



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

Rayane de Oliveira Alves

**“TEMOS QUE PROVAR TODOS OS DIAS QUE VAMOS DAR CONTA”:
VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA MULHERES
OPERÁRIAS**

Três Rios

2025



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

**“TEMOS QUE PROVAR TODOS OS DIAS QUE VAMOS DAR CONTA”:
VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA MULHERES
OPERÁRIAS**

Rayane de Oliveira Alves

Sob a Orientação da Professora

Débora Vargas Ferreira Costa

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.

Três Rios

2025

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

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

A474" Alves, Rayane de Oliveira, 1999-
"Temos que provar todos os dias que vamos dar
conta": vivências de prazer e sofrimento no trabalho
para mulheres operárias / Rayane de Oliveira Alves. -
Três Rios, 2025.
58 f.: il.

 Orientadora: Débora Vargas Ferreira Costa.
Trabalho de conclusão de curso(Graduação). --
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
Bacharelado em Administração, 2025.

 1. Prazer e sofrimento no trabalho. 2.
Psicodinâmica do trabalho. 3. Mulheres operárias. I.
Costa, Débora Vargas Ferreira, 1982-, orient. II
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.
Bacharelado em Administração III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO/ITR



CADASTRO Nº 529 / 2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.033362/2025-76

Seropédica-RJ, 27 de junho de 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE TRÊS RIOS

CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**“TEMOS QUE PROVAR TODOS OS DIAS QUE VAMOS DAR CONTA”: VIVÊNCIAS DE
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA MULHERES OPERÁRIAS**

RAYANE DE OLIVEIRA ALVES

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 17/06/2025

Banca Examinadora:

(Assinado digitalmente em 27/06/2025 17:25)
ANA LIVIA LOPES DE SOUZA SANTOS
PROFESSOR MAGISTERIO SUPERIOR-SUBSTITUTO
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 3471097

(Assinado digitalmente em 30/06/2025 09:01)
DEBORA VARGAS FERREIRA COSTA
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1781564

(Assinado digitalmente em 27/06/2025 17:14)
MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 2342522

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número:
529, ano: **2025**, tipo: **CADASTRO**, data de emissão: **27/06/2025** e o código de verificação: **af9fb0a37e**

Dedico este trabalho aos meus pais, Antonia Solange de Oliveira Alves e Raimundo Alves Pereira, que me proporcionaram acesso e incentivo à educação e me concederam o maior e mais valioso presente diário, a oração. Vencer na vida nunca foi no singular. É no plural: vou vencer, porque há quem vença comigo.

AGRADECIMENTO

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, que me concedeu sustento e forças para lutar diariamente, mesmo diante das dificuldades eu nunca estive sozinha, pois sua graça, consolo e abrigo estiveram comigo.

Aos meus queridos pais, Solange e Raimundo, que acreditaram e confiaram em mim depositando todo o amor possível, vocês são a minha base e porto seguro, sou eternamente grata pelas orações e por viverem esse sonho junto comigo.

A minha irmã, Manuella, que é a minha fonte inesgotável de inspiração e força para conquistar tudo o que almejo com o objetivo de poder proporcionar-lhe uma vida estável, com acesso à educação e mostrar que somos capazes de tudo quando acreditamos que conseguimos.

Ao meu namorado, Guilherme, por estar ao meu lado em todas as etapas e evidenciar o quanto sou capaz a todo momento, tendo a certeza de que eu conseguiria. Sou grata à Deus por tê-lo comigo neste momento tão especial, e sei que não conseguiria sem o seu amparo e suporte diário.

A minha orientadora, Dra. Débora Vargas Ferreira Costa, agradeço pela paciência, pelos conselhos, puxões de orelha e principalmente, por não ter desistido de mim. Tenho uma admiração muito grande pela mulher, profissional e pessoa que é. Obrigada por tanto!

Aos meus amigos, que estiverem comigo ao longo dessa trajetória me dando todo apoio, em especial, a Alice e Beatriz, que foram meu abrigo, me incentivaram e não me fizeram desistir, sou extremamente feliz por tê-las comigo.

As mulheres operárias, que aceitaram o convite em participar da pesquisa compartilhando suas histórias e vivências.

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, por viabilizar a realização desse grande sonho na minha vida, aprendi e cresci muito aqui, e levarei essa experiência para toda a minha vida.

A cidade de Três Rios, que abriu portas e me acolheu ao longo da minha trajetória acadêmica, me proporcionando oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

A presença feminina no ambiente fabril tem se intensificado nas últimas décadas, acompanhada por vivências marcadas tanto pelo prazer quanto pelo sofrimento, refletindo experiências singulares no contexto do trabalho. Este estudo tem como objetivo compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres operárias, com base na psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. Para tanto, adotou-se uma abordagem qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com dezoito mulheres atuantes no ambiente produtivo. A análise dos dados foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados evidenciam que o prazer está associado ao reconhecimento, às relações interpessoais no ambiente de trabalho, ao sentimento de contribuição e à valorização profissional. Por outro lado, o sofrimento manifesta-se diante da sobrecarga, da pressão por produtividade e da ausência de reconhecimento. As estratégias de defesa utilizadas pelas entrevistadas revelam mecanismos individuais e coletivos para enfrentar as adversidades do cotidiano laboral. Espera-se que este estudo contribua para o aprimoramento de práticas de gestão que considerem, de forma mais atenta, as experiências das mulheres operárias e os desafios presentes em suas realidades profissionais.

Palavras-chave: mulheres operárias; psicodinâmica do trabalho; prazer e sofrimento no trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Sujeitos da pesquisa.....	25
--------------------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	9
2.1.	Psicodinâmica do Trabalho	9
2.2.	Prazer e Sofrimento no Trabalho	13
2.3.	A Mulher e o Trabalho	19
3	METODOLOGIA.....	22
3.1.	Sujeitos da Pesquisa	24
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
4.1.	A Mulher e o Trabalho	29
4.2.	Prazer no Trabalho	32
4.3.	Sofrimento no Trabalho.....	39
4.4.	Estratégia de Defesa e Enfrentamento	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS	52
	APÊNDICE	57

1 INTRODUÇÃO

A premência de estudar mais profundamente a relação do trabalho com os processos psíquicos teve sua origem no começo do século XX, com ampla aplicação dos princípios tayloristas. Esses princípios foram criados com o objetivo de racionalizar o trabalho com o crescimento da industrialização e a intensificação da divisão entre a elaboração e a execução das tarefas. Tal reorganização produtiva gerou graves impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, decorrentes das extensas jornadas de trabalho, ao ritmo rápido da produção, à exaustão física e, principalmente, à automação, que levou à exclusão dos trabalhadores do processo produtivo e à fragmentação das atividades (Mendes, 1995).

Além disso, o conceito de trabalho é formado por construções e características que variam de acordo com o período histórico, estando inicialmente relacionado à sobrevivência. No entanto, ao longo do tempo, ele passou a assumir outros significados e funções sociais (Julião; Nascimento-Santos; Paiva, 2017). Diante das transformações históricas contínuas, o trabalho, como um fator essencial na estruturação da sociedade, tem sido foco de interesse de pesquisadores das ciências sociais, que buscam analisar suas dimensões objetivas e subjetivas. É crucial compreender como as pessoas interpretam e experienciam essa atividade (Morin, 2001).

Através de uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho e diferenças de gênero, Antloga e Maia (2014) evidenciaram que homens e mulheres vivenciam o ambiente laboral de forma distinta. As mulheres tendem a avaliar certos aspectos, como as condições de trabalho, de maneira mais específica em comparação aos homens, mesmo quando ambos se encontram no mesmo local e sob as mesmas diretrizes. Esse estudo está relacionado ao fato de que os espaços e rotinas laborais geralmente são projetados com foco no público masculino, negligenciando os papéis sociais que as mulheres continuam desempenhando, apesar de sua inserção no mercado de trabalho.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho começou com a introdução das máquinas durante a Revolução Industrial (Carloto, 2002). Desempenhavam funções como operárias em condições adversas, recebendo remunerações significativamente inferiores às de seus pais, irmãos e maridos. Fatores como o aumento do nível de escolaridade, a redução das taxas de fecundidade e novas

oportunidades de emprego foram determinantes para a inserção no mercado de trabalho (Scorzafave, 2001; Menezes-Filho, 2006). A contar desse momento, a participação feminina na força de trabalho continuou a expandir-se até os dias atuais, incluindo ocupações que, historicamente, eram dominadas por homens, especialmente no setor industrial brasileiro (Quirino, 2011).

Diante do exposto, o objetivo central do presente estudo, através da base teórica da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), é compreender as vivências de prazer e sofrimento para mulheres que trabalham no ambiente fabril. Sendo definido os seguintes objetivos específicos:

- Mapear o perfil da mulher operária;
- Explorar as vivências de prazer e sofrimento dessas mulheres;
- Identificar sob a ótica do ambiente chão de fábrica, quem são as mulheres operárias;
- Verificar quais são as estratégias individuais e coletivas criadas para lidar com o real do trabalho.

O interesse da autora em desenvolver a pesquisa surgiu a partir da sua vivência profissional em uma indústria multinacional, referência no setor de embalagens para bebidas. No início da sua trajetória, em 2021, foi notável a presença reduzida de mulheres no setor produtivo. No entanto, ao longo dos anos, observou-se um aumento significativo na contratação de trabalhadoras para o ambiente fabril, tradicionalmente ocupado por homens. Essa mudança despertou uma inquietação: o que motiva essas mulheres a permanecerem nesse ambiente, muitas vezes marcado por exigências físicas intensas, extensas jornadas de trabalho e uma cultura organizacional predominantemente masculina? A partir dessa realidade, surgiu o desejo de compreender as vivências dessas trabalhadoras, buscando entender os elementos que proporcionam prazer e sofrimento no trabalho.

A relevância desta pesquisa reside por contribuir com o entendimento de prazer e sofrimento através do foco nas mulheres operárias, e para a visão organizacional, este trabalho auxilia para que as empresas possam compreender melhor a relação entre prazer e sofrimento no ambiente de trabalho. A partir desta análise, as organizações poderão desenvolver estratégias que reduzam os fatores de sofrimento e potencializem os aspectos que promovem uma cultura de pertencimento e

satisfação para os seus empregados, criando um ambiente laboral produtivo para as mulheres operárias.

O trabalho está organizado em seis capítulos: incluindo a presente introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussões, considerações finais e referências. A seção seguinte apresenta os principais aportes teóricos que embasam o estudo. Em seguida, descrevem-se os procedimentos metodológicos adotados. Na quarta seção, são analisados os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com mulheres operárias. Por fim, as considerações finais do trabalho.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentado a revisão bibliográfica que deu suporte ao trabalho desenvolvido. Inicia-se apresentando a literatura tomando por base o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, através dos estudos de Christophe Dejours. Logo após, o conceito de Prazer e Sofrimento no Trabalho, destacando-se por ser o contexto central do presente estudo. Assim como, a relação entre a mulher e o trabalho e sua contextualização histórica, evidenciando o aumento da sua participação no mercado de trabalho com ênfase na inserção no setor operário.

2.1 Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho tem como objetivo entender os processos subjetivos que surgem na relação do indivíduo com o trabalho, incluindo aspectos como prazer, sofrimento, saúde e adoecimento. Abrange também os mecanismos que ajudam a lidar com o sofrimento, criando um ambiente onde busca influenciar a maneira como as pessoas expressam suas experiências (Amaral *et. al*, 2017), possibilitando que elas ressignifiquem suas vivências e encontrem novos significados, incentivando a emancipação dos trabalhadores em seus locais de atuação e promover uma maior compreensão da organização do trabalho.

A PDT propõe, por meio da escuta atenta ao sofrimento dos trabalhadores, que o grupo alcance uma mobilização subjetiva (Amaral *et. al*, 2017). Sendo esse o processo que se dá através da utilização da inteligência prática e da formação de um espaço público para debater questões do trabalho, visando ressignificar e modificar experiências de sofrimento. Essa abordagem procura harmonizar as exigências da organização do trabalho com as necessidades emocionais dos trabalhadores (Aciole; Pedro, 2019).

Consoante Amaral *et. al* (2017, p. 217) “Diante dessas colocações, podemos compreender a mobilização subjetiva no trabalho como forma de se obter satisfação sublimatória”. Ainda para a autora, este é um processo de interação entre sujeitos, no qual a subjetividade do trabalhador é estimulada, possibilitando a transformação do sofrimento por meio de um ato simbólico que recupera o significado do trabalho.

Para Dejours (2004, p. 28) 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”. Nesse sentido, Aciole e Pedro (2019), acrescentam que a PDT propõe uma estrutura organizacional que considera a coletividade nas atividades laborais. Para que os trabalhadores possam desfrutar do ambiente de trabalho, é crucial que a organização ofereça condições que permitam a realização de três ações essenciais: ativar a inteligência prática, disponibilizar um espaço para debate e incentivar a cooperação.

Na década de 1980 foi desenvolvida a teoria do trabalho prescrito e real, sendo uma das contribuições mais importantes dos estudos de Dejours (1987), onde a teoria que diferencia o trabalho prescrito do trabalho real, oferecendo uma base para compreender a ligação entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Dejours (2012a) destaca que o ato de trabalhar envolve preencher a lacuna inevitável entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para isso, o trabalhador precisa criar e inventar um caminho próprio, o que exige que ele adicione algo de si mesmo ao processo de execução da tarefa. Ainda para Dejours (2012a, p. 25):

Com esse hiato irreduzível entre a realidade, de um lado, e as prescrições e os procedimentos, de outro, se deixa conhecer pelo sujeito que trabalha? Sempre sob a forma de fracasso: o real se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, aos saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele – o real. O mundo real existe.

Nessa perspectiva, o trabalho envolve sempre um enfrentamento com o real. O real é entendido como aquilo que oferece resistência, manifestando-se como algo que desafia os conhecimentos científicos e o controle técnico (Amaral *et. al*, 2017). Sendo essa realidade, uma situação de trabalho que vai além do que é prescrito, como as regras, normas e procedimentos (Dejours, 2004). Dessa forma, ainda para o autor, os trabalhadores possuem a necessidade de ignorar os procedimentos e normas, ultrapassando as ordens para lidar com o trabalho real.

Diante disso, esta ação não é realizada por prazer em resistir ou com a intenção de desobediência, porquanto, sempre surgem imprevistos, falhas e incidentes em qualquer tipo de trabalho. Para Amaral *et. al.*, (2017), o que está prescrito não cobre esses aspectos do trabalho real, sendo necessário transgredir para garantir que as suas atividades sejam bem feitas e os resultados sejam alcançados.

De acordo com Dejours (2013), há uma distinção fundamental entre tarefa e atividade no contexto do trabalho. A tarefa corresponde ao que está formalmente prescrito — aquilo que é esperado que o trabalhador realize com base em normas, regras e orientações. Já a atividade diz respeito ao que o trabalhador efetivamente faz, considerando os imprevistos, limitações e exigências concretas do ambiente de trabalho. O autor ressalta que, na prática, o ato de trabalhar envolve ajustes constantes, adaptações criativas e, muitas vezes, o chamado “fazer batota” — isto é, a habilidade de improvisar e encontrar caminhos alternativos para cumprir as demandas.

