

**VIVÊNCIAS INTERSUBJETIVAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
MULHERES NO SETOR AUTOMOBILÍSTICO: ANÁLISE À LUZ DA
PSICODINÂMICA DO TRABALHO¹²**

**Intersubjective experiences of suffering at work of women in the automotive sector:
Analysis in the light of the Psychodynamics of Work**

Flávia Traldi de Lima³ 

Universidade Presbiteriana Mackenzie⁴
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
São Paulo, SP, Brasil.

Giuliana Sanches Del Bianco⁵ 

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Faculdade de Ciências Aplicadas
Limeira, SP, Brasil.

Sandra Francisca Bezerra Gemma⁶ 

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Faculdade de Ciências Aplicadas
Limeira, SP, Brasil.

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar as vivências intersubjetivas de sofrimento no trabalho de mulheres no setor automotivo. A pesquisa foi baseada em um estudo de caso com 24 trabalhadoras de uma indústria automotiva localizada no interior de São Paulo. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionário online, sendo que os dados foram tratados por meio de Análise de conteúdo e articulados às contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho. Quanto aos resultados, evidenciou-se que a empresa totaliza uma força de trabalho majoritariamente masculina (92%) que reforça uma clara divisão social e sexual do trabalho na cadeia de trabalho automotiva. A dinâmica organizacional culmina na dificuldade das mulheres conciliar trabalho produtivo e reprodutivo para continuar se desenvolvendo na carreira. Questionamentos sobre a competência, sobretudo em relação às mulheres que ocupam cargos de liderança e formas assédio moral foram visualizados na pesquisa. Aproximadamente 68,4% das trabalhadoras, independentemente da função que ocupavam, mencionaram igualmente sentir estresse e ansiedade, ou seja, manifestações de

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

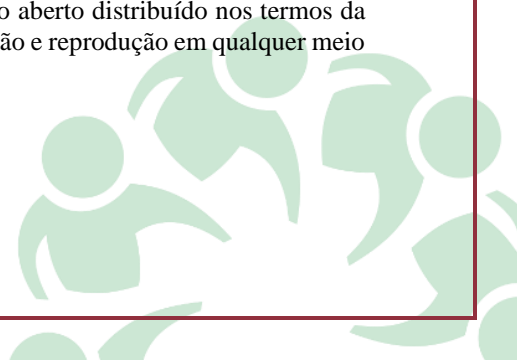
² Copyright © 2023 Traldi, Del Bianco & Gemma. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ flaviatraldi@hotmail.com

⁴ R. da Consolação, 930 - Consolação, São Paulo - SP, 01302-907. Brasil.

⁵ giulianasdelbiaco@gmail.com

⁶ gemma@unicamp.br



sofrimento no trabalho. Enquanto mecanismo de defesa, a pesquisa demonstrou que as trabalhadoras desenvolvem estratégias e comportamentos para serem aceitas e provar que são capazes o suficiente para ocupar seus cargos na organização.

Palavras-chave: Mulher; Trabalho feminino; Setor automobilístico; Psicodinâmica do trabalho.

Abstract

This article aims to analyze intersubjective experiences of suffering in the work of women in the automotive sector. The research was based on a case study with 24 workers from an automotive industry located in the interior of São Paulo. Semi-structured interviews and application of online interaction were carried out, and the data were treated through Content Analysis and articulated to the theoretical contributions of Psychodynamics of Work. As for the results, it is evident that the company has a predominantly male workforce (92%) which reinforces a clear social and sexual division of labor in the automotive work chain. The organizational dynamics culminate in the difficulty for women to reconcile productive and reproductive work in order to continue developing their careers. Questions about competence, especially in relation to women who occupy leadership roles and forms of moral harassment were seen in the survey. Approximately 68.4% of the workers, regardless of the job they held, also mentioned stress and anxiety, that is, manifestations of suffering at work. As a defense mechanism, the research showed that female workers develop strategies to be accepted and prove that they are capable enough to occupy their positions in the organization.

Keywords: Woman; Female work; Automobile sector; Psychodynamics of work.

Introdução

Embora avanços tenham sido observados no que tange à inserção, consolidação e crescimento das mulheres no mercado de trabalho, evidencia-se ainda a existência de grande discrepância de gênero nesse âmbito, visto que essas ainda permanecem incluídas em trabalhos flexíveis, tipicamente precários, instáveis e mal remunerados (Bruschini & Lombardi, 2000; Leite, 2009).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2018 (IBGE, 2018) demonstram que embora as mulheres apresentem maior grau de escolaridade em relação aos homens, elas recebem, em média, o equivalente a 79.5% do total do salário pago ao homem. Ainda no mesmo ano, identificou-se que as mulheres ocupadas dedicaram 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens ocupados dispenderam apenas 10,8 horas. Associa-se essa discrepância às duplas e/ou triplas jornadas de trabalho diária atribuídas à mulher (Antunes, 2009).

A diferenciação entre os gêneros é tecida pela construção social e, assim, se apresentam como consequências de variados fatores históricos, sociológicos e culturais (Cardia, 2015). Para

Kergoat (2001), tal construção baseia-se em uma divisão sexual do trabalho, que separa e hierarquiza o trabalho de homens e mulheres, de modo a conferir maior valor ao trabalho masculino e destinar às mulheres atividades que garantam a manutenção e a reprodução da força de trabalho masculina (Kergoat, 2001). Segundo Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho decorrente das relações sociais de sexo é encontrada em todas as sociedades conhecidas.

