

**PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DAS
COSTUREIRAS(OS) DE UMAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DO
NORTE DO PARANÁ**

**PSYCHODYNAMICS OF WORK: A CASE STUDY OF
SEAMSTRESS IN A CLOTHING INDUSTRY IN THE NORTH OF
PARANÁ**

Claudio Miguel M. B. dos Santos

Prof.^a Jessica Syrio Callefi

Prof. Marcos Paulo Shiozaki

Resumo: Entende-se que o setor de costura necessita sempre de trabalhos manuais devido às várias manipulações de seus produtos nas fases do processo de produção, entretanto, ressalta-se que é necessário que esse trabalhador também tenha uma boa saúde física e mental. Para a indústria, é interessante procurar harmonizar o ambiente com condições de trabalho salubres para que o trabalhador se sinta à vontade em fazer a sua rotina laboral, sem a possibilidade de prejudicar à sua saúde física, emocional ou psicológica. Como objetivo, este trabalho realizou um estudo para identificar como o ambiente laboral impacta no trabalho de costureiras(os) de empresas de confecção industrial do norte do Paraná, a partir do estudo da psicodinâmica do ambiente de trabalho. A metodologia a ser usada é a de entrevista semiestruturada, pois, nessa metodologia, os pesquisadores tentam obter os dados subjetivos dos entrevistados, de forma que é possível obter a opinião e os entendimentos deles sobre o tema pesquisado. Como principais resultados obtidos, observou-se que, nas empresas que os entrevistados trabalham, a dinâmica aplicada pela empresa tendia mais em não gerar sofrimento, mesmo levando em conta algumas reclamações recebidas.

Palavras-chave: Trabalho; Psicodinâmica; Costureiro(a); Indústria de Confecção.

Abstract: It is understood that the sewing sector always needs handwork, due to the various manipulations of its products in the phases of the production process. However, it must be highlighted that this worker must also have good physical and mental health. For the

industry, it is interesting to seek to harmonize the environment with healthy working conditions so that the worker feels at ease in doing his work routine, without the possibility of harming his physical, emotional or psychological health. The objective of this study was to identify how the work environment impacts the work of seamstresses of industrial manufacturing companies in the north of Paraná, from the study of work environment psychodynamics. The methodology to be used is that of a semi-structured interview, because in this methodology, the researchers try to obtain the subjective data of the interviewees, so that it is possible to obtain their opinion and understandings about the researched topic. As the main results obtained, it was observed that in the companies that the interviewees work, the dynamics applied by the company tended more in not generating suffering, even taking into account some complaints received.

Keywords: *Work, psychodynamics, seamstresses, clothing industry*

1. Introdução

O mercado brasileiro tem-se mostrado preocupado com a falta de costureiras(os). Também se afirma que essa profissão perdeu o *glamour*, a ponto de criar uma falta de interesse dos jovens em trabalharem nessa área, já que houve uma evasão de costureiras(os) atuais para outras atividades, além do fato de serem mal remuneradas (MATSUSAKI, 2012). Diante disso, é necessário considerar que as atividades realizadas não oferecem crescimento profissional nas empresas, tampouco existe o aprofundamento na profissão, criando riscos à saúde, tanto físicos como psíquicos.

O setor de costura é totalmente dependente de mão de obra, por causa de várias manipulações nos produtos nas várias fases do processo de produção. Destaca-se que, mesmo as indústrias que têm os mais avançados maquinários, estas não se livram da dependência dessa mão de obra. Esse fato demonstra que existe a necessidade de melhorar o relacionamento do trabalhador com a organização e, também, das condições de trabalho para que exista um aumento da motivação dos funcionários. Para a indústria, é interessante procurar harmonizar o ambiente com as condições trabalhistas para que o trabalhador se sinta à vontade em fazer a sua rotina laboral, sem a possibilidade de prejudicar à sua saúde física, emocional e psicológica. Isso acaba sendo vantajoso para a empresa também, porque, ao proporcionar um ambiente salubre, ela evita, pelo menos, despesas não esperadas com

indenizações ou multas vindas de inspeções trabalhistas de órgãos regulamentadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (SCHEIBLER; LACERDA; SOUZA, 2016).

Dentro da problematização exposta, o foco desta pesquisa consiste na análise de geração do sofrimento e do prazer pelo trabalho de costureiras(os). Para isso, foram utilizadas as teorias da psicodinâmica do trabalho.

Este trabalho é realizado para que seja compreendida a influência da psicodinâmica no trabalho, mais especificamente no trabalho de costureiras(os), levando em conta que existem poucos estudos científicos no que concerne à linha de pesquisa da psicodinâmica no trabalho.

Além disso, ao expor, ainda mais, o problema da psicopatologia, aumenta-se a percepção das organizações sobre essa questão, bem como as chances de elas tomarem ações para prevenirem esse problema, favorecer o crescimento do desempenho da equipe e do bem-estar de todos os envolvidos.

A função deste trabalho é estudar sobre como a psicodinâmica no trabalho pode afetar um ambiente produtivo e como evitar os problemas que surgem em relação a ela. A pesquisa se concentra em entrevistar costureiras(os) de três empresas de confecção do norte do Paraná. Tais funcionários trabalham nos setores de pilotagem, onde são confeccionadas as peças piloto das fábricas de costura. Na fábrica C, esse setor é subdividido em duas áreas: pilotagem de peças em jeans e pilotagem de peças em malha. Cada uma dessas áreas tem, aproximadamente, 10 costureiras(os). Nas fábricas A e B, não existe essa subdivisão.

Como objetivo geral, este trabalho pretende realizar um estudo para identificar como o ambiente laboral impacta no trabalho de costureiras(os), a partir do estudo da psicodinâmica no

Para alcançar o objetivo proposto, os seguintes objetivos específicos foram traçados:

- Entender os temas teóricos da psicodinâmica e da psicopatologia;
- Aplicar entrevistas semiestruturadas com costureiras(os);
- Interpretar os dados obtidos para compreender a relação entre o trabalho e os trabalhadores.