Portanto, ainda para Dejours (2013), um bom profissional não é aquele que apenas cumpre fielmente as prescrições, mas sim aquele que é capaz de ir além delas, realizando ajustes necessários à realidade concreta do trabalho. Nesse sentido, seguir rigidamente as instruções sem considerar a complexidade da atividade pode indicar falta de competência para lidar com os desafios reais do ofício.

O zelo então, para Dejours (2013), compreende tanto a capacidade criativa para solucionar problemas no ambiente de trabalho quanto a disposição para aplicar essa criatividade, mesmo diante de circunstâncias adversas. Através da inteligência criativa, existe a capacidade de elaborar soluções para abordar a disparidade entre o trabalho prescrito e o que de fato ocorre na prática, referindo-se à habilidade de adaptar-se às demandas e imprevistos que surgem no cotidiano laboral. Ainda, pode ser utilizado a mobilização dessa inteligência afirmada por Dejours (2013), mediante do empenho em aplicar essa capacidade de adaptação e invenção, mesmo em contextos desafiadores, visando a melhor forma de lidar com as divergências entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Segundo Amaral *et al.* (2017), o contato direto com as exigências concretas do trabalho — aquilo que se apresenta como o “real do trabalho” — pode desencadear diferentes experiências subjetivas, dependendo da forma como esse enfrentamento ocorre. Quando o trabalhador se depara com obstáculos contínuos, rígidos e sem abertura para diálogo, adaptação ou mudança, a vivência tende a se tornar fonte de

sofrimento patogênico. Isso acontece porque, diante de um contexto imutável, em que os mesmos problemas se repetem e não há margem para ação criativa ou negociação, o sujeito é levado ao esgotamento e à frustração. Em contrapartida, quando o trabalhador encontra espaço para mobilizar sua inteligência, reinventar estratégias e manejar os limites impostos pelo trabalho, é possível que essa vivência se transforme em fonte de prazer.

Diante do exposto, é notório a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o real, onde o real inclui fatores que são invisíveis, mas que precisam de atenção, pois podem gerar sofrimento e representar riscos à saúde do trabalhador (Dejours, 1998). Bem como, podem ser geradores de fontes de prazer, através do sofrimento criativo, inteligência prática e tendo um papel participativo no ambiente de trabalho (Dejours, 2007). Para Mendes (1995), desta forma, entende-se que tanto a forma como o trabalho é estruturado pela organização quanto a maneira como os trabalhadores se relacionam subjetivamente com esse trabalho, desempenham um papel crucial na definição das vivências de prazer, o que influencia diretamente a produtividade.

De acordo com Dejours, (2004, p. 31), “trabalhar é engajar sua subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e repleto de constrangimentos, ainda perpassado pela luta de dominação”. A subjetividade está relacionada à capacidade de adaptação, resistência e às estratégias que cada indivíduo desenvolve para enfrentar as tensões do trabalho, a saúde mental no ambiente de trabalho está diretamente ligada à como o sujeito lida com essas pressões, sendo o sofrimento um produto da inadequação ou da incapacidade de transformar as condições adversas em experiências positivas (Dejours, 1994).

Segundo Dejours (2004), o trabalho exerce um papel fundamental no desenvolvimento da subjetividade, funcionando como uma espécie de prova constante à qual o sujeito é submetido. A experiência laboral não se limita à simples produção de bens ou serviços, mas implica um processo contínuo de transformação interna. A depender das condições e vivências no ambiente de trabalho, essa transformação pode ser positiva — contribuindo para o crescimento pessoal e a realização subjetiva — ou negativa, levando à diminuição e ao sofrimento psíquico. Nesse sentido, o autor destaca que o ato de trabalhar envolve não apenas a ação produtiva, mas também a possibilidade de o sujeito se experimentar, se confrontar com desafios e, eventualmente, encontrar meios de se afirmar e de se realizar enquanto ser humano.

Portanto, em conformidade com Amaral *et. al*, (2017, p. 209) “desenvolver aptidões que possibilitem ao trabalhador dar conta desse trabalho requer um envolvimento total de sua subjetividade no sentido de aceitar a experiência do real e do fracasso”. Ainda, Dejours (2012b, p. 84) ressalta: “o acréscimo do corpo subjetivo pelo exercício do trabalho é efetivamente a fonte de prazer que, desta forma, não seria acessível não fosse a mediação do trabalho”.

No entanto, é reconhecido que as empresas podem se aproveitar dessa relação para explorar o sofrimento dos trabalhadores, retirando deles sua capacidade de serem criativos e inventivos, bem como sua oportunidade de crescimento pessoal por meio do trabalho. Além disso, essa exploração prejudica o papel do trabalho na construção de laços sociais. Organizações que impõem regras rígidas e controles severos na execução das tarefas acabam impedindo que o sofrimento no trabalho seja transformado de maneira criativa, resultando em um sofrimento que adocece o trabalhador (Amaral *et. al*, 2017).

A subjetividade no trabalho, apesar de estar ligada às particularidades de cada indivíduo, é impactada por elementos externos. Molinier (2001, p. 134) enfatiza que a psicodinâmica do trabalho “não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho”, explicando em outras palavras, uma pesquisa não transforma o trabalho, mas a forma como se trabalha, impactando o trabalhador e não a natureza do trabalho. Contudo, para entender as relações de trabalho, é essencial focar nas pessoas que realizam as tarefas, pois cada indivíduo tem uma subjetividade única que precisa ser explorada.

2.2 Prazer e Sofrimento no Trabalho

O trabalho é uma dimensão central da vida humana e pode ser fonte tanto de prazer quanto de sofrimento (Oliveira; Fernandes; Franco, 2017). Diante disso, pode proporcionar satisfação quando o indivíduo encontra prazer nas suas atividades, mas também pode causar sofrimento quando suas necessidades não são atendidas. Essas fontes de prazer e sofrimento são fundamentais para entender a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1999).

De acordo com Dejours (2004), o trabalho, nesta perspectiva, transcende a lógica da remuneração ou emprego, é de fato o trabalhar, a entrega, uma maneira específica de envolver a personalidade para cumprir uma tarefa, levando em conta as

pressões materiais e sociais envolvidas, podendo ser entendido como o que uma pessoa precisa adicionar às regras e instruções para alcançar os objetivos estabelecidos a ela. Ademais, é o esforço pessoal que deve ser investido para lidar com os desafios e problemas que surgem quando se limita a seguir estritamente as orientações fornecidas.

Todavia, Ferreira e Mendes (2001) destacam que o prazer no trabalho está ligado à sensação de autonomia e controle sobre as tarefas desempenhadas. Quando os trabalhadores percebem que têm a capacidade de influenciar seu trabalho e que suas contribuições são reconhecidas e valorizadas, eles tendem a experimentar mais prazer no que fazem.

Segundo Rodrigues e Honório (2016), o reconhecimento e a valorização do trabalhador são fundamentais para que ele se sinta gratificado, ao perceber que suas atividades têm importância tanto para a organização quanto para a sociedade. Além disso, quando o indivíduo tem a possibilidade de expressar, no seu trabalho, características pessoais que lhe proporcionam admiração e orgulho pelo que realiza, esse reconhecimento contribui para que ele experimente prazer no desempenho de suas funções. Assim, o prazer no trabalho está associado à sensação de realizar uma tarefa significativa e relevante, o que reforça o engajamento e a satisfação do trabalhador.

Para que o trabalho seja prazeroso para o indivíduo, é importante que ele participe na criação e definição das suas próprias tarefas, se envolvendo em atividades significativas, evitando não somente a ociosidade, mas também desempenhando um papel crucial dentro da organização (Dejours, 1992). Contudo, Sousa *et al.* (2023, p. 5) afirmam “assim, o trabalho é fonte de prazer quando possibilita que o indivíduo una suas necessidades físicas, psicológicas e sociais, com a vontade de realizar sua tarefa”.

O sofrimento surge quando há um conflito entre a trajetória pessoal do trabalhador e as exigências do trabalho que ele deve realizar. Isso ocorre porque, muitas vezes, a organização desconsidera as necessidades e os desejos individuais dos seus empregados (Franco; Honório, 2017). “O sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.” (Mendes; Tamayo, 2001, p. 41). Para Franco e Honório (2017), alguns fatores podem agravar o sofrimento no ambiente de trabalho, tais como: o enfrentamento constante de situações

estressantes, a sobrecarga de responsabilidades, exigências que ultrapassam a capacidade de serem cumpridas dentro de um prazo razoável e a falta de clareza nas atribuições de tarefas.

Segundo Mendes e Tamayo (2001, p. 43), “[...] sendo a busca do prazer uma constante para todos os trabalhadores na direção de manter o seu equilíbrio psíquico, tendo o sofrimento um lugar que surge a partir das imposições que as condições externas às situações de trabalho impõem aos trabalhadores”. Isso significa que o trabalho pode ter um impacto significativo na vida do trabalhador, podendo causar sofrimento psíquico ou trazer satisfação e contribuir para o desenvolvimento pessoal e social.

Contudo, o trabalho não é neutro quando se trata da saúde mental do trabalhador; ele pode desempenhar um papel positivo ou negativo (Dejours, 2011). Assim, prazer e sofrimento estão intrinsecamente vinculados ao trabalho, pois a construção da competência profissional envolve controlar as próprias emoções, lidar com a privação de sono e reconhecer os limites e a vulnerabilidade inerentes ao ser humano (Dejours, 2012).

Dejours (1993), distingue duas formas distintas de sofrimento: o criativo e o patogênico. O sofrimento criativo surge quando o trabalhador desenvolve uma compreensão mais profunda da sua relação subjetiva com o trabalho e reconhece que é capaz de provocar mudanças. Nessa situação, ele consegue identificar formas de obter retornos positivos, tanto para si quanto para o ambiente em que atua. Já o sofrimento patogênico ocorre quando o trabalhador percebe que não há possibilidades reais de negociações eficazes ou mudanças significativas nas condições de trabalho, o que gera um sentimento de impotência diante das dificuldades (Mendes, 2007). Além disso, para Sousa *et. al*, (2023) quando o uso dessa criatividade é negado, o sofrimento torna-se patogênico, pois acarreta a instabilidade psíquica e, logo, ao adoecimento.

Em linha com Antloga *et. al*, (2020), portanto, o trabalho se torna uma fonte de prazer quando oferece ao trabalhador liberdade para agir e reconhecimento por suas contribuições. Por outro lado, o sofrimento surge quando o trabalhador perde a capacidade de negociar com a organização em que atua, o que pode levá-lo a desenvolver estratégias defensivas ou formas de mobilização para lidar com as pressões e dificuldades enfrentadas.

Para Dejours (1998, p. 45-46):

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.

Para que o trabalhador consiga lidar com o sofrimento gerado pelas exigências do ambiente laboral, ele precisa adotar estratégias de defesa capazes de minimizar ou ressignificar essas situações adversas. Ao utilizar essas estratégias, ele não apenas preserva sua estabilidade emocional e social, mas também pode transformar o sofrimento em uma experiência mais positiva, encontrando prazer e satisfação no trabalho (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). De acordo com os autores, os trabalhadores recorrem a estratégias de defesa quando não conseguem ativar o processo de mobilização subjetiva, seja por limitações em sua personalidade ou pelas restrições impostas pelo modelo de organização do trabalho. Essas defesas são utilizadas como um mecanismo para lidar com as dificuldades que surgem diante dessas limitações.

Contudo, para Mendes (1995/1996), as defesas no ambiente de trabalho são mecanismos secundários, voltados para a adaptação às condições difíceis e adversas que podem surgir. Esses processos buscam ajudar o indivíduo a lidar com o desconforto e os conflitos gerados por essas situações, mas, ao mesmo tempo, podem interferir no equilíbrio psicológico e colocar em risco a integridade emocional da pessoa.

Os mecanismos de defesa, geralmente inconscientes, podem ser utilizados tanto de forma individual quanto coletiva. Quando aplicados individualmente, o próprio trabalhador adota essas defesas para preservar sua estabilidade emocional. Ele pode negar a realidade ou optar por ignorá-la como forma de se adaptar ao sofrimento, protegendo-se assim de situações que possam afetar sua saúde mental (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). De acordo com Dejours (1985/1987, apud Mendes, 1995/1996, p. 29) “[...] as estratégias defensivas coletivas caracterizam-se pela presença de condições externas reais que geram sofrimento e são construídas no coletivo a partir o estabelecimento de regras e consenso entre membros.”

Portanto, essas estratégias de defesa desempenham um papel fundamental na formação e coesão do grupo, contribuindo para sua estabilidade. Elas atuam evitando que o sofrimento, que pode gerar conflitos e desestabilização emocional, venha à tona

(Dejours, 1990). De acordo com Mendes (1995/1996, p. 29) “[...] podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com suas defesas individuais”. De acordo com Franco e Honório (2017), quando essas defesas são aplicadas no ambiente organizacional, o indivíduo consegue continuar desempenhando suas atividades e se adaptar ao real do trabalho, evitando, dessa forma, um colapso mental.

Para Dejours (2012, p. 366):

O modo com que o trabalho comum convoca a subjetividade do trabalhador hábil constitui a primeira dimensão da sublimação. No entanto, é também a primeira razão pela qual o trabalho representa um risco para a economia psíquica: o de fracassar e tornar-se um incompetente.

O processo de sublimação, de acordo com Freud (1933/2010, p. 179, apud Dejours, 2012, p. 367) é “[...] uma espécie de modificação da meta e da mudança de objeto, na qual nossa escala de valor social é tomada em conta, que distinguimos sob o nome de sublimação”. Para Dejours (2013), quando o trabalho oferece a possibilidade de sublimação e permite que o indivíduo realize uma atividade valorizada socialmente, isso pode promover o que há de melhor para a saúde mental e contribuir para o desenvolvimento pessoal e subjetivo.

Contudo, em conformidade com Dejours (2013), o processo de sublimação aborda três níveis nos processos de trabalho, sendo o primeiro referente a mobilização da inteligência prática, na qual o trabalho convoca a subjetividade do trabalhador, permitindo que emoções, que poderiam ser possíveis ou disruptivas, sejam canalizadas de forma positiva, levando à criatividade e à inovação no ambiente laboral, “implicando principalmente a relação do sujeito consigo próprio, entre “corpropriação” e expansão das capacidades do corpo” (Dejours, 2013, p. 26).

O segundo se dá através do reconhecimento no trabalho, quando os trabalhadores são reconhecidos por suas contribuições e pelo esforço que empregam em suas atividades, é gerado um sentimento de valorização e pertencimento. “O reconhecimento, por esta razão, tem um impacto considerável sobre a identidade. É graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento é transformada em prazer no trabalho” (Dejours, 2013, p. 19).

Por fim, a contribuição do trabalho à cultura, sendo analisado através da base ética, “Refere-se ao trabalho devidamente julgado e deliberado com vistas a honrar a vida, inserindo-se, portanto, na perspectiva da cultura” (Mendes *et. al*, 2017, p. 213).

Contribui Dejours (2013, p. 23) para o último nível de sublimação: “[...] quando o trabalho vivo é efetivamente julgado deliberadamente orientado com vista a honrar a vida, então os efeitos do trabalho sobre a identidade ou sobre o eu traduzem-se em acréscimo de auto-estima e de amor próprio.”