No setor automobilístico esse fenômeno é característico. De acordo com Souza-Lobo (2011), entre 1970 e 1975, contratava-se uma mulher para cada 13 homens no setor. O fenômeno reverbera até os dias atuais. Isso pois, juntamente com a construção civil, o setor automobilístico é um dos menores em participação feminina (IBGE, 2010), sobretudo em níveis executivos.

Para além da baixa presença de mulheres no setor, sabe-se que sua inserção também ocorre de forma precária. A pesquisa de Lima et al. (2013) demonstrou que as mulheres sofrem com uma inserção subalterna, marcada por preconceito e discriminação, que as levam a enfrentar um conjunto de barreiras de gênero que limitam sua colocação em cargos mais elevados dentro das empresas. Tais desafios são ampliados à medida em que se pretende desenvolver uma carreira em organizações desse tipo. Os estudos de Campanha, Baête e Moura (2021) com secretárias executivas do ramo automobilístico, demonstrou que a qualidade de vida das trabalhadoras era insatisfatória.

Sendo um problema estrutural, Antloga et al. (2020) apontam que ainda não existem discussões aprofundadas sobre os desafios enfrentados pelas trabalhadoras no mercado de trabalho pelo simples fato de serem mulheres. Também são escassas as pesquisas científicas sobre o trabalho feminino no setor automobilístico. Isso revela a notória necessidade de estudos sobre o trabalho, em especial o trabalho feminino no Brasil, visto que o tema possui relevância para a igualdade de gênero e seu potencial transformador.

Assim, a partir do contexto apresentado, este artigo tem como objetivo analisar as vivências intersubjetivas de sofrimento no trabalho de mulheres no setor automotivo. Para isso, a pesquisa contou com A pesquisa foi baseada em um estudo de caso com 24 trabalhadoras de uma indústria automotiva localizada no interior de São Paulo. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionário online, sendo que os dados foram articulados às contribuições teóricas da Psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2012).



Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho como uma disciplina crítica de estudos sobre o trabalho, surge no final dos anos 1970, na França, interessada na “análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho” (Dejours, 1992, p. 49). Por considerar a relação entre atividade e indivíduo dinâmica, a teoria parte do entendimento que o trabalho transita em via dupla, podendo originar alienação e danos psíquicos ao indivíduo ou resultar em saúde e ser instrumento de emancipação dos trabalhadores.

Por isso, Dejours (2013) concebe o trabalho como uma atividade que está para além da simples execução produtiva. Isso pois, o trabalhar se aplica a uma incessável adaptação e, assim, a um constante engajamento da inteligência para lidar com a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Dejours, 2013).

Os conceitos de trabalho prescrito e real, incorporados pela Psicodinâmica do Trabalho são oriundos da Ergonomia da Atividade (Guérin et al., 2001). O trabalho prescrito, refere-se ao que é esperado do trabalhador nos termos definidos previamente pela organização e os meios para que o trabalhador possa cumprir o seu trabalho. Em oposição, o trabalho real ou atividade, é o trabalho tal como ele é executado pelos trabalhadores, mediante condições reais para esta realização. Em outras palavras, são as adaptações, estratégias e manobras operadas pelo trabalhador para que o trabalho seja realizado a contento.

Baseado nisso, entende-se que entre o trabalho prescrito e o trabalho real existe uma lacuna, originada pelas múltiplas variabilidades em relação ao processo de trabalho (meios, insumos, nível de atenção, fadiga), impossíveis de serem pré-determinadas e que se aplicam como obstáculos a serem enfrentados pelo trabalhador para cumprir a tarefa. Essa lacuna, gera o que o autor denomina de normalidade sofrente (Dejours, 1992) e se manifesta por sentimentos de frustração, raiva, tristeza, entre outros. Como a discrepância entre o prescrito e o real é uma condição presente em todos os tipos de trabalho, Dejours concebe a relação direta entre trabalho e sofrimento.

Este sofrimento proferido pelo autor não se limita em si mesmo, mas se torna meio para o desenvolvimento da inteligência e da criatividade no trabalho (Sznelwar, Uchida & Lancman, 2011). Isso pois, existem estratégias de defesa do inconsciente capazes de proteger a saúde mental, favorecendo o engajamento subjetivo para o cumprimento das tarefas definidas pela organização. No entanto, este sofrimento pautado pela normalidade pode se tornar patológico, a medida em que o trabalhador utiliza tudo o que dispõe de saber e poder sobre a organização do trabalho e a tarefa se torna imutável. Com isso, esgotam-se os meios de defesa contra o

constrangimento físico e mental e o estado de equilíbrio, de modo a potencializar o surgimento de descompensações psiconeurótica ou somáticas (Dejours, 2000; Dejours, 2010).

Ao mesmo tempo, a teoria Psicodinâmica também concebe a possibilidade de emergir experiências de prazer no trabalho, capazes de transformar o sofrimento em sentimentos de satisfação. Basicamente isso se torna possível através da inteligência desenvolvida no trabalho e pelas formas de julgamento de utilidade, proferido pelas hierarquias ao conferir relevância econômica, social ou técnica ao trabalho e o julgamento de beleza, proferido pelos pares, com base na conformidade da atividade perante as regras da profissão e a qualidade do trabalho (Dejours, 2012). As formas de reconhecimento materiais e/ou simbólicas contribuem para o sentimento de pertencimento, valorização social, cooperação, o sentido e a identidade, fundamentais para a edificação da saúde no trabalho.

