

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RENATA MONTEIRO DIAS

ARTE DE DOMINAR O FOGO:
A ANÁLISE [COLETIVA] DA ATIVIDADE DE TRABALHO COMO FORMAÇÃO
PARA MULHERES SOLDADORAS

Niterói / RJ
2024

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RENATA MONTEIRO DIAS

ARTE DE DOMINAR O FOGO:
A ANÁLISE [COLETIVA] DA ATIVIDADE DE TRABALHO COMO FORMAÇÃO
PARA MULHERES SOLDADORAS

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal Fluminense.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Claudia Osorio da Silva.

Niterói / RJ
2024

Ficha catalográfica automática - SDC/BCG
Gerada com informações fornecidas pelo autor

D541a Dias, Renata Monteiro
Arte de dominar o fogo: a análise [coletiva] da atividade
de trabalho como formação para mulheres soldadoras / Renata
Monteiro Dias. - 2024.
145 f.: il.

Orientador: Claudia Osorio da Silva.
Coorientador: Karla Maria Neves Memoria Lima.
Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense,
Instituto de Psicologia, Niterói, 2024.

1. Psicologia do Trabalho. 2. Clínica da Atividade. 3.
Trabalho feminino. 4. Formação. 5. Produção intelectual.
I. Silva, Claudia Osorio da, orientadora. II. Lima, Karla
Maria Neves Memoria, coorientadora. III. Universidade Federal
Fluminense. Instituto de Psicologia. IV. Título.

CDD - XXX

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RENATA MONTEIRO DIAS

**ARTE DE DOMINAR O FOGO: A ANÁLISE [COLETIVA] DA ATIVIDADE DE
TRABALHO COMO FORMAÇÃO PARA MULHERES SOLDADORAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal Fluminense.

Data de aprovação: ____/____/____

Prof.^a Dr.^a. Claudia Osorio da Silva
(Orientadora)

Dr.^a. Karla Maria Neves Memoria Lima
(Corientadora)

Prof. Dr. Marcelo Gonçalves Figueiredo
(UFF)

Prof. Dr. João Cesar de Freitas Fonseca
(PUC- Minas)

AGRADECIMENTOS

À medida que me aproximo da conclusão do mestrado, encontro-me diante da etapa mais desafiadora: reconhecer e expressar gratidão a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para tornar esta conquista possível. São muitas as pessoas envolvidas nesse processo, e recordar cada uma delas exigiu um grande esforço de memória. No entanto, era algo que eu não poderia deixar de fazer. Por isso, gostaria de expressar minha sincera gratidão:

Aos professores do Programa de Pós-graduação da Psicologia UFF, em particular, Helder Muniz e Katia Aguiar, pelas reflexões dentro e fora de sala.

Ao coletivo NUTRAS, por toda a parceria e aprendizado neste período. Meu muito obrigada a Marianna Silva, Rachel Rezende, Emerson Moraes, Marilza Ferreira, Naiara Duque, Ana Armaroli, Deborah Cabral, Beth Barros, Cristiane Lisboa, Luciana Albuquerque, Fernanda Pessanha, Isabella Cunha, Noeli Godoy, Patrícia Alvarez e a muitos outros que já deixaram suas marcas neste coletivo.

À Juliana Andrade, pelo convite para contribuir com sua pesquisa de doutorado, desempenhando um papel fundamental em minha formação como pesquisadora. E posteriormente, por aceitar o convite para integrar minha banca de defesa como suplente.

Às amigas da UFF, Emanuelle Aguiar e Michele Mariana, que têm sido companheiras desde os tempos da graduação em Psicologia e agora durante o programa de Pós-graduação.

Aos colegas do Mestrado, em especial Alexandre Cunha, pelas conversas de corredor que ficavam reverberando por dias em mim.

À chefia e aos colegas de trabalho da empresa em que atuei como profissional de RH, por possibilitarem a realização desta pesquisa.

Às soldadoras, participantes na pesquisa, cuja generosidade ao compartilhar suas experiências e perspectivas enriqueceu significativamente o nosso estudo.

À minha família, pelo amor e apoio incondicional, por me incentivarem diante de tantas mudanças, e especialmente ao meu companheiro Wagner Soares, por todo carinho e cuidado, mesmo nos meus momentos de 'ausência'.

À querida amiga Tatiana Cabrini, que tem sido uma presença constante em minha vida desde sempre. Sou profundamente grata pela nossa amizade.

Às amigas que fiz no trabalho, Nathalia Cardoso e Vanessa Dalcanal, que escolheram compartilhar comigo cada conquista e desafio durante todo o mestrado. Também à Maria Rita, pelo seu apoio no processo, ainda inicial, de escrita do projeto de pesquisa, inspirando-me a acreditar que seria possível.