Com isso, Dejours (2013, p. 27), explica:

Potencialmente, a sublimação oferece benefícios essenciais para a saúde mental, em termos de crescimento dos registos de sensibilidade do corpo, da identidade e do amor-próprio. Pelo contrário, as organizações do trabalho que impedem a sublimação, como o Taylorismo ou a avaliação individualizada do desempenho, são nocivas para a saúde mental. O trabalho não pode ser neutro no que diz respeito à saúde mental, ou gera o melhor por intermédio da sublimação, ou então gera o pior, a ponto de poder, via sofrimento ético, conduzir à ruína do amor-próprio e à passagem ao ato suicida.

Dejours (1987), desenvolveu o conceito de “non-sense”, referindo-se à ausência de sentido ou significado nas atividades e nos objetivos de trabalho. Para que os trabalhadores tenham prazer em seu ambiente laboral, é necessário que consigam visualizar sentido em suas tarefas, e que seu trabalho tenha valor para organização. Quando o trabalho perde o significado, o trabalhador pode entrar em um estado de sofrimento psíquico.

Em conformidade com Dejours (1987), o “non-sense” pode surgir por várias razões. Entre elas, estão a falta de clareza nos objetivos da organização, o que dificulta para os trabalhadores entenderem o propósito de suas tarefas. Outro fator é a baixa participação dos trabalhadores na definição de suas atividades, o que os distancia do processo de tomada de decisões e faz com que suas ações pareçam menos significativas. Além disso, a fragmentação excessiva do trabalho também contribui para a perda de sentido, pois a divisão exagerada das tarefas impede que o trabalhador veja o seu esforço.

Portanto, o conceito de “non-sense” está diretamente ligado ao sofrimento no trabalho, pois a ausência de sentido mina a motivação, esvazia o valor do trabalho e favorece quadros de adoecimento psíquico, o trabalho perde seu potencial de gerar prazer. Quando não é possível visualizar valor nas ações, é difícil transformar dificuldades em conquistas pessoais, e o sofrimento se torna predominante. Para Dejours (1987) essa falta de sentido é uma das causas do mal-estar contemporâneo no ambiente de trabalho, especialmente em atividades que são fortemente reguladas por metas produtivas desconectadas do envolvimento humano.

Diante das conjunturas, Dejours (1987, p. 166/167) enfatiza que:

Em contrapartida, a ausência de um sentido socialmente construído capaz de substituir o sofrimento vivido individualmente, tem consequências na evolução efetiva, mental e somática do doente, fora de uma construção social do sentido do sofrimento o risco principal é o non-sense da doença. A consequência disso é o desânimo, a decepção, às vezes até o desespero, que sabemos que muito contribuem para acelerar o curso dos processos mórbidos.

Portanto, o "non-sense" no trabalho é uma questão relevante que, conforme Dejours (1987), deve ser enfrentada tanto pelas organizações quanto pela sociedade em geral. As empresas devem encontrar formas de tornar o trabalho mais relevante e motivador para os seus empregados, buscando criar uma cultura organizacional de pertencimento, onde seja promovido o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. Sendo possível ser alcançado através do reconhecimento e valorização das pessoas, flexibilização e autonomia nas atividades e através das relações interpessoais saudáveis no ambiente laboral.

2.3 A Mulher e o Trabalho

Com a Revolução Industrial no século XVIII, impulsionados pelo avanço tecnológico e a expansão das máquinas, além das duas guerras mundiais e a revolução feminista dos anos 70, abriram espaço para que as mulheres fossem integradas ao mercado de trabalho. Esse processo contribuiu para que elas conquistassem uma posição mais significativa na sociedade e no ambiente profissional (Vintges, 2019).

Segundo Daniel (2011), a automatização foi fundamental para a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Ressaltando que o uso de máquinas na indústria transferiu o "saber-fazer" dos trabalhadores para as máquinas, eliminando a necessidade de força física como requisito para trabalhar nas fábricas. Isso permitiu que até pessoas sem experiência profissional pudessem participar do sistema de produção industrial capitalista.

A transição da produção doméstica para as fábricas foi impulsionada pelo surgimento do sistema manufatureiro e, subsequente, pela indústria fabril junto com o avanço tecnológico e o aumento do uso de máquinas. Essa mudança, que exigia mais mão de obra, resultou em um aumento significativo da participação das mulheres no trabalho operário (Alves; Pitanguy, 1985; Oliveira, 2009; Probst; Ramos, 2003; Probst, 2015).

Durante a Segunda Guerra Mundial, foram produzidos discursos que tinham o objetivo de incentivar as mulheres a trabalhar nas fábricas de armamentos nos Estados Unidos (Gonzaga, 2021). Em 1942, o artista J. Howard Miller foi contratado pelo Comitê de Coordenação de Produção de Guerra da empresa Westinghouse, em Pittsburgh, Pensilvânia, para desenvolver uma série de pôsteres que incentivassem as mulheres a ocupar posições nas fábricas de materiais bélicos, funções que até então eram majoritariamente exercidas por homens (Gonzaga, 2021).

Portanto, Gonzaga (2021, p. 101) contribui, “Para tanto, Miller infiltrou-se no universo das mulheres operárias que trabalhavam em uma fábrica nos arredores de Detroit. Fotografou-as para ter ideia de como retrataria o tipo de mulher que serviria de estímulo num contexto social em que faltavam homens para o referido trabalho”

A imagem, baseada na operária e modelo Geraldine Hoff Doyle, transformou-se em um ícone da mulher trabalhadora. No entanto, inicialmente, ela não estava relacionada ao empoderamento feminino genuíno. O propósito da propaganda era puramente econômico, buscando apenas atrair mulheres para o trabalho industrial (Garcia, 2016). Entrar no mercado de trabalho nesse contexto, porém, não implicava uma ruptura dos papéis de gênero estabelecidos. As mensagens de propaganda projetavam uma imagem ambivalente: não retratavam mulheres que sempre foram trabalhadoras, mas aquelas que assumiram essas atividades devido às necessidades impostas pelas circunstâncias (Souza, 2023).

Durante esse período, a participação feminina na indústria não estava relacionada à busca por realização pessoal ou independência, mas era vista como um ato de dever patriótico e uma forma de obter reconhecimento masculino. Assim, as mulheres eram incentivadas a manter uma aparência feminina e atraente, mesmo ao desempenhar trabalhos árduos e desgastantes. As propagandas também tomavam cuidado para não diminuir a importância das tarefas domésticas, evitando tratá-las como algo de menor valor (Souza, 2023). Ainda para Souza (2023, p. 409), “A partir disso, a mídia direcionou todo seu esforço para repassar a ideia que as mulheres eram necessárias na indústria de defesa”.

A entrada das mulheres nas fábricas trouxe uma reação contraditória por parte da imprensa operária. Por um lado, essa imprensa denunciava as condições abusivas enfrentadas pelas trabalhadoras e incentivava a organização feminina contra a opressão. Por outro lado, também criticava a presença delas na indústria, alegando que essa ocupação prejudicava a saúde, a maternidade e a moralidade feminina. Além

disso, argumentava-se que a presença das mulheres representava um desafio à dignidade dos homens, pois os trabalhadores masculinos enfrentavam dificuldades para garantir um salário adequado e estabilidade no emprego devido à concorrência feminina (Santos, 2015).

A Revolução Industrial e as Guerras Mundiais foram aspectos que atuaram como um fator de grande transformação na sociedade, impactando profundamente as relações de trabalho e os métodos de produção. Como resultado, as mulheres começaram a enfrentar desigualdades também no ambiente de trabalho, iniciando assim o movimento de reivindicação por condições de trabalho mais justas e adequadas. Daniel (2011, p. 326) afirma: “a participação das mulheres na vida econômica como operárias não solapou o valor do trabalho doméstico e da vida familiar na constituição do status feminino, mas continuou a representar uma importante esfera de construção da subjetividade das mulheres.”

Fernandes *et. al*, (2019, p. 238) abordam diante das condições laborais do trabalho feminino:

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.

Embora as mulheres tenham alcançado a inserção no mercado de trabalho assalariado, elas enfrentavam jornadas exaustivas nas fábricas e viviam em condições habitacionais precárias, semelhante aos homens. Contudo, além do trabalho formal, as mulheres continuavam a assumir a maior parte das responsabilidades domésticas, acumulando atividades remuneradas e não remuneradas (Daniel, 2011).

Diante do exposto, Rosa e Quirino (2017, p. 346) reforçam a necessidade de 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”.

Com isso, Gomes (1987, p. 261) explica 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.

No Brasil, a incorporação das mulheres no ambiente fabril teve início no século XX, após a abolição da escravidão, quando o governo precisou encontrar novas fontes de mão de obra para atuar nas plantações, fazendas e, sobretudo, nas fábricas em crescimento nas áreas urbanas. Nesse cenário, a maioria das trabalhadoras femininas se concentrava na indústria têxtil, desempenhando funções relacionadas à fiação e tecelagem (Rago, 1997). No cenário brasileiro, (Bruschini, 2007; Neves e Nascimento, 2012; Santos, 2012) discutem a mudança no perfil das mulheres no mercado de trabalho. Destacam que, no final dos anos 1970, a força de trabalho feminina era predominantemente formada por jovens, solteiras e sem filhos. Já nos anos 1980, esse perfil mudou, passando a incluir, em maior parte, mulheres mais velhas, casadas e com filhos.

3 METODOLOGIA

Dado o objetivo central que norteou o presente estudo, adotou-se uma orientação qualitativa de pesquisa. Segundo Minayo (2007), essa metodologia é adequada para explorar aspectos da realidade que não se expressam em dados numéricos, mas exigem um entendimento profundo dos significados atribuídos pelas pessoas às suas experiências, pois trabalha com o universo das motivações, crenças, valores e atitudes.

Assim, a escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela intenção de compreender, de forma aprofundada, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres operárias, valorizando a interpretação subjetiva das experiências relatadas por elas, em seus próprios contextos sociais e laborais. Nesse processo, considera-se que os dados gerados são “produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam” (Minayo, 2013, p. 57), evidenciando a importância de uma escuta sensível e comprometida com a singularidade de cada trajetória.

A pesquisa também se caracteriza como descritiva, pois teve como finalidade identificar, organizar e descrever os fatos relatados, evidenciando suas

particularidades (Gil, 2008). Ainda para o autor, pesquisas descritivas têm como objetivo principal a análise das características de um grupo ou fenômeno social, buscando compreender as relações entre variáveis e aspectos específicos da realidade estudada. A partir das falas das entrevistadas, foi possível observar padrões, recorrências, e especificidades nas experiências relatadas no ambiente fabril.

Quanto aos meios, a pesquisa foi de campo (Vergara, 2016), pois foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres, utilizando-se um guia predefinido de questões, com o intuito de captar as percepções e interpretações das participantes sobre suas vivências, conforme delineado nos objetivos investigativos.

Portanto, a pesquisa em questão “consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los” (Marconi; Lakatos, 2003, p. 186). A flexibilidade do instrumento utilizado favoreceu um diálogo fluido, permitindo que as entrevistadas expressassem suas opiniões, sentimentos e significados de forma autêntica.

As possíveis entrevistadas foram selecionadas com base no critério de acessibilidade, conforme definido por Gil (2008), buscando-se por mulheres que desempenham suas atividades em ambientes fabris. Trata-se de uma amostragem por conveniência, sendo acionada a rede de contatos da pesquisadora, que convidou diretamente as mulheres operárias ou recebeu referência e indicações de participantes (Bockorni; Gomes, 2021).

As entrevistas foram conduzidas em formato de reunião online, realizadas entre os meses de novembro de 2024 a fevereiro de 2025, buscando contato individual com dezoito participantes, com data e horário pré-agendados entre as entrevistadas e a autora, com o intuito de manter o sigilo das informações. Considerou-se que “amostra qualitativa ideal é a que reflete a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo” (Minayo, 2013, p. 197). Dessa forma, a coleta das entrevistas foi finalizada no momento em que começaram a apresentar recorrências e semelhanças significativas nos relatos obtidos, (Minayo, 2016).

Mediante a autorização das participantes, todas as conversas foram gravadas para garantir a precisão e fidelidade das informações compartilhadas. As gravações tiveram em média a duração de 27 minutos e 44 segundos e foram submetidas a um processo detalhado de transcrição e tabuladas em planilha Excel para a devida análise e leitura, de acordo com as categorias correspondentes. Essa abordagem visa

preservar integralmente as falas das entrevistadas, e foi adotada com o propósito de assegurar a qualidade e a integridade dos relatos compartilhados pelas mulheres operárias, contribuindo para uma compreensão sobre suas vivências e percepções no ambiente de trabalho.

Para a organização e tratamento dos dados, empregou-se a análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). “Em outras palavras, através da análise de conteúdo, podemos caminhar na descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que está sendo comunicado” (Minayo, 2007, p. 84). Nesse sentido, a análise buscou interpretar não apenas o que foi dito, como também os significados subjacentes às suas narrativas.

A análise de conteúdo caracteriza-se como um conjunto de técnicas que permite organizar e interpretar as informações obtidas nas entrevistas. Segundo Bardin (2008, p. 44) a “sistematização do conteúdo das mensagens e da expressão deste conteúdo, com o contributo de índices passíveis ou não de quantificação”.

3.1 Os Sujeitos da Pesquisa

É importante ressaltar que, na construção deste estudo, procurou-se manter as falas das entrevistadas tal como foram ditas, respeitando seus vocabulários e formas de expressão. Com o intuito de preservar a identidade das participantes, foram atribuídos nomes fictícios. As entrevistas ocorreram em formato narrativo, permitindo que cada mulher compartilhasse sua história com liberdade, conforme desejasse. Por esse motivo, os relatos não seguem uma ordem cronológica, cabendo à pesquisadora organizá-los de forma a possibilitar uma análise coerente com os objetivos da pesquisa. A seguir, apresenta-se o grupo de mulheres que compõe este estudo.

Quadro 1 – Sujeitos da Pesquisa

Nome	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Cargo	Escala de Trabalho	Renda (Salário Mínimo)
Jasmin	34	Ensino Médio Completo	Casada	1	Operadora de Qualidade	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Camélia	33	Ensino Médio Completo	Solteira	0	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Rosa	35	Ensino Médio Completo	Solteira	0	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Margarida	33	Ensino Superior Completo	Casada	1	Técnico da Qualidade	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Magnólia	39	Ensino Superior Completo	Solteira	0	Supervisora de Produção	4x4 - 12H	7 a 8 salários
Dália	40	Ensino Médio Completo	Solteira	0	Técnico Químico	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Melissa	32	Ensino Médio Completo	Casada	1	Operadora de Qualidade	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Gardênia	36	Ensino Médio Completo	Solteira	2	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Hortênsia	37	Ensino Médio Completo	Casada	2	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Flora	37	Ensino Médio Completo	Casada	0	Técnico Químico	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Orquídea	31	Ensino Superior Completo	Casada	0	Técnico Químico	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Petúnia	39	Ensino Superior Completo	Solteira	4	Mecânica de Produção	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Violeta	28	Ensino Médio Completo	Solteira	2	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Íris	42	Ensino Médio Completo	Solteira	4	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Daisy	38	Ensino Médio Completo	Casada	2	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Lily	43	Ensino Médio Completo	Solteira	1	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários
Azaléia	37	Ensino Superior Completo	Solteira	1	Técnico Químico	4x4 - 12H	2 a 3 salários
Clover	27	Ensino Médio Completo	Solteira	0	Operadora de Produção	4x4 - 12H	1 a 2 salários

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

O *corpus* da pesquisa foi composto por dezoito mulheres que atuam em diferentes áreas da indústria, especialmente nos setores de produção, qualidade e área química. Notou-se que a idade média das mulheres entrevistadas é de trinta e cinco anos, e a renda média mensal é entre um e três salários mínimos.