Entretanto, se o trabalho é social, é preciso considerar que as relações sociais de sexo dentro do ambiente de trabalho são diferentes para homens e mulheres. Isso é, as experiências de trabalho que são distintas para ambos os sexos, dado que são permeadas por uma relação hierárquica entre o grupo social dos homens e o grupo social das mulheres.

Dentro dessa lógica, a divisão social do trabalho, que se associa a uma divisão sexual do trabalho, apresenta dois princípios organizadores, tais quais o princípio da separação (tem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)” (Kergoat, 2001, p. 89). Assim, uma vez que as situações de trabalho que produzem o sofrimento ou prazer não são as mesmas para homens e mulheres, considera-se que o sistema defensivo para lidar com a distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, também se tornam sexuados. Nesse âmbito, estudou-se as estratégias defensivas coletivas utilizadas por homens e mulheres no trabalho.

Em relação aos homens, observou-se uma virilidade social em trabalhos que demandavam alto risco como pilotos de caça, operários da construção civil e outros. Para os homens, a virilidade social seria uma forma ideológica defensiva compartilhada pelos membros de um coletivo para enfrentar o medo e o sofrimento no trabalho, isto é, uma forma de dominação social simbólica para confrontar a vulnerabilidade humana, ocupada pelas mulheres. No âmbito masculino, “aquele que sofre deve se calar e/ou partir, senão ele passa por um fraco, um “afeminado”, uma “mulher” (Molinier, 2004, p. 17).

Do contrário, as mulheres desenvolvem a “mulheridade” como estratégia defensiva de sexo. A mulheridade ou mulheridade “traduz-se na prática por um conjunto de condutas através das quais uma mulher comporta-se de acordo com este estatuto de submissão para evitar represálias” (Dorna; Muniz, 2018, p. 156).

Diferente do que ocorre com a virilidade, a mulheridade não é valorizada, mas conduz a uma depreciação de si mesma, servindo aos interesses e à dominação masculina. Isto é, permite um processo de domesticação do eu, que se traduz em formas de submissão das próprias vontades, interesses e ideias pela imposição das regras de trabalho e condutas viris masculinas. Para Molinier (2004), tais formas de submissão levam as trabalhadoras a empregarem métodos viris no trabalho, ou seja, admitir características e formas de atuação masculinas para serem aceitas e provar que são capazes e suficientes para ocuparem o seu lugar na organização.

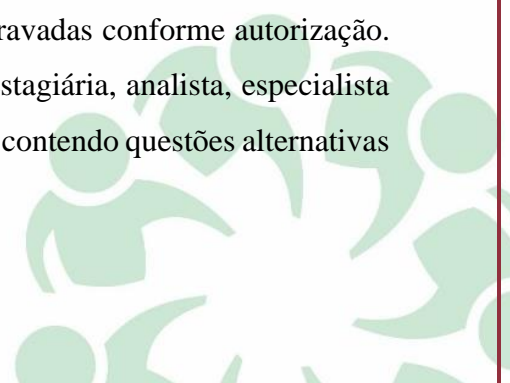
Aquelas que não se unem à ideologia construída coletivamente pelas mulheres no trabalho são oprimidas ou excluídas do grupo. Isso pois, as que se revoltam ou se rebelam contra as imposições masculinas no trabalho representam para as demais “o risco de revelar o sofrimento gerado pela opressão e a tomada de consciência do esforço que elas mobilizam para lidar a opressão de forma a sofrer o menos possível” (Dorna; Muniz, 2018, p. 157).

Metodologia

A pesquisa baseou-se em um Estudo de Caso para analisar as vivências intersubjetivas de sofrimento no trabalho de mulheres no setor automotivo. De acordo com Yin (2005), Estudo de Caso trata-se de uma investigação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, a fim de obter uma percepção mais verossímil da relação social estudada.

O Estudo de Caso foi realizado com 24 trabalhadoras de uma indústria automotiva localizada no interior de São Paulo, no ano de 2020. A indústria pertence a uma empresa de grande porte que está no mercado internacional há mais de 100 anos e produz peças para veículos leves e comerciais.

Para o Estudo de Caso foram levantados, junto à empresa, dados referentes à caracterização da população, tais quais referentes ao número de funcionários por gênero, área de trabalho, cargo, faixa salarial e idade, grau de formação e senioridade. Junto às trabalhadoras, realizou-se entrevistas e aplicação de questionário online. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com 5 mulheres que ocupavam cargos de liderança - gerência e diretoria - e ocorreram em ambiente reservado na própria empresa, sendo gravadas conforme autorização. Com as demais 19 trabalhadoras, que ocupavam os cargos de estagiária, analista, especialista ou engenheira, realizou-se a aplicação de um questionário online contendo questões alternativas e dissertativas.



Tanto as entrevistas quanto o questionário online levantaram informações quanto aos dados pessoais (idade, número de filhos, estado civil e outros), a trajetória e experiência profissional, processo de ascensão a liderança, relacionamento com a empresa e aspectos do trabalho relacionadas a gênero.