2. Revisão de literatura

2.1 Trabalho

Na concepção de Pinto (2007), o trabalho representa um grupo de ações que podem ser manuais ou intelectuais, elaborados pelos seres humanos. Essas ações são feitas sobre a

natureza e garantem a manutenção da espécie. Ele relaciona a palavra trabalho com um aparelho antigo de tortura chamado *tripalium*. Tal correlação é feita, porque houve períodos na história em que as pessoas relacionavam o ato de trabalhar a uma forma de tortura.

Christophe Dejours é médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista que nos anos 70. Ele já tinha publicado muitos trabalhos com temas relacionados aos estudos psicossomáticos e as relações entre o trabalho e a saúde. Nas suas criações teóricas e metodológicas se encontram presentes também pensamentos com base na filosofia do conhecimento e nas ciências sociais. Um pensador que critica abordagens positivistas que apontam o modelo tradicional de pesquisas voltadas a medicina de trabalho, Dejours, entretanto não deixa de dar o valor a clínica de trabalho e suas experiências. Apesar de ser psicanalista, ele provoca a psicanálise a ter em conta os fenômenos do trabalho e do ambiente de trabalho que geram choque sobre a dinâmica intrapsíquica e sobre a intersubjetividade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2007).

No ideário de Dejours (2012), trabalhar não consiste apenas em produzir ou prestar um serviço; é, também, transformar o trabalhador. Para ele, muitas pessoas não conseguem se reconhecer na experiência de seu trabalho, porque a identidade dessa pessoa não corrobora com os fundamentos do seu atual trabalho. Ademais, o reconhecimento da sua atividade como trabalho não é apenas um lazer ou uma forma de conseguir um salário, mas também é entendida como uma forma de atingir direitos sociais.

Dejours (2012) também aclara que o trabalhador, para poder cumprir bem as suas atividades, às vezes, tem de cometer algumas infrações. Essa ação está relacionada com o zelo, que consiste em cancelar a separação na diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo. O trabalho prescrito consiste na execução exata da tarefa passada e o trabalho efetivo é a atividade na qual, para o trabalhador conseguir fazer bem o seu trabalho, realiza ajustes ao trabalho passado, às vezes cometendo infrações e fraudando nos procedimentos (DEJOURS, 2012).

Esse zelo também pode ser considerado o trabalho vivo, que ocorre quando a pessoa deve fazer acréscimos às prescrições para poder atingir os objetivos (DEJOURS, 2012). O sofrimento no trabalho inicia se o trabalhador, mesmo usando zelo, não consegue cumprir a tarefa.

O zelo é entendido por Dejours (2012) sob dois aspectos: o primeiro, é a inteligência que deixa a pessoa criar soluções com a intenção de remover a distância entre o prescrito e o efetivo; e o segundo, é a mobilização dessa inteligência em situações difíceis de trabalho,

apesar das contendas entre os trabalhadores em volta do modo de resolver a distância entre o prescrito e o efetivo.

Portanto, além da necessidade do trabalhador de ter o trabalho vivo e do uso do zelo, Gregolin, Patzlaff e Patzlaff (2011) explicam a importância de a organização despertar a inquietude nos seus trabalhadores, clareando as vantagens de um exercício profissional comprometido e mostrando o valor de se fazer parte da empresa ou organização. Essas atitudes estimulam a cooperação entre os trabalhadores para que avanços possam ser alcançados, evidenciando as vantagens da cooperação e incentivando essa prática em conjunto, a ponto de que todos possam ter a sua parte de ganhos. E, ainda essencialmente, os gestores devem se ater aos fatores motivacionais capazes de afetar o comportamento do trabalhador, pois a motivação é uma força interna e inerente a cada pessoa. Esses fatores motivacionais mudam mediante o contexto em que está a organização, a realidade e origem dos seus colaboradores, além das características de cada ramo de atuação.

Kanaane (2007) comenta que, apesar de se viver atualmente com sistemas tecnológicos muito sofisticados, ainda são encontradas condições conturbadas que provam a discordância no ambiente empresarial. Várias atividades do trabalhador no Brasil seguem um encadeamento de regras e etapas preestabelecidos em que, muitas vezes, desconhece-se o que está a fazer e não sabe por que está fazendo tal atividade. Essas situações apenas pretendem efetuar a otimização do sistema, impossibilitando o trabalhador de raciocinar. Essa participação restrita, nos processos produtivos, causa o descompromisso do trabalhador, criando, assim, impedimentos que agem tanto em termos individuais como em grupais. Os problemas que daí veem ultrapassam o contexto em que o trabalho é efetuado, causando, dessa maneira, estorvos na organização e no nível de satisfação dos funcionários, principalmente em relação à necessidade de integração e de reconhecimento do trabalhador. As organizações precisam optar por atitudes mais flexíveis em relação às concepções sobre poder e influência, o que indica a adoção de estratégias conciliáveis com o envolvimento dos trabalhadores, a conferir a possibilidade de valoração do potencial humano.

2.2 Motivações do Trabalho

Para Blum e Naylor (1981), um dos maiores erros nas indústrias é o excesso de simplificação da ideia de motivação do trabalhador em relação ao trabalho. Desde o período do início da industrialização, pensava-se que o motivo principal pelo qual as pessoas trabalhavam era apenas pelo dinheiro, pensamento este que não corresponde com a realidade.

O homem é um ser complexo e essa complexidade inerente ao homem também é levada com ele na indústria; então, restringir o comportamento dele apenas em uma motivação acaba resultando em uma compreensão pobre e restrita.

Em seu estudo sobre a motivação de um indivíduo, Blum e Naylor (1981) afirmam que, para se falar em motivação, é necessário levar em consideração o estudo do indivíduo a partir das suas várias experiências passadas e das mudanças do comportamento humano através das necessidades de adaptação ao ambiente. Assim, as condições do ambiente, juntamente com as experiências passadas, moldam também as motivações. Eles concluem que as motivações podem ter a sua origem no interior do indivíduo ou em fatores externos que interagem entre si.

