

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

“Toda eu soffro”: fatores protetores e de
risco face ao sofrimento no trabalho na
indústria têxtil

Beatriz Monteiro Esteves

M

2021



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

***“Toda eu sofro”*: fatores protetores e de risco face ao sofrimento no trabalho na indústria têxtil**

Beatriz Monteiro Esteves

Outubro, 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora ***Liliana Cunha*** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

À Professora Doutora Liliana Cunha, pela forma sempre exigente, atenta e preocupada com que geriu esta orientação. É, para mim, um privilégio contar com a colaboração de uma profissional tão rigorosa e reconhecida na área da Psicologia do Trabalho. Muito obrigada pela paciência e pelo incentivo, professora.

Aos trabalhadores que participaram na recolha de dados, por me permitirem fazer parte de um bocadinho do seu percurso profissional tão rico e carregado de ensinamentos. Este trabalho tornou-se possível graças às suas partilhas honestas, despidas de artificialismos.

Aos meus pais, por serem os seres humanos mais trabalhadores que alguma vez conheci e sacrificarem tudo por mim, para poder chegar onde estou hoje. Mal posso esperar pelo dia em que vos poderei retribuir, no mínimo, uma décima parte. À minha irmã, pelos olhares vigilantes e cuidadosos, pelo amparo nos momentos cruciais e por continuar a ser um exemplo do que eu quero ser quando crescer. Aos meus avós, pela presença contínua, pelo carinho incomparável e pelo amor que transborda dos seus olhos quando me veem. Que sorte do destino ser vossa neta e ainda vos ter junto a mim. Aos meus tios pela preocupação e apoio desmedidos e aos meus primos, por olharem para mim como um modelo e me inspirarem a ser cada vez melhor – em especial à Inês, que ficou ao meu lado no chão da cozinha durante semanas só para me fazer companhia, comida e chás.

À minha tia-avó, a melhor costureira de todos os tempos, cujo talento e mestria são lendários. Há um ano e meio que não me cose roupas, mas tenho esperança que esteja a assistir a este momento com orgulho, sentada na sua máquina. Esta peça é dedicada a si.

Aos meus amigos, as pessoas com uma confiança absurda em mim, e que não me largaram a mão num só momento. Não sei o que terei feito para vos merecer, mas garantidamente deve ter sido algo muito certo. Diria que vos levo comigo para a vida, mas acho que ultrapassa essa dimensão.

Estas pessoas foram a minha maior fonte de resiliência e de motivação nos momentos de maior desalento e este trabalho seria, indiscutivelmente, impossível sem todos vocês. O meu muito obrigada.

Resumo

A intensificação do trabalho assume-se como uma problemática atual e com crescente relevância tendo em conta, nomeadamente, o avanço da transformação tecnológica nos contextos de trabalho. Este fenómeno tem um impacto significativo no sofrimento dos trabalhadores da indústria têxtil, um setor marcado por uma forte pressão, e por um incremento das exigências de produtividade e de qualidade. Assim, este estudo tem como objetivo explorar os fatores protetores e de risco face ao sofrimento no trabalho, numa empresa da indústria têxtil, a partir do ponto de vista dos seus protagonistas. O estudo envolveu um total de catorze participantes e foi conduzido a partir da realização de entrevistas semiestruturadas a participantes de três níveis hierárquicos – cinco costureiras, seis chefes de linha e três gestores. Os resultados mostram que, para além de ser agravado pela intensificação do trabalho, o sofrimento no trabalho pode, também, ser provocado por outros fatores da organização do trabalho, como as exigências de produção e de qualidade e o ritmo de trabalho acelerado, bem como a perceção de falta de reconhecimento atribuído ao trabalho realizado que tem impacto no julgamento sobre o próprio trabalho, e sobre si enquanto trabalhador/a, relativamente à capacidade, ou não, de fazer um trabalho bem feito. Sendo evidente que o sofrimento no trabalho assume um papel preponderante na saúde e bem-estar dos trabalhadores, importa compreender o ponto de vista contrastado das diferentes partes envolvidas, com o intuito de reforçar a vigilância sobre os fatores psicossociais de risco e desenvolver uma intervenção primária neste domínio.

Palavras-chave: Sofrimento no trabalho; Indústria têxtil; Fatores protetores; Fatores de risco; Impactos na saúde.

Abstract

Work intensification is a current problem with growing relevance, taking into account, for example, the advance of technological transformation in work environments. This phenomenon has a significant prevalence on the suffering of workers in the textile industry, characterized by severe pressure and increased demands for productivity and quality. This study aims to explore the protective and risk factors of suffering at work in a textile manufacturing company, from the point of view of the protagonists - its workers. The study covered a total of fourteen participants and involved semi-structured interviews with three hierarchical levels - five seamstresses, six line managers and three managers. The results show that in addition to being aggravated by work intensification, suffering at work can also be caused by other factors of work organisation, such as production and quality demands and the accelerated pace of work, as well as the perceived lack of recognition attributed to the work done with an impact on the judgement about their own work, and about themselves as workers, as someone capable or not of doing a job well done. Since it is clear that suffering at work plays a central role in workers' health and well-being, it is important to understand the contrasting views of the different parties involved, in order to strengthen the surveillance of psychosocial risk factors and develop a primary intervention in this area.

Keywords: Suffering at work; Textile industry; Protective factors; Risk factors; Health impacts.

Résumé

L'intensification du travail est une question actuelle et de plus en plus pertinente compte tenu, notamment, de l'avancée de la transformation technologique dans les contextes de travail. Ce phénomène a un impact significatif sur la souffrance des travailleurs de l'industrie textile, un secteur marqué par une forte pression et une augmentation des exigences de productivité et de qualité. Ainsi, cette étude vise à explorer les facteurs de protection et de risque face à la souffrance au travail, dans une entreprise de l'industrie textile, du point de vue de ses protagonistes. L'étude a impliqué un total de quatorze participants et a été menée par le biais d'entretiens semi-structurés avec des participants de trois niveaux hiérarchiques - cinq couturières, six chefs de ligne et trois directeurs. Les résultats montrent qu'en plus d'être aggravée par l'intensification du travail, la souffrance au travail peut également être causée par d'autres facteurs de l'organisation du travail, tels que les exigences de production et de qualité et le rythme accéléré du travail, ainsi que le manque perçu de reconnaissance attribué au travail effectué, ce qui a un impact sur le jugement porté sur le travail lui-même, et sur soi-même en tant que travailleur, concernant la capacité, ou non, à faire un travail bien fait. Puisqu'il est clair que la souffrance au travail joue un rôle prédominant dans la santé et le bien-être des travailleurs, il est important de comprendre le point de vue contrasté des différentes parties concernées afin de renforcer la surveillance des facteurs de risque psychosociaux et de développer une intervention primaire dans ce domaine.

Mots clés: Souffrance au travail; Industrie textile; Facteurs de protection; Facteurs de risque; Impacts sur la santé.

Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico.....	3
2.1. As relações entre trabalho e saúde	3
2.2. Sofrimento no e pelo trabalho	4
2.3. O trabalho peça a peça na indústria têxtil	5
3. Método	13
3.1. Objetivos e questões de investigação	13
3.2. Participantes	13
3.3. Instrumentos	15
3.4. Procedimentos	15
3.4.1. Procedimentos de recolha de dados.....	15
3.4.2. Procedimentos de análise de dados	16
4. Apresentação e discussão dos resultados.....	17
4.1. Quais os fatores protetores e de agravamento do sofrimento no trabalho?.....	17
4.1.1. A importância de um trabalho <i>bem feito</i> : “ <i>Quando trabalho bem e consigo tirar a produção sempre certo</i> ”	18
4.1.2. O “eu” no seio de um coletivo de trabalho: “ <i>um simples olhar e já se sabe o que a outra está a pensar</i> ”	20
4.1.3. A afinidade com a sua máquina: “ <i>eu conheço as manhas da máquina</i> ”	21
4.1.4. A perícia na atividade: os pontos críticos a ter em conta	22
4.1.5. Estratégias de regulação: “ <i>Hoje vai correr melhor... Hoje vou conseguir</i> ”	23
4.1.6. Entre as exigências de produção e de qualidade: “ <i>Temos que manter aquele ritmo, as pessoas não vão estar aqui a dormir</i> ”	24
4.2. Que impactos na saúde sentem estas trabalhadoras, decorrentes da exposição às suas condições de trabalho?	29
5. Conclusões	35
Referências Bibliográficas	38
Anexos	48

1. Introdução

“Onde é que nós estamos? Por um fio”

(P12¹, participante deste estudo)

As condições de trabalho na União Europeia têm melhorado, de um modo geral, ainda que o ritmo do progresso seja gradual, como o traduzem os relatórios publicados periodicamente pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). Ainda assim, é reconhecido que tal não seja necessariamente verdade para todos os grupos de trabalhadores, dependendo do tipo de contrato de trabalho, do setor profissional, do nível de habilitações e do género (Eurofound, 2021a). De facto, até 2021, apenas um quinto das empresas europeias alcançou um nível ótimo de bem-estar no local de trabalho (Eurofound, 2021a).

Num inquérito do Instituto Nacional de Estatística (2020) alusivo aos problemas de saúde relacionados com o trabalho, verificou-se que 54,0% dos trabalhadores referiram a exposição a fatores de risco para a saúde mental no seu local de trabalho, que afetavam ligeiramente mais mulheres (54,8%) do que homens (53,3%), sendo identificados com maior frequência a forte pressão para o cumprimento de prazos rígidos ou a sobrecarga de trabalho (43,1%). Também o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho confirma que o trabalho intensivo é bastante prevalente, com 36% dos trabalhadores da União Europeia a declarar que trabalham «sempre» ou «quase sempre» com prazos apertados, e 33% a um ritmo acelerado (Eurofound, 2017). Um terço dos trabalhadores refere ainda que raramente, ou nunca, tem tempo suficiente para realizar o trabalho, e os que têm jornadas de trabalho longas declaram que o trabalho é intensivo (Eurofound, 2017). Desta forma se compreende a importância de uma análise das configurações atuais de organização do trabalho e da melhoria das condições de trabalho, tendo em vista a sustentabilidade dos seus percursos profissionais (Eurofound, 2021a).

Neste seguimento, tendo por base uma metodologia qualitativa, procurou-se analisar a expressão do sofrimento no trabalho, numa empresa têxtil, mais especificamente os seus fatores protetores e de risco e os impactos deste sofrimento na interação com outros

¹ De forma a garantir o anonimato dos participantes e facilitar a apresentação e discussão dos resultados, foi atribuído um código a cada um, sendo identificados com a letra P (“participante”) e o número da ordem pela qual as entrevistas foram analisadas.

problemas de saúde. A pertinência desta investigação é, então, explicada pela relevância desta problemática, face ao incremento da automação, num cenário cada vez mais competitivo.

Privilegiando, então, a abordagem qualitativa, este estudo tem início com a citação de um dos participantes, uma vez que se considera que são os próprios atores quem melhor poderão explicar as suas vivências e atribuir significado aos dados. As suas vozes, silenciadas de forma sistémica, são o único instrumento possível para cumprirmos verdadeiramente o propósito desta investigação. Por esta razão, o foco está nas suas experiências, já que este trabalho não existiria sem os testemunhos, as histórias e as perceções das participantes que, generosamente, partilharam os seus receios, inseguranças, fontes de sofrimento e perspetivas de futuro, não omitindo as facetas do trabalho mais desfavoráveis. Considera-se que a frase supracitada representa de forma fidedigna a realidade laboral destes trabalhadores, traduzindo as dificuldades sentidas e as condições de trabalho que por vezes fragilizam o equilíbrio da saúde, ao mesmo tempo que estabelece uma analogia involuntária com o contexto de trabalho em análise: a indústria têxtil.

Em termos de estrutura, a presente dissertação encontra-se organizada em quatro partes. O enquadramento teórico aborda conceitos estruturantes, assim como estudos relacionados com o tema em análise, explorando o sofrimento no trabalho e os fatores de risco vs protetores mais visíveis no setor em questão. Segue-se a apresentação do método, do objetivo e questões de investigação, a caracterização da amostra e a descrição dos instrumentos e dos procedimentos de recolha e análise de dados. A terceira parte consiste na apresentação e discussão dos resultados, que começa por explorar os riscos profissionais que afetam a atividade destas trabalhadoras e que permitem melhor compreender como são determinantes na expressão do sofrimento no trabalho. Por fim, é apresentada uma conclusão final com os principais contributos deste trabalho, as suas limitações e sugestões para investigações futuras.

2. Enquadramento Teórico

2.1. As relações entre trabalho e saúde

Ainda que diversos estudos científicos desenvolvidos no domínio da saúde do trabalho tenham vindo a comprovar a influência do trabalho na saúde (Boucekkine et al., 2014; Dianat et al., 2015; Engelbrecht et al., 2019; Kivimäki et al., 2003; Molinié, 2010), nem sempre os seus resultados traduzem intervenções concretas, o que contribui para perpetuar a invisibilidade dos impactos do trabalho na saúde das pessoas.

Tal pode dever-se, em parte, à grande complexidade que caracteriza as relações entre o trabalho e a saúde, que se constroem num conjunto de estados de saúde que, apesar de não serem considerados patológicos, indiciam sofrimento (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006). Esta questão torna-se ainda mais evidente no caso da saúde mental, já que o próprio conceito de “saúde” é, de forma redutora, somente associado à ausência de doença, não considerando as relações entre as dimensões física, psicológica e social (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006).

A descontinuidade entre os indivíduos e o contexto da sua atividade profissional tem sido analisada por vários autores, referindo a ideia de que as ações do trabalhador são autodeterminadas, ao invés de dependentes do emprego e das condições de trabalho (Thébaud-Mony et al., 2012), bem como uma conceção reducionista de que os indivíduos são passivos em relação aos riscos a que estão expostos (Vogel, 2009). Por sua vez, os indicadores de referência em segurança e saúde no trabalho reforçam esta dissociação da pessoa relativamente à atividade de trabalho. É um facto que, a nível nacional, as estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais são as únicas fontes anuais utilizadas para avaliar as condições de saúde e segurança no trabalho, que têm uma eficácia reduzida, uma vez que não explicam os fatores determinantes que estiveram na sua origem (Sousa et al., 2005). Existe, ainda, uma tendência para assumir que certas doenças ligadas à organização do trabalho (por exemplo, ritmo de trabalho intenso, ou trabalho que afeta a dignidade) assentam em fatores não "tangíveis" (Cunha et al., 2020), reforçando a invisibilidade dos efeitos do trabalho na saúde de muitos trabalhadores (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006).

Importa, assim, ter em conta o “ponto de vista do trabalho” na avaliação dos riscos profissionais. Estes riscos consistem na probabilidade de uma pessoa sofrer efeitos adversos na sua saúde quando exposta a um perigo (Organização Internacional do Trabalho, 2011),

tratando-se o seu estudo de uma matéria complexa, contudo, imprescindível para compreender os impactos na saúde e a forma como estes afetam o desempenho das organizações e da sociedade, de forma global (Sousa et al., 2005).

O número e a diversidade dos fatores de risco profissionais existentes nas situações de trabalho interagem entre si e não de forma categorizada. Tradicionalmente, são classificados, consoante a sua natureza, em fatores biológicos, físicos, químicos, psicossociais/organizacionais, relativos à atividade de trabalho, e outros, dependendo a sua exposição de aspetos como a “quantidade” da presença do fator no ambiente de trabalho, a capacidade de interação do fator com o organismo humano, o tempo e frequência a que o trabalhador está exposto, a intensidade da exposição e também as características do trabalhador (e.g., género, idade, antiguidade na atividade) (Direção-Geral da Saúde, s/d). Os fatores psicossociais de risco, embora mais sujeitos a análise e debate científico, nem sempre são visíveis e mensuráveis, sendo fundamental aceder ao ponto de vista dos trabalhadores e não circunscrever o seu diagnóstico ao ponto de vista do “perito” (Barros-Duarte & Cunha, 2012).