O convite para participação das entrevistas semiestruturadas e ao questionário foi previamente autorizado pela empresa e ocorreu via e-mail corporativo. As 24 trabalhadoras participaram voluntariamente da pesquisa e à cada uma foi entregue um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que conferiu os aspectos éticos da pesquisa, sob o protocolo CAAE 34839820.0.0000.5404.

Os dados obtidos no Estudo de Caso por meio das entrevistas e questionário foram tratados por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (2001) e articulados e analisados a partir das contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

Resultados e Discussões

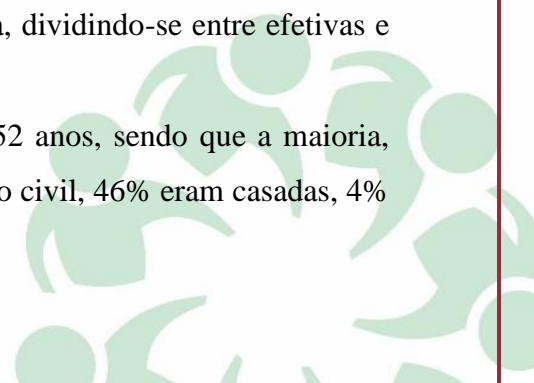
As mulheres na organização automobilística

No período da pesquisa, a empresa empregava 1345 funcionários, sendo 104 mulheres e 1241 homens, totalizando uma força de trabalho majoritariamente masculina (92%). Os funcionários estavam distribuídos nas áreas de produção/manufatura, vendas, compras, logística, ferramentaria, manutenção, finanças, recursos humanos, engenharia, qualidade, tecnologia da informação, entre outros. Dentre estas áreas, 60% dos funcionários trabalhavam na produção e estavam ligados diretamente à manufatura do produto e 40% dos funcionários desempenhavam papel administrativo ou de suporte à produção.

Do total de funcionários, a maior parte das mulheres trabalhavam em áreas administrativas ou de suporte. Já a produção, que envolvia atividades como operação de máquinas e equipamentos, era quase exclusivamente masculina, visto que 99% dos trabalhadores da produção eram homens.

Do total das 24 mulheres participantes da pesquisa, 5 estavam inseridas nos cargos de gerência ou diretoria e 19 em cargos de analista ou especialista, dividindo-se entre efetivas e estagiárias.

Quanto à idade, correspondiam à faixa etária de 21 a 52 anos, sendo que a maioria, 41,6%, se encontrava na faixa entre 20 e 29 anos. Sobre o estado civil, 46% eram casadas, 4%



estavam em união estável e 50% eram solteiras. Em relação à maternidade, a maioria delas, 62,5%, não possuíam filhos.

A maior parte das entrevistadas, ou seja, 46%, apresentava ensino superior completo, seguido de 29% com pós-graduação ou MBA e 25% com ensino superior incompleto. Em relação aos cursos de graduação, aproximadamente 31,6% eram formadas ou estudavam Engenharia de Produção e Administração. As mulheres também possuíam formação em diversos outros cursos, incluindo Engenharia de Materiais, Ciências Contábeis, Engenharia Química, Comércio Exterior, Engenharia Civil, Análise de Sistemas e Secretariado Executivo, cada um com uma representação de 5,3%.

Embora tenha sido observado mulheres com formação em ocupações tradicionalmente masculinas, os dados populacionais da organização estudada reforçam a prevalência de uma clara divisão social e sexual do trabalho (Hirata, 2002) na cadeia de trabalho automotiva. Primeiro porque de maneira geral, os dados estatísticos demonstram a baixíssima presença de mulheres contratadas na empresa estudada em relação à proporção de homens. Em seguida, pela disparidade de gênero quanto aos cargos e atividades desenvolvidas na empresa, visto que 93% das mulheres estavam inseridas em cargos administrativos.

Esse panorama corrobora com a pesquisa de França Paes, Gonçalves e Ferreira (2021), Salles (2021), Neves (2013) que apontam ser a inserção da mulher no mercado automobilístico um problema de gênero estrutural. Também se apresenta problemática a divisão de cargos e ocupações, visto que a linha de montagem ainda é associada a uma atividade masculina, dado que características como destreza, paciência e minúcia, socialmente construídas e associadas às mulheres, se opõem à técnica e especialização requeridas nesse tipo de espaço (Rizek & De Paula Leite, 1998).

Vivências intersubjetivas de sofrimento no trabalho

Para além da divisão social e sexual do trabalho observadas na indústria automotiva estudada, as respostas oriundas da aplicação do questionário online e das entrevistas realizadas com as mulheres que ocupavam cargos de liderança na organização, revelaram outras problemáticas sexuadas oriundas da relação dinâmica entre trabalho e subjetividade, produtoras de contextos que culminam, sobretudo em sofrimento para as trabalhadoras.

Quando interrogadas sobre as dificuldades encontradas no cotidiano de trabalho na empresa, as trabalhadoras que ocupavam cargos de liderança ressaltaram primeiramente a percepção sobre um ambiente de trabalho marcado por sobrecarga de atividades

organizacionais, que culminavam em desgaste físico e realização constante de horas-extras para o cumprimento de metas.

“O trabalho demanda muito, muitas vezes necessitando fazer horas extras. Muitas vezes é necessário abdicar de projetos externos para conseguir o atendimento demandado pela empresa.” – E2.