Blum e Naylor (1981) também destacam a teoria de motivação humana de Maslow, na qual se postula que existem cinco classes de necessidades básicas dos indivíduos, descritas a seguir:

- 1) As necessidades biológicas: necessidades concernentes ao organismo, como sede, fome, sono etc.;
- 2) As necessidades de segurança: a pessoa tem a necessidade de estar em um meio livre de ameaças que coloquem em risco a sua existência;
- 3) As necessidades de amor: em relacionamentos afetivos, é exatamente a necessidade de interagir com os outros indivíduos, bem como a importância de ser aceito por eles;
- 4) A necessidade de estima: relacionada com a necessidade de respeito próprio, autoestima e a estima de terceiros;
- 5) A necessidade de realização pessoal: referente à capacidade do indivíduo de se realizar e conseguir atingir as suas conquistas.

Assim, entende-se que as categorias de Maslow estão colocadas em uma hierarquia, conforme apresentada na Figura 1, em que as mais baixas são as de necessidade fisiológicas e as de ordem mais elevada são as de autorrealização. A ordem de necessidades apontará a prioridade que estará em voga.

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Blum e Naylor (1981).

Maslow considera que o comportamento é sempre marcado pela categoria de necessidades da mais baixa ordem que não estiver satisfeita. A motivação é um fator próprio que, no trabalho, está mais ligado com os 2 níveis mais elevados da pirâmide de Maslow – estima e realização pessoal. As condições de trabalho, salário e recreações servem para prevenir a insatisfação do trabalhador, mas não para criar uma motivação nele. A realização pessoal versa sobre montar uma vida com um ideal à vista, no qual o trabalho é uma peça-chave para conseguir atingir esse ideal (BUENO, 2002).

Em consonância com Kanaane (2007), seguindo a visão psicológica, o trabalho gera diferentes níveis de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente em relação ao jeito e meio como o trabalhador efetua as suas tarefas. Ao abordar sobre a motivação humana, existem dois conceitos com relevância, que são os de necessidade e os de expectativa, e também é válido destacar a distinção entre a motivação e a satisfação. Por exemplo, o trabalhador pode estar parcialmente ou completamente satisfeito, mas, mesmo assim, ele não atingiu o nível de realização pessoal ou profissional na organização. Em contrapartida, pode acontecer que a ação de confrontar obstáculos na organização traga satisfação e realização, desde que esteja ligada às expectativas e possibilidades reparadas pelas pessoas. De alguma forma, o indivíduo, ao se sentir participante de um processo de trabalho, tende a se responsabilizar pelo trabalho. Essa participação lhe dá consciência mais abrangente de si mesmo e dos meios de produção e abre a possibilidade de desenvolver a sua liberdade de

poder escolher diante do contexto de trabalho e, por ampliação, a sociedade em geral. Por consequência, por essa via, faz-se possível ele se apropriar da cidadania, o que lhe fornece condições de desenvolvimento e equilíbrio psicológico.

2.3 Psicopatologia do Trabalho

A psicopatologia do trabalho é, segundo Viera (2014), a procura da ligação causal entre alguns trabalhos, condições de trabalho e o adoecimento mental.

Para Dejours, Adboucheli e Jayet (2007), a psicopatologia do trabalho é a análise dinâmica dos processos do campo psíquico estimulados pelo confronto do sujeito com a sua realidade de trabalho. Essa análise dinâmica significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos que aparecem no caminho do sujeito, que tem uma história singular já existente a esse encontro, e um cenário laboral em que as particularidades são, maioritariamente, fixas, independentemente da vontade do trabalhador. O sujeito pode, possivelmente, não ser mais o mesmo que antes do início do conflito, além de a realidade do trabalho correr o risco de ser mudada graças ao efeito de um acréscimo de subjetividade.

Lima (1998) destaca que Dejours observou que, muitas vezes, não é possível obter um balanceamento entre as exigências da organização e as necessidades físicas e psicológicas do trabalhador. E, desse conflito, surge o sofrimento, que pode causar consequências na saúde mental do trabalhador.

Dejours (2007 *apud* BENDASSOLLI, 2011) enumera quatro grupos de patologias ligados ao trabalho: o primeiro grupo é conhecido por patologias da sobrecarga e temos as formas graves e brandas de dissociações psicológicas, stress e *burnout*. No segundo grupo, têm-se as patologias da solidão e de não determinação do trabalho. Essa solidão ocorre por causa da vulnerabilidade dos ofícios, como coletividades estruturadas em torno de normas, regras, atividades e identidades parecidas. Uma prova disso são os tipos de gestão de RH que se centram em deixar o coletivo mais segmentado com o uso de remuneração variável por desempenho individual e a indeterminação é o fato de o indivíduo não conseguir entender qual é o fim de suas atividades. No terceiro grupo, temos o grupo das patologias ligadas à violência e maus-tratos no trabalho, como casos de assédio moral e exigências além do limite do trabalhador. Na última categoria, verifica-se o caso das patologias de tentativas de depressão e suicídio.

Após a explanação de Bendassolli (2011) acerca de algumas patologias de trabalho que podem ser resultados de psicopatologias do trabalho, Dejours (2015) assevera que a

psicopatologia do trabalho é um comportamento estereotipado, em que o trabalhador não tem vontade de transformar a realidade que o rodeia conforme os seus próprios desejos. Ou seja, existe o comportamento livre que, em suma, é um padrão comportamental em que o indivíduo tenta mudar a realidade que o rodeia conforme os seus desejos próprios, um comportamento mais orientado para o prazer. O comportamento estereotipado é a anulação desses "comportamentos livres".

Outro ponto ainda salientado por Dejours (2012) é o sofrimento ético, que tem relação com a ciência do trabalhador de trair a si mesmo enquanto realiza tarefas no trabalho que não condizem com a sua consciência. Isso acontece quando o trabalhador se torna dependente do reconhecimento e acaba por deixar o seu zelo sob os mandos que são reprovados pelo seu senso moral. Nesse caso, temos o exemplo do caso do trabalhador que tem de mentir para o cliente, seguindo as ordens do patrão. Esse sofrimento ético se origina porque, para o trabalhador, não apenas a qualidade do trabalho é considerada, mas também o valor ético por trás das tarefas.

Bendassolli (2011) comenta a respeito do funcionamento das organizações em relação ao trabalho. Ele destaca que o sofrimento e o prazer não advêm do trabalho em si, mas do controle exercido pela organização sobre os indivíduos que são obrigados a suportar.

