3121>. Acesso em: 10 fev. 2024

MACHADO, R. *et al.* Different Perceptions among Women and Their Physicians Regarding Contraceptive Counseling: Results from the TANCO Survey in Brazil. **Revista Brasileira de Ginecologia Obstetricia**, Rio de Janeiro, Brasil, mai.2020. DOI: 10.1055/s-0040-1712145. Disponível em: <https://www.thiemeconnect.de/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0040-1712145>.

MANOEL, Vanda Custódia Felipe. Prazer e sofrimento no trabalho: a realidade dos profissionais de enfermagem do centro de material e esterilização de um hospital público. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 15, p. 272-290, 2020. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/900>. Acesso em: 15 fev. 2024

MANTOVANI, E. Relações de gênero e trabalho feminino: experiências, sentidos e subjetividades das mulheres microempendedoras individuais. 2022. 196f. (Dissertação de Doutorado em Desenvolvimento Regional) - **Universidade de Santa Cruz do Sul**, 2022.

MARÇAL, Hanna; SCHLINDWEIN, Vanderléia. Prazer e sofrimento na polícia militar: uma revisão de literatura. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 111–135, 2020. DOI: 10.20873/2526-1487V5N1P111. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/8244>. Acesso em: 8 fev. 2

MARINHO, P. R. R., SCHMIDT, M. L. G., & VASCONCELOS, M. S. (2021). Prazer-sofrimento no trabalho: um estudo de caso com professores de escolas rurais. **UFSM Educação**, 46(1), e88/ 1–27. <https://doi.org/10.5902/1984644443100>

MARTINS, C. A.; ABREU, W. J. C. P.; FIGUEIREDO, M. C. A. B. Torna-se pai e mãe: um papel socialmente construído. **Revista de Enfermagem**, Coimbra, v. 4, n. 2, p. 121-131, 2014

MATTOS, Elisangela Carpenedo de. "OU TU É ZERO OU TU É DEZ", ENTRE O SOFRIMENTO E O PRAZER: O CASO DOS GESTORES INTERMEDIÁRIOS DE UM BANCO [2018], **Revista trabalho (en)cena**; ISSN eletrônico: 2526-1487. DOI: 10.20873/2526-1487V4N1P154.

MENDES, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 16-30). **Casa do Psicólogo**.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: **Vozes**, 2016.

MIORIN, J. D., CAMPONOGARA, S., PINNO, C., BECK, C. L. C., COSTA, V., & FREITAS, E. DE O. (2018). Prazer e sofrimento de trabalhadores de enfermagem de um pronto-socorro. **Texto Contexto Enferm**, 27(2), e2350015. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-070720180002350015>

MOLINIER, P. Le continent noir de la féminité: Sexualité et/ou travail?. **Cliniques Méditerranéennes**, 66(2), 105-123, 2002.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, jul./set. 2001. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2023

MOTA, Fernanda. Os Sentidos do Trabalho: Análise do Trabalho Fabril em uma Indústria Farmacêutica. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 856-876, 2023. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/79264>.

NASCIMENTO, M. R.; VIEIRA, F. O. Muito além de 90 minutos: narrativas de atletas profissionais do futebol. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2022, vol. 25, e-182577. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.182577.

NEVES, D. R. et. al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018

NOGUEIRA, J. H. V.; LEDA, G. F. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** vol.15 no.2 Brasília jun. 2015

PERROT, M. **Os excluídos da história: Operários, Mulheres e Prisioneiros**. 7ª ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2017.

PEZZOLO, Dinah B. **Tecidos: história, tramas, tipos e usos**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

PIRES, K. N., MONTEIRO, J. K., & GREGOVISKI, V. R. (2023). “Foi difícil passar por essa”: Vivências de estudantes de Psicologia na pandemia. **PSI UNISC**, 7(2), 230-248. doi: 10.17058/psiunisc.v7i2.18156

PNAD. Pesquisa nacional por amostra de domicílios, **IBGE**, 2005. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 01/07/2023.