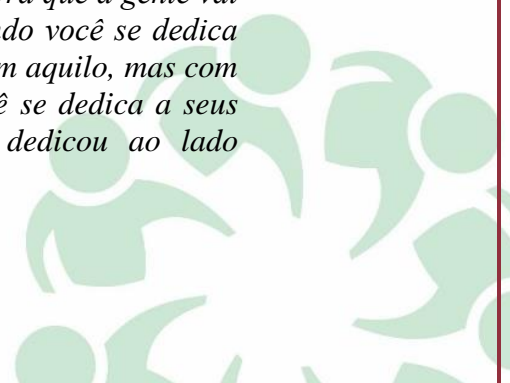
O acúmulo de tarefas e o prolongamento da jornada de trabalho diária faz com que haja dificuldade em conciliar os interesses relacionados à vida privada. Uma das dificuldades mencionadas pelas líderes foi justamente encontrar um equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais para continuar se desenvolvendo na carreira. Sabe-se que as problemáticas advindas do desgaste das mulheres no âmbito do trabalho formal se configuram também na dupla ou tripla jornada de trabalho, que as mesmas desempenham pela incorporação das atividades de trabalho informais, como o trabalho doméstico e o care (Hirata, 2002).

“Eu nunca cheguei num momento nesse meu período de carreira que eu tivesse com uma carreira e vida pessoal equilibrados ainda. É um ponto bem complicado que eu não romantizo, que talvez vá custar um preço em algum momento da vida, mas que eu vejo assim, a gente acaba indo por inércia por alguns momentos também.” – E21.

Para Molinier (2004, p. 21), a conciliação do papel profissional com a função reprodutiva maternal se torna uma “missão impossível”, justamente porque se projetam de maneira dicotômica.

De maneira socialmente naturalizada, não se pode conceber características maternais, essencialmente ligadas à fragilidade à posição profissional, sobretudo em cargos de liderança. Nesse ínterim, para além do trabalho reprodutivo no cuidado de filhos e/ou dependentes não ser reconhecido e valorizado socialmente, a força dessa imposição se traduz na culpa, assim como revelado no trecho abaixo, por não se sentirem integradas unicamente ao papel profissional e à carreira, assim como os homens.

“Eu acho que ser mãe e profissional, tem uma palavra que a gente vai sempre levar com a gente: a ‘culpa’. Porque quando você se dedica muito a seu lado profissional você fica satisfeita com aquilo, mas com a culpa que você deixou seus filhos e quando você se dedica a seus filhos você tem a culpa de que você não se dedicou ao lado profissional” - E24.



Ocorre que para o homem, a carreira é passível de dedicação justamente porque a ele é concebido tempo exclusivo ao trabalho produtivo, visto que o trabalho reprodutivo, de cuidado da casa e dos filhos e/ou dependentes socialmente à cargo da mulher (Hirata, 2002). A culpa nesse sentido, advém do conflito existente entre o desejo de se dedicar a carreira no trabalho e a sobrecarga de tarefas domésticas e atividades e pressões decorrentes do trabalho, que dificultam a conciliação de papéis. Pelo modo como os fenômenos e discursos sociais são produzidos e introjetados, a responsabilização por tais questões não são atribuídas à dinâmica organizacional e como ela desenvolve, mas é atribuída à própria mulher, que vivencia as implicações de tais aspectos sob o sentimento de culpa (Molinier, 2004).

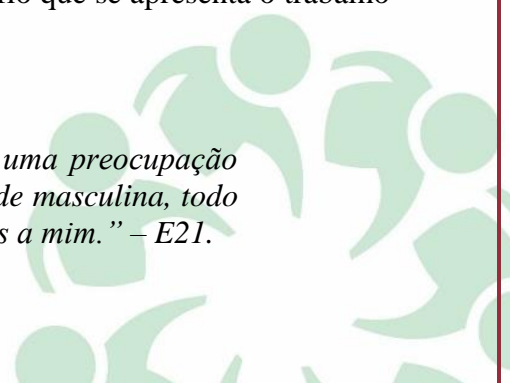
Embora as mulheres sejam qualificadas profissionalmente e tenham assumido um cargo de liderança na hierarquia da organização, ainda assim sua competência em relação aos seus conhecimentos e habilidades, são questionadas pelo simples fato de seres mulheres. Nesse sentido, trata-se de uma disputa de espaço ideológico que discrimina o gênero (Kergoat, 2009) pois, socialmente, pelos princípios organizadores de separação e hierarquização da divisão sexual do trabalho, não cabem às mulheres espaços técnicos, especializados e cargos de alta liderança e sim, tarefas desqualificadas, como as informais e domésticas ou tarefas repetitivas e monótonas, típicas de postos taylorizados.

“É aquela sensação de provar o dobro que você é capaz. Você tem que sempre provar a mais porque você é mulher. E assim, hoje eu já me sinto um pouco melhor, mas várias vezes eu era a única mulher na sala. [...] “Embora ninguém vá assumir isso, eles acham que a gente tem que provar o dobro. Tem que ser muito competente.” – E23.

Em relação ao desgaste mental proporcionado por essa questão, relataram o sentimento de autocobrança para evitar erros e em evidenciar que são capazes de realizar as atividades que lhes são impostas. Para as trabalhadoras, tais percepções são consideradas dentro de uma perspectiva de gênero, no qual homens compõem a dispendiosa maioria no trabalho.