Ressalta-se, ainda, a noção de “risco aceitável” (Kouabenan & Cadet, 2005), construído a partir de uma análise das situações que têm em consideração quer os possíveis efeitos negativos do risco, quer as suas potenciais contrapartidas mais favoráveis, por exemplo, os ganhos de produtividade (Barros-Duarte & Cunha, 2012). A aceitabilidade do risco remete para uma probabilidade de causar efeitos adversos suficientemente baixa, em que o risco foi reduzido a um nível que a organização pode tolerar, tendo em conta as suas obrigações legais (Ministério da Saúde, 2010).

Num mercado de trabalho marcado pela constante transformação e evolução, torna-se essencial conhecer os fatores de risco tradicionais e emergentes, de forma a criar condições para que estes riscos possam ser antecipados e controlados. Desta forma, uma melhor compreensão dos riscos profissionais conduzirá a um maior conforto e bem-estar dos trabalhadores, assegurando a saúde no trabalho e minimizando o sofrimento sentido.

2.2. Sofrimento no e pelo trabalho

O bem-estar deve ser promovido autonomamente para cada sociedade, em relação com a cultura em que se insere e atendendo às diferenças contextuais e temporais. Assim, “o bem-estar não deve ser considerado de forma estática e unívoca, nem como um estado

desejado mas impossível de atingir, mas como um processo aperfeiçoável a perseguir" (Maggi, 2006, p. 62). Para o alcançar, há que valorizar a interação entre as dimensões física, mental e social reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde em 1946 e reforçadas pelo Comité Misto da OIT/OMS (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006). Não obstante, em Portugal, a perceção de um estado de boa saúde continua a ser inferior à média europeia, segundo o último Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Eurofound, 2017).

Ora, alguns autores (Clot & Leplat, 2005; Ilies et al., 2015) demonstram que a dimensão pessoal e interpessoal da atividade laboral revela efeitos menos visíveis do trabalho sobre o estado de saúde, reforçando a importância de uma perspetiva mais centrada no indivíduo, que ajude a compreender a variabilidade das respostas individuais a condições de trabalho semelhantes (Barros et al., 2020).

O sofrimento no trabalho é frequentemente normalizado, ora sendo difícil de exprimir, desvalorizado, ou ocultado, com receio das consequências que podem advir. A invisibilidade em torno do sofrimento no trabalho e o seu impacto na saúde mental são perpetuados pelo conflito entre poder dizer aquilo de que se sofre (associado à negação da existência de riscos profissionais como uma estratégia defensiva inconsciente para continuar a realizar o trabalho) e a visibilidade no campo social desses mesmos riscos e das alterações da saúde devido ao trabalho (Molinié, 2010).

Do ponto de vista dos trabalhadores, declarar estas queixas reportadas à sua saúde e bem-estar é um processo que depende do estatuto laboral, da história profissional, e do contexto em que a atividade é exercida (Cunha et al., 2018).

Assim, a construção de uma abordagem que siga as orientações recomendadas na Diretiva Europeia (391/89 / CEE), consiste na importância de aceder ao discurso e experiência dos trabalhadores, ancorando a análise na atividade de trabalho concreta.

Para o efeito, urge identificar os fatores de risco no trabalho e o seu caráter dinâmico (Vézina, 1996), suscetíveis de colocar os trabalhadores em situações de vulnerabilidade (Lhuillier, 2017).

2.3. O trabalho peça a peça² na indústria têxtil

² A designação “peça a peça” é deliberadamente usada, uma vez que cada trabalhadora é responsável por uma parte de cada peça, contudo, não tem um trabalho remunerado à peça, isto é, em função da produção.

A intensidade do trabalho, associada a tarefas monótonas ou complexas, é apontada como um dos riscos profissionais mais comuns entre os trabalhadores europeus, seguida de constrangimentos temporais no e pelo trabalho (ritmo intenso e horários de trabalho irregulares ou longos) (Eurofound, 2014). Neste sentido, o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho indica que muitos trabalhadores continuam a ser expostos a altos níveis de intensidade de trabalho e referem baixos níveis de autonomia e de segurança no trabalho (Eurofound, 2017). De facto, os resultados deste Inquérito apontam para uma percentagem significativa de trabalhadores que são confrontados com um nível muito elevado de exigências, em consequência dos prazos apertados sem possibilidade de alteração (o que implica trabalhar a um ritmo acelerado para que se realize rapidamente), ou do excesso de trabalho (sem tempo suficiente para executar as tarefas). Na verdade, a sensação de estar a ser apressado e ter muito que fazer é representativa das sociedades ocidentais (Garhammer, 2002; Rosa, 2003). Müller e colaboradores (2018) defendem que a pressão dos prazos e do desempenho, a par das mudanças imprevisíveis do horário de trabalho, são exigências laborais com uma relevância crescente. Desta forma, os trabalhadores podem ter de gerir ao mesmo tempo vários constrangimentos de ritmo e rapidez, decorrentes, nomeadamente, dos seus colegas, do supervisor, dos objetivos a cumprir, de exigências diretas ou da velocidade automática de uma máquina (Eurofound, 2017).

Segundo Green (2006), a intensificação do trabalho relaciona-se com a mudança tecnológica ocorrida no início do século, como resultado de formas específicas de organização do trabalho caracterizadas pelo acompanhamento dos processos de trabalho e pela maximização do tempo no processo de produção. De facto, existem fatores de risco associados à introdução de tecnologia, resultantes da intensificação do trabalho e da falta de tempo para recuperar (Grant et al., 2013). Nesta lógica, Chesley (2014) verificou que a utilização de tecnologia está associada a níveis mais elevados de tensão e angústia dos trabalhadores, em virtude de um ritmo mais rápido e um maior número de interrupções e de tarefas simultâneas.

No caso das indústrias têxteis e de vestuário, indústrias de mão-de-obra intensiva, muitas vezes com baixos níveis de inovação técnica (Taplin & Winterton, 2004), verificou-se que sofreram, nas últimas décadas, uma pressão competitiva considerável, por parte dos países recém-industrializados com baixos salários, cujas importações penetraram nos mercados ocidentais (Taplin, 2006). Efetivamente, muitos países em desenvolvimento, tornaram-se muito competitivos nos têxteis e vestuário, uma vez que combinam baixos custos salariais com equipamento têxtil de alta qualidade e “saber-fazer” importado de países

mais industrializados (Stengg, 2001). Ora, sendo um dos setores mais antigos da história industrial, a indústria têxtil e do vestuário é frequentemente considerada uma "indústria tradicional", um setor pertencente à designada "velha economia", desvalorizando-se o facto de ter sofrido uma reestruturação e modernização durante os últimos dez a quinze anos, com aumento da produtividade ao longo da cadeia de produção e da produção de produtos inovadores e de elevada qualidade (Stengg, 2001). De facto, Keane e Te Veld (2008) defendem que as indústrias têxteis e de vestuário têm vindo a assumir um papel extremamente relevante em termos económicos e sociais, proporcionando emprego, sobretudo a mulheres. Sendo uma parte importante da indústria transformadora europeia, este setor é dominado por um grande número de pequenas e médias empresas, frequentemente concentradas em regiões específicas, contribuindo, assim, significativamente para a sua riqueza e património cultural (Stengg, 2001).

Com o aumento da pressão competitiva neste setor, os fabricantes de têxteis e vestuário passaram a ter que responder a exigências mais elevadas de qualidade, tornar-se mais flexíveis e encurtar os ciclos de produção, optando por mecanizar os procedimentos internos sempre que possível e utilizar sistemas de produção inovadores para maximizar a eficácia da mão-de-obra interna (Taplin & Winterton, 1997). O foco das empresas passou, assim, a centrar-se na mudança tecnológica, sobretudo no uso de tecnologia na conceção, marcação/corte e acabamento, com a introdução de sistemas de conceção assistida, o que reduziu o desperdício de material e a necessidade de alguns operadores qualificados (Taplin & Winterton, 1995). No entanto, dada a dificuldade em automatizar a montagem real do vestuário, essa parte do processo de produção continuou a ser de mão-de-obra intensiva (Taplin & Winterton, 2004).

A subsequente reengenharia e reorganização do trabalho que se verificou com estas inovações nos têxteis e vestuário melhorou a produtividade e a qualidade, especialmente em empresas de maior dimensão (Boucekkine, 2014; Bruscas et al., 1998; Sels & Huys, 1999). O uso crescente de técnicas de resposta rápida para cumprir prazos mais curtos, juntamente com um uso sistemático do trabalho coletivo e da polivalência entre os trabalhadores, para melhorar tanto a produtividade como a qualidade, foram características adotadas por muitas empresas (Bruscas et al., 1998; Sels e Huys, 1999). Não obstante, o aumento das importações e a extinção das barreiras comerciais contra as mesmas continua a intensificar a concorrência em termos de custos de mão de obra e prazos de entrega, ao mesmo tempo que uma maior fragmentação do mercado de produtos tem pressionado os fabricantes a extrair mais medidas de eficiência dos sistemas de produção existentes (Taplin, 2006). Desta forma, para poder

continuar a produzir num ambiente altamente competitivo, é importante reduzir custos e apostar na melhoria da eficiência (Kemper, 2017). Para o efeito, tem-se investido na indústria 4.0, assistindo-se a um aumento das linhas de produção.

No entanto, estas inovações e avanços tecnológicos podem ter um efeito adverso na medida em que abrem espaço para a exposição a situações de hipersolicitação e a acumulação de diferentes exigências, nem sempre conciliáveis, aos trabalhadores (Engelbrecht et al., 2019). Apesar de a automatização industrial oferecer recursos para responder às exigências do mercado, se não houver vigilância dos riscos que emergem destas formas de organização do trabalho e a sua monitorização, as pessoas ficam mais vulneráveis a uma degradação do seu estado de saúde (Teodoroski et al., 2012). De facto, a ligação entre certas patologias e diferentes aspetos da organização do trabalho (como ritmo elevado, tarefas repetitivas, falta de pausas e longas horas de trabalho) tem sido consistentemente comprovada (Colombini & Occhipinti, 2006; Dejours & Deranty, 2010; Kivimäki et al., 2003; National Research Council and Institute of Medicine, 2001). Torna-se, assim, evidente a importância de o desenvolvimento tecnológico atender à saúde dos trabalhadores, pois não podemos esperar que a tecnologia esteja ao serviço do Homem sem prestar especial atenção à sua saúde (Aghili et al., 2012), o que só será viável quando controlarmos os constrangimentos do seu ambiente de trabalho. De facto, a introdução de nova tecnologia num processo de produção exigirá sempre algum tipo de reorganização do trabalho: algumas tarefas podem mudar, tornar-se desnecessárias e outras podem ser criadas de novo, e, conseqüentemente, as competências, posições e condições dos trabalhadores dentro do sistema de trabalho também mudarão (Eurofound, 2018). De igual forma, também Boucekkine e colaboradores (2014) verificaram que as inovações tecnológicas afetam diferentes aspetos da vida humana e têm um forte impacto nas condições e na intensidade do trabalho.

Segundo Clot (2012), a intensificação do trabalho consiste em otimizar o máximo número de operações que devem ser atingidas num determinado tempo. A intensidade do trabalho representa, assim, o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender aos constrangimentos da organização do trabalho durante uma unidade de tempo, com o objetivo de obter o melhor resultado possível (Dal Rosso & Cardoso, 2015). Do ponto de vista do trabalhador, a intensificação significa ter o tempo constantemente controlado a partir do exterior (Gaudart, 2016). Por sua vez, Franke (2015) defende que esta consiste em ter menos tempo para lidar com o mesmo nível de exigências. Engelbrecht e colaboradores (2019) indicam que a sobrecarga de trabalho é um aspeto da intensidade de trabalho e pode ser

descrito como tendo mais a fazer do que o que é realisticamente possível dentro de um determinado período de tempo. Na verdade, muitos trabalhadores experienciam e queixam-se do aumento da pressão do tempo e da carga de trabalho (Roberts, 2007), no que diz respeito ao que é esperado deles no seu trabalho, e pressão para levar trabalho para casa ou trabalhar mais tempo do que desejariam, sendo mais provável que tal aconteça em ambientes marcados por uma pressão de produção (Danford et al., 2008; Delbridge, 2007; Eurofound, 2012). Segundo Dal Rosso e Cardoso (2015), os fatores de constrangimento industrial da intensidade do trabalho são definidos pela velocidade das máquinas e pelas metas de produção, e os fatores da intensidade de mercado pelo controlo hierárquico das chefias e pelas exigências dos clientes e do mercado.

Torna-se, assim, possível compreender que a intensidade do trabalho se encontra dependente da quantidade de trabalho a realizar (Clot, 2012), que poderá obrigar a trabalhar mais horas, uma das primeiras fontes de intensificação do trabalho encontradas na literatura (Boxall & Macky, 2014; Müller et al., 2018; Piasna, 2018). Contudo, existem outros indicadores de intensificação relacionados com as exigências de esforço e nível de pressão que os trabalhadores sentem durante o seu trabalho (Gaudart, 2016). Um dos principais resultados de um estudo de Cunha e colaboradores (2021), com uma amostra de motoristas profissionais portugueses, diz respeito ao sentimento de exploração no trabalho relatado pelos trabalhadores, com impacto em quase todos os problemas de saúde, quer físicos, quer psicológicos. A realização de um trabalho nestas condições, particularmente em sistemas caracterizados por interfaces Homem-automação, pode dificultar a utilização da experiência de trabalho e dar origem a um sentimento de "perda de controlo" sobre a atividade laboral, enquanto a tecnologia parece adquirir o domínio no processo de trabalho (Cunha et al., 2021).

Especificamente no que diz respeito à indústria têxtil, as elevadas exigências de produção têm impacto na saúde e bem-estar, devido à pressão dos supervisores, que, por sua vez, estão sob a pressão dos gestores da empresa - "pressão vertical" (Premji et al., 2008). Neste sentido, as exigências de produção e a pressão vertical e horizontal (e.g., provocada por colegas, numa linha de produção), traduzem o pouco controlo que os trabalhadores têm sobre a sua carga, ritmo e horário de trabalho, contando com prazos de entregas apertados, com um tempo de descanso frequentemente limitado (Wang et al, 2007). Assim, as particularidades do trabalho numa linha de produção originam situações geradoras de sofrimento, com uma pressão exercida de forma iterativa, tendo em vista a prevenção de uma fraca produtividade por parte daqueles de quem dependem para realizar o seu trabalho

(Premji et al., 2008). Deste modo, as exigências que devem ser satisfeitas rapidamente, estando dependentes dos colegas e obedecendo a períodos de tempo limitados, traduzem-se na atividade dos trabalhadores que têm de se adaptar constantemente a múltiplas temporalidades - a do cliente, a do produto e a dos colegas (Gaudart, 2016). Uma outra fonte de pressão sentida diz respeito às alterações nas taxas de remuneração, visto que quando a produção da maioria dos trabalhadores de uma tarefa é elevada, a carga de trabalho é aumentada, podendo algumas pessoas sentirem-se ansiosas com a produção dos colegas, ou pela forma como os outros veem a sua produção (Premji et al., 2008). Este aumento pode ter um efeito sobre a saúde dos trabalhadores, incitando-os a acelerar a velocidade do trabalho, sendo relatada uma deterioração do estado de saúde de algumas pessoas (Premji et al., 2008).