Percebeu-se que, apenas cinco possuem o ensino superior completo, enquanto treze possuem o ensino médio completo. Quanto ao estado civil, 7 são casadas e 11 solteiras, o que evidencia diferentes configurações familiares entre as participantes.

As entrevistadas exercem funções como operadoras de produção, operadoras de qualidade, técnicas químicas, técnicas da qualidade, mecânica de produção e

supervisora de produção. Todas atuam sob o regime de escala 4x4, com jornadas de 12 horas, o que implica desafios particulares no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Considerando que a pesquisa qualitativa busca compreender a realidade a partir das experiências dos sujeitos envolvidos, faz-se necessário, antes da apresentação dos resultados, contextualizar brevemente o perfil das mulheres que participaram da presente pesquisa:

Jasmin demonstrou ser uma pessoa que busca ganhar a confiança das pessoas, iniciou sua carreira no atual emprego como Operadora de Produção, e conseguiu realizar uma movimentação lateral para a área que deseja seguir, como Operadora de Qualidade. Além disso, relata ser casada e mãe.

Camélia, com trinta e três anos e ensino médio completo, atua como Operadora de Produção em uma fábrica de embalagens, revelou ser uma pessoa de aprendizado contínuo e focada em buscar oportunidades de melhorias na sua vida pessoal e profissional.

Rosa, com trinta e cinco anos, possui uma renda próxima a 2 salários mínimos. Não possui filhos, não é casada, mas mora com sua namorada. Atua como operadora de produção e seu emprego atual foi a sua primeira experiência na área de produção, reforçando que tem sido uma grande oportunidade em sua carreira.

Margarida, formada em Ciências Biológicas, com seus trinta e três anos, é casada e mãe de uma filha, trabalha como Técnica da Qualidade, mas iniciou sua jornada na atual empresa como Operadora da Qualidade.

Magnólia, supervisora de produção, com trinta e nove anos, pós graduada, recebe uma renda mensal próxima de 8 salários mínimos, é solteira e não possui filhos. Exerce suas atividades como liderança em uma empresa de embalagens do segmento alimentício.

Dália apresenta seus quarenta anos, solteira, ensino médio completo e curso técnico em química, trabalha atuando no setor químico de uma fábrica de embalagens para bebidas, mas iniciou sua carreira profissional na área da indústria desde 2012.

Gardênia, com ensino médio completo, possui uma renda mensal próxima a dois salários mínimos, trabalha operando uma máquina de aplicação de verniz. Possui dois filhos e se considera mãe solo, seu sonho é finalizar sua graduação em Gestão da Produção Industrial que precisou trancar devido a outras prioridades estabelecidas.

Melissa, possui trinta e dois anos, casada e com um filho, concluiu o ensino médio e atua como operadora de qualidade em uma fábrica de embalagem para bebidas, sua experiência na área da qualidade iniciou desde os seus vinte anos.

Hortênsia, tem trinta e sete anos, é casada e com dois filhos, possui o ensino médio completo, e antes de entrar em seu atual emprego como operadora de produção, optou por ficar um tempo em casa para cuidar do lar e dos filhos, e agora possui o desafio de retomar a jornada profissional.

Flora, com ensino médio completo, atua como técnica química em uma multinacional, possui CRQ ativo através do seu curso técnico em química. Tem trinta e sete anos, é casada e não possui filhos, sendo este seu próximo objetivo, se tornar mãe.

Orquídea, aos trinta e um anos, recém casada e sem filhos, iniciou sua jornada no atual emprego como estagiária e foi efetivada como técnica química, através do seu curso de formação. Possui o ensino superior completo em química e o curso técnico em química, onde atua na sua função.

Petúnia, iniciou sua jornada como estagiária técnica em mecânica em sua atual experiência de trabalho, já atuou como Operadora de Produção e hoje está como Mecânica de Produção, reforçando que ama o que faz. Possui o ensino superior completo, tem quatro filhos e não é casada, mas mora com seu companheiro.

Violeta, mãe de dois filhos, mãe solo, com vinte e oito anos, possui o ensino médio completo e trabalha operando máquina em uma fábrica de embalagens, seguindo uma escala de quatro por quatro, sendo doze horas trabalhadas.

Íris, aos quarenta e dois anos, possui o ensino médio completo e o sonho de realizar um curso superior, mas devido a necessidade, precisou priorizar os cursos técnicos pois são de curta duração para conciliar a rotina e os estudos. Tem quatro filhos, não é casada, mas reside com o seu companheiro.

Daisy, iniciou sua experiência profissional na indústria como Operadora de Empilhadeira, e hoje atua como Operadora de Produção no seu atual emprego. Tem trinta e oito anos, é casada e possui dois filhos. Seu objetivo é crescer na carreira em sua atual oportunidade.

Lily, com ensino médio completo e curso técnico em mecânica industrial, apesar de atuar como Operadora de Produção atualmente, possui experiência de 8 anos como Mecânica de Produção. Tem quarenta e três anos, solteira, e possui um filho.

Azaléia, formada em bacharel de química e pós graduada em química industrial e engenharia da qualidade, com trinta e sete anos, uma filha, desempenha sua função como técnica química em uma indústria de grande porte. Atuou como professora no ensino técnico, mas o seu apreço é pela área industrial.

Finalmente, Clover, com vinte e sete anos, trabalha como operadora de produção em uma fábrica de embalagens, sendo essa experiência como uma meta realizada na carreira, pois já tinha o sonho de trabalhar nessa empresa. Possui o ensino médio completo, e recebe mensalmente em torno de um a dois salários mínimos.

Diante do exposto, nota-se que as mulheres entrevistadas compartilham semelhanças em suas trajetórias pessoais e profissionais. Um ponto que se destaca positivamente é que todas recebem acima de um salário mínimo, com variações entre um e três salários mensais. Esse dado, embora ainda esteja distante de refletir uma equiparação justa com a remuneração masculina em setores similares, representa um avanço quando comparado a realidades mais precarizadas do trabalho feminino.

Além disso, observa-se que muitas das entrevistadas atuam em funções que historicamente foram ocupadas majoritariamente por homens, como supervisora de produção, mecânica de produção, operadora de produção, técnica química. A presença feminina em cargos tradicionalmente masculinos revela um movimento de expansão do papel da mulher dentro do ambiente industrial, contribuindo para a desconstrução de estereótipos de gênero e nas possibilidades de ascensão profissional para as mulheres (Filippo; Nunes, 2021).

Outro ponto marcante entre as entrevistadas é a presença da maternidade como parte significativa de suas rotinas. Das dezoito participantes, onze são mães e, em seus relatos, evidenciam os desafios enfrentados ao conciliar a vida profissional com a criação dos filhos, realidade que reforça a permanência da dupla jornada feminina e evidencia a sobrecarga que muitas mulheres vivenciam diariamente.

Em suma, é notório que a determinação e a resiliência são traços presentes nas trajetórias dessas mulheres. Mesmo diante de obstáculos e adversidades, elas permanecem comprometidas com seus objetivos, trazendo uma força que impulsiona suas jornadas em busca de crescimento profissional e melhores condições de vida para si e para suas famílias.

Concluída a apresentação das entrevistadas, os resultados foram organizados em quatro categorias, conforme os objetivos da pesquisa, buscando facilitar a compreensão das experiências das mulheres entrevistadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente capítulo reúne os principais resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas, organizados com o objetivo de apresentar de forma clara as percepções e experiências das participantes. Para isso, os resultados foram divididos em quatro categorias: A mulher e o trabalho, Prazer no trabalho, Sofrimento no trabalho e Estratégias de Defesa e Enfrentamento.

4.1 A mulher e o Trabalho

Esta primeira categoria teve como objetivo abordar a relação da mulher e o trabalho, o perfil da mulher operária e a vivência como mulher no mercado de trabalho e na operação. A pesquisa foi composta por dezoito mulheres que exercem suas funções laborais no ambiente operacional.

Foi possível identificar, que para as mulheres entrevistadas, o nível de escolaridade pode ser um requisito que faz com que o salário tenha alterações, como para Orquídea, Petúnia, Azaléia e Margarida que possuem o ensino superior completo e uma renda de dois a três salários mínimos, as diferenciando das outras entrevistadas com ensino médio completo e uma renda de um a dois salários.

A entrada das mulheres no setor industrial reflete uma mudança significativa nos padrões ocupacionais historicamente estabelecidos, e eram divididas entre “trabalhos masculinos” e “trabalhos femininos”, tendo a indústria muitas vezes considerada dominada por homens. A partir das últimas décadas no século XX, a presença feminina no mercado de trabalho passou a crescer de forma expressiva, e as mulheres passaram a ocupar espaços que antes eram considerados exclusivo do universo masculino, como funções operacionais, técnicas e de liderança no ambiente fabril (Filippo; Nunes, 2021).

Evidencia Jasmin: “eu fui a primeira mulher, assim, acho que é a primeira, né? De muitos anos atrás que eu acho que nunca trabalhou nenhuma mulher na área de produção, na área que eu trabalhava antes”. Camélia e Magnólia contribuem:

Eu sou a primeira mulher a operar a máquina que eu opero hoje, eu acho que não teve nenhuma mulher operando lá. E para mim tá sendo massa. Tá sendo maravilhoso, assim tá tendo oportunidade mesmo sendo mulher diferente, né? **Você compara no mundo assim né, entre aspas, totalmente masculino e você tá podendo estar ali entregando seu trabalho no mesmo nível.** (Camélia, grifo nosso).

Ser mulher dentro de uma área produtiva que normalmente dentro das indústrias você tem muito mais homens do que mulheres, né, até às vezes por questões de força, de impacto, dependendo do trabalho. Eu vim de um ramo que era muito masculino, né? Porque assim, eu trabalhava com a parte de abate, por exemplo, então assim, não são tantas mulheres, né? (Magnólia, grifo nosso)

Observou-se que, para as mulheres operárias entrevistadas, houve uma percepção de mudança no cenário industrial com o aumento da presença feminina. Muitas trabalhadoras destacaram que, ao entrarem na indústria, eram poucas as mulheres em suas funções, mas que, ao longo do tempo, esse número cresceu. Magnólia, por exemplo, menciona: “Quando vi que a vaga era afirmativa para mulher, soube que a empresa estava disposta a mudar.”. Petúnia e Orquídea compartilham suas experiências:

Quando eu entrei, **eu mostrei que as mulheres sim, podiam executar essas funções, era só dar oportunidade,** e hoje a gente vê o cenário mudando, o tanto de mulher que tem na fábrica, e eu vou te falar, é uma felicidade em chegar e ver, olha, entrou mais uma menina, entrou mais uma senhora, entrou mais uma moça, eu fico olhando, gente, que alegria, cara! **Daqui a pouquinho a gente tá aí, era 99% homem, só tinha mulher no RH, e hoje tem mulher dentro da produção.** (Petúnia, grifo nosso)

Então, **satisfação eu vejo hoje a presença de mais meninas na área,** porque antes, eu chegava lá e a gente fica escutando os homens conversarem, tipo, é coisa que a gente não consegue participar muito da conversa, e você fica boiando, hoje no meu caso, né? **Eu trabalho com uma dupla mulher, para mim tem sido muito mais leve ir trabalhar,** porque já chegou um tempo de eu falar assim, “caraca, tem que trabalhar”, hoje eu penso assim, eu tenho que trabalhar e eu sei que eu vou me divertir um pouco no trabalho, porque eu vou poder falar o que eu quiser, eu vou poder conseguir me abrir. (Orquídea, grifo nosso)

Esses depoimentos reforçam a ideia de que a presença feminina no setor industrial está se consolidando, ainda que desafios persistam. Como aponta Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho historicamente relegou as mulheres a funções menos valorizadas e associadas à esfera reprodutiva. No entanto, a ampliação da participação feminina indica uma transformação nas modalidades dessa divisão, ainda que os princípios de separação e hierarquia entre os sexos permaneçam presentes no ambiente laboral.

Para tanto, a independência financeira aparece na fala das entrevistadas, evidenciando o trabalho como meio de autonomia e sustento. Notou-se que, para

muitas dessas mulheres, a estabilidade econômica conquistada por meio do emprego é essencial para proporcionar uma vida com dignidade para si e seus filhos. Melissa e Hortênsia complementam ao afirmar:

Me manter independente, o que me mantém é isso, eu saber que eu preciso de um emprego para conseguir minhas coisas, não ficar dependendo, hoje eu estou novamente com meu marido, mas independente dele aqui ou não, eu tenho que saber me virar, entendeu? Então, o que me motiva a trabalhar dentro de qualquer parte é isso, é a minha independência, **eu acho que mulher tem que ser independente.** (Melissa, grifo nosso)

Eu sempre gostei de ter a minha independência financeira, né? Sempre gostei de trabalhar, de me relacionar com pessoas, de estar assim, num ambiente onde eu posso ter esse contato, fazer amigos e ter esse contato com pessoas, e assim, sem contar a independência financeira poder ajudar em casa também, na renda familiar, né? (Hortênsia, grifo nosso)

Contudo, essas falas evidenciam que o trabalho, para além de uma necessidade, é também fonte de construção da autonomia feminina no contexto fabril, sendo uma maneira de alcançar a independência financeira. Lily reforça: “O trabalho hoje para mim é o meu lugar, [...] é com ele que eu consigo pagar o curso que eu quero fazer, é com ele que eu consigo pagar minha faculdade, é com ele consigo manter minha casa, porque eu sou sozinha, né?” Azaléia, por sua vez, complementa:

Primeiro que essa relação de trabalho, que eu vendo minha mão de obra, meu tempo, é lucrativa para mim, por quê? **Eu preciso me sustentar, sustentar minha filha e minhas filhas,** e vamos lá, eu acho que é o primeiro emprego que eu ganho que eu ganho decentemente, acho não, eu tenho certeza que é o primeiro emprego que eu ganho decentemente. (Azaléia, grifo nosso)

Além disso, a influência familiar também mostrou-se significativa na construção dessas mulheres com o trabalho. O exemplo dos pais e responsáveis que estiveram inseridos no mercado laboral, muitas vezes enfrentando condições precárias, moldou desde cedo o senso de responsabilidade e a valorização do trabalho. Petúnia relata:

Eu trabalho desde cedo, desde os meus seis anos, **com nove anos eu já cuidava de uma casa,** da patroa da minha mãe em Petrópolis, **eu já fazia faxina, eu lavava roupa na mão,** então eu tenho responsabilidade desde cedo, cuidava dos meus irmãos para minha mãe poder fazer o jardim dela, **então eu sei o que é trabalhar desde muito nova,** então eu tenho que trabalhar porque eu sou paga para trabalhar. (Petúnia, grifo nosso)

Com isso, os depoimentos revelam como o ambiente familiar, pautado pelo esforço em conseguir o sustento, despertou nas participantes desde cedo o desejo da autonomia, reforçando o valor atribuído ao trabalho como meio de dignidade e identidade. Para Azaléia, a referência familiar influenciou em sua escolha profissional:

"Sempre vi meu pai trabalhar em indústria, eu sempre quis trabalhar em indústria". A trajetória da Margarida também evidencia o contexto:

Meu padrasto, [...] ele sempre me mostrou o quão prazeroso é trabalhar, ter o seu dinheiro, ser independente, ele me ensinou muitos valores, eu sou muito grata a ele. Mas assim, por mais que ele tenha ajudado a gente, a gente passou muita necessidade. Quando eu era mais nova eu vendia chup-chup, picolé, catava reciclado e sofria muito bullying no colégio por causa disso, né? Porque não tinha condição de comprar uma roupa bonita, um sapato bonito, então eu sofri muito. (Margarida, grifo nosso)

Além dos aspectos apresentados, o tempo de exercício na função foi notado como longo em onze dos dezoito discursos. De acordo com Trebien *et al.* (2021), as mulheres com maior tempo de atuação no cargo tendem a desenvolver percepções positivas quanto à liberdade, confiança e cooperação entre colegas.