Assim, Bendassolli (2011, p. 106) comenta:

Nas nossas sociedades, nascemos, vivemos e morremos dentro de organizações. É a organização que nos dá ou não uma boa imagem de nós mesmos, imagem que nos permite nos estimar, ou nos detestar quando somos estigmatizados. Em uma palavra, é a organização que nos avalia. Fora dela não há salvação, mormente se tivermos aceitado sua idealização e os processos de recalque e de representação que ela utiliza. E quando ela não tem mais necessidade de nós, ela nos informa sem contemplação.

Dejours (2015, p. 96) complementa que: “O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável”.

2.4 Psicodinâmica do trabalho

Christophe Dejours é o maior representante no campo de pesquisa, que se iniciou a partir dos movimentos de 1968, na França. Esta pesquisa tem como foco de interesse a investigação das consequências mentais advindas do trabalho, mesmo que não aparecem doenças mentais. O mais importante objeto de estudo da Psicopatologia de Trabalho, para

Dejours, é o sofrimento, mas não basta apenas constatar esse sofrimento, tem de se fazer uma análise para encontrar possibilidades de mudar esse estado (LIMA, 1998).

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica criada na década de 90 na França por Christophe Dejours. Inicialmente, foi criada com noções teóricas da psicopatologia, ampliando para uma construção própria, causado pelo avanço de pesquisas, transformou-se depois numa abordagem independente com princípios, objeto, conceitos e métodos peculiares (MENDES, 2007).

Dejours, Adboucheli e Jayet (2007) expõem que o trabalho pode ficar perigoso para o aparelho psíquico quando ele fica contra a sua livre atividade. O bem-estar, para a carga psíquica, não é proveniente apenas da falta de funcionamento, mas de um livre funcionamento, ligado de modo argumentativo com o conteúdo da tarefa e reforçado por ela. Para ele, o trabalho pode ser fatigante, isto é, quando as vias de descarga psíquica estão fechadas, obrigando, assim, a energia psíquica a acumular, virando uma fonte de tensão e desprazer. Salienta-se que essa carga psíquica cresce até parecer fadiga, astenia ou diminuição da força física e, depois disso, a própria patologia. Ademais, o trabalho pode ser equilibrante se for livremente escolhido ou livremente organizado, já que permitem vias de descarga psíquicas mais apropriadas às necessidades, tornando esse trabalho, de certa forma, como um potencial de geração de prazer, a ponto que, terminando a tarefa, o trabalhador pode se sentir melhor do que antes. Todo excesso de carga psíquica conduz à aparição de fadiga e do sofrimento e, se nenhuma suspensão no trabalho vier parar essa evolução do processo, ou seja, se nenhuma alteração da organização de trabalho ocorrer, essa fadiga acaba por provocar uma patologia.

Mendes (2007) afirma que o objetivo do estudo, da psicodinâmica do trabalho, consiste nas relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de atribuição de sentido, usado com base na relação do operário com a sua realidade de trabalho, demonstrado em modos de agir, pensar e sentir, coletivos ou individuais. Esses processos se manifestam nas experiências de sofrimento-prazer, nos estratagemas de ação para intervir nas contradições da organização do trabalho, nas doenças sociais e no adoecimento.

No que tange à pesquisa na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, ela é considerada uma prática de intervenção, visto que as técnicas de obtenção de dados, como entrevistas e validação dos registros, permitem que os indivíduos tomem consciência dos processos em que estão inseridos (BENDASSOLLI, 2011).

Mendes (2007) diz que a psicodinâmica de trabalho também dá as bases para a psicopatologia de trabalho pois é partir da análise das situações saudáveis, salientadas pelas

intermediações bem-sucedidas contra as contestações da organização de trabalho, geradoras de sofrimento, nas quais estão as patologias, já que as falhas dessas medições proíbem a estimulação subjetiva e acabam por gerar patologização das defesas.

2.5 Estratégias defensivas

Dejours (2015) elucida que a Psicopatologia do Trabalho pode ser uma ideologia defensiva funcional, em que o objetivo primordial é esconder uma ansiedade especialmente grave. Essa ideologia defensiva é um mecanismo de defesa empregado por um grupo particular de trabalhadores, geralmente um grupo de trabalho que tenha alguma particularidade. Dois exemplos demonstrados por Dejours (2015) são os pescadores de alto mar e os trabalhadores de construção civil, no qual geralmente trabalham com uma visão geral da importância das suas tarefas em relação ao objetivo final. Os trabalhos de pesca em alto mar e de construção civil representam categorias profissionais em que os perigos têm um peso real e importante. Nessas categorias, há uma esquisita resistência dos trabalhadores em relação às normas de segurança: na construção civil, alguns não usam cinturão de segurança ao trabalhar em alturas elevadas e, na pescaria em alto mar, existem os pescadores que desdenham dos coletes. Esses atos de suposta bravura e virilidade são, na verdade, medidas para neutralizar o medo. Tem-se, aqui, uma técnica com caráter simbólico de domínio dos trabalhadores sobre o perigo. Outra característica da técnica é que ela é de caráter coletiva, ou seja, é funcional em nível de grupo. Esse é o preço que os trabalhadores devem pagar para superar o medo e, finalmente, fazer as tarefas laborais.

Dejours define (1994 *apud* MENDES, 2007, p. 38) estratégias defensivas como regras de comportamentos construídas e conduzidas por homens e mulheres. Ao mudar de acordo com as circunstâncias do trabalho, são marcadas pela sutileza, diversidade, engenhosidade e inventividade, fazendo com que os trabalhadores aguentem o sofrimento. Muitas vezes, essas estratégias defensivas são construídas em consenso pelo grupo de trabalhadores, existindo um acordo subentendido de todos os membros na manutenção da defesa, para que não haja rompimento do equilíbrio gerado pela estratégia. O intuito é minimizar a forma como é percebido o sofrimento, a conferir um suporte ao sujeito para funcionar como um modo de proteção. Assim, funciona como regras do coletivo de trabalho. As estratégias defensivas podem ser de proteção, de adaptação e de exploração.