Para darem resposta a estas exigências de produção, e tendo em conta a natureza fixa da máquina de costura, as trabalhadoras têm de adaptar a sua postura e ângulo de visão para que possam realizar este "trabalho de precisão" (Kroemer, 2008). O trabalho de costura envolve tarefas monótonas executadas numa postura sentada com a parte superior das costas curvada e a cabeça dobrada sobre a máquina de costura, sendo visualmente exigente e requerendo um elevado grau de concentração (Kaergaard & Andersen, 2000). Habitualmente, as operadoras de máquinas de costura contam com um ritmo de trabalho elevado e movimentos sucessivos dos cotovelos, pulsos e dedos, sendo colocadas em espaços delimitados, sentadas de perto atrás das mesas de trabalho nem sempre ergonomicamente concebidas e usando tecnologia que obriga a uma posição incómoda (Merisalu et al., 2016). Efetivamente, os trabalhadores europeus relataram que a exposição a movimentos repetitivos das mãos e dos braços e a posições dolorosas ou cansativas é bastante frequente (Eurofound, 2017). Deste modo se compreende que posturas incómodas e outros fatores de risco físico, tais como movimentos repetitivos na atividade exercida em máquinas de costura, são influenciados por uma conceção inadequada da estação de trabalho (Delleman & Dul, 2002), bem como pela ausência de programas para prevenir riscos ergonómicos (Bulduk et al., 2017).

Para além das exigências de produtividade, também os requisitos de qualidade podem causar sofrimento, visto que, apesar de realizarem bem o seu trabalho, as trabalhadoras têm de responder a exigências definidas pelos clientes e estão cientes das consequências que podem advir se não conseguirem corresponder às mesmas, o que incentiva a um silenciamento sobre estes fatores de risco (Gonçalves, 2015). Segundo Clot (2012), o sofrimento no trabalho deriva do confronto dos trabalhadores com diferentes exigências sem margem de manobra para realizar um trabalho *bem feito*. Segundo o mesmo

autor, um “trabalho bem feito” consiste em atingir os objetivos que o trabalhador define para si mesmo, face aos objetivos que a empresa impõe, de modo a obter um resultado que o trabalhador considera satisfatório e sem prejuízos para a sua saúde. Um trabalho *bem feito* é, então, a ligação entre o bem-estar dos trabalhadores e o desempenho da empresa (Clot, 2012). O “bem-estar psicológico” diz respeito ao que permite a um trabalhador reorganizar-se e realizar a sua atividade, e o que lhe permite arbitrar eficientemente em situações difíceis, pelo que este poder de agir no trabalho é uma salvaguarda da sua saúde e eficácia (Clot & Kostulski, 2011).

Neste sentido, as pessoas adaptam ou regulam a forma como realizam o seu trabalho, a fim de satisfazerem os requisitos de produção, protegendo em simultâneo a sua saúde (Major & Vézina, 2015). Os trabalhadores desenvolvem, então, estratégias que podem estar relacionadas, nomeadamente, com os métodos operacionais, as formas de utilização dos equipamentos de trabalho, as posturas e movimentos corporais, e a interação com o coletivo de trabalho (Major & Vézina, 2015). De certa forma, a utilização destas estratégias dá aos trabalhadores a sensação de controlo sobre as suas condições de trabalho, no entanto, acabam por ser um fator limitativo em si, porque muitas vezes prejudicam a sua saúde a fim de aumentar a produção, o que sugere que as mesmas poderão não proteger adequadamente as pessoas (Premji et al., 2008).

Uma das estratégias utilizadas é trabalhar durante a hora de almoço ou para além do expediente, restringindo os seus períodos de descanso (Premji et al., 2008). Esta é um exemplo de estratégia que os trabalhadores adotam para cumprirem as exigências de produção, mas que tem um efeito prejudicial na sua saúde. De facto, quando trabalham mais horas, as pessoas necessitam de mais tempo para recuperar, mas têm menos tempo disponível, o que pode originar fadiga, exaustão e dificuldades em adormecer (Müller et al., 2018).

Outra estratégia usada pelos trabalhadores passa por não usarem equipamentos e medidas de segurança que atrasam a produção, de forma a não perderem tempo durante o trabalho (Premji et al., 2008), abdicando, por exemplo, dos dedais porque abrandam o seu ritmo de trabalho. Na verdade, o conflito entre produção e saúde não é resolúvel por uma escolha, quando se tem em conta a posição precária dos trabalhadores e as exigências do trabalho (Premji et al., 2008).

Para além das estratégias mencionadas, a importância do coletivo é muito importante na gestão do trabalho, pelas estratégias partilhadas, pela cooperação e pelo reconhecimento dos pares. Este tipo de suporte pode ter um efeito positivo na saúde mental dos trabalhadores

e na sua satisfação no trabalho, já que o apoio de colegas e supervisores facilita o trabalho de equipa e uma melhor gestão da sobrecarga de trabalho (Merisalu et al., 2016). Assim, a semelhança de necessidades pessoais e a partilha de condições físicas e psicológicas podem gerar apoio mútuo na realização do trabalho (Roy, 2006). Efetivamente, o apoio social parece ter um efeito positivo no bem-estar dos trabalhadores (Eurofound, 2014), sendo que as mulheres com pouco apoio social no trabalho correm um risco significativamente mais elevado de um declínio da saúde mental ao longo do tempo (Cheng et al, 2000; Escribà-Agüir & Tenias-Burillo, 2004).

Esta interajuda entre colegas torna-se ainda mais relevante quando se tem em consideração o aumento da concorrência internacional e o contexto atual da intensificação do trabalho que incentiva os trabalhadores a aumentar a sua produtividade, impactando fortemente a sua saúde. Esta intensidade do trabalho tem uma forte influência negativa no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores (Engelbrecht et al., 2019). Deste modo, os problemas de saúde sentidos pelos trabalhadores afetam muitas vezes a sua esfera familiar, particularmente no caso das mulheres. Efetivamente, há dados que revelam que as mulheres são mais negativamente afetadas pela elevada intensidade de trabalho do que os homens (Le Fevre et al., 2015). Tal pode dever-se ao facto de as mulheres estarem mais frequentemente expostas a tarefas monótonas, repetitivas e sob constrangimentos de tempo do que os homens (Brisson et al., 1989; Dahlberg et al., 2004). Também Volkers e colaboradores (2007) demonstraram que as mulheres tinham mais dores no corpo do que os homens, apesar de comumente o seu trabalho ser considerado um “trabalho leve”. Segundo Lhuillier (2017), o desgaste também se deve ao aumento da carga mental, já que o corpo expressa as marcas do ritmo imposto e de uma autoaceleração que serve para anestesiar o pensamento, e a intensificação do gesto constitui uma parte fulcral do trabalho e da fadiga associada. Esta intensificação do trabalho tem, invariavelmente, efeitos prejudiciais na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Burchell et al., 2001; Cunha et al., 2020), para a organização e para a própria sociedade (Aghili et al., 2012; Ariens & al., 2001; Dembe et al, 2005; Feldman, 2002; Sparks et al, 1997; Van der Hulst, 2003).

Compreende-se, então, como a intensidade do trabalho agrava a vulnerabilidade e os riscos para a saúde do trabalhador, não só no plano físico, mas também mental (Burchell et al., 2009). Deste modo, esta é uma atividade profissional em que os trabalhadores estão diariamente sujeitos a incontáveis riscos relacionados com a indústria em questão, dos quais se destacam o ritmo intenso de trabalho e as altas exigências de produção e de qualidade às quais têm de dar resposta, num período de tempo circunscrito.

3. Método

A problemática a explorar na presente dissertação prende-se com o sofrimento no trabalho, no contexto da atividade na indústria têxtil. Deste modo, pretendeu-se explorar quais os fatores que determinam este sofrimento, e a sua interação com outros problemas de saúde das trabalhadoras.

Este estudo assenta numa metodologia de natureza qualitativa, de índole exploratória, com o objetivo de compreender um fenómeno social complexo e expandir o conhecimento existente (Sampieri et al., 2006). A abordagem qualitativa revela-se pertinente, uma vez que tenta compreender os fenómenos e problemáticas a partir dos significados atribuídos pelos atores sociais envolvidos nas mesmas (Guerra, 2014). Assim, esta metodologia pretende explorar o modo como as pessoas percecionam as suas próprias vidas, experiências e situações particulares (Bogdan & Biklen, 2006).

3.1. Objetivos e questões de investigação

O presente estudo pretende explorar os fatores de risco e os fatores protetores face ao sofrimento, e a sua interação com outros impactos na saúde.

Tendo em conta estes objetivos, formularam-se as seguintes questões de investigação:

1. Quais os fatores protetores e de agravamento do sofrimento no trabalho?
2. Que impactos na saúde sentem estas trabalhadoras, decorrentes da exposição às suas condições de trabalho?

3.2. Participantes

A presente investigação foi realizada numa empresa multinacional de produção têxtil (na sua maioria calças, casacos e *outerwear*). A produção é organizada em diferentes setores, desde o corte dos tecidos até à montagem final das peças.

O processo de amostragem foi intencional e por conveniência, com um carácter não probabilístico, sendo a amostra constituída por 14 participantes, 11 do sexo feminino e 3 do

sexo masculino. O estudo envolveu a participação de cinco costureiras, seis supervisoras de linha e três gestores. Importa acrescentar que a antiguidade dos participantes na empresa variou entre um mês (tratando-se de uma trabalhadora com antiguidade na profissão) e seis anos.

Tabela 1 - Caracterização dos participantes³

Participante	Sexo	Função	Antiguidade na empresa	Antiguidade na profissão
P1	F	Costureira	1 ano	X
P2	F	Costureira	6 anos	X
P3	F	Costureira	6 anos	18 anos
P4	F	Costureira	4 anos	15 anos
P5	F	Costureira	3 anos	X
P6	F	Chefe de linha	6 anos	25 anos
P7	F	Chefe de linha	6 anos	30 anos
P8	F	Chefe de linha	6 anos	41 anos
P9	F	Chefe de linha	3 anos	43 anos
P10	F	Chefe de linha	6 anos	12 anos
P11	F	Chefe de linha	1 mês	12 anos
P12	M	Gestor	6 anos	X
P13	F	Gestor	X	40 anos
P14	M	Gestor	4 anos	2 anos

³ As idades dos participantes não se encontram especificadas porque a empresa em questão não disponibilizou esses dados.

3.3. Instrumentos

Foram elaborados dois guiões semiestruturados de forma a conduzir as entrevistas. Os mesmos foram desenvolvidos especificamente no âmbito de um projeto de investigação em curso na FPCEUP⁴, abrangendo questões consideradas pertinentes com base na revisão da literatura previamente realizada. Estas questões foram, então, agrupadas em sete dimensões mais gerais de análise: (i) Trabalho *bem feito*; (ii) Relação com os Outros; (iii) Relação com a Máquina; (iv) Pontos críticos na atividade; (v) Estratégias de regulação; (vi) Riscos do Trabalho; (vii) Impactos na saúde.

3.4. Procedimentos

3.4.1. Procedimentos de recolha de dados

Os trabalhadores concordaram em participar neste estudo após assinarem um formulário de consentimento informado concebido pela equipa do projeto e aprovado pela Comissão de Ética da FPCEUP, em setembro de 2020, explicando o propósito da investigação, a forma como os dados recolhidos iriam ser utilizados, e assegurando a sua confidencialidade.

O estudo articulou duas fases de investigação em contexto real. Uma primeira fase de entrevistas individuais, cada uma com duração entre 60 e 75 minutos, com base no guião de entrevista semiestruturado; e uma segunda fase de observações no terreno.

Os participantes foram esclarecidos relativamente à apresentação dos resultados obtidos, sendo-lhes garantido que seriam partilhados de forma coletiva, e nunca individual. Posteriormente, foi feita uma restituição dos resultados, no momento em que foram realizadas também entrevistas coletivas.

Por sua vez, a segunda fase do estudo envolveu observações abertas e sistemáticas no local de trabalho (aproximadamente 14 horas) para recolher informações sobre a atividade real em análise, as normas de produção e de qualidade a que devem responder, os riscos a que perçoem estar expostos, e o impacto destes riscos na sua saúde.

⁴ Este estudo enquadra-se num projeto de investigação mais amplo, atualmente em curso, sob a coordenação, na FPCEUP, da Professora Doutora Liliana Cunha, orientadora desta dissertação.

3.4.2. Procedimentos de análise de dados

As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas. De seguida, as transcrições foram, então, importadas para o *software* NVivo 12 para proceder a uma análise de conteúdo categorial temática (Bardin, 2011), sendo a transcrição de cada entrevista o *corpus* a analisar. Concluiu-se que o tema era a unidade de registo mais apropriada, já que permite descobrir os “núcleos de sentido” da comunicação e é geralmente usado para estudar opiniões, atitudes, valores e tendências (Bardin, 2011). O primeiro passo da análise foi a realização de uma leitura flutuante, de onde surgiram algumas impressões a ter em consideração (Bardin, 2011). Posteriormente, as categorias foram criadas de acordo com uma abordagem indutiva, uma vez que foram concebidas conforme o que ia surgindo no material recolhido, isto é, a partir do discurso (Bardin, 2011).

Os dados foram discutidos por três investigadores, e foi analisada a pertinência de cada constituinte. Existiu, assim, um cuidado regular com a qualidade do sistema de categorias, de forma a garantir os princípios de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade, e produtividade (Bardin, 2011). Em anexo, encontram-se a tabela do sistema de categorias (Apêndice 1) e as respetivas definições operacionais (Apêndice 2) resultantes da análise de dados supramencionada.

4. Apresentação e discussão dos resultados

Nesta secção serão apresentados e discutidos os resultados provenientes da análise de conteúdo categorial temática, seguindo a ordem das questões de investigação elaboradas. Importa salientar que irão ser explorados os principais resultados e que se consideram os mais relevantes tendo em conta o objetivo do estudo. É dada grande ênfase ao discurso dos trabalhadores, com o uso de excertos das entrevistas, já que estes são os protagonistas da sua história e faz sentido que seja a sua narrativa a dar vida aos resultados.

4.1. Quais os fatores protetores e de agravamento do sofrimento no trabalho?

Tradicionalmente, a maioria destas trabalhadoras iniciou o seu percurso profissional no setor têxtil numa idade muito jovem e conta já com uma ampla experiência de trabalho. Ora, ainda que este setor não seja considerado dos mais tecnologicamente avançados, tem sido alvo de uma crescente introdução de tecnologia (Stengg, 2001), sendo possível compreender que as trabalhadoras desta indústria percecionam estar sujeitas a ritmos de trabalho intensos (Merisalu et al., 2016). Esta intensificação do trabalho não é recente, mas tem sido agravada por altas exigências de qualidade e de produção (Gaudart, 2016). De facto, num cenário nacional e internacional marcado por uma forte competitividade, a sobrevivência destas empresas depende de um rigor máximo e de padrões de qualidade extremos (Gonçalves, 2015). Assim, a intensificação surge devido a uma grande pressão para realizar um trabalho *bem feito* e evitar o seu retorno na linha de montagem, o que atrasaria a produção e acarretaria custos para a empresa (Premji et al., 2008). Desta forma, a exposição a este nível de pressão constante, associada a uma entrada precoce no setor, podem adensar os impactos traduzidos na saúde, mesmo em idades consideradas precoces.

No contexto de estudo, as costureiras realizam atividades de trabalho peça a peça, montando partes que compõem uma peça de vestuário ou produto final. A fragmentação do trabalho desta forma significa que a tarefa é muitas vezes altamente repetitiva, potencialmente perigosa e complexa (Dianat et al., 2015). A costura é, então, uma tarefa de alta precisão que requer que a trabalhadora se incline para a frente para focar a sua atenção e ter um melhor controlo visual da tarefa, enquanto utiliza simultaneamente as mãos para controlar o tecido na agulha, e opera com os pedais de pé e de joelho (Wang et al., 2007). Nesta posição, os músculos permanecem estáticos durante um período de tempo muito longo

e é feito um maior uso do corpo para cumprir a tarefa (Aghili, 2012). Assim, este é um trabalho que inclui a operação de máquinas de costura tradicionais em que o operador tem de saber como lidar com a máquina, as bobinas e ajustar a tensão (Öztürk & Esin, 2011). As operadoras de máquinas de costura utilizam, então, as mãos para manusear e controlar os seus objetos e ferramentas de trabalho e sentam-se por longos períodos de tempo, a repetir os mesmos movimentos (Kaergaard & Andersen, 2000; Wang et al., 2007). Desta forma se compreende que a atividade de costura obriga a movimentos rápidos, sendo que o facto de os movimentos serem repetidos tantas vezes traduz a grande importância dos pequenos detalhes da tarefa (Vézina et al., 1992).