Na presente pesquisa, a maioria das participantes possui uma trajetória extensa no setor fabril, como relata Lily: "Apesar que hoje eu estou como Operadora, mas em oito anos eu sempre fiquei na área da mecânica". Magnólia e Melissa compartilham: "Trabalho aí dentro das indústrias já fazem mais de 15 anos, né? Pouquinho que venho atuando dentro de produção né, de indústria voltada para produção", "Aí trabalho nessa área desde que eu tenho 20 anos, eu acho, que eu tô na área da qualidade."

A análise das trajetórias e experiências da mulher e o trabalho evidencia uma série de resultados. Em primeiro lugar, nota-se que, o nível de escolaridade pode influenciar a renda, observando que as mulheres com nível superior recebem salários superiores as de nível médio. Além disso, foi possível perceber que o trabalho assume um papel central na vida dessas mulheres, seja como meio de sustento ou na conquista da independência financeira.

A influência familiar também se mostrou marcante, com algumas entrevistadas relatando o exemplo de pais e responsáveis que valorizaram o trabalho desde cedo. Soma-se a isso a permanência prolongada de muitas mulheres em suas funções, o que reforça vínculos com o ambiente de trabalho e revela a resiliência dessas operárias.

Assim, essa categoria evidencia que, para além de barreiras estruturais, as trajetórias dessas mulheres são atravessadas por histórias de luta, autonomia e desejo de transformação social, trazendo uma interação entre fatores pessoais, sociais e familiares que moldam suas carreiras profissionais. Essas análises

possibilitam ampliar a compreensão da presença feminina no mercado de trabalho atual e os sentidos que o trabalho assume em suas vivências.

4.2 Prazer no Trabalho

Para compreender as dinâmicas de prazer no ambiente laboral, buscou-se identificar os elementos que podem ser fonte de satisfação para as mulheres operárias. Dejours (1994) aponta que o prazer no trabalho pode emergir quando a organização oferece condições favoráveis, com tarefas estimulantes, permitindo que os trabalhadores tenham espaço para criatividade e autonomia na execução das tarefas.

A autonomia, o exercício da criatividade e as oportunidades de aprendizado surgem como aspectos importantes para o prazer no trabalho dessas mulheres. Segundo Dejours (2007), a autonomia representa um fator essencial para o bem-estar no ambiente laboral, na medida em que possibilita ao trabalhador tomar decisões, influenciar o modo como suas tarefas são realizadas e obter certo controle sobre sua rotina. Esse espaço de participação ativa favorece não apenas o sentimento de reconhecimento, como também a valorização das habilidades individuais, gerando maior envolvimento, satisfação e realização pessoal.

No que é observado sobre autonomia na realização das atividades, as participantes relatam que possuem, conforme fala Margarida e Flora: “Eles são abertos as melhorias, eles não te diminuem como funcionário, você tem uma ideia, se você tem algo que possa poder contribuir, eles são sempre dispostos a te ouvir e te ajudar a alcançar aquele objetivo.”, “Eu acho que sim, eu acho que eu tenho abertura para falar alguma coisa que não esteja funcionando bem, eu acho que consigo abertura de falar, entendeu? Então eu acho que sim.” Ficando evidente também nas falas da Petúnia e Orquídea:

Ah, isso diariamente, a gente trabalha com a empresa onde a gente tem que estar sempre buscando melhorias e redução de perdas, então diariamente a gente tem que estar vendo situações para baixar essas perdas, e não só nessa, é questão de segurança, é questão de 5S também do seu setor e arredores. **Então, são várias situações que você pode estar tentando ajudar ou melhorar, entendeu?** (Petúnia, grifo nosso)

Específico na área que eu trabalho, a **gente sempre teve muito essa liberdade de se comunicar, e de colocar em prática as ideias de que cada um ali colocou**, aí eu nem digo a mim só como mulher, mas até os meninos mesmo lá também, sabe? A gente sempre teve essa liberdade de expressar, de mostrar algum conhecimento, compartilhar alguma dificuldade para que alguém ali mesmo do meio. (Orquídea, grifo nosso)

Entretanto, observou-se que três das dezoito entrevistadas relataram que não encontram essa autonomia no ambiente laboral, frases foram marcantes, como a da Rosa: “Não, nem sempre. Nem sempre porque como eu falei, é bem corrido lá dentro. É muito corrido.” Lily complementa: “Então, momentos sim, momentos não. Depende muito de com quem, né? Tem momentos que eu consigo mostrar sim, eu consigo dar a minha opinião, eu consigo expor a minha opinião, tem momentos que eu vejo que não, não vai.”. Gardênia, por sua vez, contribui: “Eu até questionei umas coisas essa semana, né? Já questionei, acho que com umas três pessoas diferentes, um problema até lá da linha 3 lá, só que eu não fui atendida, aí eu dei o meu jeitinho lá para poder tentar amenizar a situação.”

De acordo com Dejours (2007), a ausência de autonomia no trabalho pode intensificar o sofrimento psíquico do trabalhador. Quando não é possível tomar decisões ou dar sugestões sobre a realização das tarefas, instala-se um sentimento de impotência frente as demandas do trabalho. Essa limitação pode gerar frustração, estresse e desgaste emocional, que pode comprometer a saúde mental e o envolvimento subjetivo com a atividade.

Foi possível notar que o papel da liderança influencia diretamente na autonomia dentro do ambiente de trabalho, conforme visto na fala da Melissa: “talvez a comunicação seja melhor por hoje ser uma mulher a supervisora. Apesar de eu também não ter dificuldade de falar quando era o homem” e da Daisy: “Eu sempre converso com o meu supervisor sobre eu não ficar focada somente no meu, e ficar focada no próximo, eu tenho uma facilidade em fazer o meu e ajudar os meus próximos, então eu sempre to tentando fazer a mais e ajudar”.

Para tanto, Dejours (1998) enfatizou como a liderança possui um papel significativo na determinação da saúde mental e engajamento dos trabalhadores. Supervisores que valorizam a escuta, reconhecem as contribuições individuais e incentivam a participação ativa nas decisões do dia a dia fortalecem a autonomia dos trabalhadores e promovem um ambiente mais saudável. Portanto, o apoio da liderança torna-se elemento chave na construção de um trabalho em que o prazer pode aparecer da criatividade, do sentimento de pertencimento e do reconhecimento.

No que tange à criatividade, este aspecto ocupa uma posição central no embasamento teórico da presente pesquisa, já que a realização das atividades no trabalho, muitas vezes, exige do profissional a capacidade de ir além das prescrições

formais, mobilizando próprias soluções para adaptar-se às demandas do cotidiano. Em conformidade com Dejours (1994), essa mobilização permite ao trabalhador expressar sua subjetividade no trabalho, contribuindo não apenas para o aumento da eficácia das tarefas, mas também para enfrentar os desafios impostos pela organização.

A liberdade para ser criativo no trabalho contribui para o sentimento de realização através das contribuições individuais e nutre o senso de identidade. Jasmin e Camélia destacam: “Onde eu trabalho hoje, a gente tem muita oportunidade de mostrar, de falar, de botar opinião em prática.”, “Aí que eu vejo a diferença né, assim, de você tá num lugar e conseguir contribuir pelo menos com uma ideia, com um ponto de vista seu, que talvez a pessoa não enxerga dessa mesma forma. É a pessoa aceitar, né?” Clover também contribui para essa narrativa:

Eu acho muito maneiro esse espaço que a gente tem com qualquer um de lá de dentro. Com qualquer um, independentemente se seja o mecânico da turma, o mecânico superior, mecânico, supervisor e tudo mais, a gente tem essa liberdade de chegar e conversar cara a cara, assim dizendo. (Clover, grifo nosso)

Diante do exposto, é notório que o aprendizado é um fator importante. Para Dejours (1987), o ambiente de trabalho deve proporcionar oportunidades de desenvolvimento contínuo, permitindo que os trabalhadores adquiram novas habilidades e aprimorem seus conhecimentos. A possibilidade de enfrentar desafios que requerem aprendizado contínuo, contribui para o engajamento com as atividades, fortalecendo uma experiência significativa no cotidiano laboral.

Destaca-se que muitas trabalhadoras percebem que foi possível adquirir aprendizado, mesmo que ainda não tenham o conhecimento completo sobre tal atividade, conforme afirma Camélia: “Mesmo diante de todos os problemas, de todas os aprendizados que eu ainda tenho que ter, que eu ainda não domino cem por cento, mas assim, é satisfatório saber que em pouco tempo você consegue rodar uma máquina, você consegue entregar. Aí me deixou bem satisfeita”.

Nesse cenário, Orquídea também relata acerca de obter este conhecimento ao longo da experiência: “E quando vai passando um tempo, tem coisas que você vai aprendendo ali na experiência, e quando aparece um problema você pensa, pô, é aquilo ali que eu tenho que fazer, e você vai lá e faz e dá certo, eu acho que isso dá bastante satisfação.”

Em vista disso, enfatiza-se que o contato com outras pessoas, com conhecimentos e vivências distintas também agrega valor ao ambiente de trabalho, como comenta Íris acerca de adquirir aprendizado com outros colegas: “Eu tive algumas pessoas que passaram pelo meu caminho e que viram que eu estava afim de aprender, e eu falava: “poxa, me mostra aí como é que é, então eu vou te ensinar, né?” Então aí acabei aprendendo”. Dália reitera:

Mas também por você poder estar convivendo diariamente com pessoas que trabalharam em “N” lugares ali. Por exemplo, na nossa área, a gente vê muito isso, pessoas que vieram de outra região, eu acho que isso agrega muito no seu conhecimento, né? Para você ter uma percepção maior que você convivendo sempre com as mesmas pessoas. [...] O trabalho que eu tô hoje em dia, eu convivo com muitas pessoas são da Engenharia ou Técnicos mesmo que já conviveram em outros lugares, ou pessoas de outros setor mesmo, né? **Já trabalharam em outras fábricas e tem esse conhecimento, essa bagagem para poder agregar para a gente, né?** (Dália, grifo nosso)

Segundo Salgado (2019), as mulheres estiveram mais presentes em funções tradicionalmente relacionadas ao cuidado doméstico, educação e setores de serviços. Contudo, hoje, observa-se uma ampliação do espaço feminino em setores antes dominados exclusivamente por homens, como é o caso do objeto de estudo da presente pesquisa. Nesse contexto, surgiu a indagação acerca das motivações que as levaram entrar em seu emprego atual.

Um fator observado nos relatos de oito das dezoito participantes, é a motivação associada ao nome da empresa, o desejo de entrar no emprego por ser uma empresa boa e de referência, Dália aborda sobre a narrativa: “Uma empresa multinacional. Então acho que isso passa a ter um peso grande para um currículo, né? Eu acho que não só tem um peso grande para o currículo, por ser uma empresa que tem uma visão assim, mais ampla do que é o trabalho”. Camélia e Daisy complementam: “As pessoas que convivem fora da empresa onde eu trabalho, a empresa tem uma visão super na cidade onde eu moro, a empresa ela tem um espelho assim né, de “nossa, a X”, “a X, principalmente por ser uma empresa em expansão, uma empresa muito conhecida e eu sempre quis fazer parte.” Também foi possível verificar nas falas da Jasmin e Margarida:

É a empresa mais falada e buscada para quem está de fora, né? Aí eu comecei e tentei umas duas vezes antes de conseguir, né? Eu fiz entrevista aí umas duas vezes antes de conseguir. E o que mais me motivou **é por ser uma empresa multinacional bem reconhecida e que dá bastante oportunidade de crescimento profissional.** (Jasmin, grifo nosso)

Então, o que me levou, eu sempre que passava né, pela BR, via a empresa X, e eu **sempre tive muita vontade de trabalhar lá porque todo mundo sempre falou muito bem da empresa em si, dos benefícios, do salário, que sempre foi muito bom também**, então a esperança de ter uma estabilidade financeira, uma vida melhor, me levou a querer entrar na X, e assim, quando eu entrei foi uma realização para mim. (Margarida, grifo nosso)

Notou-se, a partir dos relatos, três principais fatores individuais de motivação para as entrevistadas. O primeiro refere-se à família como fonte de motivação, como afirma Violeta: “Olha, meus filhos em primeiro lugar. Meus filhos, minha mãe e meu pai, as principais motivações para mim buscar foram eles”. O segundo fator está relacionado à necessidade gerada pelo desemprego, conforme relata Melissa: “Quando eu entrei nesse emprego, eu estava já um ano desempregada, eu pedi para ser desligado da outra empresa, no mesmo mês que começou a pandemia, então aí foi um turbilhão, eu não achei que ficaria tanto tempo desempregada”.

Por fim, há a associação entre motivação e a percepção da idade, expressa por Gardênia: “Então, na verdade foi porque acho que a crise né dos 30 anos, aí bate aquilo, cara, olha a idade que eu tenho, não tenho nada, eu não tenho uma carreira, e é uma empresa que tipo, eu sempre quis, eu sempre falava, eu ainda vou trabalhar lá e tal.”

Diante disso, foi apresentado a chance de ter uma carreira na fábrica a qual desempenha suas funções, como Petúnia diz: “Ah, você não almeja crescimento? Lá tem, a X tem oportunidade, dá essa oportunidade para gente, basta querer.” Rosa comenta acerca do tema: “Muitas mulheres não entram nesse ramo de indústria sem capacitação, e assim, como elas entram sem capacitação, elas têm uma certa dificuldade dentro das empresas, né? E elas estão aprendendo no dia a dia e cada vez mais eu aprendo lá dentro.” Lily contribui:

Uma empresa onde dá muita oportunidade lá dentro, e eu entrei lá com a intenção de ser Mecânica, e é o que eu tô galgando lá dentro, porque eu não consegui ir de imediato para Mecânica, então eu pensei comigo, eu estando lá dentro, fica bem mais fácil de eu estar mostrando o meu trabalho, meu desempenho e meu desenvolvimento, e tentar galgando a área da mecânica lá dentro, porque quando a gente já tá lá dentro da empresa, eu acho para mim, que tudo se torna mais fácil, você tem uma vantagem de tá mostrando o que você foi fazer ali. (Lily, grifo nosso)

Para Dejours (1998), a percepção de que há possibilidades de crescimento profissional, aquisição de novas competências e ampliação de responsabilidades, isso pode contribuir para a motivação no trabalho. Quando os trabalhadores encontram

perspectivas de desenvolvimento na carreira, há uma tendência de redução do sofrimento decorrentes das demandas e pressões do ambiente laboral.

O reconhecimento da empresa possui um papel crucial na promoção de um ambiente laboral mais saudável e produtivo, conforme destacado por Dejours *et al.* (2018). O autor ressalta que é por meio do reconhecimento que o trabalho ganha sentido e relevância para quem o executa.