PRAZERES, T. J.; NAVARRO, V. L. Na costura do sapato, o desmanche das operárias: Estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, 27(10), 1930-1938, 2011.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: **Feevale**, 2013

PROGIANTE, J. M., SOUZA, M. N., OLIVEIRA, E. B., RODRIGUES, F. A. B., PRATA, J. A., & VARGENS, O. M. C.. Sofrimento e prazer de acadêmicos de enfermagem: Vivências de sofrimento e prazer das acadêmicas de enfermagem nas maternidades. **Revista de Enfermagem da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 27, e39620, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2019.39620>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

QUIRINO, R. Mineração também é lugar de mulher! Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na Mineração de Ferro. 2011. (Tese de Doutorado) - Faculdade de Educação, **Universidade Federal de Minas Gerais, (UFMG)**, Belo Horizonte, 2011.

RAGO, M. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 60

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, vol.4, n.2, 2004.

ROSA, M. A. G.; QUIRINO, R. Relações de gênero e ergonomia: abordagem do trabalho da mulher operária. **Revista HOLOS**, Ano 33, Vol. 05 , 2017.

SALGADO, D. G. Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 4, n. 8, p. 308-320, 16 dez. 2019.

SANTOS, A. G.; TRAESEL, E. S. Clínica psicodinâmica do trabalho: sentidos do trabalho para agentes comunitários de saúde. **Revista Trabalho (En)Cena**, p.18-33, 2018.

SANTOS, Arlíni Fátima dos; CENTENARO, Alexa Pupiará Flores Coelho; FRANCO, Gianfábio Pimentel; ANDRADE, Andressa de; MASS, Suéllen Fortes de Lima Santos Mass ; NARDINO, Janaine. Prazer e sofrimento no trabalho de Enfermagem em urgência e emergência. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, [S. l.], v. 26, 2022.

DOI: 10.35699/2316-9389.2022.38486. Disponível em:
<https://periodicos.ufmg.br/index.php/remo/article/view/38486>. Acesso em: 12 fev. 2024.

SILVA, Elena Bandeira da; COSTA, Isabel de Sá Affonso da; FREITAS, Jorge Augusto de Sá Brito e; SALLES, Denise Medeiros Ribeiro. Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176658>

SILVA, K., DAL PAI, D., CAMATTA, M. W., & TAVARES, J. P. (2022). Prazer-sofrimento de profissionais de um serviço de tratamento para usuários de drogas no contexto de pandemia. **Ciência e Cuidado em Saúde**, 21, e58710. Recuperado de <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude>. ISSN 1984-7513. DOI: 10.4025/ciencuidsaude.v21i0.58710.

SILVA, Laise do Nascimento; BARROSO, Elane dos Santos Silva; OLIVEIRA JÚNIOR, Marcos Antonio Cavalcante de; TEIXEIRA, Linnik Israel Lima. Até que ponto eu aguento! Vivências de prazer e sofrimento de terceirizados em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Científica Hermes**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 164–186, 2023. DOI: 10.21710/rch.v33i1.675. Disponível em: <https://revistahermes.com.br/index.php/hermes1/article/view/675>. Acesso em: 12 fev. 2024.

SIQUEIRA, C. B.; BUSSINGUER, E. C. A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020.

SOARES, F. H. M.; MARCARI, E.; FONSECA, J. R. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização no direito do trabalho. **Científica Multidisciplinary Journal**, n.4, v.2, 2017.