Neste sentido, e de forma a melhor compreender esta atividade, importa ter em consideração a sistematização dos fatores psicossociais de risco proposta por Gollac e Bodier (2011), constituída por riscos para a saúde mental, física e social que são desencadeados pelas condições de trabalho, por fatores organizacionais e relacionais e que incluem altas exigências e intensidade de trabalho, exigências emocionais, falta de autonomia, más relações sociais, conflitos éticos e de valores no local de trabalho e, por último, insegurança no trabalho. Nesta lógica, na empresa em análise, certos fatores contextuais devem ser tidos em consideração, tais como os ciclos de produção curtos e um ritmo de trabalho intenso.

4.1.1. A importância de um trabalho *bem feito*: “Quando trabalho bem e consigo tirar a produção sempre certo”

A perceção de um trabalho *bem feito* assume-se como um fator protetor que marca a atividade destas trabalhadoras, tornando-a fonte de prazer, ou pelo menos, atribuindo ao sofrimento um sentido, como custo de um trabalho *bem feito*, mas reconhecido.

Assim, importa referir que o reconhecimento do trabalho por supervisores e gestores pode-se assumir como um importante fator de proteção (“*Eu estou a trabalhar, gosto que as pessoas cheguem à frente e digam que o meu trabalho está bem*” P3). Dejourn (2006) salienta que o reconhecimento é um fator principal que pode aliviar o sofrimento originado pelo trabalho e ajudar a transformá-lo em prazer, reconhecendo os esforços que foram feitos e atribuindo-lhes um objetivo. Nesta lógica, embora algumas trabalhadoras se sintam valorizadas por serem escolhidas, devido às suas competências, para fazerem peças mais complexas, confessam que tal valorização acaba por lhes ser prejudicial (“*Acabo por ser chamada para fazer os trabalhos mais chatos e que me prejudicam mais (...) Chatos a nível de postura*” P1). Não obstante, na generalidade, é dado pouco reconhecimento às trabalhadoras (“*Às vezes, nem chega. Se for mau, levamos na cabeça. Se for bem, não chega*”).

(...) Isso [reconhecimento] *não se usa aqui dentro*” P10), sendo que, quando existe, é sobretudo verbal (“*É reconhecimento, mas acho que é mais em palavras e, pronto, “correu bem”*” P4). Não obstante, os gestores referem que, como forma de reconhecimento, atribuem um prémio a trabalhadoras que executam a mesma tarefa (“*Distinguimos as pessoas. Se duas pessoas estão a fazer o mesmo trabalho, se uma é melhor que a outra, esta tem que ganhar mais do que esta*” P12), o que origina algum sentimento de injustiça (“*Existe o pessoal “ah, mas a outra ganha mais”, pronto, a partir do momento que fizeres o que ela faz...”*” P12). Esta diferenciação do trabalho das costureiras é corroborada pelas chefes de linha (“*O mesmo trabalho, feito por pessoas diferentes, e elas não fazem da mesma forma. Depende das pessoas também a fazer*” P6). Segundo Clot (2012), existe uma necessidade inegável de reconhecimento dos outros, que, contudo, não é suficiente por si só para a perceção de um trabalho *bem feito*.

Neste sentido, não ter peças que voltam para trás para serem refeitas contribui fortemente para as costureiras terem essa perceção, o que aumenta a sua satisfação no trabalho: “*Quando trabalho bem e consigo tirar a produção sempre certo*” (P2); “*Um dia corre bem quando o trabalho corre melhor... Às vezes o trabalho sai alinhadinho e sai perfeito na primeira vez*” (P3); “*Tendo em conta quando chega à qualidade, quem vê o nosso trabalho, não dizem nada, ótimo*” (P5). Importa referir que, segundo o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, a percentagem de trabalhadores que afirmam ter sempre a sensação de um trabalho *bem feito* caiu acentuadamente para 40% (Eurofound, 2017).

Torna-se ainda relevante salientar que os gestores também percecionam esta preocupação por parte das costureiras em fazer um bom trabalho: “*Acho que 90% das pessoas que trabalham, e estou a falar da produção, tem a preocupação de querer fazer bem e produzir, dar a produção*” (P12); “*É a ansiedade de querer fazer bem, de querer fazer rápido, de não ter o trabalho muito à beira delas*” (P12); “*Aquilo que eu mais noto quando me chamam para ir a um posto qualquer, porque a pessoa está a chorar (...) É o desespero delas de “não consigo, não consigo” e não saem dali (...) O medo de fazer mal*” (P12); “*A maior parte da preocupação delas todas, não tenha dúvida, é que o trabalho vá para a frente, e que não venha para trás*” (P12).

Por sua vez, as chefes de linha têm uma perceção de trabalho *bem feito* quando se deparam com o resultado final (“*Gosto, gosto. São peças bonitas [que ajuda a produzir]*” P10), orgulhando-se quando o veem terminado e pronto a seguir o seu destino (“*Dá muito orgulho. Todas as peças que saiam daqui (...) É o que nos faz andar para a frente*” P10).

Efetivamente, embora os requisitos de produção e as normas de qualidade possam agravar o sofrimento dos trabalhadores, o cumprimento dos objetivos pode levar a uma sensação muito gratificante de realização pessoal (Premji et al., 2008).

4.1.2. O “eu” no seio de um coletivo de trabalho: “*um simples olhar e já se sabe o que a outra está a pensar*”

A acrescentar à perceção de um trabalho *bem feito*, também o coletivo de trabalho pode contribuir para um sentimento de prazer e bem-estar no trabalho, na medida em que as trabalhadoras se auxiliam mutuamente na realização do trabalho (“*A minha colega que me ensinou, ensinou-me muito bem, e eu comecei a adorar este trabalho e é o que eu gosto e onde me sinto bem a fazer*” P5); (“*No meu setor há espírito de equipa, ajudamo-nos umas às outras e isso é fantástico*” P1), chegando a comunicar de uma forma não verbal (“*Já estamos a criar uma empatia em que um simples olhar e já se sabe o que a outra está a pensar*” P1). Ora, as relações no seio coletivo (“*Dou-me com as minhas colegas todas (...) Cinco estrelas (...) Adoro as minhas colegas, não tenho queixa de nenhuma*” P5) e o apoio que é dado no trabalho (“*Quem é que consegue estar oito horas calada? Ninguém consegue estar oito horas sem dizer nada. Nós acabamos sempre por conversar um bocadinho*” P1) podem assumir um importante fator protetor do sofrimento no trabalho. Segundo Clot e Kostulski (2011), o trabalho une aqueles que trabalham não só à própria atividade, mas também a outros trabalhadores da organização.

Contudo, nem sempre o ambiente de trabalho se pauta por uma dinâmica harmoniosa e desejável. A situação agrava-se quando se tem em conta o ambiente competitivo característico deste tipo de indústria (“*Somos muita mulher junta (...) As mulheres acho que são más umas para as outras de natureza. O olhar e assim (...) Porque uma começa a subir e já se aponta o dedo*” (P4); “*Mulheres, aí nesse aspeto... São piores que os homens... Criam mais rivalidades entre elas do que se fossem homens. Têm inveja*” (P12). Assiste-se, ainda, a algum receio em relação à produção que as colegas conseguem obter, em comparação com a sua (“*Elas não conseguem fazer as três máquinas em simultâneo, a produção que normalmente eu faço. Por isso, se calhar queimei, sem querer, a produção*” P4). Isto sucede-se uma vez que o facto de algum trabalhador conseguir igualar ou melhorar "normas" numa determinada função criaria uma situação ameaçadora para os restantes colegas (Roy, 2006). De facto, é possível compreender que a relação destas trabalhadoras, marcada por um clima de pressão e competitividade, vai oscilando entre o conflito e a

cooperação, pelo que a forma como o grupo se relaciona pode constituir tanto um recurso, como um obstáculo (Roy, 2006).

Não menos significativos são os conflitos existentes entre costureiras e chefes de linha (*“Tudo o que está lá em baixo, olhe, resmungo com toda a gente”* P9); *“Eu normalmente é assim... “É para fazer e mais nada”. E de repente, quem refila muito, é logo, “estás aqui é para trabalhar”* (P9); *“Elas dizerem mal da encarregada é normalíssimo (...) Vão dizer que eu que sou muito grossa a falar (...) As pessoas é que tem de se habituar ao meu feitio”* (P9); *“Quando sai assim uma mais mal dita, a obrigação delas é trabalhar e fazer de conta”* (P9). Ora, Labelle e colaboradores (1987) focaram-se nas condições físicas e psicológicas no processo de produção e realçaram as relações atribuladas das trabalhadoras com empregadores, supervisores e colegas.

4.1.3. A afinidade com a sua máquina: “eu conheço as manhas da máquina”

Para além das relações estabelecidas entre as trabalhadoras, algumas costureiras mostram afinidade com a sua própria máquina, criando uma ligação com ela e preferindo de forma consensual trabalhar sempre na mesma:

“Nós tentamos estimar a nossa máquina (...) Se for aquela máquina que a gente trabalha sempre, começa-se a habituar, então sabe logo o problema que ela tem (...) A máquina naquela mão, é como um carro... Se um carro andar de pé em pé, nota a diferença. E a máquina é igual” (P3).

Esta ideia de estar de tal forma familiarizada com a máquina que já conhece o seu modo de funcionamento e truques, é partilhada pelas costureiras, facilitando o seu trabalho (*“Eu aprendi naquela máquina, eu conheço as manhas da máquina”* P4);

“Eu não troco a minha máquina por nada (...) Só gosto da minha (...) As outras parece que não trabalham igual (...) Eu já estou habituada a ela, já sei como as coisas funcionam, já sei como ela trabalha (...) O som dela, a maneira dela, tudo... É diferente” (P5).

Da mesma forma, também as chefes de linha concordam com o facto de as costureiras trabalharem sempre na mesma máquina, já que também elas foram costureiras e sentiam a mesma proximidade em relação à sua máquina (*“Eu também gostava da minha máquina, que a gente conhece os pormenores que ela tem. E as mulheres normalmente querem a máquina que estão a trabalhar diariamente”* P9). A isto acresce o facto de facilitar a realização do trabalho, uma vez que as trabalhadoras são capazes de resolver eventuais problemas que surjam de forma mais rápida e autónoma (*“Eu estive anos numa máquina e*

a gente já a conhece bem. Sabe quando faz isto, porquê. Eles dizem que é tudo igual, mas não é (...) A gente conhecendo o pormenor, por exemplo, nem precisamos de chamar mecânicos” P9) e trabalham mais satisfeitas, o que se reflete no resultado (*“Se eu tenho quatro ou cinco máquinas iguais, o que me custa pôr a [trabalhar a máquina] dela, em vez de pôr uma igual sem ser a que ela está habituada? Não custa nada e as pessoas estão contentes. E trabalham melhor” P9).*

É, assim, bastante comum que as costureiras acabem por criar uma ligação forte e revelem um certo sentimento de posse em relação à sua máquina (*“Tenho lá uma que até pendurou um macaquinho na máquina que, quando elas trocam de trabalho, por exemplo (...) As máquinas como são todas iguais, sabe que aquela é a dela” P9).*

4.1.4. A perícia na atividade: os pontos críticos a ter em conta

O facto de terem uma relação próxima com a sua máquina pode ajudar estas trabalhadoras a ultrapassar alguns pontos críticos da atividade, nomeadamente, relacionados com as palas, os tamanhos, as picas, as branduras e as características do tecido. Por exemplo, é fundamental ter bastante atenção ao colocar as palas para coser (*“Se se meter a pala ao contrário, a pala fica torcida (...) O que vai ficar pela frente, vai ficar ao contrário” (P3),* assim como confirmar as medidas das costuras (*“Uma costura tem que ter um centímetro, há peças que têm que ter um centímetro e meio... Isso varia, e é importante sabermos o porquê” (P1);* *Principalmente quando é riscas, tem que ser mesmo aquele número estreitinho, senão...” (P3);* *“Olhar sempre o tamanho, porque não pode falhar isso. É a primeira coisa que temos que verificar sempre” (P5).* Outro cuidado fundamental a ter em conta relaciona-se com as picas, que devem ser dadas num sítio específico da peça. Tal como uma costureira exemplifica, (*“Leva uma [pica] que é aqui (...) Se eu não a puser corretamente, a manga pode ir para a frente, vir para trás... Ali é onde a manga tem que (...) Ali é que não pode falhar” (P5).* A mesma trabalhadora sublinha que *“respeitar as picas é o essencial para conseguir tudo dar certo”.* Para além disto, outra preocupação destas trabalhadoras passa pela confirmação das branduras (*“O tal cuidado com a brandura, temos que retificar sempre” P5).* Por fim, também as características do tecido exigem um especial cuidado por partes das costureiras, nomeadamente, se o tecido é liso ou de xadrez/riscas. Todas as trabalhadoras corroboram esta ideia (*“Quando o tecido é liso, não tem padrão, eu só tenho que colocar lá no molde e meter à máquina (...) Mas quando tem este xadrez, em que eu tenho que casar... Risquinha a risquinha, com a peça de baixo” (P1);* *“Sendo xadrez ou riscas, elas têm que casar. Ao casar automaticamente que vai-nos dar um bocadinho de*

dificuldade no forro” (P2); *“No trabalho liso não há dificuldade, mas nas riscas e no xadrez há muita dificuldade porque nada bate a cem por cento. Não adianta*” (P3); *“Tem mais complicações quando é xadrez, quando é riscas... Temos que cortar à mão. Como é casar, tem de ser manual*” (P4); *“Quando é um casaco de xadrez... Isso é de esquecer. É horrível (...) Casar aquelas linhas todas*” (P5). Desta forma, esta é uma atividade com determinados pontos críticos que exigem uma certa perícia e uma atenção redobrada, pelo que as trabalhadoras vão utilizando algumas estratégias que facilitam a realização do seu trabalho.

4.1.5. Estratégias de regulação: “Hoje vai correr melhor... Hoje vou conseguir”

De forma a conseguirem realizar o seu trabalho, as trabalhadoras utilizam algumas estratégias que as ajudam a ultrapassar alguns constrangimentos vividos. Por um lado, estas estratégias podem ser direcionadas para a compensação do desgaste físico no trabalho (*“Tento fazer alguns movimentos para o sangue circular, porque estamos muito tempo de pé no mesmo sítio”* P1); *“É tentar pôr-me mais direita. Aquilo doendo, pôr-me mais direita”* (P4); *“Arrastei [a sua máquina] para conseguir ser mais fácil chegar um bocadinho aos casacos”* (P5). De facto, apesar de todos os constrangimentos e da elevada prevalência de graves queixas físicas, inclusive, por vezes, dificuldades em levantar os braços, os operadores das máquinas de costura tentam organizar-se para acompanharem o trabalho diário e, assim, corresponderem às exigências que lhes são colocadas (Kaergaard & Andersen, 2000). Da mesma forma, também utilizam estratégias para se protegerem psicologicamente das exigências do trabalho (*“Às vezes falo, deito para trás das costas e dou uma gargalhada e finjo que não ouço (...) Tento brincar sempre com a situação”* P2); *“Digo para mim mesma que tenho de continuar, porque tenho de trabalhar”* (P3); *“Chegar aqui, novo dia e hoje vai correr melhor. O que às vezes não acontece, mas venho com esse espírito, que vai correr melhor (...) Hoje vou conseguir”* (P4). Importa salientar que algumas destas estratégias são adquiridas com a experiência de trabalho (*“Às vezes aponto tudo [a produção] seguido e ao fim de duas horas divido, porque já sei mais ou menos o meu ritmo de trabalho e sei que aquilo vai dar”* (P3); *“Às vezes, aperto um bocadinho a bobine, alargo um bocadinho por cima, e aquilo funciona, não é preciso chamar o mecânico”* (P3); *“Pego no lote para fazer e ponho no colo (...) E depois vou separando para ali”* (P3); *“Vou fazendo e vou pondo o dedo por dentro (...) Passo o dedo para ver se não tem pontos falsos”* (P3); *Às vezes, tenho que fugir um bocado [da marca da pica]. Mas isso já vai do habituar (...) Eu tenho que puxar a pica um bocadinho para cima, para enfiar a brandura aqui, porque ela não pode ir aqui”* (P5).