Para além disso, existe um desgaste mental voltado à preocupação constante em se ajustar ao que é imposto pelos homens, que segundo Molinier (2004, p. 16) ocorre em detrimento da tensão constante entre os sexos em torno do desafio que se apresenta o trabalho e suas divisões.

“Eu vejo que eu sempre tenho que ter um ‘plus’, uma preocupação diária a me adequar a agenda deles, a personalidade masculina, todo tempo. Sou eu me adequando mais a eles do que eles a mim.” – E21.



A tentativa de adequação aos desejos masculinos no ambiente de trabalho, se apresenta como uma estratégia de domesticação do eu, que se traduz em formas de submissão das próprias vontades, interesses e ideias pelo consentimento das regras construídas pelos homens. Para Molinier (2004), tais formas de submissão, traduzidas no termo “mulheridade” e reveladas no trecho abaixo, levam as trabalhadoras a empregarem métodos viris no trabalho, ou seja, admitir características e formas de atuação masculinas para poder provar que são capazes o suficiente para ocuparem o seu cargo na organização.

“Sempre tentei assumir uma personalidade mais forte, passar seriedade sem perder a simpatia, para evitar brincadeiras desnecessárias. E sempre me cobro mais que o necessário, o que pareço fazer inconscientemente para provar ser capaz de algo (quando nunca vi meus colegas de trabalho fazerem o mesmo, pois aparentemente eles não precisam provar serem capazes, 'apenas são').”
– E10.

Tais formas de submissão também são visualizadas nas formas de consentimento das imposições masculinas no ambiente de trabalho, por meio da negação da própria vulnerabilidade. A fala da trabalhadora E23, expressa sobretudo no trecho, *“Eu não posso demonstrar fragilidade jamais”*, ilustra o apresentado.

“Foi uma reunião muito tensa e a pessoa foi, não grossa, mas foi muito dura comigo. (...) Foi muito dura comigo desnecessariamente e eu ‘tava’ nunca situação de pressão tão grande, naquela sala, naquele lugar, com aquelas pessoas que eu desabei. Terminou a reunião e eu desabei a chorar. (...) Pensei: “Vão achar que sou uma chorona.” (...). E por que eu me senti assim? Por que várias vezes antes, eu sempre ouvia dos líderes, na maioria das vezes que falava de mulher: “Mas ela não é firme suficiente”, “Será que ela dá conta disso aqui? Porque é puxado”. E eu pensava “Eu não posso demonstrar fragilidade, jamais”. E23

O mecanismo de negação da vulnerabilidade, sentimento congruente com a feminilidade, favorece um grande estado de crise à identidade sexual das mulheres (Dejours, 1999), já que no meio dominado por homens, como o setor automobilístico, poucas são as mulheres que representam um modelo profissional e sexual. Para além da crise de identidade sexual que fere as mulheres no ambiente de trabalho, a negação da própria vulnerabilidade de maneira intensificada, pode deixar as trabalhadoras insensíveis ao sofrimento, colocando em risco a eficácia e o sentido do trabalho (Molinier, 2004, p. 19).

No entanto, embora esforcem-se para incorporar tais formas de ser marcadamente masculinizadas e viris para integrar o espaço masculinizado, suas tentativas não resultam no sucesso capaz de impedir a tentativa de dominação social. Isto é, não impedem que as formas de dominação masculinas se repitam, pois a força social exercida sobre o gênero apresenta bases ideológicas e materiais fortemente estruturais (Kergoat, 2009). Ademais, um trabalho prescrito por homens como o do setor automotivo, feito e construído para ser realizado e ocupado por homens, apresenta-se em conformidade e validação com os atributos por eles expressados e naturalizados.

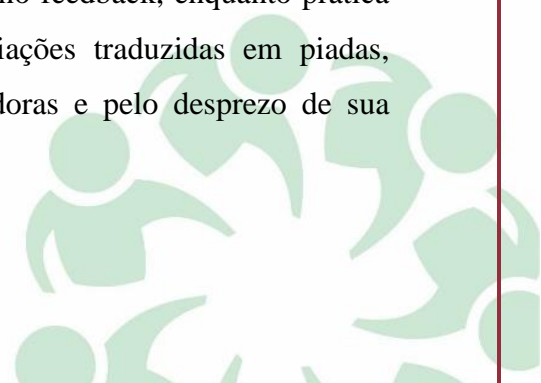
Todo esse contexto, corrobora para o não reconhecimento do trabalho desempenhado por essas mulheres na empresa, que se espelha de acordo com as trabalhadoras, na falta de *feedbacks*. Isto é, na relativa ausência de retorno sobre o desempenho nas tarefas que executa:

“Eles [subordinados] gostam de receber, mas são fechados para dar [feedbacks]. Meus pares também. O pessoal da liderança também. Eu sou meio carente de feedbacks, assim.”

A falta de reconhecimento corrobora com a desvalorização do trabalho desempenhado por essas mulheres. No caso das líderes, tanto o reconhecimento proferido pela hierarquia e subordinados, quanto o julgamento proferido pelos pares, denominados respectivamente por julgamento de utilidade e julgamento de beleza pela Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2012), não costumam ocorrer quando se trata da relação estabelecida com os homens no trabalho. O reconhecimento simbólico que são tratadas em ambas as perspectivas, é uma necessidade básica do indivíduo, que contribui para o pertencimento, a identidade e o sentido do trabalho, colaborando para a promoção de saúde no ambiente laboral (Dejours, 1992).