SOUZA, G. C., GUIMARÃES, L. DE V. M., & LA FALCE, J. L. (2023). Vivências de servidores em um contexto de desflexibilização da jornada de trabalho. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 22(1), 159-179. <https://dx.doi.org/10.21529/RECADM.2023007>

- SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos**. Editora Perseu Abramo, 2011
- THOMPSON, E. P. **A formação da Classe operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- TOLFO, Suzana da Rosa e Piccinini Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 38-46. 2007.
- TOMASI, M., & RISSI, V., & PAULI, J. (2020). Influência do apoio organizacional nas experiências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo em contexto hospitalar. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)**, 7(3), 18253. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>
- TREBIENA, Valicir Melchiors; TRINDADE, Letícia de Lima; AMESTOY, Simone Coelho; CORRALO, Vanessa; ZOCHE, Denise Azambuja; BORDIGNON, Maiara. Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 30, n. 4, e200048, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>>. Acesso em: 23 jan. 2024.
- TSCHIEDEL, R. M.; TRAESEL, E. S. Mulher e dor: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 611-624, 2013.
- VINTGES, K. Feminismo versus neoliberalismo: práticas de liberdade das mulheres numa perspectiva mundial. **Cadernos pagu**, p. 1-10, 2019.
- Vivian, C., Trindade, L. L., & Vendruscolo, C. (2020). Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)**, 7(3), 18949. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18949>
- WINTER, Lilian Ester; ALF, Alexandra Machado. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Faculdade Integrada de Santa Maria – FISMA**, Santa Maria, Brasil; Sociedade Educacional Três de Maio – SETREM, Três de Maio, Brasil, 2019. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 671-678

XAVIER, C. E.; FONTOURA, G. M. D. Negras Minas: o sentido do trabalho para as mulheres negras. **Revista Identidade!**, São Leopoldo, v.18 n. 3, ed. esp., p. 425-440, dez. 2013.

ZONATTO, Vinícius Costa da Silva; LUNARDI, Micheli Aparecida; DEGENHART, Larissa; GONÇALVES, Bruna da Silva da Silva. Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, [S. l.], v. 19, p. 270–289, 2021.

DOI: 10.19094/contextus.2021.70971. Disponível em:

<http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/70971>. Acesso em: 13 fev. 2024

Relação de Principais Perguntas das Entrevistas

Me conte sobre você (idade, filhos, escolaridade, renda e etc.)

Conte-me como foi entrar na sua vaga de trabalho.

Me conta sobre a sua trajetória no trabalho, experiências e etc.

Como foi/é a história do trabalho na sua família?

Conte-me como foi a escolha da sua profissão atual.

Como a sua família é estruturada hoje?

Nas suas palavras, qual é a descrição e como você define quais são as tarefas que você executa todos os dias? / Como é o trabalho da mulher operária aqui?

E como você se sente trabalhando dessa forma?

Como você descreveria o seu trabalho em termos de autonomia, criatividade e aprendizado?

O que te mantém trabalhando aqui?

Como é o reconhecimento acerca do seu trabalho, tanto para você como para a empresa?

Você já sentiu alguma dificuldade para desempenhar o seu trabalho? Teve algum problema/dificuldade que você poderia relatar?

Alguma vez você se sentiu prejudicada por ser mulher? Ou mesmo por ser uma mulher operária?

Há algum motivo pelo qual você deixaria a empresa ou mesmo pararia de trabalhar?

O que o trabalho representa para você?/ Qual a importância do trabalho na sua vida?

Para você, qual o sentido do seu trabalho?

Por que uma mulher operária trabalha na sua concepção?

Há algum motivo pelo qual você deixaria a empresa ou mesmo pararia de trabalhar
E um trabalho que não tem sentido? Descreva-o, por favor.
Como a (nome da participante) supera, lida com todas as dificuldades do trabalho?
De que forma a empresa viu sua situação e te ajudou?
A sua família te apoiou para sair dessa? Ou alguma colega de trabalho ou fora do trabalho?
Em relação ao trabalho doméstico, como é essa rotina na sua casa?
Quem faz a gestão da casa?
Conte-me como é o seu dia-a-dia (trabalho e família)
O que mudou depois da maternidade/casamento?
Como fica a vida pessoal?