Inclusive, em algumas alturas mais críticas em que as costureiras possam não estar a conseguir dar a produção, verifica-se alguma ajuda por parte da chefe de linha, de forma a cumprirem o objetivo (*“Eu acabo muitas vezes também por me sentar na máquina para ajudar. Às vezes, em algumas operações, para tentar que saia, [para que] todos os dias tenhamos o nosso objetivo, no final do dia”* P6); *“Eu, não só mando, eu também meto mãos à obra, porque há trabalhos pontuais (...) Vou eu fazer aquilo”* (P8); *“Às vezes, até me sento na máquina. “Olha, faz assim e assim” e elas fazem (...) Estou a ver com elas e arranjamos a melhor forma”* (P10). Ora, esta ajuda prestada às costureiras pode constituir um conflito ético no trabalho, visto que, por exemplo, as trabalhadoras da equipa do controlo de qualidade (pessoas também com uma função de supervisão, mas exclusivamente responsáveis por assegurar a qualidade) são alertadas pela gestão para não auxiliar quem está na linha de produção (*“Uma pessoa tenta ajudar. Tanto que eu até nem posso fazer isso. A minha chefe não me deixa (...) Ela não quer muito que eu venha ali para ajudar... “Elas é que têm que ver”* P10). Este conflito de valores marca fortemente a atividade destas trabalhadoras, que, por se encontrarem no meio da hierarquia, têm de fazer a “ponte” entre as exigências da liderança de topo e as costureiras, o que origina alguma tensão por terem de obedecer às normas da gestão enquanto auxiliam as costureiras a realizar o seu trabalho (*“Não é fácil nós termos que estar do lado delas [costureiras] e termos que estar do lado da entidade patronal”* P6); *“Também já fui bem apertada por proteger as [costureiras] daqui. Mas essa é a minha política”* (P8); *“A gente às vezes também anda stressada que eles [gestores] também nos dão na cabeça”* (P9); *“Eu sei ver o lado que é errado e o que é bom (...) Se eu fosse sempre assim, chefe, às tantas não entendia. Mas entendo, porque eu já fui como elas. A gente tem que ver os dois lados”* (P11). Assim se compreende que existem riscos em todas as categorias profissionais e que, independentemente da posição hierárquica da pessoa, a pressão excessiva pode ameaçar o seu bem-estar, enquanto uma maior autonomia e processos de apoio podem contribuir para a sua melhoria (Boxall & Macky, 2014).

4.1.6. Entre as exigências de produção e de qualidade: *“Temos que manter aquele ritmo, as pessoas não vão estar aqui a dormir”*

As exigências de produção, em termos de quantidade de peças requeridas, da qualidade exigida, ou do tempo definido para as executar, são referidas por três das costureiras, por todas as chefes de linha e por todos os gestores da amostra. Tais dados podem informar-nos acerca das hierarquias com mais consciência das metas de produtividade a que

têm de responder, bem como mais responsáveis pela supervisão do trabalho de forma a conseguirem alcançá-las.

Neste sentido, as trabalhadoras deste tipo de indústria, que exercem atividade em ciclos de trabalho curtos, devem simultaneamente atingir níveis de produção que implicam trabalhar a um ritmo intenso, cumprindo simultaneamente os padrões de alta qualidade exigidos pelas marcas das empresas clientes (*“Temos algumas exigências. É assim, temos que dar um tipo de produção (...) Cada uma, temos um objetivo diário, conforme a função. Mas, ao fim do dia, também temos um total de peças que deveria sair”* P4); *“Ponho lá o objetivo que é para elas também terem noção de que... Está ali o papel do objetivo, nós temos que chegar ali”* (P6). Contudo, não é apenas exigido produzir uma determinada quantidade de peças, é necessário que tal se atinja num período de tempo pré-definido (*“Quando eu não consigo tirar o trabalho, eu fico lixada da cabeça. E, às vezes, não consigo. Não é não conseguir, é nos tempos que eles [Departamento de Métodos e Tempos] querem. Isto é que psicologicamente deita uma pessoa abaixo”* P9). Saurin e Ferreira (2009) corroboram que a satisfação no trabalho está significativamente associada ao tempo disponível para completar as suas tarefas e ao tempo disponível para fazer pausas. Esta pressão temporal é corroborada pela própria gestão (*“Elas têm um tempo estabelecido, elas sabem que está aquele tempo (...) Se não conseguir fazer no tempo que está previsto, temos que ver o que é que se passa e voltar a analisar a situação em si”* P14). Assim, um trabalho com pouca autonomia foi considerado um fator de risco específico do trabalho para as operadoras de máquina de costura, sendo que a maioria delas relatou ter poucas pausas e trabalhar sob pressão para alcançar melhores resultados e completar as tarefas num tempo fixo (Merisalu et al., 2016).

Associada às exigências de produção, surge a necessidade de fazer horas extra de forma a atingir os objetivos estabelecidos, uma fonte de sofrimento sentida sobretudo pelas chefes de linha (*“Eu, às vezes, passava aqui das sete da manhã às sete da noite”* P6); *“O problema é quando temos que trabalhar mais quatro horas, como às vezes vínhamos para as seis da manhã e íamos embora às cinco da tarde”* (P8); *“Eu já fiquei aqui uma vez até à meia-noite! Porque enquanto as controladoras não controlarem, pode vir um defeito ou outro para compor (...) Enquanto não estiver tudo no armazém limpinho, eu tenho de estar ali”* (P9). Efetivamente, a própria gestão incentiva a realização de determinadas operações nas horas livres, de forma a ter o menor impacto possível na produtividade (*“Tentando, ao máximo, que as pessoas não façam esses arranjos na hora do trabalho. Tentar conciliar no final do dia, ou um bocadinho na hora do almoço”* P14). Este sacrifício é distribuído por

todas as trabalhadoras que, regra geral, unem esforços e se auxiliam de forma a alcançar os resultados desejados (*“Se for preciso, olha que precisamos de mais, eu amanhã, se calhar, vou vir para as seis da manhã” e o grupo vem todo*” P8). Num estudo de Burke e colaboradores (2010), os trabalhadores que indicaram níveis mais elevados de intensidade de trabalho também relataram trabalhar mais horas, uma maior carga de trabalho e maior perceção de stress laboral.

As exigências de produção são, acima de tudo, reforçadas pelos gestores, que são consensuais quando afirmam que *“o aumento de produtividade é sempre o objetivo numa empresa”* (P12); *“Nós nunca nos dissociamos da produtividade (...) Para nós, é uma coisa que tem uma importância desmedida”* (P13); *“A folha de produção horária (...) Vejo o tempo que nós pusemos (...) Vamos à beira da operária para perceber o porquê de... Se não estiver a dar, porque é que não está a dar”* (P14). É um facto incontestável que a sobrevivência desta indústria depende da sua capacidade de continuar a dar resposta às exigências impostas pela competitividade, por exemplo, através da inovação, do aumento da utilização de tecnologias, e do foco em produtos com elevada qualidade (Stengg, 2001).

Na sequência destas exigências de produtividade, também as exigências de qualidade assumem uma influência preponderante na atividade destas trabalhadoras. Assim, o trabalho que não é aprovado pela equipa do controlo de qualidade e retorna às linhas é causador de sofrimento, da mesma forma que ser reconhecido é fonte de prazer. De facto, quer as costureiras, quer as chefes de linha foram unânimes neste tópico: *“O que mais me faz sofrer é mesmo vir o trabalho mal para trás (...) É mau interiormente (...) É sentirmos que não estamos a ser capaz para (...) É puxar as orelhas a nós próprias”* (P4); *“Quando queremos andar e as coisas estão a ir para trás por algum motivo... Isso é mesmo stressante (...) É bem pior compor do que fazer de novo”* (P4); *“Defeitos que vem para trás, começa a criar aqui semelhante tensão”* (P9); *“Quando vejo muito trabalho para compor eu passo-me logo”* (P9). O retorno do trabalho tem um custo psíquico muito pesado e está associado ao aumento das queixas de falta de reconhecimento, traduzindo uma dificuldade crescente em ver o seu trabalho reconhecido, mas também de se reconhecer no trabalho realizado, tanto no modo de fazer, como nos objetivos desejados (Lhuilier, 2006). Esta dimensão revela-se importante porque, para além de ser uma fonte de sofrimento e afetar a produtividade ao causar atrasos, também tem um impacto na perceção que têm de si próprias, afetando a sua identidade enquanto trabalhadoras, na medida em que começam a questionar-se acerca das suas capacidades para conseguir realizar o trabalho (*“Acho que eles veem defeitos onde não existem. E eu chego a um momento de dizer assim “eu não sei trabalhar”. E as costureiras*

também chegam a um momento que dizem “eu não sei trabalhar” e ficam todas atrapalhadas” P11). Tal conduz a um sentimento de realização pessoal reduzida, uma vez que as trabalhadoras duvidam da sua eficácia, da qualidade do seu trabalho e da sua capacidade de cumprir as suas funções (Engelbrecht et al., 2019). De acordo com Clot (2014), as pessoas deixam de se sentir na posse de capacidades e de se reconhecer a si mesmas na atividade, e a sua própria saúde ressent-se disso. A sua vida profissional fica marcada por julgamentos e avaliações subjetivas sobre o que é feito em detrimento do que se gostaria de fazer, o que foi realizado em comparação com o que poderia ter sido (Clot, 2014).

Torna-se, assim, evidente a pouca autonomia que as trabalhadoras têm na realização do seu trabalho (*“Manda-nos fazer coisas que a gente está a fazer uma grande asneira, mas ela é que manda, é a chefe, temos que respeitar”* P5), não tendo “voto na matéria” no que diz respeito às suas condições de trabalho (*“Adorava que a minha opinião contasse, mas não conta”* P1). Na verdade, as trabalhadoras têm poucas oportunidades para opinar sobre o seu trabalho, o qual é supervisionado de perto, sendo que a programação do trabalho, os procedimentos operacionais e a qualidade são controlados e monitorizados por terceiros (Hague et al., 2001). De acordo com Boxall e Macky (2014), uma maior autonomia e uma maior participação na tomada de decisões desempenham um fator chave para uma maior satisfação no trabalho. De facto, os locais de trabalho com elevado envolvimento (caracterizados por um alto grau de autonomia dos trabalhadores e um elevado nível de participação em decisões relativas ao próprio trabalho) demonstraram ter impacto na qualidade do emprego (Eurofound, 2021a).

Como consequência das metas de produção definidas, há ainda que considerar os riscos relacionados com os usos dos equipamentos de trabalho, que foram relatados por três costureiras, duas que trabalham em máquinas de costura semimanuais e uma cujo posto de trabalho é numa máquina de coser semiautomática. Estas duas situações são contrastantes, uma vez que as primeiras realizam a atividade da forma mais tradicional, enquanto as outras são operadoras de máquinas de coser semiautomáticas (a máquina cose automaticamente, mas as peças têm de ser introduzidas pelas próprias trabalhadoras). Neste posto em particular, existe alguma insegurança na realização do trabalho, na medida em que, por vezes, os equipamentos utilizados por estas trabalhadoras apresentam alguns riscos. Estes podem estar relacionados com o contacto com a própria máquina (*“Quando agarramos na mola descarregamos lá [na máquina] energia e apanhamos imensos choques”* P1), ou com os objetos de trabalho que o uso da máquina exige (*“Magoei-me no molde (...) Porque como*

eles têm aquelas aberturas e muitas vezes vêm com bicos, pronto, aquilo é cortado. Como é plástico, às vezes eu magoo-me lá” P1).

Para além disto, quanto mais automatizada é a máquina de trabalho, mais veloz parece ser, o que pode dificultar o seu manuseamento (*“Ela [máquina de costura semiautomática] é muito rápida, lá está, quanto maior for a velocidade, pior é (...) Acabo por não ter tempo de pará-la a tempo”* (P1), tendo já sido reportados acidentes de trabalho:

“Já cortei aqui os dedos com a agulha (...) Esta máquina temos que ter muita atenção. Porque ela trabalha sozinha e muitas vezes temos que fazer pressão no molde. E houve uma altura em que nós tivemos que tirar as proteções das máquinas (...) Porque não dava para coser de outra forma (...) Não conseguíamos trabalhar assim” (P1).

A introdução de tecnologia nas situações de trabalho em análise apresenta alguns benefícios, como a rapidez subjacente, a pouca experiência que exige e o pouco tempo de formação necessário, mas não impede que o trabalho prossiga sem defeitos, afetando o trabalho posterior na linha de montagem. Tal é corroborado por uma costureira que trabalha com automação na sua atividade (*“Ainda estamos longe da perfeição (...) Ainda tem que inovar mais (...) Eu sinto que ainda têm muito ali que aperfeiçoar”* P1).

Da mesma forma, também as costureiras das máquinas de costura semimanuais sublinham esta dificuldade (*“Quem dá o trabalho para mim é uma máquina automática e depois o ferro... Pode vir mal passado, pode vir mal cortado (...) O senão do meu trabalho é, neste caso, quem passa o trabalho para mim, se passar mal (...) Tenho de mandar para trás, e volta a ser a mesma coisa”* P4). Deste modo, algum trabalho mais minucioso e pormenorizado tem de ser realizado manualmente, de forma a evitar eventuais defeitos (*“Tem mais complicações quando é xadrez, quando é riscas... Temos que cortar à mão, porque a máquina pode cortar mal. Como é casar, tem de ser manual”* P4). Esta ideia é ainda reforçada por uma das chefes de linha:

“Os [máquina de costura semiautomática]... Ainda é uma coisa muito recente e ainda há muita coisa ali que falha (...) Em questões de qualidade, ainda é (...) Os cantos mal feitos, as costuras mal feitas, mais de um lado que do outro (...) O forro tapava a pala (...) Os cantos das mangas, nas costas, o ponto aberto (...) Está ali uma pessoa a cem por cento e, mesmo a cem por cento, não consegue” (P10); *“Normalmente, estes problemas aqui dos [máquina de costura semiautomática], já estão na produção. E aí é que é difícil para resolver. Mas, depois, nós lá é que temos que jogar da melhor maneira para não vir as peças para trás”* (P10).