“A liderança feminina ter de se impor eu vejo como um ponto de dificuldade. E eu vejo como um ponto de dificuldade que há uma deficiência de valorização dos trabalhos entregues. Eu sinto que há uma diferença de valorização entre o trabalho de uma mulher do trabalho de um homem.” – E21

A desvalorização do trabalho não é visualizada apenas no feedback, enquanto prática organizacional, mas também e para além disso por depreciações traduzidas em piadas, julgamentos sobre o comportamento e imagem das trabalhadoras e pelo desprezo de sua presença na organização.



“Já sofri situações de assédio moral, como ser chamada de cota e piadinhas de atividades que são designadas por eu ser mulher. Também sofri muita falta de credibilidade em assuntos técnicos e tive a presença ignorada. Já sofri assédio moral e no momento da conversa, fui taxada como sentimental e que o problema era eu, eu quem deveria melhorar.”
– E8

Para Barreto & Heloani, assédio moral é uma forma de tortura psicológica que ocorre pela exposição direta ou indireta da vítima a atos sistemáticos de humilhação, constrangimento e desqualificação. Por envolver um conflito de poder, pesquisas apontam que as mulheres são estatisticamente as maiores vítimas do assédio moral no trabalho (Heloani, 2005).

Na análise psicodinâmica, a “ocultação do trabalho das mulheres” (Molinier, 2004, p. 24) ocorre, pois, as características maternas, sensíveis e frágeis a elas atribuídas diferem do que se espera de um trabalho duro, pesado e por vezes perigoso, tipicamente masculino.

Assim, a introdução de mulheres em um ambiente socialmente construído e legitimado por homens, como na indústria automotiva, se torna um espaço que ameaça a condição de poder masculina. Na fala apresentada acima, o ataque se concretiza exatamente à qualidade que confere referência social e simbólica à mulher - ao “sentimentalismo”, do qual o ambiente laboral masculino reprime manifestação. As manifestações masculinas entendidas nessa égide como formas de assédio sofrido pelas trabalhadoras, se traduz pela virilidade, ou seja, como conduta que impõe o exercício da violência na busca pelo afastamento das ameaças de poder (Molinier, 2004).

O assédio nesse sentido, e dentro do contexto apresentado pelas trabalhadoras, se torna ainda mais propício por se tratar de um ambiente em que as mulheres se veem liderando ou sendo lideradas por grupos exclusivamente formado por homens e/ou inseridas em contextos de trabalho isoladas de outras mulheres. Individualizadas e solitárias em tais posições, dificultam-se as formas de enfrentamento às violações e a construção de mecanismos de defesa coletivos.

“O assédio ocorre desde a forma mais sutil até a mais escancarada, e quando nos posicionamos sobre o ocorrido não somos levadas a sério por eles.” – E11

A sutileza nos atos de assédio, muitas vezes se apresentam em comentários discretos ou brincadeiras, como descrito pela trabalhadora. Comenta-se sobre a aparência e satirizam o período de Tensão Pré-Menstrual (TPM). A banalização desses atos e a invisibilidade conferida

à tais situações de assédio moral, colaboram para o sofrimento e o adoecimento dos sujeitos (Hirata, 2002).

Exatamente sobre a saúde mental, 68,4% das trabalhadoras, independentemente da função que ocupavam, mencionaram igualmente o estresse e a ansiedade enquanto impactos negativos do trabalho. Quando interrogadas se acreditavam que os impactos negativos estavam relacionados ao gênero, 47,4% disseram acreditar que sim, 26,3% afirmaram que o gênero não influencia e 26,3% foram neutras em relação à essa questão.

Isso significa que quase metade das trabalhadoras tem clareza sobre o imperativo da construção social de gênero no trabalho e a relação desse aspecto para a saúde mental. No entanto, sabe-se que quando as estratégias de defesa não mais cumprem o seu papel de proteção à saúde mental ou que não são encontrados espaços de enfrentamentos individuais e/ou coletivos ao sofrimento na organização, como é o caso apresentado, torna-se um risco o desenvolvimento de psicopatologias associadas ao trabalho.

Conclusão

O presente artigo possibilitou analisar as vivências intersubjetivas promotoras de sofrimento no trabalho de mulheres que atuavam em uma empresa do setor automobilístico localizada no interior de São Paulo.

Os dados populacionais revelaram que a empresa emprega 1345 funcionários, sendo 104 mulheres e 1241 homens, totalizando uma força de trabalho majoritariamente masculina (92%). Tais dados reforçam a prevalência de uma clara divisão social e sexual do trabalho na cadeia de trabalho automotiva, primeiramente devido a baixíssima presença de mulheres na empresa estudada em relação à proporção de homens e em seguida pela disparidade de gênero quanto aos cargos e atividades desenvolvidas na empresa.

Para além disso, as falas das trabalhadoras entrevistadas demonstram um ambiente de trabalho marcado por sobrecarga de atividades organizacionais e realização constante de horas extras visando o cumprimento de metas, que culminam na dificuldade de conciliar o trabalho produtivo e reprodutivo para continuar se desenvolvendo na carreira. Do mesmo modo, a conciliação entre o papel maternal e profissional se apresentam dicotômicos, produzindo sentimento de culpa nessas mulheres que se veem no conflito entre o desejo de se dedicar a carreira e as tarefas concernentes à função maternal.