Para Dejours (1994 *apud* MENDES, 2007, p. 38-39), as estratégias de defesas são jeitos de agir, de pensar e de sentir, que são sustentados pelos trabalhadores para poderem

suportar o sofrimento. O trabalhador se aliena das causas do sofrimento, não agindo sobre a organização e mantendo a situação atual inalterada. Nessa forma de proteção, ele pode acabar se esgotando com o passar do tempo, em virtude do aumento de precarização da organização no trabalho que, notoriamente, também aumentam as causas de sofrimento, já que nenhuma ação pode ser efetuada. Quanto às defesas de adaptação e de exploração, elas podem se esgotar mais rapidamente porque demandam do trabalhador um investimento sociopsíquico e físico para além da sua capacidade e desejo. As defesas de adaptação e de exploração se pautam na submissão ao desejo da produção e na negação do sofrimento.

Ainda dentro desse assunto, Dejours (2015) define que uma das distinções da ideologia defensiva é lutar contra perigos não imaginários e riscos realmente existentes, e não problemas do nível mental e psicológicos. Para essa ideologia defensiva operar, deve haver o envolvimento de todos os participantes do grupo. Geralmente, quem não partilha dessa ideologia no grupo, é induzido a sair do grupo. Portanto, essa ideologia necessita da coesão do grupo, caso contrário, não funcionará.

Na circunstância de trabalho em equipe, em que o sentido é compreendido pelo conjunto dos operários, existe a possibilidade de serem empregadas técnicas de defesas coletivas. Quando é um trabalho taylorizado, contudo, não existe a possibilidade de se praticar essa técnica coletivamente, apenas individualmente, porque, na Organização Científica do Trabalho, concebido por Taylor, cada trabalhador é isolado dos outros colegas ou, em circunstâncias ainda mais graves, são colocados em competição. Como nesse tipo de trabalho o tempo de cadência da execução é importante, se um dos operários atrapalha ou reduz os outros operários, tal ação pode criar um desentendimento interno na força laboral. No trabalho taylorizado, apesar de as pessoas compartilharem o espaço e as atividades, esse é um tipo de trabalho que não cria uniões, mas apenas segmentações (DEJOURS, 2015).

3. Métodos de pesquisa

Godoy (1995) comenta, atualmente, que a pesquisa qualitativa se destaca quando se intenciona a estudar e a analisar fenômenos relacionados com o ser humano e à complexidade das suas relações sociais nos mais variados ambientes. Nessa natureza de pesquisa, o pesquisador vai a campo para entender o fenômeno a ser analisado a partir do ponto de vista das pessoas envolvidas, levando em conta todas as perspectivas relevantes.

Para acessar os dados deste estudo, será utilizada a entrevista, a qual Boni e Quaresma (2005) afirmam ser uma técnica bastante utilizada para a coleta de dados sobre um assunto

científico. Isso porque, nessa metodologia, os pesquisadores tentam obter os dados subjetivos dos entrevistados, de forma que é possível obter a opinião e valores deles sobre o tema pesquisado.

Dos tipos de entrevistas existentes, foi escolhida a semiestruturada, que, segundo Triviños (1987), é aquela que se inicia com algumas perguntas básicas, com respaldo em hipóteses e teorias relacionadas com a pesquisa. Pode-se abrir um leque de perguntas bem amplo, conforme o entrevistado vai respondendo as questões. O entrevistado segue falando livremente, usando a sua experiência e linha de pensamento no tema em discussão.

Para fundamentar, ainda mais, a escolha, foi constatado que Boni e Quaresma (2005) expõem que as entrevistas semiestruturadas quase sempre geram uma melhor amostra da população de interesse. Além disso, por ser mais habitual as pessoas falarem de certos assuntos, as entrevistas acabam deixando as respostas mais abrangentes. Outro aspecto a considerar é que nem todos os entrevistados sabem ler e escrever ou têm dificuldade para responder às questões por escrito, além do fato de que as entrevistas permitem que se façam correções imediatas sobre dúvidas.

Boni e Quaresma (2005) ressaltam algumas dificuldades na realização de entrevistas. Para o entrevistador, as entrevistas têm as desvantagens relacionadas ao uso de recursos financeiros e dispêndio de tempo. Para o entrevistado, tem-se a questão de insegurança em relação à sua identidade ser conhecida, o que o leva, algumas vezes, a não divulgar informações importantes.

Triviños (1987) adverte que uma entrevista fica bastante empobrecida e tediosa se passar de trinta minutos. Ele também informa que se a entrevista estiver sendo gravada, a transcrição e a análise devem ser feitas o mais rápido possível, antes da próxima entrevista. Na entrevista gravada, é importante fazer anotações gerais sobre o comportamento e a conduta do entrevistado, pois essas informações, juntamente com o que foi dito pelo entrevistado, formam o material completo para os esclarecimentos que o pesquisador procura.

Boni e Quaresma (2005) ressaltam que o pesquisador não deve intervir no momento da narrativa, já que, ao intervir, ele corre o risco de interromper a linha de raciocínio do entrevistado. A postura do entrevistador não deve ser nem tímido, tampouco muito falador. Ele deve manter uma postura que deixe o informante à vontade, podendo, assim, falar sem rodeios.

Todavia, antes do início da entrevista, Triviños (1987) comenta que, quando se atinge o nível de simpatia recíproca e de confiança entre o entrevistado e o entrevistador, é, então,

precisamente nesse momento, que as informações fornecidas pelo entrevistado são essenciais para a pesquisa, pois, nesse instante, o entrevistado participa ativamente da pesquisa.

Ao seguir as premissas obtidas dos autores estudados, elaborou-se o seguinte roteiro de perguntas:

- 1- Descreva-me como é o seu trabalho.
- 2- O seu trabalho o faz criar uma relação de cumplicidade e camaradagem com os seus colegas?
- 3- Existe algo que lhe instruíram para fazer, mas que você acha melhor fazer diferente?
- 4- O que mais gosta de fazer e o que menos gosta de fazer em seu trabalho?
- 5- Qual é a sua relação com os seus superiores?
- 6- Já deixou de fazer algo pessoal por causa do trabalho?
- 7- Atualmente, considera a sua atividade essencial para a empresa?
- 8- Se fosse o chefe do setor, o que faria para melhorar o trabalho?
- 9- Como classifica o relacionamento entre os funcionários do seu setor?
- 10- Ao trabalhar em uma empresa de confecção, como vê o respeito que os outros têm em relação ao seu setor e ao seu trabalho?