Também os gestores confirmam uma menor exigência de qualidade das peças provenientes de máquinas automatizadas (*“Aqui [máquina de costura semiautomática], a nível de qualidade, conseguimos facilitar”* P12), bem como uma necessidade de aprimoramento a este nível (*“Relativamente a estas máquinas [de costura semiautomática]... Sinto que temos que melhorar ainda. Também iniciamos há pouco tempo e há um processo de aprendizagem (...) Erros sempre vão existir (...) Tanto na máquina automática, como nas máquinas normais”* P14). Desta forma, o trabalho a montante acaba por manifestar bastante influência na produção, na medida em que se têm que compor defeitos provenientes de outros setores, de forma a não comprometer a qualidade da peça:

“Uma colega minha que faz as mangas, não faz uma costura igual (...) Já está a roubar algumas medidas e, quando chega à nossa beira, não dá certo (...) Até chegar a nós, há muita coisa. Basta fazer algumas falhas” (P5); *“Se estivesse no meio de uma linha de produção, se eu me engano, todas as que estão a seguir a mim, vão parar”* (P12); *“Se alguma coisa vier mal de trás, perceber, pronto, fazemos desta maneira”* (P14). Segundo Roy (2006), uma fonte de conflito entre operadores de máquinas incluiria a transmissão de "mau stock" para os colegas. Assim, é possível compreender que o trabalho de um setor se vai refletir nos que se seguem na linha de produção, pelo que alguns dos desvios a montante relativos ao que é esperado terão impacto na atividade das trabalhadoras, que terão que arranjar uma forma de solucionar estes problemas.

4.2. Que impactos na saúde sentem estas trabalhadoras, decorrentes da exposição às suas condições de trabalho?

Torna-se relevante iniciar esta análise tendo em consideração que a exposição aos fatores psicossociais de risco supramencionados acarreta custos para a saúde das trabalhadoras, podendo constituir uma fonte de sofrimento no trabalho. De facto, todas as participantes afirmam experienciar sofrimento causado pelo trabalho, revelando-se, assim, um fenómeno presente nas suas trajetórias profissionais. É, inclusive, de referir que os três gestores presentes na amostra também reconhecem a expressão de sofrimento por parte das trabalhadoras.

No que concerne às costureiras e chefes de linha, importa notar que as últimas mencionam mais situações geradoras de sofrimento (n=70 referências) do que as próprias costureiras (n=35 referências). Contudo, isto não significa necessariamente que as

costureiras experienciem menos sofrimento, podendo tal justificar-se pelo facto de as chefes de linha terem mais condições para o verbalizarem. Efetivamente, grande parte das chefes de linha foram previamente costureiras e já trabalham na empresa desde a sua abertura, sendo, então, reconhecidas com um novo cargo. Deste modo, compreende-se que tenham mais possibilidade de manifestar a sua opinião e as suas queixas, ao contrário das costureiras, que podem sentir o seu emprego ameaçado por se encontrarem na base da hierarquia e não trabalharem há tanto tempo na empresa. Efetivamente, a estabilidade contratual e a redução da insegurança no trabalho parecem contribuir para melhorar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, pelo que, quanto menor for o nível hierárquico, maiores serão as exigências da atividade, podendo ter um impacto na saúde (Ribeiro et al., 2020).

Tabela 2 – Exemplos de verbalizações sobre o sofrimento no trabalho

Sufrimento	<i>“Estava a pegar no aspirador e fiquei sem me mexer. E tive que ficar em casa aquele tempo todo, a fazer quente, frio, quente, frio” (P1)</i>
	<i>“Ao longo do tempo sim, acaba por ser um bocado desgastante, sim. Mas é mais a nível físico” (P1)</i>
	<i>“Estava a entrar naquela fase porque eu chegava de manhã a levantar-me e não conseguir. Começava a ver tudo à roda e assim, já era mesmo o próprio stress” (P2)</i>
	<i>“Eu levanto-me mais cansada da cama, mais dores do corpo, do que por exemplo estar a trabalhar durante o dia” (P3)</i>
	<i>“Confeção, para quem tem problemas de cabeça, não é muito bom. E é cansativo. Estar fechada aqui, ter que ouvir o barulho” (P5)</i>
	<i>“Físicas todas temos (...) Engraçado, a maioria delas é o braço esquerdo (...) Psicológicas em relação à chefe” (P5)</i>

“É as minhas costas, é a minha coluna, são as minhas pernas... Toda eu soffro” (P1)

Quando se abordou o conceito de sofrimento no trabalho nas entrevistas, tanto a dor física como a psicológica foram referidas, quer por costureiras, quer por chefes de linha. Estas queixas não surpreendem devido à pressão constante para atingir as metas de produtividade e de qualidade anteriormente exploradas, e às lesões músculo-esqueléticas associadas à atividade neste setor (Ghram et al., 2010; Hague et al., 2001), sendo essencialmente referidas pelas costureiras: *“Sinto dores que não senti em treze anos no outro trabalho e era mais pesado (P1); “Deito-me com elas [dores] e acordo com elas” (P2); “Já tenho colegas minhas que dizem que sofrem da coluna, depois tem hérnias” (P3); “É mais as mãos (...) As tendinites é muito daqui” (P4); “Foi-me diagnosticado tendinite e problema nos tendões, e o Doutor disse-me que era derivado ao meu trabalho” (P5); “É uma dor esquisita, mesmo. Uma pessoa não sabe (...) É aperto mesmo, é assim uma coisa (...) Ansiedade” (...) “É uma dor que não se pode explicar. É stressante. Dói” (P10).*

Através das verbalizações supramencionadas se torna possível compreender que, do ponto de vista psicológico, as queixas não são suaves. A pressão para cumprir os objetivos diários, quer em termos de quantidade, como de qualidade, acarreta exigências emocionais, como reportado tanto pelas costureiras como pelas chefes de linha (*“A nível emocional acho que afeta um bocadinho, não é? Queremos a perfeição” (P1); “Eu massacrava-me um bocado psicologicamente” (P1); “Claro que eu não gosto de trabalhar sob pressão (...) Isso incomoda-me (...) Se é cansativo, às vezes sim. Às vezes, é chato estar sempre a ouvir a mesma coisa [ordens das chefes de linha], porque eu sei e não há ninguém que faça mais pressão sobre mim mesma do que eu própria” (P1).* De facto, Roy e colaboradores (2006) verificaram que, quando as normas de produção estavam a ser cumpridas ou ultrapassadas, as chefes de linha eram mais benevolentes e não exerciam pressão sobre as trabalhadoras porque estas já estariam a colocar pressão suficiente sobre si próprias. Algumas costureiras acrescentam: *“Já estamos saturadas de ouvir sempre a chefe a dizer “tens que dar mais”... Eu já estou no meu limite, não consigo” (P1); “São coisas que sempre dói, não é? Uma pessoa faz um esforço e alguém... [não reconhece]” (P10); “A pressão da qualidade é tanta, tanta, tanta, que eu acho que isso aí afeta psicologicamente” (P11); “Já estou a entrar em paranoia (...) Eu não sei onde é que eles querem chegar com a qualidade” (P11).*

Da mesma forma, também as chefes de linha evidenciam sofrimento no trabalho, porventura devido à enorme pressão que a supervisão do trabalho das costureiras lhes coloca (*“Eles [gestores] devem entender que a gente não é gente” P8); “Aqui dentro é assim, o trabalho não é que mate ninguém. Psicologicamente é que dá cabo das pessoas (...) Mentalmente, eu expludo” (P9); “Eu cheguei a um ponto que eu já entrava era em*

desespero” (P10); *“Parecia que vinha para aqui adormecida. Perdi mesmo o interesse por isto tudo (...) É o stress”* (P10); *“Começaram [as costureiras] a chorar, e eu também veio-me as lágrimas aos olhos”* (P11).

Por vezes, a pressão sentida por parte destas trabalhadoras é de tal forma intensa, que estas carregam-na consigo até casa, confessando que a família não fica ilesa (*“Um facto é que tem dias muito stressantes. E chegamos a casa, às vezes, descarregamos em quem não devemos”* P4); *“Eu chego a casa insuportável. Mesmo saturada (...) Uma pessoa começa assim a ficar com um mau-estar, uns nervos que apetece-lhe sei lá fazer o quê, e vai para casa, não descarrega aqui, descarrega em casa”* (P5); *“Levo muitas vezes o trabalho para casa... O meu filho até começa assim “hoje já sei que não posso falar para ti (...) Nós não estávamos a conseguir e isso acaba por influenciar depois... Em casa, o mau humor”* (P6); *“A gente, ali, o mais complicado é a tal cabeça (...) Psicologicamente, a gente também tenta gerir, às vezes leva os problemas para casa e desabafa em quem não tem que ouvir”* (P9); *“Ao fim do dia, às vezes, tem dias que a gente não deve falar com ninguém. Fica tão stressada da cabeça”* (P11). Ora, esta pressão da qual não conseguem desconectar-se poderá ter repercussões na sua vida pessoal, uma vez que, na sua maioria, as responsabilidades destas trabalhadoras estendem-se até casa, estando provado que há uma maior probabilidade de as mulheres passarem mais tempo a realizar tarefas domésticas não remuneradas (Eurofound, 2021b).

A necessidade de medicação surge, então, como uma consequência que deriva do trabalho, bem como da necessidade de continuar a trabalhar. Daí o uso de medicamentos ser considerado um indicador digno de interesse na investigação em saúde industrial (Vinet et al., 1989). São as próprias trabalhadoras que confirmam a necessidade deste uso, como uma tentativa de gestão do próprio sofrimento, sem que tal seja visível para os outros: *“Por isso é que eu estive agora duas semanas em casa, por guardar para mim... Eu ando a tomar uns antidepressivos”* (P3); *“Eu tomo todos os dias antidepressivos (...) E tomo para dormir”* (P5); *“Tive que tomar um anti-inflamatório, que é para hoje estar nova para vir (...) Para me aliviar um bocado a dor”* (P5); *“Quando fui à farmácia buscar o medicamento [ansiolíticos], eu cheguei a um ponto que já não sabia o que é que andava aqui a fazer. Doía-me tudo, era cansada, até pensei que já tive COVID (...) Estava mesmo no fundo”* (P10); *“Não tomei a caixa toda, mas organizei e já estou a dormir melhor. Já acordo às cinco horas da manhã, mas a culpa é minha, nunca dormia”* (P10). Trata-se de um sofrimento sonogado, uma vez que os problemas de saúde não são evocados, dizendo

respeito à esfera íntima e a uma gestão solitária entre a saúde e a atividade, de forma a não despertar suspeitas e evitar o risco de afastamento (Sorignet, 2006).

Esta dificuldade em conseguir descansar devidamente e abstrair-se das responsabilidades do trabalho parece ser geral, desde as costureiras às chefes de linha (*“Não me deixa dormir, porque uma pessoa vai e só de se lembrar que já tem que vir ao outro dia para aqui, para aquilo assim... É mau”* P5); *“Às vezes, também estamos a pensar no trabalho (...) E não se consegue descansar o suficiente e depois isso, ao outro dia... Manifesta-se no nosso corpo”* (P6); *“Às vezes acordava a pensar no trabalho e de manhã já vinha a pensar no trabalho”* (P7); *“Eu tenho semanas e semanas que não aguento. É demais (...) A pessoa acorda, às vezes às duas da manhã, e está até ao outro dia (...) Quando eu estou em silêncio (...) De noite... Uma pessoa vai buscar”* (P10); *“À sexta-feira... Não durmo a pensar nisto. No sábado, durmo mais ou menos. No domingo, a partir das cinco horas, já estou outra vez com a cabeça no trabalho”* (P10); *“A gente, às vezes, vai para a cama, só pensa no raio das peças (...) Acordo muitas vezes de noite, com o pensamento naquilo”* (P11). Desta forma se compreende a dimensão da fadiga que impede dormir durante a noite porque se está preocupado que o que foi feito durante o dia seja inadequado e ter de começar tudo de novo no dia seguinte (Clot, 2012).

Por fim, no que concerne aos gestores, é de referir que todos eles percecionam sofrimento por parte das costureiras (*“É a questão do trabalhar todos os dias que leva a situações extremas. Há muita tendência, quando se está nervoso, de uma coisa deste tamanho fazer um filme daqueles”* P12). Este sofrimento pode dever-se, nomeadamente, às exigências de qualidade (*“Ela, durante oito horas, é impossível que ela me fizesse aquela costura sempre, sempre, sempre igual. Não consegue (...) Chega a um ponto que eu acho que ela já nem deve é ver”* P12), ideia validada pelas costureiras (*“Já cheguei a casa com aquela sensação que só vejo aquilo”* [xadrez e riscas] P4). Pode, ainda, relacionar-se com as posturas penosas na realização do trabalho (*“Ela devia medir um metro e oitenta e aquilo fazia-me confusão porque ela estava toda dobrada em cima da máquina [de costura semiautomática]”* (P13); *“Estar numa máquina de costura o dia inteiro deve dar [dor] aqui... Na cervical”* (P13); *“Eu sei que algumas não têm postura adequada na máquina de costura. E sei que, ao longo dos anos, isso vai provocar lesões nelas”* (P14). Esta ideia é corroborada pelas próprias costureiras que trabalham nas máquinas de costura semimanuais (*“É da maneira que eu me sento (...) Eu ao sentar-me... Esquece... Toda partida (...) Para ser bem era no fundo da cadeira, mas eu nunca me sento”* P2); *“O que custa mais ao fim do dia é que você está sempre sentada assim e está sempre naquela posição (...) São oito horas ali*

na mesma...” (P3); “Não tenho postura para estar na máquina porque ao trocar de uma para a outra, não consigo ter postura (...) Chega uma semana ou outra que estou com as costas que não é para a minha idade” (P4); “Por muito que a gente [se] queira pôr direita, não consegue. Tem que estar minimamente nesta posição. Nesta posição todo o dia, chega-se ao fim... Dói as costas” (P7); “São tantas horas assim na mesma posição, que é com o pescoço para baixo, que isto começa tudo... A picar e a arder, que é uma coisa impressionante” (P8). De facto, a permanência prolongada nos postos de trabalho pode causar fadiga muscular e stress mental (Nagaraj et al., 2019). Choobineh e colaboradores (2009) verificaram que uma postura de trabalho incómoda era a exigência física mais frequentemente associada a sintomas musculoesqueléticos em diferentes regiões do corpo, estando os operadores sentados com a cabeça e o tronco flexionados para a frente, o que constitui uma postura indesejável (Dianat & Salimi, 2014). Também Aghili e colaboradores (2012) encontraram uma prevalência de perturbações na zona cervical, mãos, coluna vertebral, costas, joelhos, coxas e pés devido a uma má postura de trabalho.

Por sua vez, quem trabalha de pé nas máquinas de coser semiautomáticas queixa-se igualmente da sua postura (“É a pior parte deste trabalho. É trabalhar de pé (...) O reflexo do estarmos em pé é as costas. Passa-se tudo para as costas” P1). Efetivamente, trabalhar em pé por um período de tempo prolongado foi reconhecido como um risco profissional (Balasubramanian et al., 2009; Gallagher et al., 2014; Halim & Omar, 2012). Ademais, um período de descanso insuficiente durante o tempo de trabalho em pé pode causar desconforto e fadiga nas extremidades inferiores, conduzindo a lesões profissionais a longo prazo (Nagaraj et al., 2019).

5. Conclusões

A problemática do sofrimento no e pelo trabalho é sempre singular, e a sua verbalização depende da história profissional, das condições de trabalho e da dinâmica das relações sociais estabelecidas no local de trabalho. Este estudo procurou privilegiar a visão dos trabalhadores, e compreender o impacto incontornável que o trabalho tem na sua saúde e bem-estar. Segundo Lhuilier (2017), trabalhar é sempre encontrar-se confrontado com o inesperado, com limites e com dificuldades, sendo isto lembrado pelas experiências corporais, nomeadamente através da dor e fadiga. De facto, é indiscutível que o trabalho afeta de forma significativa a vida e a saúde humanas (Boucekkine et al., 2014) e que níveis mais elevados de intensidade de trabalho aumentam a fadiga e o stress, dificultando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (Boxall & Macky, 2014). Desta forma, o diálogo estabelecido com os próprios trabalhadores permitiu a criação de condições para a verbalização dos efeitos do trabalho menos visíveis e nem sempre reconhecidos, permitindo compreender a realidade do trabalho tal como é vivida pelas pessoas. Esta realidade da atividade não é facilmente observável, no entanto, tem uma influência ativa ao nível psicológico (Clot & Kostulski, 2011).