Dito isto, observou-se que alguns fatores auxiliam o indivíduo a transformar vivências de sofrimento em prazer, um desses fatores é o reconhecimento no ambiente de trabalho, ao perceber que suas competências, empenho e resultados são valorizados, o indivíduo fortalece sua identidade tanto profissional quanto pessoal, o que pode ser refletido em sua motivação. Tal compreensão pode ser observada na fala da Hortênsia:

Eu acho que o meu trabalho atual me traz muita satisfação em reconhecimento, assim, da minha função como operadora, né? **Eles reconhecem, me reconhecem como profissional e isso para mim é muito importante**, porque eu já trabalhei em algumas empresas que eles não me reconheciam como profissional. (Hortênsia, grifo nosso)

A valorização por parte daqueles que compartilham a rotina profissional contribui para a motivação e bem-estar das trabalhadoras, criando vínculos interpessoais e um clima organizacional positivo. O reconhecimento realizado pelos colegas de trabalho e pessoas do convívio diário foi evidenciado por três entrevistadas, sendo essa dimensão relacional manifestada por Margaria: “Quando eu executo meu trabalho de forma eficiente e as pessoas que estão ao meu redor reconhecem, falam, elogiam minha postura ou elogiam algo que eu consegui melhorar ou algum resultado positivo ou tenha conseguido alcançar.” Já Clover e Flora reforçam:

E o pessoal da primeira turma que eu trabalhei, toda vez que eu tô com eles, eles me perguntam se eu vou voltar para turma deles, a da outra turma também, tô no grupo das duas e eles vivem me perturbando para trabalhar com eles. **E assim, eu me sinto reconhecida por isso**. Pelo meu supervisor também, o meu chefe, no caso, sempre falou muito, e assim, eu me sinto reconhecida por esse motivo. (Clover, grifo nosso)

Pela própria equipe bastante, a gente tem bastante essa troca ali, principalmente com os colegas de turno e de rodada. Mas também pelo ambiente que a gente tem em grupos de WhatsApp, né? A própria supervisão, então assim, a gente tem vários momentos de troca, **e acaba acontecendo esse reconhecimento** e que também já é um termômetro ali, você já vai tendo um feedback e a gente vai sempre trabalhando em cima disso, né? (Flora, grifo nosso)

Além disso, o reconhecimento por parte da supervisão também se mostrou um fator relevante para a construção de um ambiente de trabalho motivador. A valorização pelos gestores diretos reforça o sentimento de pertencimento gerando engajamento nas atividades. Jasmin, ao relatar sua experiência em um processo seletivo interno, destaca: “Igual quando eu fiz a entrevista para a qualidade do trabalho atual e o supervisor falou uma coisa junto comigo, falou assim: “cara, você é um nome de peso e a gente tá muito orgulhoso de ter você, então para mim isso já é satisfatório demais.” De maneira semelhante, Rosa observa como o reconhecimento coletivo promovido pela gestão atua positivamente na equipe:

Justamente a supervisão coloca no grupo, assim, não somente para mim, mas para toda a turma, quando a turma vai bem, entendeu? Assim, não sei, não conheço os outros chefes, mas assim, minha supervisão sempre elogia quando a turma vai bem, entendeu? E quando vai mal, ela coloca para cima, tipo, a gente vai fazer melhor amanhã.

Outro aspecto relevante é a trajetória de crescimento e conquista dentro da empresa, trazendo a relação entre o esforço individual e o reconhecimento, contribuindo para a realização no trabalho, destacada por Camélia: “Então assim, a minha curiosidade é de tentar entender sobre tudo que me motiva tá ali hoje. Aonde eu tô é conhecimento. Eu quero ter mais conhecimento, tanto na minha vida profissional quanto no pessoal também vai me faz crescer como pessoa”. Ficando evidente também na fala da Clover:

Eu sempre fui muito fissurada em aprender coisas novas, **e nessa área que eu to hoje, eu basicamente aprendo uma coisa nova todo dia**, então isso assim, tá me deixando fissurada nessa área, no fato de quando não é no setor, é do outro, e assim a gente vai descobrindo coisas novas que a gente não fazia nem ideia de como acontecia. **Isso é uma coisa muito maneira para mim.** (Clover, grifo nosso)

Com base no que foi visto, é possível analisar que o prazer no trabalho, portanto, surge da relação entre motivação, reconhecimento, valorização das relações interpessoais positivas e do ambiente laboral, permitindo que as entrevistadas se sintam parte da organização e valorizadas por suas contribuições, conseguindo visualizar suas próprias conquistas e crescimento profissional.

4.3 Sofrimento no Trabalho

O sofrimento no trabalho é um aspecto central da psicodinâmica do trabalho, conforme discutido por Dejours (1994). O autor enfatiza que o sofrimento surge da

contradição entre as exigências laborais e as necessidades psíquicas do trabalhador. No contexto das operárias entrevistadas, identificam-se formas de sofrimento relacionadas à pressão no trabalho, cansaço, sobrecarga, preconceito e impactos na saúde.

No que se refere à rotina de trabalho, observa-se uma sobrecarga de atividades e a constante pressão por resultados. Essa realidade foi mencionada pelas participantes, mostrando as exigências intensas e o ritmo de produção acelerado. A necessidade de cumprir as metas e os prazos potencializa o sentimento de estresse e desgaste físico e mental. Orquídea e Camélia falam sobre a narrativa: “E a gente ficou sozinho para poder dar conta das linhas de novo, foi uma época também que eu me senti um pouco meio aflita, sabe? Porque era muita coisa para a gente dar conta”, “É puxado. A carga horária trabalhada é puxada, a produção também requer muita atenção, né? Porque é correria.” Daisy e Margaria contribuem:

E as máquinas elas dão bastante problema, e esses desafios estão sendo bem complicados pra gente poder lidar, **e as vezes não conseguir encontrar a solução, e isso nos deixa frustrados**, outra coisa é as máquinas cuspirem latas, e essa perda de lata faz a gente ficar bem estressado, sabe? É muito ruim pra gente, parece que é nosso serviço jogado fora, a gente não tá conseguindo encontrar uma forma de diminuir isso, esse é um desafio. (Daisy, grifo nosso)

A cobrança em cima da gente estava sendo muito grande, às vezes eram coisas que não estavam nas nossas mãos e você independente de qualquer coisa, você vai ser culpado sempre, por mais que você tentasse argumentar ou você tentasse mostrar o seu lado da história, infelizmente nesse ponto você não tem muito poder, né? **Você precisa entregar um bom resultado**. E se der errado, você vai ser culpado, independentemente de qualquer forma. (Margarida, grifo nosso)

Portanto, ainda é possível identificar vestígios dos modelos antigos de organização do trabalho nas rotinas fabris, principalmente no que tange à intensificação do ritmo e à exigência por alta produtividade. Esses aspectos, associados à lógica taylorista de controle e divisão das tarefas, podem comprometer o vínculo subjetivo com o trabalho e desconsiderar as competências dos empregados (Dejours, 1998). Essa realidade é evidenciada nos relatos das entrevistadas, como aponta Íris: “O ritmo é muito puxado, trabalhar no ramo de latas é muito puxado, mas assim, a gente acaba conhecendo outras pessoas que trabalham no mesmo ramo em outras empresas, e dizem a mesma coisa.” Azaléia complementa:

O ritmo de produção é muito pesado, porque é assim, eu sei que a gente está imerso no capitalismo, mas capitalismo ele visa lucro, **então ele quer a produção máxima com custo mínimo**. [...] o ritmo ele é bem acelerado, porque eles querem a produção de maneira que não perca, não dê prejuízo.

[...] é uma coisa que suga o físico, bem físico também, porque lá como é muito operacional, são equipamentos pesados que a gente lida. (Azaléia, grifo nosso)

Contudo, ao aprofundar na temática do sofrimento no trabalho, é fundamental considerar as condições em que as atividades são desempenhadas, incluindo aspectos como infraestrutura, disponibilidade de tempo para cumprir as demandas e a forma como ocorrem a fiscalização e a cobrança por resultados. As condições físicas do local de trabalho, a intensidade do ritmo produtivo, podem agravar o desgaste físico e emocional das trabalhadoras. Como apontado por algumas entrevistadas acerca das limitações estruturais e fatores do ambiente que impactam diretamente o bem-estar durante a jornada. Petúnia afirma: “O ambiente de trabalho é um ambiente quente por conta dos fornos né, mas não é insalubre.”

Além disso, os relatos evidenciam que, mesmo em condições legais, o desconforto gerado pela estrutura física e pelo tempo para execução das atividades, pode contribuir para o sofrimento vivenciado no cotidiano laboral. Pontua Azaléia: “As condições de trabalho elas podem melhorar, elas podem e devem melhorar, muita coisa lá a gente já sinalizou que tá errado”. Gardênia reforça: “Acho que a pior dificuldade lá é o calor, né? Acho que é o problema de todo mundo, o calor. Porque além de ser atividades intensas que você precisa se movimentar o tempo inteiro, no calor parece que piora mais ainda.” Por fim, Margarida aborda sobre a relação da jornada e do ambiente:

Então, o trabalho em si, ele é bem cansativo, são 12 horas, né? Onde você tem 15 minutos de café, uma hora de almoço e mais 15 minutos de café na parte da tarde, são 12 horas, você dentro do **ambiente com ruído muito forte**. Além disso, tem o calor que também te deixa cansado, te deixa um pouco nervoso, porque trabalhar em ambientes assim, né extremamente com esses, como eu posso falar, é incômodos, né? **Porque ruído demais incomoda, o calor demais incomoda, isso te deixa um pouco exausta, cansada.** (Margarida, grifo nosso)

Entretanto, outro aspecto identificado, fala sobre a cobrança constante por produtividade, principalmente por parte dos supervisores de produção. A pressão pelo cumprimento das metas, associadas a essa fiscalização da gestão, contribui para o aumento do desgaste psíquico. Conforme apontam Rosa e Quirino (2017), a pressão sobre o tempo para execução das atividades, resulta em um ambiente de trabalho propício ao sofrimento. Podendo ser observado na fala da Gardênia:

É igual eu te disse, é muita pressão, você tá lá se matando, você acha caraca, hoje eu tô exausta, tô mal e depois ainda vem falar que, tipo assim, “o que que aconteceu? Preciso de mais agilidade” [...] Só que o problema é que a

liderança chega lá, aí na hora que você o quê? Ou você parou para respirar ou você tá tipo, já tá mais tranquilo, entendeu? Só que tipo assim, você conseguiu, no final das contas, fazer a linha rodar. [...] Eu acho essa questão muito complicada, isso realmente desmotiva muito, e isso afeta o psicológico também, né? Porque é tipo uma falta de reconhecimento, né? **Você deu o seu melhor, você se esforçou, é bem complexo, nunca tá bom, aquela cobrança excessiva.** (Gardênia, grifo nosso)

Além desses fatores, através das falas das entrevistadas, foi possível identificar às dificuldades enfrentadas em função do gênero, principalmente por atuarem em ambientes majoritariamente masculinos. Conforme menciona Souza-Lobo (2011), o ambiente industrial tende a apresentar uma divisão sexual do trabalho mais presente em comparação a outros setores. As participantes relatam que, mesmo desempenhando suas funções com competência, enfrentam desafios relacionados as suas capacidades. Essa percepção é expressa por Orquídea e Margarida:

Quando a gente está uma reunião e que eu tô lá como única mulher, **às vezes eu sinto muita dificuldade em aceitarem o que eu estou falando**, às vezes eu posso ter todos os embasamentos, ter toda uma análise completa que ainda eu não sinto aquela confiança da pessoa que está ouvindo, **e às vezes eu vejo uma pessoa do lado que é um homem falando uma coisa que não tem tanto sentido, às vezes, é levado mais crédito**, sabe? (Orquídea, grifo nosso)

Levou um tempo para as coisas que eu falava terem credibilidade e eles acreditarem e levarem aquilo como algo sério e importante, não foi fácil, mas graças a Deus hoje em dia eles me veem de uma forma mais firme e respeitam as minhas ordens e os meus pedidos sem me enrolar ou sem querer fingir que fez e não fez, sabe? (Margarida, grifo nosso)

Outrossim, evidencia-se que ambas as entrevistadas demonstram que, para além da execução técnica de suas funções, é necessário reafirmar suas competências em um espaço onde a força masculina tende a ser facilmente legitimada. A fala da Orquídea destaca essa realidade, e diante deste cenário, exige das mulheres uma resiliência contínua para conquistar credibilidade e respeito em suas atuações.

Em síntese, a análise das condições de trabalho relatadas pelas participantes revela um cenário em que o prazer e o sofrimento estão intrinsicamente juntos. Os dados evidenciam que a forma como o trabalho é organizado exerce um papel fundamental na vivência das operárias. Quando bem estruturado e com desafios que permitem o engajamento, o ambiente laboral pode favorecer experiências positivas. Por outro lado, falhas na gestão das atividades e na organização tendem a gerar desgastes na saúde mental.

Além de tais ponderações, as questões de gênero permanecem sendo um desafio relevante no cotidiano profissional, demandando ações contínuas para garantir equidade e respeito nos espaços laborais. Essa análise também foi identificada por Trebien *et al.* (2021), que se mantém a desigualdades entre homens e mulheres nas relações de trabalho contemporâneas.

Para tanto, foi possível notar que as mulheres ainda enfrentam dificuldades significativas para o avanço profissional, muitas vezes relacionados a estigmas sociais, preconceitos de gênero e limitações não explícitas que dificultam o acesso a novas oportunidades. Em conformidade com a narrativa, Jasmin compartilha: “E quando eu entrei, tipo assim, os meninos ficavam falando: “Você aqui? Você não vai aguentar, tem certeza que é isso que você quer para você?” Falei: “É porque foi aqui que a oportunidade abriu para mim.”

Além desse fato, Gardênia também apontou como o desempenho de homens anteriores na função é utilizado como referência para anular seu esforço. Em sua maioria, essas mulheres atuam em um ambiente operacional predominantemente masculinos, persistindo estereótipos que associam a figura feminina à fragilidade ou à menor capacidade técnica, conforme afirma:

Porque ser mulher, ainda mais em um ambiente com um monte de homem, não é fácil, nem um pouco. Assim, o preconceito ele existe, não adianta dizer que não, eu acho que é mais cultural, os homens já vem com isso “Ai, é mulher”, entendeu? “Ah, mas o fulano fazia isso”, entendeu? “Ah, mas o fulano ficava aqui e dava conta de tudo o tempo inteiro”, entendeu? Ai tem aquela hora, que tipo assim, você já tá com a sua energia baixa. “Ah, mas o fulano ficava aqui, tipo, ficava às 12 horas na correria e dava conta de tudo.”