4. Resultados e Discussões

Na Tabela 1, têm-se as informações dos 10 entrevistados, na qual 3 são homens e os demais são mulheres. As empresas A, B e C se encontram no Norte do Paraná, na empresa C o setor da pilotagem é separado por duas áreas, sendo um de malha (C-M) e o outro de jeans (C-J). A faixa etária dos entrevistados varia de 30 até 59 anos. No que concerne aos anos de empresa dos entrevistados, na empresa em que estavam quando foram entrevistados, este número variou de 6 meses até 22 anos.

As entrevistas das entrevistadas 1, 2 e 3 foram feitas nas residências das próprias e os entrevistados subsequentes foram questionados no local de trabalho onde atuam.

Tabela 1: Dados dos entrevistados

Entrevistados	Gênero	Empresa	Faixa Etária	Anos na empresa
1	Feminino	A	50 – 59 anos	9
2	Feminino	B	40 – 49 anos	19
3	Feminino	A	50 – 59 anos	1
4	Feminino	C-J	40 – 49 anos	6

5	Feminino	C-M	30 – 39 anos	6
6	Masculino	C-M	30 – 39 anos	0,5
7	Masculino	C-M	30 – 39 anos	4
8	Masculino	C-M	40 – 49 anos	22
9	Feminino	C-J	40 – 49 anos	15
10	Feminino	C-J	40 – 49 anos	1,5

Fonte: Elaborado pelo autor com dados obtidos dos entrevistados (2018).

Após realizar a entrevista semiestruturada com 10 trabalhadores de confecção industrial, com as respostas obtidas dos entrevistados, observou-se que ainda existem empresas da confecção que permitem ações com sinergia, camaradagem e cooperação entre os funcionários, demonstrando que a empresa não deixa o grupo segmentado. Isso é confirmado nas palavras de alguns dos entrevistados que são apresentados na sequência, quando foram questionados sobre a relação com os colegas.

Entrevistada 1: Tenho esse apoio das colegas, sim. Lá é muito bom. Lá a gente consegue isso.

Entrevistada 3: A gente se dá bem. Tem 16 pessoas. É uma família.

Entrevistada 5: É um relacionamento bom, não tem briga, não tem discussão. Às vezes acontece um mal-entendido por causa de serviço mesmo, mas é só conversando que as pessoas já se entendem. Aqui é tranquilo.

Entrevistado 6: Todo mundo amigável. Aqui o pessoal é muito gente boa, todo mundo se ajuda.

Entrevistado 7: É ótima a minha relação com os colegas.

Entrevistado 8: A relação com os meus colegas é boa. Muito boa. Não tenho de questionar não. Tipo assim, aqui a gente é uma família. Aqui é um trabalho, mas as vezes a gente fala algumas coisas que não tem nada relacionado com o trabalho, coisa pessoal só para aliviar um pouco a tensão, mas nada que atrapalhe o trabalho, moderadamente.

Entrevistada 9: Classifico como boa a relação entre os colegas.

Entrevistada 10: É boa a relação com os colegas.

Segundo o relato da maior parte dos entrevistados, a relação com os seus superiores ou encarregados, aparentemente, é harmoniosa, o que pode indicar que os encarregados permitem ações das(os) costureiras(os) que liberam as vias de descarga psíquicas, a possibilitar, assim, a não geração de sofrimento para os funcionários, seguindo as respostas obtidas:

Entrevistada 1: Com os meus superiores não tenho do que reclamar não, lá é uma firma muito boa de trabalhar. E os superiores, eu gosto de todos.

Entrevistada 2: A gente tem uma relação bastante unida, é uma mulher e um homem (chefes), eles são bastante bacanas.

Entrevistada 4: Olha, no meu modo de pensar é boa a relação com o meu superior.

Entrevistada 5: É uma relação boa. De amizade também.

Entrevistado 6: É muito boa, a encarregada é maravilhosa como pessoa, uma encarregada excelente.

Entrevistado 7: É ótima a relação com a minha encarregada.

Entrevistado 8: É boa. Às vezes a gente passa do limite em algumas coisas aí chama atenção, mas isso é comum.

Entrevistada 9: Eu gosto dela, tem vezes que a gente não bate a ideia, isso é normal, mas eu gosto muito dela.

Entrevistada 10: É boa a relação com a minha encarregada.

Na parte referente à motivação dos funcionários pelo ofício, observa-se, pelas respostas de alguns dos entrevistados, que muitos deles conseguem saciar as necessidades de estima e realização pessoal, o que impulsiona o trabalhador a atingir os seus direitos sociais.

Entrevistada 1: Gosto. Eu desde muito cedo eu quis ser costureira e agora eu costuro e é a minha vida. Eu gosto de estar lá e estar costurando, isso aí é o que eu gosto de fazer e eu gosto muito.

Entrevistada 2: Gosto do trabalho que efetuo. Faço tudo com amor e carinho.

Entrevistada 3: Gosto do trabalho que efetuo. Tem muito tempo que faço isso. Acho que nasci para costurar mesmo. (Risos)

Entrevistada 4: Meu trabalho? Na verdade, eu gosto do que eu faço. Amo. Quer dizer, a vida de uma costureira não é tão simples como você imagina. Eu faço o que eu gosto, graças a Deus. Estou feliz onde eu estou.

Entrevistada 5: Sim, claro que gosto do meu trabalho, tem de gostar pois a gente faz isso todo o dia então tem de gostar (Risos).

Com a entrevistada 2, além do prazer em costurar, ela tem o prazer de passar conhecimentos para os outros, o que, além de saciar as necessidades de estima e realização pessoal, traz a possibilidade de saciar a necessidade de relacionamento.