Neste sentido, é possível depreender que, devido à forte concorrência internacional presente na indústria do vestuário, os requisitos de produção continuarão a acentuar-se, contribuindo ainda mais para a intensificação do trabalho. As queixas sobre ter menos tempo e uma maior carga de trabalho não podem ser negligenciáveis uma vez que estão associadas a uma maior quantidade de queixas psicossomáticas, pelo que os gestores e supervisores devem estar cientes da intensificação do trabalho e considerá-la na atribuição de novas tarefas e na conceção de condições de trabalho (Franke, 2015). Por sua vez, no que diz respeito aos requisitos de qualidade, seria importante promover a prática da discussão, isto é, debater, tomar decisões, implementá-las e debatê-las novamente de forma a compreender o mundo real (Clot, 2012). Na verdade, ninguém conhece melhor o seu trabalho do que as pessoas que o realizam, pelo que as suas vozes e opiniões deveriam ser sempre ouvidas e respeitadas, de modo a potenciar o seu envolvimento no trabalho. Cada vez mais profissionais anseiam "ser reconhecidos" porque deixam de se reconhecer no que fazem (Clot, 2014), o que poderia ser evitado se os seus pontos de vista passassem a ser alvo de mais consideração.

Uma das contribuições deste estudo é debruçar-se sobre a pressão exercida sobre chefes de linha, uma posição hierárquica situada entre a gestão e as trabalhadoras de base. De facto, a maior parte dos estudos foca-se no sofrimento sentido pelas trabalhadoras, contudo, os resultados deste trabalho permitem compreender a outra face da moeda - o sofrimento sentido pelas trabalhadoras que, sendo chefes de alguém, são subordinadas de outros. Este sofrimento não é menos significativo e não é mais negligenciável, merecendo a devida consideração e um maior aprofundamento teórico.

Outra contribuição significativa da presente investigação é permitir compreender que o sofrimento no trabalho se manifesta para além de queixas corporais, reforçando que o trabalho assume uma importância para a saúde que vai muito além das doenças tradicionais causadas por perigos físicos (Kivimäki et al., 2003). A pressão no trabalho, sob a forma de exigências de produção e de qualidade, assume um papel determinante na saúde e bem-estar destas trabalhadoras, que todos os dias sentem o peso da responsabilidade de terem de apresentar um trabalho *bem feito*. Contudo, apesar desta preocupação em fazer bem feito, nem sempre tal é reconhecido, não porque o trabalho não esteja efetivamente bem feito, mas porque pode não obedecer aos elevados critérios de qualidade pré-estabelecidos. Assim, o sofrimento não se deve à capacidade das trabalhadoras de se adaptarem ao seu contexto de trabalho, mas às exigências associadas à organização do trabalho. Existe, pois, um impacto no sofrimento que se sente diariamente, ainda que seja menos visível e não seja formalmente reconhecido como problema reportado ao trabalho. É inegável que a saúde não se reduz à ausência de doença (Lhuilier, 2012), sendo importante realçar que o impacto dos aspetos da organização do trabalho na saúde psicológica dos trabalhadores ainda é significativamente menos explorado na literatura do que o mesmo impacto na saúde física, focando-se os estudos existentes sobretudo na importância de prevenir as lesões-musculoesqueléticas para preservar o bem-estar das pessoas no trabalho.

Não obstante, sendo este tipo de lesões um problema significativo nesta indústria, qualquer programa de intervenção para prevenir ou reduzir os seus sintomas entre os trabalhadores deve focar-se no debate sobre a sustentabilidade das exigências temporais características da atividade na indústria têxtil, tendo em conta horários de trabalho limitados por turno/semana e permitindo intervalos de descanso adequados (Dianat et al., 2015).

Importa, ainda, ter em consideração as limitações da presente investigação. Neste tópico, importa sublinhar que, até ao momento, ainda não foi realizada uma restituição dos resultados aos responsáveis da empresa em questão. Tal seria de extrema relevância, visto que uma intervenção ao nível das condições de trabalho se revela muito pertinente neste

contexto, depois de analisados alguns dos principais fatores de risco e o seu impacto incontestável no sofrimento destas trabalhadoras. Como foi demonstrado por este estudo, a organização do trabalho desempenha um papel preponderante na prevenção ou disseminação destes riscos, pelo que os gestores da empresa detêm a responsabilidade de melhorar as condições de trabalho, de forma a proteger a saúde das suas trabalhadoras.

Em jeito de reflexão, parte da atividade destas trabalhadoras passa por coser as peças mais pormenorizadas e originais, corrigindo vários tipos de defeitos (ora de fabrico, ora provenientes de outros setores). Não obstante, se há algo impossível de desfazer e voltar a montar, é a saúde. Não existe a possibilidade de pegarmos numa agulha e linha e unirmos as partes deterioradas do nosso ser que as condições de trabalho vão agravando ao longo do tempo. Urge, assim, a necessidade de priorizar uma prevenção primária e de começar a reconhecer o trabalho como um contexto determinante na expressão de muitos problemas de saúde.

Referências Bibliográficas

- Aghili, M. M., Asilian, H., & Poursafa, P. (2012). Evaluation of musculoskeletal disorders in sewing machine operators of a shoe manufacturing factory in Iran. *J Pak Med Assoc*, 62(3 Suppl 2), S20-5.
- Ariens, G. A. M., Van Mechelen, W., Bongers, P. M., Bouter, L. M., & Van der Wal, G. (2001). Psychosocial risk factors for neck pain: A systematic review. *American Journal of Industrial Medicine*, 39, 180–193.
- Balasubramanian, V., Adalarasu, K., & Regulapati, R. (2009). Comparing dynamic and stationary standing postures in an assembly task. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(5), 649-654.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Barros, C., Baylina, P., & Cunha, L. (2020). Impact of psychosocial risk factors on worker's health: contributions of a subjective health indicator. In Arezes P. et al. (Eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health II. Studies in Systems, Decision and Control*, vol. 277, 557-566. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-41486-3_60
- Barros-Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Saúde no trabalho e descrição das relações sociais. *Laboreal*, 2, (2), 82-92. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112278541446881>
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2012). Para uma construção da prevenção de riscos profissionais: a atividade de trabalho no centro da análise. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.) - *Impacto social dos acidentes de trabalho*, Vila do Conde: Civeri Publishing, pp. 34-64.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2006). *Qualitative research for education*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Boucekkine, R., Hritonenko, N., & Yatsenko, Y. (2014). Health, work intensity, and technological innovations. *Journal of Biological Systems*, 22(02), 219-233.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, employment and society*, 28(6), 963-984.
- Brisson, C., Vinet, A., & Vézina, M. (1989). Disability among female garment workers: a comparison with a national sample. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 323-328.

- Bruscas, G., Groves, G. and Kay, J. (1998). Drivers of change in UK clothing manufacturing. *Journal of Fashion Marketing & Management*, Vol. 2 No. 3, pp. 230-9.
- Bulduk, S., Bulduk, E. Ö., & Süren, T. (2017). Reduction of work-related musculoskeletal risk factors following ergonomics education of sewing machine operators. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 23(3), 347-352.
- Burchell, B., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Miklos, I. Lorenz, E., Makó, C., O'Brien, C. & Valeyre, A. (2009). *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2001). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- Burke, R. J., Singh, P., & Fiksenbaum, L. (2010). Work intensity: Potential antecedents and consequences. *Personnel Review*, 39(3), 347–360.
- Cheng, Y., Kawachi, I., Coakley, E. H., Schwartz, J., & Colditz, G. (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *Bmj*, 320(7247), 1432-1436.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, employment and society*, 28(4), 589-610.
- Choobineh, A., Sani, G. P., Rohani, M. S., Pour, M. G., & Neghab, M. (2009). Perceived demands and musculoskeletal symptoms among employees of an Iranian petrochemical industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(5), 766-770.
- Clot, Y. (2012). Aspirations for work well done. *Le Journal de l'École de Paris du Management*, 99, 23-28. <https://doi.org/10.3917/jepam.099.0023>
- Clot, Y. (2014). The resilience of occupational culture in contemporary workplaces. *Critical Horizons*, 15(2), 131-149. <https://doi.org/10.1179/1440991714Z.00000000028>
- Clot, Y., & Kostulski, K. (2011). Intervening for transforming: The horizon of action in the Clinic of Activity. *Theory & Psychology*, 21(5), 681-696.
- Clot, Y., Leplat, J. (2005). La méthode clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le Travail Humain*, 4(68), 289–316.
- Colombini, D., & Occhipinti, E. (2006). Preventing upper limb work-related musculoskeletal disorders (UL-WMSDs): New approaches in job (re) design and current trends in standardization. *Applied ergonomics*, 37(4), 441-450.

- Cunha, L., Barros, C., Baylina, P., Silva, D. (2021). Work intensification in road transport industry: an approach to new working scenarios with automated vehicles. *Work*, 69(3), 847–857.
- Cunha, L., Silva, D., Ferreira, I., Pereira, C., & Santos, M. (2018). When the working hours become a risk factor: the debate about 3x8h and 2x12h shifts. In P. Arezes, J. Baptista, M. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. Melo, A. Miguel, & G. Perestrelo (Eds.), *Occupational Safety and Hygiene VI* (pp. 239–244). CRC Press - Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9781351008884-42>
- Cunha, L., Silva, D., Santos, M., & Pereira, C. (2020). Do we want to keep working in 12-hour shifts? The follow-up of the work schedule change in a Portuguese industrial company. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 77, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.102958>
- Dahlberg, R., Karlqvist, L., Bildt, C., & Nykvist, K. (2004). Do work technique and musculoskeletal symptoms differ between men and women performing the same type of work tasks?. *Applied ergonomics*, 35(6), 521-529.
- Dal Rosso, S., & Cardoso, A. C. M. (2015). Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. *Sociedade e Estado*, 30, 631-650.
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., Upchurch, M. (2008). Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New Technology, Work and Employment*, 23(3): 151–66.
- Daubas-Letourneux, V. & Thébaud-Mony, A. (2002). *Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne*. Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.
- Teodoroski, R., Koppe, V. M., & Merino, E. A. D. (2012). Old scissors to industrial automation: the impact of technologic evolution on worker's health. *Work*, 41(Supplement 1), 2349-2354.
- Dejours, C. (2006). Subjectivity, Work, and Action. *Critical Horizons*, 7, 45-62. <https://doi.org/10.1163/156851606779308161>
- Dejours, C., & Deranty, J. P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180.
- Delbridge, R. (2007). HRM and contemporary manufacturing. In: Boxall P, Purcell J and Wright P (eds): *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press, 405–27.

- Delleman, N. J., & Dul, J. (2002). Sewing machine operation: workstation adjustment, working posture, and workers' perceptions. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 30(6), 341-353.
- Dembe, A.E., Erickson, B., Delbos, R.G., Banks, S.M. (2005). "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States". *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, pp. 588-97.
- Dianat, I., & Salimi, A. (2014). Working conditions of Iranian hand-sewn shoe workers and associations with musculoskeletal symptoms. *Ergonomics*, 57(4), 602-611.
- Dianat, I., Kord, M., Yahyazade, P., Karimi, M. A., & Stedmon, A. W. (2015). Association of individual and work-related risk factors with musculoskeletal symptoms among Iranian sewing machine operators. *Applied ergonomics*, 51, 180-188.
- Direção-Geral da Saúde (s/d). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional - Gestão do risco profissional*. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/organizacao-de-servicos-de-saude-do-trabalho/requisitos-de-organizacao-e-funcionamento/atividades/gestao-do-risco-profissional.aspx>
- Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., Schaufeli, W. B. (2019). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30, 59-70. <https://doi.org/10.1002/hfm.20821>
- Escribà-Agüir, V., & Tenias-Burillo, J. M. (2004). Psychological well-being among hospital personnel: the role of family demands and psychosocial work environment. *International archives of occupational and environmental health*, 77(6), 401-408.
- Eurofound (2012). *Work Organisation and Innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention - Executive summary*. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary>
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound (2021a). *Condições de trabalho e trabalho sustentável*.
https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work?fbclid=IwAR33qB_DxKZKGenRFAqDFBq5M_GGnckcl2yGe2bVLzfs26hS07d96DwfviQ
- Eurofound (2021b). *Tempo de trabalho*.
<https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-time>
- Feldman, D. (2002). "Managers' propensity to work longer hours: a multi-level analysis", *Human Resource Management Review*, Vol. 12, pp. 339-57.
- Franke, F. (2015). Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel/1866-Psychology*, 14(1), 17–27. <https://doi.org/10.1027/-5888/a000120>
- Gallagher, K. M., Campbell, T., & Callaghan, J. P. (2014). The influence of a seated break on prolonged standing induced low back pain development. *Ergonomics*, 57(4), 555-562.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 3(3), 217-256.
- Gaudart, C. (2016). Activity, time and itineraries: for the integration of multiple times in the ergonomic analysis of work. *Le travail humain*, 79(3), 209-232.
- Ghram, R., Fournier, C., Khalfallah, T., & Six, F. (2010). Analyse des facteurs socioculturels et survenue des troubles musculosquelettiques: le cas des couturières en Tunisie. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 12, 1–26.
<https://doi.org/10.4000/pistes.2459>
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/114000201.pdf>
- Gonçalves, C. F. S. (2015). *Fatores psicossociais de risco em trabalhadoras da indústria têxtil* (Dissertação de mestrado). Instituto Politécnico de Coimbra.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.
- Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press, Princeton NJ.
- Guerra, E. L. A. (2014). *Manual de Pesquisa Qualitativa*. Belo Horizonte: Grupo Anima Educação.

- Hague, J., Oxborrow, L., & McAtamney, L. (2001). *Musculoskeletal disorders and work organisation in the European clothing industry*. Brussels: European Trade Union (ETUI).
- Halim, I., & Rahman Omar, A. (2012). Development of prolonged standing strain index to quantify risk levels of standing jobs. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 18(1), 85-96.
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. *European Journal of work and organizational Psychology*, 24(6), 827-838.
- Instituto Nacional de Estatística (2020). *Acidentes de trabalho e problemas de saúde relacionados com o trabalho – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego*.
- Kaergaard, A., & Andersen, J. H. (2000). Musculoskeletal disorders of the neck and shoulders in female sewing machine operators: prevalence, incidence, and prognosis. *Occupational and environmental medicine*, 57(8), 528-534.
- Keane, J., & te Velde, D. W. (2008). The role of textile and clothing industries in growth and development strategies. *Overseas Development Institute*, 7.
- Kemper, M., Gloy, Y. S., & Gries, T. (2017). The future of textile production in high wage countries. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 254, No. 20, p. 202002). IOP Publishing.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 27-34.
- Kouabenan, D. & Cadet, B. (2005). Risk evaluation and accident analysis. *Advances in psychology research*, 36, 61-80.
https://www.researchgate.net/profile/Dongo_Kouabenan/publication/277018606_Risk_evaluation_and_accident_analysis/links/56bf7a1108aedba0562e0c7/Risk-evaluation-and-accident-analysis.pdf
- Kroemer, K. H. (2008). *Fitting the human: Introduction to ergonomics*. CRC Press.
- Labelle, M., Turcotte, G., Kempeneers, M., Meintel, D. (1987). *Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal*. Montréal : Les Éditions du Boréal Express.