Portanto, em outros relatos, as entrevistadas destacaram episódios de assédio. Margarida compartilha que no início da sua experiência no trabalho, enfrentou piadas constantes, e que ao rejeitar esses comportamentos, passou a ser alvo de comentários que poderiam afetar sua reputação profissional, como relata em sua fala:

Eu não sei se foi porque eu entrei na empresa como uma terceirizada, mas assim, quando eu entrei **eu me via em alguns episódios que eu ficava extremamente desconfortável com algumas questões**, por exemplo, na época em que eu entrei tinham pouquíssimas mulheres trabalhando na produção, e nisso os homens ficavam alvoroçados demais, ficavam o tempo todo indo no meu local de trabalho, ficava jogando piadinha, ou ficava fazendo algum tipo de flerte, né? [...] quando você não aceita certos tipos de comentário, de cantada, **parece que eles querem acabar com a sua reputação, querem fazer você ser de alguma forma que você não é**, e isso é ruim porque te prejudica, se você quer crescer no trabalho. (Margarida, grifo nosso)

Mesmo diante dos avanços referente a igualdade de gênero, a disparidade salarial ainda persiste como uma das expressões evidentes da desigualdade no mercado de trabalho. Esse problema, que já foi pauta de importantes mobilizações históricas em busca da equidade, ainda é visto na realidade de algumas trabalhadoras. Relata Melissa: “Teve uma época que eu trabalhei numa empresa, que eu comecei a perceber que pelo fato de ser mulher a gente ganhava menos, aí aquilo me incomodava, sabe? [...] Só porque ele é homem, não entendi o porquê.”

Nesse cenário, a percepção de que há uma remuneração desigual entre os trabalhadores, pode gerar um sentimento de injustiça no ambiente laboral. Os empregados que recebem menos, mesmo desempenhando funções similares, tendem a se sentir desvalorizados, contribuindo para o aumento da insatisfação e do estresse, gerando um sofrimento psíquico (Dejours, 1994).

Em meio às exigências do operacional, nota-se uma diferença entre o trabalho formalmente estabelecido e aquilo que, de fato, é realizado no dia a dia pelas operárias. Dejours (1987) caracteriza essa relação como a tensão entre o “trabalho prescrito” e o “trabalho real”, esse distanciamento demanda do trabalhador o uso de suas competências práticas e subjetivas para enfrentar os desafios cotidianos. As expectativas do trabalho e da atividade realizada pode levar ao “sofrimento patogênico”. Lara e Marra (2023) apontam que quando essa divergência se torna excessiva, pode contribuir para a saúde psíquica do trabalhador. Esse cenário é ilustrado na fala da Flora: “O ambiente lá é muito dinâmico, então assim, às vezes acontece da gente passar por algum tipo de defeito, alguma crise no equipamento, e você acaba ficando muito nervoso.”

Ademais, além da sobrecarga no ambiente laboral, muitas entrevistadas relataram dificuldades em conciliar o trabalho e a vida pessoal, reforçando a noção da dupla jornada enfrentada pelas mulheres. Hortênsia destaca esse desafio: “Então, eu encontro muito desafio em dar conta de estar presente com a minha família, mesmo trabalhando, né? Eu tenho que ser 100% no trabalho e 100% em casa. Mas vamos levando!” De igual forma, Violeta menciona: “Em casa o serviço é dobrado, porque a mulher e mãe ela não chega em casa e descansa, ela chega em casa, ela tem janta para fazer, e ela tem filho para olhar, às vezes uma roupa que tem para lavar, você vai lavar depois que você chega do trabalho.”

Essa tentativa de equilibrar a vida profissional e pessoal reflete ainda no relato da Margaria: “Então, depois que eu voltei a trabalhar eu me vi um pouco assim, a

minha relação em casa mudou um pouco, me via um pouco mais estressada, porque ser mãe, dona de casa, mulher, filha, não é nada fácil, você conciliar tudo isso, mas a gente se esforça muito, né?”. Gardênia complementa:

Não é uma tarefa fácil, nem um pouco, é complicado, tem dia que eu queria só chegar em casa, tomar um banho, comer alguma coisa, na verdade tem dia que eu não queria nem comer, eu só preferia deitar e dormir, entendeu? Botar as pernas para o alto. Mas não dá, né? São obrigações, diferentes, mas são, do mesmo jeito que eu tenho que ter meu compromisso com o trabalho, até porque eu preciso do trabalho para poder dar o básico para eles, né? Mas é bem complicado. É porque é cansaço, no trabalho é cansaço, é pressão psicológica, é muita cobrança, aquela coisa toda. Aí chega em casa, tem os problemas, eu tenho filho pré-adolescente.

Com base no que foi visto no capítulo anterior, é possível notar que tanto o prazer como o sofrimento estão conectados ao reconhecimento no ambiente de trabalho. Entre as entrevistadas, apenas uma relatou não se sentir reconhecida pela organização, enquanto outra mencionou que esse reconhecimento ocorre de forma limitada.

Gardênia expressa sua percepção ao afirmar: “Então, é bem complexo porque em questão de reconhecimento é difícil. É difícil. Não é uma coisa normal, se tá bom, ninguém te elogia, se tá ruim, todo mundo vai em cima, literalmente desse jeito que funciona.” Já Azaléia aponta: “Mais ou menos, não sei se é porque o pessoal acha que a gente ainda é novato, aí vira mais de falar com os mais antigos primeiro, [...] hoje em dia tem 50% reconhecimento, eles me reconhecem sim, quando tá dando problema.”

A ausência de reconhecimento, seja por parte da gestão ou dos colegas no trabalho, foi evidenciada com um fator que potencializa o sofrimento no contexto laboral. Situações como sobrecarga, rotina operacional extensa, falta de retorno diante dos esforços desempenhados, estrutura do ambiente de trabalho, pressão e a invisibilidade das contribuições individuais podem gerar sentimentos de frustração e desvalorização. Portanto, esses aspectos não apenas fragiliza os vínculos com o trabalho, como também intensifica o sofrimento psíquico, conforme relatado nas narrativas das participantes.

4.4 Estratégias de Defesa

A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar diferentes estratégias de defesa utilizadas pelas mulheres operárias como formas de enfrentamento das

adversidades do trabalho. Segundo Mendes (1995, p. 37), “as estratégias defensivas são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer”.

Dejours (1987) destaca que, diante das pressões e exigências do ambiente de trabalho, os indivíduos desenvolvem formas de proteção psíquica que auxiliam na redução dos impactos do sofrimento gerado pelas condições laborais. Uma das estratégias observada na análise é de estabelecer um equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal, conhecida como divisão psíquica. Como perceptível nas falas da Dália e Íris: “eu tento não levar o trabalho para casa. Então assim, saio de folga e tento abstrair o que eu fiz. O que eu consegui fazer, eu consegui.”, “dá para conciliar, procurar ter um tempo de qualidade, e quando eu tô em casa, se eu tiver com meu filho, Leandrinho, eu não mexo no celular, então às vezes, se a mensagem for urgente as pessoas já sabem, liga!” Tornando também evidente nas narrativas:

Então hoje os meus quatro dias de trabalho, é de trabalho, e meus quatro dias de folga, é folga. **Eu me desligo completamente de uma coisa da outra, porque a gente não consegue, a gente até consegue por um tempo sugar tudo, mas uma hora não dá bom**, então hoje em dia, meus quatro dias eu foco muito no meu trabalho com as minhas responsabilidades profissional, mas também, dia de lazer na minha folga, eu arquivo todos os grupos, eu silêncio, porque senão, a gente não tem jeito. (Jasmin, grifo nosso)

A minha folga é off, e na minha folga, eu organizo. No primeiro dia eu gosto muito de descansar, porque eu tô chegando às 7 da manhã em casa, aí tomo meu banho, tomo meu café, faço minhas orações, deito e aí eu vou dormir. No segundo dia eu tiro para organizar minha casa, para botar tudo em ordem, para ir na cidade pagar alguma coisa, fazer alguma coisa, o terceiro e o quarto dia eu tiro para um lazer, tipo, descansar, ler um livro. (Lily, grifo nosso)

Cabe ressaltar que as estratégias adquiridas pelas participantes ocorrem de formas distintas, indo em encontro com a singularidade de cada indivíduo. Observou-se quando questionadas sobre a superação das dificuldades no trabalho, que buscam ter calma para solucionar as adversidades que podem ocorrer no cotidiano, visto na fala da Margarida: “Mas é basicamente isso, tentar manter a calma, respirar fundo e tentar ver uma solução para o problema que você naquele momento não tá conseguindo encontrar”. Melissa também relata: “eu tento me manter calma para realmente não sair fora do controle”. Violeta comenta em sua fala:

Então, sempre ter assim, a calma, porque sempre vai ter esses momentos de estresse e eu procuro não me deixar levar muito por isso não, para não me atrapalhar não, sabe? Para não deixar atrapalhar lá dentro. [...] **Eu procuro manter a calma, porque na pressão eu não consigo funcionar.** Então procuro sempre, assim, manter a calma e procurar pensar na maneira certa de seguir. (Violeta, grifo nosso)

Contudo, lidar com as adversidades com calma e buscar a tranquilidade é fundamental. Além disso, existem mulheres que buscam atividades que funcionem como válvula de escape e a atividade física para aliviar o desgaste emocional decorrente do trabalho. Gardênia, por exemplo, compartilha: “procuro fazer atividade física no dia de folga, porque também ajuda bastante né, aumenta a resistência e também é um momento de lazer, né? Academia alivia o estresse, eu amo, relaxo, boto o meu fonezinho com a minha musiquinha.” Hortênsia, por sua vez, faz a associação direta com o corpo à saúde mental:

“Procuro fazer atividade física para que eu não fique muito desgastada, porque eu acho que assim, quando a gente tem algum problema na mente, de desgaste físico, **a gente tem que cuidar do físico para que a mente fique sã, né?** Ter cuidado com o corpo, então assim, eu sempre procuro cuidar do corpo para que a mente fique sã.” (Hortênsia, grifo nosso)

Portanto, Camélia destaca:

“**Então, a minha válvula de escape é a moto.** Pode parecer estranho, mas é aonde eu espero a minha folga, eu pego, eu ando e vou para os lugares que eu gosto, eu tomo um vento na cara, e organizo tudo para poder quando começar uma nova escala novamente, eu tá inteira, a minha válvula de escape é isso, é minha avó, é minha moto que eu pego e vou para longe, eu fico uns dias fora eu volto, essa é minha válvula de escape, quando é algo que tá me pegando assim?” (Camélia, grifo nosso)

Essas estratégias enfatizam o que Mendes (1995) descreve como mecanismos que os trabalhadores constroem para minimizar a percepção da realidade que lhes causa sofrimento. Essas atitudes, embora individuais, revelam formas adaptativas de enfrentamento que buscam preservar a integridade psíquica diante das adversidades do cotidiano fabril.

Além desses fatores, as falas das entrevistadas evidenciam como, diante da pressão, da sobrecarga e o estresse, elas recorrem a comportamentos que lhes permitem manter a estabilidade psíquica na rotina de trabalho. Estratégias como autocontrole emocional, a busca por apoio e o isolamento momentâneo mostram-se como mecanismos essenciais. Camélia e Magnólia mencionam:

“**Eu peço ajuda**, porque eu acho que a gente tá todo mundo no mesmo barco, né? Principalmente quando a gente está dentro do seu próprio trabalho, você não roda nada sozinha, você não trabalha sozinha, você depende de outras pessoas, como outras pessoas depende do seu trabalho também. Então, você podendo resolver em equipe, eu acho que 10 cabeças pensam melhor do que uma, **quanto mais ajuda melhor, né, eu peço ajuda.**” (Camélia, grifo nosso)

“Quando eu vejo que eu tô tipo assim, a ponto de perder a linha, uma estratégia que eu adotei para mim, que eu faço já alguns anos e que deu

muito certo, é assim, às **vezes eu falo com a pessoa que eu preciso de 10 minutos**, porque assim, se eu responder naquele momento ou se eu continuar naquela situação, não vai prestar, sabe? e **eu procuro normalmente sair do ambiente.**" (Magnólia, grifo nosso)

Íris e Lily destacam a importância de controlar a respiração como forma de retomar o equilíbrio diante das pressões do trabalho. Íris compartilha: "Eu respiro fundo, conto até 10, quando não resolve, eu vou no canto dá um grito para me estabilizar, faço uma oração e volto." Lily, por sua vez, afirma:

"Respiro fundo, primeira coisa que eu faço, **respiro fundo, jogo oxigênio para o cérebro, calma, vamos organizar sua mente**, organizar o que tá acontecendo para você depois pensar o que vai fazer, entende? Quando a pressão, se for verbal, ou seja, na correria da empresa, que tem que correr, correr, correr, **primeira coisa que eu faço, eu respiro fundo**, tento analisar o que eu posso fazer, qual é o meu próximo passo que eu tenho que dar para aquilo ser eficaz, para aquilo ajudar, é isso que eu faço, eu não me apavoro." (Lily, grifo nosso)

As práticas refletem estratégias subjetivas de enfrentamento, para Dejours (2004) são constituídas formas pelas quais os trabalhadores procuram manter sua saúde mental, reinventando maneiras de como agir diante das adversidades no ambiente laboral. Violeta reforça sobre a importância do recolhimento nesses momentos de desgaste:

"**Eu costumo me isolar quando eu tô desgastada**, até para não ser chato ou ignorante com alguém que não tem nada a ver com isso, porque assim, o estresse do dia a dia, eu procuro me isolar, respirar, eu sei que vai passar, vai vir a folga e eu vou descansar." (Violeta, grifo nosso)

Observa-se ainda que, as estratégias de defesa também assumem contornos coletivos, o compartilhamento de experiências entre colegas permite a elaboração simbólica das vivências e pode funcionar como suporte psicossocial, favorecendo a resistência ao sofrimento (Franco; Honório, 2017). Como indica Melissa:

Então, quando eu vejo que eu tô com dificuldade, eu tento sentar para conversar com alguém, entendeu? [...] sentar para conversar com alguém, eu acho uma forma mais fácil de lidar quando tem alguma dificuldade ali no serviço, não sei, alguma coisa com dificuldade de falar com alguém, eu acho que a forma mais fácil, é realmente procurar alguém e conversar, **poder falar e a pessoa me escutar e pronto, às vezes só conversar já ajuda.** (Melissa, grifo nosso)

Além das estratégias individuais, as relações interpessoais saudáveis desempenham importantes mecanismos de enfrentamento. As entrevistadas destacaram que manter boas relações com colegas e superiores favorece um clima mais leve e colaborativo. Essa dimensão relacional aparece nos relatos, mostrando

que, para muitas operárias, o apoio entre colegas torna-se um fator importante, contribuindo para que o sofrimento seja minimizado e o trabalho ganhe sentido. Nessa perspectiva, segundo Dejours (1994), quando os trabalhadores percebem algum grau de controle sobre suas tarefas e mantêm boas relações sociais, tendem a experimentar maior realização e menor sensação de submissão no exercício das suas atividades.

O sofrimento que não pode ser transformado em prazer, ou que não encontra sentido no contexto em que é vivido, tende a se converter em sofrimento patológico, com possíveis consequências no equilíbrio psíquico (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Ainda para os autores, esse entendimento enaltece a importância de reconhecer as estratégias de defesa utilizadas pelas trabalhadoras não como reações apenas isoladas, mas como construções subjetivas e coletivas que permitem a elas enfrentar e resistir ao real do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na construção do presente estudo, analisaram-se as vivências de prazer e sofrimento de mulheres operárias inseridas no ambiente fabril, a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Para isso, o objeto de estudo foi conduzido com base nas principais temáticas da mulher e o trabalho e as experiências de prazer e sofrimento no ambiente laboral.

Posteriormente, foram definidos os objetivos que orientaram toda a pesquisa. O objetivo central consistiu em compreender as vivências de prazer e sofrimento das mulheres operárias, com base na psicodinâmica do trabalho. E os objetivos específicos foram mapear o perfil da mulher operária, explorar suas experiências de prazer e sofrimento no ambiente fabril, identificar sob a ótica do chão de fábrica, quem são essas mulheres e verificar estratégias individuais e coletivas para lidar com o real do trabalho.