Também mencionaram a forma como os homens questionam a competência das mulheres nos cargos que assumem, sobretudo quando se trata de mulheres em posições de

liderança na empresa. Nesse âmbito, como forma de enfrentamento, as mesmas desenvolvem o que se denomina “mulheridade”, na tentativa de se adequar aos desejos masculinos no ambiente de trabalho – desenvolver uma postura firme e rígida para lidar com as questões laborais. Fazem isso de forma a empregar métodos viris no trabalho, para poder provar que são capazes o suficiente para ocupar o seu lugar na organização, negando a própria vulnerabilidade.

Com o insucesso de tais tratativas, dado que se trata de um fenômeno estrutural com raízes simbólicas e materiais, a falta de reconhecimento ou a depreciação no trabalho revelam-se na falta de feedbacks de liderados formados por grupos de homens e outros líderes e por depreciações traduzidas em piadas, julgamentos sobre o comportamento e imagem das trabalhadoras.

Assim, as manifestações masculinas entendidas nessa égide como formas de assédio. O assédio nesse sentido, e dentro do contexto apresentado pelas trabalhadoras, se torna propício por se tratar de um ambiente em que as mulheres se veem marcadamente em um ambiente laboral masculino e isoladas de outras mulheres, fator que dificulta formas de enfrentamento às violações e a construção de mecanismos de defesa coletivos.

A naturalização ou banalização de tais aspectos colaboram para sofrimento e adoecimento dos sujeitos no trabalho. Exatamente sobre a saúde mental, 68,4% das trabalhadoras, independentemente da função que ocupavam, mencionaram igualmente o estresse e a ansiedade enquanto impactos negativos do trabalho. Quando as estratégias de defesa não mais cumprem o seu papel de proteção à saúde mental ou que não são encontrados espaços de enfrentamentos individuais e/ou coletivos ao sofrimento na organização, como é o caso apresentado, torna-se um risco o desenvolvimento de psicopatologias associadas ao trabalho.



REFERÊNCIAS

- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Campanha, I., Baêta, O., & de Moura, D. (2021). A qualidade de vida no trabalho das secretárias executivas de uma empresa automobilística multinacional. *Secretariado Executivo Em Revist@*, 15(2), 214-228. <https://doi.org/10.5335/ser.v15i2.11003>
- Cardia, A. (2015). *Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. Porto Alegre: Buqui.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo* Lisboa: Edições 70.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 544-561.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos De Pesquisa*, 110. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 3º ed. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. 1 a ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale*. Paris, Bayard.
- Dejours, C. (2010). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: Sexualidade e trabalho*. Vol.1. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2013). A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. *Revista portuguesa de psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Dorna, L. B. H., & Muniz, H. P. (2018). Relações Sociais de Sexo e Psicodinâmica do Trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care. *Fractal: Revista De Psicologia*, 30(2), 154–160.
- França Paes, L., Gonçalves, A. P. V., & Ferreira, V. R. (2021). Trabalho e gênero nas indústrias automotivas do Sul Fluminense. *Política & Sociedade*, 20(47), 244-276.
- Guérin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Editora Edgard Blücher.

- Hirata, H. (2002). Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, 17-18.
<https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100006>
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, (22), 101-107.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Diferença de rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais – Pnad Contínua. IBGE.
https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). Mulher no mercado de trabalho: Perguntas e respostas. Pesquisa Mensal de emprego – PME. IBGE.
https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf
- Kergoat, D. Le rapports social de sexe. (2001). De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion, *Actuel Marx*, 30, 85-100.
- Kergoat, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. (2009). In: Hirata, H.; Laborie, F; Laborie, F; Doaré, H; Senotier, D. (Orgs). *Dicionário Crítico do feminismo*. São Paulo: Edunesp.
- Leite, M. de P. (2009). As bordadeiras de Ibitinga: trabalho a domicílio e prática sindical. *Cadernos Pagu*, 32. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332009000100007>
- Lima, G. S., de Carvalho Neto, A. M., Lima, M. S., de Barros, B. T., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5058644>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2004). *Metodologia científica*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Molinier, P. (1996). Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle: l'apport de la psychodynamique du travail. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 3(5), 53-62.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Prod.*, São Paulo, 14(3), 14-26.
<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003>
- Neves, M. A. (2013). Anotações sobre trabalho e gênero. *Cad. Pesqui.*, São Paulo, 43(149), 404-421. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>
- Rizek, C. S., & de Paula Leite, M. (1998). Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. *Cadernos Pagu*, (10), 281-307.
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4444569>
- Salles, I. G. P. (2021). A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: uma análise da indústria automotiva [Trabalho de Conclusão de Curso]. Universidade de Taubaté.
<http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/5177>
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo soc.*, 23 (1), 11-30.

Souza-Lobo, E. (2011), A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência. São Paulo, Editora da Fundação Perseu Abramo.

Yin, R. K. (2005). Estudo de caso: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman.

Agradecimentos:

Ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID), pelo financiamento da Pesquisa 17158, 2020/2021.

Contribuições das autoras	
Autora 1	Escrita – Primeira Redação Análise Formal, Conceituação, Escrita – Revisão e Edição
Autora 2	Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Metodologia
Autora 3	Administração do Projeto, Escrita – Revisão e Edição, Obtenção de Financiamento