- Le Fevre, M., Boxall, P., & Macky, K. (2015). Which workers are more vulnerable to work intensification?. An analysis of two national surveys. *International Journal of Manpower*, 36(6), 966–983. <https://doi.org/10.1108/IJM - 01 - 2014 - 0035>
- Lhuilier, D. (2006). Cliniques du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 179-193. <https://doi.org/10.3917/nrp.001.0179>
- Lhuilier, D. (2012). A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho/The invisibility of the real work and the opacity of the work-health relationships. *Trabalho & Educação*, 21(1), 13-38.
- Lhuilier, D. (2017). Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19, 1–18. <https://doi.org/10.4000/pistes.4942>
- Maggi, B. (2006). Bem-estar. *Laboreal*, 2, (1), 62-63. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822337627679>
- Major, M. E., & Vézina, N. (2015). Analysis of worker strategies: a comprehensive understanding for the prevention of work related musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 48, 149-157.
- Merisalu, E., Mannaste, M., Hiir, K., & Traumann, A. (2016). Predictors and prevalence of musculoskeletal disorders among sewing machine operators. *Agronomy Research* 14(4), 1417-1426.
- Ministério da Saúde (2010). *Gestão dos Riscos Profissionais em Estabelecimentos de Saúde*. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/gestao-dos-riscos-profissionais-nos-estabelecimentos-de-saude-pdf.aspx>
- Molinié, A-F. (2010). Queixa. *Laboreal*, 6, (1), 69–71. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822349;87378;5222>
- Müller, G., Tisch, A., & Wöhrmann, A. M. (2018). The impact of long working hours on the health of German employees. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3-4), 217-235.
- Nagaraj, T. S., Jeyapaul, R., & Mathiyazhagan, K. (2019). Evaluation of ergonomic working conditions among standing sewing machine operators in Sri Lanka. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 70, 70-83.
- National Research Council and Institute of Medicine (2001). *Musculoskeletal Disorders and the Workplace*. National Academy Press. Washington, DC.

- Organização Internacional do Trabalho (2011). *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua*. http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_11_pt.pdf
- Öztürk, N., & Esin, M. N. (2011). Investigation of musculoskeletal symptoms and ergonomic risk factors among female sewing machine operators in Turkey. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 585-591.
- Piasna, A. (2018). Scheduled to work hard: The relationship between Standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015). *Human Resource Management Journal*, 28(1), 167–181.
- Premji, S., Lippel, K., & Messing, K. (2008). “We work by the second!” Piecework remuneration and occupational health and safety from an ethnicity- and gender-sensitive perspective. *Pistes: Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 10(1), 1–22.
- Ribeiro, C., Cotrim, T., Reis, V., Guerreiro, M. J., Candeias, S., Janicas, A. S., & Costa, M. (2020). Differences on Work Demands, Work Organization and Health COPSOQ II Dimensions Between Workers from Different Hierarchical Levels in a Portuguese Municipality from 2015 Until 2019. In Arezes P. et al. (Eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health II. Studies in Systems, Decision and Control*, vol. 277, 557-566. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-41486-3_60
- Roberts, K. (2007). Work-life balance—the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, 10(1), 3-33.
- Roy, D. (2006). Cooperation and conflict in the factory: some observations and questions regarding conceptualization of intergroup relations within bureaucratic social structures. *Qualitative Sociology*, vol. 29, no 1, p. 59-85.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2006). *Metodología de la investigación*. México, DF: Mcgraw-hill.
- Saurin, T. A., & Ferreira, C. F. (2009). The impacts of lean production on working conditions: A case study of a harvester assembly line in Brazil. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(2), 403-412.

- Sels, L. and Huys, R. (1999). "Towards a flexible future? The nature of organizational response in the clothing industry". *New Technology, Work and Employment*, Vol. 4 No. 2, pp. 113-28.
- Sorignet, P. E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la recherche en sciences sociales*, (3), 46-61.
- Sousa, J., Silva, C., Pacheco, E., Moura, M., Araújo, M. & Fabela, S. (2005). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Risco Profissional: Fatores e Desafios*. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Sparks, K., Cooper, C.L., Fried, Y., Shirom, A. (1997). "The effects of hours of work on health: a meta-analytic review". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, pp. 391-408.
- Stengg, W. (2001). The textile and clothing industry in the EU. *Enterprise papers*, 2(4).
- Taplin, I. M. & Winterton, J. (Eds) (1997). *Rethinking Global Production*. Ashgate, Aldershot.
- Taplin, I. M. (2006). Restructuring and reconfiguration: The EU textile and clothing industry adapts to change. *European Business Review*, 18(3), 172-186. <https://doi.org/10.1108/09555340610663719>
- Taplin, I. M., & Winterton, J. (1995). New clothes from old techniques: Restructuring and flexibility in the US and UK clothing industries. *Industrial and Corporate Change*, 4(3), 615-638.
- Taplin, I. M., & Winterton, J. (2004). The European clothing industry: Meeting the competitive challenge. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*.
- Thébaud-Mony, A., Daubas-Letourneux, V., Frigul, N., & Jobin, P. (2012). *Santé au travail: approches critiques*. Paris: La Découverte.
- Van der Hulst, M. (2003). "Long work hours and health". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 29, pp. 171-88.
- Vézina, N. (1996). La santé mentale au travail: pour une compréhension de cet enjeu de santé publique. *Santé mentale au Québec*, 21(2), 117-138. <https://doi.org/10.7202/032401ar>
- Vézina, N., Tierney, D., Messing, K. (1992). When is light work heavy? Components of the physical workload of sewing machine operators working at piecework rates. *Appl Ergon*, vol. 23, no 4, p. 268-76.

- Vogel, L. (2009). Enjeux et incertitudes de la politique européenne en santé au travail. *Mouvements*, 58(2), 104–116. <https://doi.org/10.3917/mouv.058.0104>
- Volkers, A. C., Westert, G. P., & Schellevis, F. G. (2007). Health disparities by occupation, modified by education: a cross-sectional population study. *BMC public health*, 7(1), 1-10.
- Wang, P.C., Rempel, D., Harrison, R., Chan, J., Ritz, B. (2007). Work-organizational and personal factors associated with upper-body musculoskeletal disorders among sewing machine operators. *Occup Environ Med*, vol. 64, p. 806-813.

Anexos

Anexo 1 - Sistema de categorias

Costureiras	Trabalho <i>bem feito</i>	Dar produção
		Ponto bonito
		Riscas casadas
		Mangas alinhadas
		Trabalho que não retorna
	Relação com os Outros	Colegas
		Chefe
	Relação com a Máquina	Usos da minha máquina
		Uso dos automatismos
	Pontos críticos na atividade	Palas
		Tamanhos
		Picas
		Branduras
Estratégias de regulação	Característicos do tecido	
	Individuais	
Riscos do trabalho	Coletivas	
	Exigências de produção	
Impactos na saúde	Usos dos equipamentos	
	Prazer	
Propostas de melhoria	Sufrimento	
	Ajustamento dos equipamentos de trabalho	
	Mais organização no trabalho	
Chefes de linha	Trabalho <i>bem feito</i>	Chegar ao objetivo
		Estendimento
		Requisitos do cliente
	Relação com os Outros	Colegas
		Costureiras
		Chefe
	Relação com a Máquina	Usos da minha máquina
		Usos dos automatismos
	Ter a atividade dos outros como atividade	Supervisão do trabalho
	Pontos críticos na atividade	Golas e bolsos
		Mangas
		Branduras
		Corte da peça
Marcadas		
Estender a peça		
Características do tecido		
Vivos		
Estudar a peça		

	Estratégias de regulação	Individuais
		Coletivas
	Impactos na saúde	Prazer
		Sufrimento
	Propostas de melhoria	Responsabilidade das encarregadas
		Mais gente nas amarelas
		<i>Feedback</i> do cliente
Gestores	Concorrência	Nacional
		Internacional
	Estratégias de gestão	Perceber o que se está a fazer
		Resolver problemas
		Organização do trabalho
		Dar formação
		Confirmação do resultado
	“Vender tempo”	Máquinas automáticas
		Amostras
		Baixar o tempo
	Trabalho <i>bem feito</i>	Dar produção
		Controlo de qualidade
	Relação com a Máquina	Uso dos automatismos
	Relação com os Outros	Costureiras
	Representação sobre a atividade dos outros	Preocupação em fazer bem
		Distinção das trabalhadoras
		“Mulheres”
		Estratégias utilizadas
	Representação sobre os impactos do trabalho na saúde dos outros	Sufrimento percecionado
	Perspetiva face ao futuro	Treinar mais gente
		Automatismo
		Aposta na qualidade

Anexo 2 - Definição operacional das categorias

Trabalho bem feito: verbalizações referentes aos aspetos tidos em conta para um trabalho ser considerado bem feito.

Ponto bonito: verbalizações referentes ao ponto bonito como um aspeto a considerar para o trabalho ficar bem feito.

Dar produção: verbalizações referentes à capacidade de dar produção para o trabalho ser considerado bem feito.

Riscas casadas: verbalizações referentes às riscas casadas como um aspeto a considerar para o trabalho ficar bem feito.

Mangas alinhadas: verbalizações referentes às mangas alinhadas como um aspeto a considerar para o trabalho ficar bem feito.

Trabalho que não retorna: verbalizações referentes ao facto de o trabalho não voltar para trás, para o trabalho ser considerado bem feito.

Trabalho que não retorna: verbalizações referentes ao facto de o trabalho não voltar para trás, para o trabalho ser considerado bem feito.

Chegar ao objetivo: verbalizações referentes à capacidade de atingir o objetivo definido, para o trabalho ser considerado bem feito.

Estendimento: verbalizações referentes a um correto estendimento como um aspeto a considerar para o trabalho ficar bem feito.

Requisitos do cliente: verbalizações referentes aos requisitos do cliente como um aspeto a considerar para o trabalho ficar bem feito.

Controlo de qualidade: verbalizações referentes ao papel do controlo da qualidade para o trabalho ser considerado bem feito.

Relação com os Outros: verbalizações referentes ao ambiente social vivido na empresa, entre as costureiras, as chefes de linha e os gestores.

Colegas: verbalizações referentes às relações estabelecidas entre as costureiras, ou, por sua vez, entre as chefes de linha.

Chefe: verbalizações referentes às relações estabelecidas entre as costureiras e as chefes de linha, ou, por sua vez, entre as chefes de linha e os gestores.

Costureiras: verbalizações referentes às relações estabelecidas entre as chefes de linha e as costureiras, ou, por sua vez, entre os gestores e as costureiras.

Relação com a Máquina: verbalizações referentes à forma como as costureiras se relacionam com a sua máquina.

Usos da minha máquina: verbalizações referentes à forma como as costureiras dão uso à sua máquina de trabalho, ou, por sua vez, à percepção que as chefes de linha têm destes usos.

Uso dos automatismos: verbalizações referentes ao tipo de interação que as trabalhadoras estabelecem com a tecnologia.

<p>Pontos críticos na atividade: verbalizações referentes aos momentos do trabalho percebidos como mais críticos pelas trabalhadoras.</p>	<p>Palas: verbalizações referentes à importância atribuída às palas na atividade.</p>
	<p>Tamanhos: verbalizações referentes à importância atribuída aos tamanhos na atividade.</p>
	<p>Picas: verbalizações referentes à importância atribuída às picas na atividade.</p>
	<p>Branduras: verbalizações referentes à importância atribuída às branduras na atividade.</p>
	<p>Características do tecido: verbalizações referentes à importância atribuída às características de cada tecido na atividade.</p>
	<p>Golas e bolsos: verbalizações referentes à importância atribuída às golas e aos bolsos na atividade.</p>
	<p>Mangas: verbalizações referentes à importância atribuída às mangas na atividade.</p>
	<p>Corte da peça: verbalizações referentes à importância atribuída ao corte da peça na atividade.</p>
	<p>Marcadas: verbalizações referentes à importância atribuída às marcadas na atividade.</p>
	<p>Estender a peça: verbalizações referentes à importância atribuída ao estendimento da peça na atividade.</p>
	<p>Vivos: verbalizações referentes à importância atribuída aos vivos na atividade.</p>
	<p>Estudar a peça: verbalizações referentes à importância atribuída ao estudo da peça na atividade.</p>
<p>Estratégias de regulação: verbalizações referentes às estratégias de regulação desenvolvidas na atividade para fazer face a dificuldades.</p>	<p>Individuais: verbalizações referentes a estratégias de regulação usadas, de forma individual, quer por costureiras, quer por chefes de linha.</p>
<p>Impactos na saúde: verbalizações referentes às consequências que o</p>	<p>Prazer: verbalizações referentes aos fatores do trabalho que suscitam prazer às trabalhadoras.</p>

trabalho provoca na saúde das trabalhadoras. **Sufrimento:** verbalizações referentes aos fatores do trabalho que suscitam sofrimento às trabalhadoras.

Propostas de melhoria: verbalizações referentes às alterações no trabalho percebidas como necessárias pelas trabalhadoras. **Ajustamento dos equipamentos de trabalho:** verbalizações referentes ao ajustamento dos equipamentos de trabalho como sugestão de melhoria.

Mais organização no trabalho: verbalizações referentes a uma melhor organização no trabalho como sugestão de melhoria.

Responsabilidade das encarregadas: verbalizações referentes à atribuição de uma maior responsabilidade às encarregadas como sugestão de melhoria.

Mais gente nas amarelas: verbalizações referentes à adição de trabalhadoras no setor do controlo de qualidade como sugestão de melhoria.

Feedback do cliente: verbalizações referentes à receção de um *feedback* por parte do cliente como sugestão de melhoria.

Ter a atividade dos outros como atividade: verbalizações referentes ao facto de a sua atividade ter como base a atividade realizada por outros. **Supervisão do trabalho:** verbalizações referentes ao facto de a sua atividade consistir em supervisionar o trabalho realizado pelas costureiras.

Concorrência: verbalizações referentes ao facto de a sua atividade ter uma forte competitividade associada. **Nacional:** verbalizações referentes ao facto de a sua atividade ser marcada por concorrência nacional.

Internacional: verbalizações referentes ao facto de a sua atividade ser marcada por concorrência internacional.

Estratégias de gestão: verbalizações referentes às estratégias desenvolvidas pelos gestores na atividade para fazer face a dificuldades. **Perceber o que se está a fazer:** verbalizações referentes à importância de compreender exatamente o que se está a executar.

Resolver problemas: verbalizações referentes à importância de saber lidar com conflitos.

Organização do trabalho: verbalizações referentes à importância de uma correta organização do trabalho.

Dar formação: verbalizações referentes à importância de proporcionar formação aos trabalhadores.

Confirmação do resultado: verbalizações referentes à importância de confirmar o resultado final das peças.

“Vender tempo”: verbalizações referentes à importância atribuída ao tempo neste tipo de indústria.

Máquinas automáticas: verbalizações referentes à poupança de tempo proporcionada pela automatização.

Amostras: verbalizações referentes à importância de calcular e minimizar os tempos nas amostras.

Baixar o tempo: verbalizações referentes à importância de diminuir o tempo de execução das peças.

Representação sobre a atividade dos outros: verbalizações referentes à percepção que os gestores têm da atividade realizadas pelas costureiras.

Preocupação em fazer bem: verbalizações referentes à percepção que os gestores têm da preocupação das costureiras em fazer um trabalho bem feito.

Distinção das trabalhadoras: verbalizações referentes à necessidade de recompensar monetariamente as costureiras conforme o seu desempenho.

“Mulheres”: verbalizações referentes à percepção de que o trabalho pode ser dificultado pelo facto de ser predominantemente realizado por mulheres.

Estratégias utilizadas: verbalizações referentes às estratégias que as costureiras usam, percebidas pelos gestores.

Representação sobre os impactos do trabalho na saúde dos outros: verbalizações referentes à percepção que os gestores têm das consequências do trabalho na saúde das trabalhadoras.

Sofrimento percebido: verbalizações referentes ao sofrimento como consequência percebida pelos gestores na saúde das costureiras.

Perspetiva face ao futuro: verbalizações referentes às exigências do trabalho percebidas pelos gestores.

Treinar mais gente: verbalizações referentes à necessidade de continuar a formar os seus trabalhadores.

Automatismo: verbalizações referentes à necessidade de continuar a apostar na tecnologia.

Aposta na qualidade: verbalizações referentes à necessidade de manter a exigência nos seus padrões de qualidade.