Entrevistada 2: O que eu mais gosto de fazer é ensinar. Esta semana estou ensinando a auxiliar. Ela era auxiliar de corte e eu estou ensinando ela a ser cortadeira. E assim vai indo, a gente vai dando oportunidades para as outras também.

Essas relações harmonizadas dos superiores em relação às(aos) costureiras(os) podem ser causadas pela dificuldade de encontrar costureiras(os) experientes na cidade. Observa-se que os jovens preferem atuar em outras áreas, por causa da baixa remuneração em costura, e os profissionais experientes nesse ramo são raros. Isso pode ser constatado nas falas das entrevistadas 1, 4 e 5.

Entrevistada 1: [...] pelo menos aqui costureira sempre está em falta, então eu acho que pelo tempo de serviço que tenho lá, é essencial sim a minha atividade.

Entrevistada 4: Hoje, principalmente no ramo da costura, as mulheres de 40 anos ainda estão a fim de aprender a costurar, mas a turma jovem que está vindo hoje elas não enfrentam a máquina de costura não. Elas querem outra coisa, eles querem roupa bonita, mas não querem por a mão na massa, só querem vestir.

Entrevistada 5: Com certeza tem muita falta de costureiras no mercado.

Supõe-se que as empresas também levaram essa falta de costureiras(os) no mercado em questão, facilitando, assim, as saídas dos funcionários para resolver problemas pessoais, por exemplo. As organizações demonstraram ter ações mais flexíveis em relação aos funcionários, o que mostra o uso de estratégias compatíveis com a necessidade dos trabalhadores. As respostas seguintes demonstram essas ações das organizações.

Entrevistada 2: Se eu tiver de sair para resolver alguma coisa pessoal minha, eu saio, vou e volto tranquilo.

Entrevistada 3: Sempre que a gente pede eles autorizam, a gente sai e depois volta a trabalhar, faz o que tem de fazer na rua e depois volta.

Apesar da flexibilidade falada pelos entrevistados sobre a liberdade que as empresas dão aos funcionários para resolverem problemas pessoais, alguns entrevistados afirmaram que já deixaram de sair ou postergaram compromissos por causa do trabalho.

Entrevistada 4: Muitas vezes, não aqui, mas em outras empresas já deixei de cuidar da minha saúde por causa do trabalho. Entendeu? Por exemplo ao chegar no dia de ir no médico e você falar, meu Deus, tem muito trabalho, então acho que vou cancelar e não vou. Adiei a consulta para não faltar no trabalho.

Entrevistada 5: Às vezes a gente adia (do compromisso).

Entrevistado 6: Em outras empresas, já. Faltar compromissos por causa de trabalho.

Entrevistado 8: Já, já tive um compromisso e como não era tão urgente eu deixei para outro dia.

Entrevistada 9: Sim, muitas vezes já deixei de fazer algo pessoal por causa do trabalho.

Entrevistada 10: Às vezes a gente muda o dia (do compromisso).

Esta relação supostamente harmoniosa entre as(os) costureiras(os) e os encarregados teve uma ressalva com a entrevistada 3. Apesar de a resposta ter sido diplomática, observou-se que o sentimento passado pela fala foi de um certo ressentimento com o encarregado.

Entrevistada 3: Se respeita, né? Tem respeito. As ordens dadas, a gente acata as ordens dele e tudo certo, tudo bem.

Na parte do relacionamento entre as(os) costureiras(os), também se obtiveram alguns indícios que, apesar da aparente harmonia, poderiam existir divergências que ainda pairavam no ar ou conflitos que ainda não tinham sido esquecidos.

Entrevistada 4: Olha, pode ser que tenha alguém que não goste de mim, mas eu no meu modo de pensar a partir do momento que entro no portão da empresa eu venho de coração aberto e eu gosto de todo mundo. Porque em primeiro lugar você tem de respeitar a privacidade do outro, eu jamais posso invadir a sua privacidade. Eu tenho o direito de passar e te cumprimentar, mas não o direito de invadir a sua privacidade. A minha liberdade termina a partir do momento que começa a tua.

Entrevistado 7: Sei lá, não é ruim, não tem ninguém aqui que é uma pessoa maldosa, do mal ou alguém que eu não goste. É que é assim, a gente tem as nossas diferenças, mas é normal, isso é coisa do ser humano.

Quanto ao tipo de atividade que os entrevistados consideravam menos prazerosa, quatro apontaram, especificamente, algumas atividades, e o restante informou que não fazia nenhuma distinção entre as tarefas do trabalho.

Entrevistada 1: Quando vou costurar o estofado aí é mais complicado porque aí a gente tem de ter uma costura mais precisa.

Entrevistado 8: Cortar eu gosto, mas não muito, porque eu trabalhei muito nas fábricas nessa máquina de travetar então eu tenho mais experiência nessa parte. Cortar eu peguei agora.

Entrevistada 9: Não gosto de passar.

Um dos entrevistados comentou na entrevista sobre o preconceito que os homens sofrem quando atuam nesse ramo da costura, levando em conta que é majoritariamente mulheres que atuam nesse ramo.

Entrevistado 7: Ah, é meio complicado, os caras zoam um pouquinho principalmente eu que sou homem. Porque eles falam que todo costureiro é gay, mas eu não ligo.

A entrevistada 4 deixou escapar, em um trecho da entrevista, que, em muitos momentos, as suas sugestões e ideias são ignoradas. Isso pode indicar que ela teve as suas

ideias reprimidas e possivelmente faz ou já fez uso do zelo para conseguir efetivar o trabalho de uma forma que faça mais sentido para ela.

Entrevistada 4: Não gosto que você quer dar uma ideia para melhorar e o outro não aceita.

Pesquisador: Mas acontece isso aqui?

Entrevistada 4: Às vezes, muitas vezes.

Foi pedido, também, para que os entrevistados falassem como agiriam caso fossem o encarregado do setor e apenas dois se sentiram capazes de fazer alguma sugestão para a melhoria do ambiente de trabalho.

Entrevistada 2: A sugestão que a gente tem é sempre ter união. A união é bastante importante num trabalho destes, né? Cumplicidade, não pode ter desunião com ninguém. Tem de conversar com um e com outro. Por exemplo, fulano, estou com uma dúvida aqui você não quer ver o que está acontecendo?