Com o intuito de alcançar o objetivo estabelecido, optou-se pela abordagem metodológica qualitativa, sendo realizadas entrevistas semiestruturadas com dezoito mulheres. Essa escolha possibilitou que as participantes compartilhassem, de forma aprofundada, suas experiências relacionadas ao trabalho. A análise dos dados foi organizada em quatro categorias: A Mulher e o Trabalho; Prazer no Trabalho; Sofrimento no Trabalho; e Estratégia de Defesa e Enfrentamento.

Mediante a análise realizada, foi possível verificar que essas mulheres compartilham experiências semelhantes, evidenciando de forma positiva que todas as entrevistadas recebem acima de um salário mínimo. Notou-se também que no contexto fabril, o nível de escolaridade pode influenciar a renda e as promoções dentro da empresa, sendo um fator motivacional ao incentivo do desenvolvimento individual de cada operária.

Além disso, ao analisar a mulher e o trabalho, observou-se que a presença de outras mulheres no ambiente fabril tende a promover um sentimento de acolhimento e pertencimento. A autonomia financeira apareceu com um fator central de motivação para a permanência no trabalho, sendo compreendida como meio de garantir o sustento próprio e familiar, fortalecendo a construção de uma identidade independente. Destaca-se, ainda, a permanência prolongada de muitas operárias em suas funções, o que evidencia a criação de vínculos com o ambiente laboral e o reconhecimento do espaço fabril como parte integrante de suas trajetórias de vida.

Ao avaliar o prazer no trabalho, identificou-se que as experiências positivas no ambiente fabril estão associadas, sobretudo, ao reconhecimento das capacidades e habilidades individuais, bem como ao sentimento de valorização por parte da supervisão e dos colegas. A autonomia na execução das tarefas, a liberdade para expressar suas contribuições e participar de decisões, assim como a oportunidade de aprendizado contínuo, aparecem como elementos que favorecem vivências de prazer.

Entretanto, o sofrimento no ambiente fabril foi associado, pelas entrevistadas, à ausência de valorização e reconhecimento, à sobrecarga de tarefas, o ritmo acelerado de produção e as condições físicas e estruturais inadequadas. As participantes relataram ainda dificuldades relacionadas ao gênero, tendo que reafirmar constantemente suas competências em ambientes masculinos. Soma-se a isso a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, o que contribui para a desmotivação, frustração e prejuízos à saúde mental.

Por fim, no que refere-se às estratégias de defesa e enfrentamento, observou-se que as trabalhadoras adotam mecanismos diversos para lidar com as adversidades do ambiente laboral, destacando-se o controle emocional diante da pressão e da sobrecarga de trabalho. A busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, especialmente entre aquelas que exercem a maternidade, revela desafios significativos. Ademais, manter relações interpessoais positivas no ambiente de

trabalho mostrou-se essencial para minimizar o sofrimento e para a permanência no exercício das suas funções.

Considerando os aspectos analisados, destaca-se a importância de se implementar ações que favoreçam a equidade de gênero nas organizações, reconhecendo o valor do trabalho desempenhado pelas mulheres e promovendo condições de trabalho mais justas e inclusivas. Compreender as vivências e os obstáculos enfrentados pelas operárias na atualidade é essencial para a construção de iniciativas que priorizem o bem-estar e fortaleçam a permanência dessas profissionais no ambiente laboral.

No aspecto prático, os resultados fornecem uma base sólida para o aprimoramento da gestão e das condições de trabalho, ao evidenciar os elementos que impactam diretamente o prazer e sofrimento das mulheres operárias. As reflexões geradas por esta pesquisa podem contribuir para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas laborais, oferecendo indicativos que podem orientar no quesito institucional relacionados à promoção de um ambiente saudável.

Contudo, o estudo permitiu identificar aspectos que podem ser aprimorados para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente para as mulheres operárias. Destaca-se a relevância de promover condições que favoreçam a autonomia, o exercício da criatividade e oportunidades de aprendizado contínuo. Paralelamente, torna-se essencial mitigar os fatores que agravam o sofrimento no trabalho, como a ausência de reconhecimento, a sobrecarga de tarefas e a permanência de lógicas produtivas ultrapassadas, que ainda persistem em determinadas práticas organizacionais.

Em síntese, considera-se que o objetivo proposto nesta pesquisa foi alcançado, uma vez que se tornou possível compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre mulheres operárias. A reflexão sobre essa realidade contribui não apenas para o contexto organizacional, ao incentivar a promoção da igualdade e a valorização do trabalho feminino, mas também para o campo da Administração, ao oferecer elementos que podem favorecer a melhoria das condições laborais e a construção de ambientes mais inclusivos para as mulheres operárias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACIOLE, Giovanni Gurgel; PEDRO, Márcia João. Sobre a saúde de quem trabalha em saúde: revendo afinidades entre a psicodinâmica do trabalho e a saúde coletiva. **Saúde em Debate**, v. 43, n. 120, p. 194-206, mar. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201912015>. Acesso em: 1 out. 2024.
- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. O que é feminismo. São Paulo: **Brasiliense**, 1985.
- AMARAL, Grazielle Alves; MENDES, Ana Magnólia Bezerra; CHATELARD, Daniela Scheinkman; CARVALHO, Isalena Santos. O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Polis e Psique**, v. 7, n. 3, p. 200–223, 2017.
- ANTLOGA, Carla Sabrina; MAIA, Marina. Gênero e qualidade de vida no trabalho: Quais as diferenças?. **Em Aberto**, Brasília, v. 27, n. 92, p. 99-113, jul./dez. 2014.
- ANTLOGA, Carla Sabrina; MONTEIRO, Renata; MAIA, Marina; PORTO, Manuella; MACIEL, Marcella. Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 36, n spe, 2020, p. e36nspe2. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>. Acesso em: 26 mai. 2025.
- BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. São Paulo: **Edições 70**, 2016.
- BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. São Paulo: **Edições 70**, 2011.
- 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.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. **Caderno de Pesquisa**. Fundação Carlos Chagas, v. 37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 16 out. 2024.
- CARLOTO, Cássia Maria. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 4, n. 2, jan./jun, 2002.
- 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.
- DANIEL, Camila. O Trabalho e a Questão de Gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**. Ano XIV, n.25/26, 2011. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.
- DEJOURS, Christophe. A Banalização da Injustiça Social. Rio de Janeiro: **FGV Editora**, 1998.
- DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: **Fundação Getúlio Vargas**, 1999.

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

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: **Cortez Oboré**, 1992, 168p. Tradução de: Travail, UsureMentale.

DEJOURS, Christophe. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v.33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, Christophe. O fator humano. 5. ed. Rio de Janeiro, Brasil: **Fundação Getúlio Vargas**, 2007.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012.

DEJOURS, Christophe. Psicopatologia do trabalho: psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, p. 13-16, 2011.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004>. Acesso em: 1 out. 2024.

DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo – Sexualidade e Trabalho. Brasília: **Paralelo 15**, 2012b.

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

DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo: trabalho e emancipação. Brasília: **Paralelo 15**, 2012a.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.-F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: **Atlas**, 1993.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. **Revue Prévenir**, Paris, n. 20, 1º semestre, 1990.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: **Atlas**, 1994.

DEJOURS, Christophe; DERANTY, Jean Philippe; RENAULT, Emmanuel; SMITH, Nicholas. *The Return of Work in Critical Theory: self, society, politics*. New York: Columbia University Press, 2018.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima; BRITO, Emanuele Seicenti; SILVA, Amanda Gonçalves; PICCOLO, Isabelle Barros; SOUZA, Julia Lopes; CUNHA, Laura Piccolo; MAKYAMA, Thaís Suemi Varicoda. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v.14, n.1, jun. 2019.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FILIPPO, Cynthia Maria Brasil; NUNES, Simone Costa. Opt-Out: Os Sentidos do Trabalho para a Mulher após o Nascimento dos Filhos. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, MG, v. 34, n.1, jan./jun. 2021.

FRANCO, Simone Carla Delfino; HONÓRIO, Luis Carlos. Coordenadores de uma Instituição Privada de Ensino Superior em Ação: Prazer ou Sofrimento no Trabalho? São Paulo: **EnANPAD**, 2017.

GARCIA, Anátale. *We can do it*. 2016. Disponível em: <https://sites.usp.br/psicousp/can/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: **Atlas**, 2008.

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

GONZAGA, Juliane de Araujo. We can do it!: discursos sobre a força da mulher nas movências da história. **Linguagem em (Dis)curso** – LemD, Tubarão, SC, v. 21, n. 1, p. 95-115, jan./abr. 2021.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

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

JULIÃO, Elisângela, NASCIMENTO-SANTOS, Jair; PAIVA, Kely Cesar Martins. Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 2, p. 351-366, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. 5. ed. São Paulo: **Atlas**, 2003.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christophe Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 1/2; v. 14, n. 1/2, p. 27-32, jan./dez. 1995/1996.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, 2007, p. 16-30.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: **Vozes**, 2007.

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: metodologia de pesquisa qualitativa em saúde. 13. ed. São Paulo: **Hucitec**, 2013.

MOLINIER, Pascale. Le continent noir de la féminité: sexualité et/ou travail?. **Cliniques Méditerranéennes**, v. 66, n. 2, p. 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: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>. Acesso em: 12 out. 2024.

NEVES, Diana Rebelo; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (two-job couples): nota sobre o caso brasileiro. **E&G – Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set./dez. 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49082/a-divisao-entre-trabalho--familia-e-organizacoes-para-casais-de-dupla-jornada--two-job-couples---notas-para-um-debate-sobre-o-caso-brasileiro->. Acesso em: 16 out. 2024.

OLIVEIRA, Guilherme Almeida; FERNADES, Paula Cristina de Moura; FRANCO, David Silva. A dinâmica do prazer e do sofrimento na gerência Feminina. São Paulo: **EnANPAD**, 2017.

OLIVEIRA, Nayara Hakime Dutra. Recomeçar: família, filhos e desafios. [recurso eletrônico]. São Paulo: **UNESP**; Cultura Acadêmica, 2009. 236 p. Disponível em: http://franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/ServicoSocial/tese_nayara_pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de Trabalho. **RH Portal**, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 14 out. 2024

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, fev. 2003. Disponível em: https://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 12 out. 2024.

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

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORI, Mary Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: **Contexto**, 1997. p. 578-600.

RODRIGUES, Siomara Jesuina Abreu; HONÓRIO, Luiz Carlos. Prazer e sofrimento: vivências de médicos oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte. Costa do Sauípe, Bahia: XL **EnANPAD**, 2016.

ROSA, Mislene A. G.; QUIRINO, Raquel. Relações de gênero e ergonomia: abordagem do trabalho da mulher operária. **Revista HOLOS**, v. 33, n. 5, 2017.

SALGADO, Daiane Guimarães. 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, Heliani Berlatto. O processo de dual career family sob a ótica brasileira: desvendando tipologias. In: XXXVI Anais do Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro: **ANPAD**, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_GPR2377.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

SANTOS, Luana Sodráo Silva; FIGUEIREDO, Sabrina Oliveira. É como se fosse uma faixa de gaza aqui dentro?: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de bibliotecários universitários. **ANPAD**, 2020.

SANTOS, Raquel PAZ. “Nascem as rosas entre os espinhos”: a participação da mulher no movimento operário no Brasil e na Argentina. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, MG, v. 28, n. 1, jan./jun. 2015.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; MENEZES-FILHO, Naércio. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. **Economia Aplicada**, v. 10, n. 1, mar. 2006.

SOUSA, Cassia Veloso; SANTOS, Franciele; FARIA, Vilma Santos Pereira; PEDROSA, Daniel Reis. Entre metas e realizações: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais da área de tecnologia da informação. São Paulo: **ANPAD**, 2023.

SOUZA, Anna Clara Felix. As mulheres e a Segunda Guerra Mundial: dimensões do trabalho feminino e a ação propagandista. **Revista Discente Ofícios de Clio**, Pelotas, v. 8, n. 14, jan./jun. 2023. ISSN 2527-0524.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A classe operária tem dois sexos. São Paulo: **Editora Perseu Abramo**, 2011.

TREBIEN, Valicir Melchior; TRINDADE, Letícia de Lima; AMESTOY, Simone Coelho; CORRALO, Vanessa; ZOCHÉ, 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, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>>. Acesso em: 19 mai. 2025.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 16. ed. São Paulo: **Atlas**, 2016.

VINTGES, K. Feminismo versus neoliberalismo: práticas de liberdade das mulheres numa perspectiva mundial. **Cadernos pagu**, p. 1-10, 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DAS ENTREVISTADAS

Roteiro de Entrevista
Você poderia contar um pouco sobre a sua função e as principais atividades que realiza no seu trabalho?
O que te motivou a se tornar uma mulher operária?
Quais são as condições de trabalho, em termos de ambiente, horário e ritmo de produção?
Como você se sente em relação ao tipo de trabalho que realiza?
Alguma vez você se sentiu prejudicada por ser mulher? Ou mesmo por ser uma mulher operária?
Existem momentos ou aspectos específicos do seu trabalho que trazem satisfação ou orgulho? Poderia descrevê-los?
Você se sente reconhecida ou valorizada pelo que faz? Em quais situações isso ocorre?
Como você descreveria o ambiente e as relações com seus colegas? Essas relações contribuem de alguma forma para o seu prazer no trabalho?
Como você descreveria o seu trabalho em termos de autonomia, criatividade e aprendizado? Você possui abertura para contribuição e trazer sugestões?
A empresa oferece incentivos, seja financeiros ou de desenvolvimento pessoal, que te motivam a continuar nesse emprego?
Quais são os principais desafios ou dificuldades que você enfrenta no dia a dia de trabalho?
Você já se sentiu pressionada a realizar tarefas em condições que considera inadequadas? Como lida com essas situações?
Como lida com momentos de cansaço ou desgaste físico e emocional?
Já teve dificuldades em conciliar o trabalho com outras esferas da sua vida, como a família, casa e o lazer? Como isso te impacta?
Em relação à saúde, você sente que o trabalho afeta seu bem-estar físico ou mental? Como?
Quando passa por situações estressantes ou difíceis no trabalho, quais estratégias ou comportamentos você adota para lidar com esses momentos?
Existe alguma prática (como conversas com colegas ou pequenas pausas) que ajuda você a superar as dificuldades?
Quais são os principais recursos emocionais ou relacionais que você utiliza para enfrentar os desafios do dia a dia no trabalho?
Em algum momento, você já pensou em deixar esse trabalho? O que a faz permanecer nele?
Que importância o seu trabalho tem na sua vida?
O que, para você, torna o trabalho significativo ou sem sentido?
Na sua opinião, o que poderia ser feito para melhorar suas condições de trabalho e reduzir situações de sofrimento?
Quais mudanças poderiam ser feitas para que o trabalho trouxesse mais prazer ou satisfação?

Existe alguma sugestão que gostaria de dar aos seus superiores sobre como melhorar o ambiente de trabalho?
Ao olhar para a sua trajetória profissional, o que você gostaria de mudar no seu trabalho atual?
Existe algo que não perguntei, mas que você considera importante sobre suas vivências no ambiente de trabalho acerca deste tema?