Entrevistada 3: [...] eu acho que eu organizaria um pouco mais, o atual encarregado é um pouquinho bagunçado. Exigir um pouco mais para organizar, né? Tem uns que fazem, outros não fazem e o encarregado é sossegado então vai embolando tudo.

Ao falar com o entrevistado 6 sobre o relacionamento com os outros funcionários, este comentou que, apesar do relacionamento ser bom na empresa atual, as coisas não eram assim em outras empresas que ele trabalhou no passado.

Entrevistado 6: Já trabalhei em outras empresas que o setor tinha um ambiente bem pesado em relação à aqui. O pessoal não era tão amigável, não era tão de ajudar. Nas outras empresas o pessoal era mais individualista.

O grande motivo de sofrimento no trabalho, ao analisar com os postulados da psicodinâmica de trabalho, é a alienação de trabalho que ocorre quando o funcionário desconhece o que está a fazer e não sabe porque está fazendo tal trabalho. Todavia, nos casos de costureiras(os) da pilotagem, isso não acontece, porque a peça de vestuário é montada completamente pelo trabalhador, ao contrário das costureiras que trabalham nas facções que continuamente apenas montam uma parte da peça. Se essa peça de vestuário montado pelo piloteira(o) não for aprovada para produção em massa, ela eventualmente será vendida na loja da fábrica. Então, essa roupa, futuramente, será utilizada por alguém.

Entrevistado 7: A gente confecciona a peça, do começo até o fim.

Pesquisador: Uma peça fica convosco e vocês vão montar do início até o fim? Ou passa de pessoa para pessoa?
Entrevistado 7: Não. Não passa. Cada um monta a sua.

Quanto ao valor das atividades praticadas diariamente pelos entrevistados na empresa, a resposta foi unânime, uma vez que todos afirmaram que a atividade que praticavam era essencial para a empresa.

5. Conclusão

O desenrolamento da presente pesquisa permitiu fazer um estudo sobre como o tema da psicodinâmica do trabalho pode ajudar a entender as experiências de prazer e sofrimento dos trabalhadores de uma empresa. Como incremento, também possibilitou fazer uma pesquisa pautada em entrevistas semiestruturadas para averiguar qual é a dinâmica de trabalho aplicada para as(os) costureiras(os) de empresas de confecção no norte do Paraná.

Ao realizar as entrevistas, verificou-se que quase todos os entrevistados falaram bem da relação que tinham entre si e, também, da relação que tinham com os encarregados e que algumas necessidades de estima e realização pessoal eram alcançadas. Entretanto, alguns falaram que postergaram saídas para resoluções de problemas pessoais por causa do trabalho, além de haver sinais de mal-estar com o encarregado e colegas, bem como uma reclamação sobre a discriminação do gênero masculino no ofício de costureiro, e o descaso referente à sugestão de ideias dadas pelos funcionários.

Ao analisar as entrevistas com o público-alvo da pesquisa, usando a teoria por detrás da psicodinâmica do trabalho, a interpretação dos dados consistiu no fato de que, nas empresas que os entrevistados trabalham, a dinâmica aplicada pela empresa tendia mais em dar prazer no trabalho do que no sofrimento, mesmo levando em conta as reclamações. Em razão de algumas reclamações feitas, é sugerido para que os encarregados procurem saber mais sobre a teoria e os fundamentos da psicodinâmica do trabalho e que a usem no dia a dia, de modo a aumentar, ainda mais, o índice de bem-estar de todo o setor.

Como dificuldades da pesquisa, tem-se que, das 10 entrevistas realizadas, 7 foram no ambiente de trabalho. Contudo, devido ao impacto que a psicodinâmica do trabalho pode ter no ambiente laboral, a melhor forma de aprofundar as questões e as respostas seria efetuar as entrevistas fora do ambiente laboral, evitando, assim, condicionar informações, a possibilitar informações mais fidedignas e também a acompanhar a rotina para verificar se as respostas atribuídas não foram dadas como estratégias defensivas.

Aconselha-se que, futuramente, sejam realizados mais trabalhos no ambiente de confecção industrial, usando a psicodinâmica do trabalho para que se possa fazer propostas de melhoria com respaldos nessa teoria.

Referências

- BENDASSOLLI, Pedro F. et al. (Org.). **Clínicas de Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2011.
- BLUM, Milton L.; NAYLOR, James C. **Psicologia Industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales**. 3. ed. México: Editorial Trillas, 1981.
- BONI, Valdete; QUARESMA, Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos pós-graduandos em sociologia política da UFSC- UFSC**, v.2, n.1, 2005.
- BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC**, v.6, n.6, 2002.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuição da escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. 1. ed. São Paulo-SP: Editora Atlas SA, 2007.
- DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Revista Psicologia em Estudo-UEM**, v.17, n.3. Traduzido por Gustavo A. Ramos Mello Neto. 2012.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicologia do trabalho** -6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa - tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, v. 35, n.3, p. 20-29, 1995.
- GREGOLIN, Marcos Roberto P.; PATZLAFF, Airton Carlos; PATZLAFF, Priscila Maria Gregolin. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. **Revista Emancipação-UEPG**, v.11, n.1, 2011.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**. 2. ed. São Paulo-SP: Editora Atlas SA, 2007.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A psicopatologia do trabalho: Origens e desenvolvimentos recentes em França. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v.18, n.2, 1998.
- MATSUSAKI, Bianca do Carmo. **Porque faltam costureiras(os) no mercado de moda brasileiro**. In. 14º Colóquio de Moda, Porto Alegre, anais, 2012.
- MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisa**. 1. ed. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo, 2007.
- PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- SCHEIBLER, Jones Fernando; LACERDA, Yêda Silveira Martins; SOUZA, Moaci Arnaldo de. **Identificação de fatores motivacionais para elevação da produtividade em uma indústria de confecção**. UEPB, Paraíba-PB, 2016.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa qualitativa em educação**. -1.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 1987.

VIERA, Sarah Rosa Salles. Sofrimento Psíquico e Trabalho. **Revista Latino-americana de Psicologia Fundamental**, v.17, n.1, 2014.