Por fim, mas não menos importante...

À Claudia Osorio, pela orientação e ensinamentos valiosos, mesmo quando eu achava que minhas dúvidas eram apenas ‘perguntinhas’ simples.

À Karla Lima, por topar embarcar nesta jornada comigo, me ajudando no processo de formação como pesquisadora, e por se tornar, posteriormente, minha Coorientadora.

À Camille Oliveira, aluna de IC e integrante do coletivo de pesquisadoras, por suas ótimas contribuições e pelo trabalho de transcrição de todas as intervenções.

Aos membros da banca de qualificação e defesa, João Fonseca e Marcelo Figueiredo, por aceitarem gentilmente o convite para participar deste importante processo e por suas contribuições na pesquisa.

Encerro expressando minha profunda gratidão a muitos aqui já mencionados por estarem ao meu lado durante esta fase final do mestrado, momento de tantas transformações em minha vida. Obrigada por não soltarem minha mão. Sou tão grata que me faltam palavras...

RESUMO

Esta pesquisa de mestrado tem como objetivo estudar o trabalho, a partir da análise da atividade de trabalho de soldadoras. O estudo foi desenvolvido com mulheres que trabalharam nas obras de uma empresa nacional do setor de geração de energia elétrica, situada na região portuária Norte Fluminense do estado do Rio de Janeiro. Em ambientes de construção, é comum a utilização da terceirização temporária de mão de obra para fins de contratação. Esses espaços são tradicionalmente ocupados por homens, sendo a solda um ofício operacional com alto risco de acidentes. Além disso, as mulheres frequentemente enfrentam desafios adicionais relacionados à sobrecarga de trabalho e discriminação neste contexto. Algumas trabalhadoras conseguem ocupar estes espaços, como evidenciado nesta pesquisa, sendo apoiadas por ações afirmativas implementadas pelas empresas, incluindo programas de formação profissional. No entanto, surgem questionamentos acerca dos efeitos dessas medidas de inclusão na produção de saúde ou no eventual adoecimento das trabalhadoras, bem como sobre o ponto de vista delas acerca dessa situação de trabalho e de que maneira é possível fortalecer o desenvolvimento do seu poder de agir. A pesquisa foi realizada na forma de Pesquisa-Intervenção, fundamentada na Clínica da Atividade (Clot, 2007, 2010b) como referencial teórico-metodológico. Os conceitos de Análise Institucional (Lourau, 1993) e os princípios relacionados à vida e saúde (Canguilhem, 2009) também embasam essa abordagem. O método adotado compreende as Rodas de Conversa, juntamente com outros dispositivos. Como um convite à análise coletiva da atividade de trabalho pelas trabalhadoras, a nossa pesquisa não busca suprimir as controvérsias, mas sim utilizá-las como ferramentas para o desenvolvimento de recursos para a ação. No diálogo com as soldadoras, para além de histórias de sofrimento e adoecimento, emergiram narrativas que demonstravam potência, criação de novos modos de ampliar a saúde e a vida, por meio do trabalho. Assim, a aposta desta dissertação reside na formação pela via da atividade, destacando a importância do diálogo no coletivo de trabalho e da análise crítica da realidade do trabalho. Ao compartilharem suas experiências, as soldadoras têm a oportunidade de analisar suas atividades de trabalho, e, ao contar suas histórias, contribuem para a preservação da memória desse ofício.

Palavras-chave: Soldadoras, atividade de trabalho, clínica da atividade, divisão sexual do trabalho, formação.

ABSTRACT

This dissertation aims to explore labor through the analysis of the work activity of female welders. The study was conducted with women who worked on the construction sites of a national company in the electric power generation sector, situated in the North Fluminense port region of the state of Rio de Janeiro. In construction environments, the temporary outsourcing of labor for hiring purposes is commonplace. Traditionally, these spaces are predominantly occupied by men, with welding being an operational craft associated with a high risk of accidents. Additionally, women often face additional challenges related to workload and discrimination in this context. Some workers, as evidenced by this research, manage to occupy these spaces, supported by affirmative actions implemented by companies, including vocational formation programs. However, questions arise about the effects of these inclusion measures on the health or potential illness of the workers, as well as their perspectives on this work situation and how to strengthen the development of their agency. The research was conducted in the form of Intervention Research, grounded in Activity Clinic (Clot, 2007, 2010b) as the theoretical and methodological framework. The concepts of Institutional Analysis (Lourau, 1993) and principles related to life and health (Canguilhem, 2009) also underpin this approach. The adopted method involved Conversational Rounds, along with other devices. As an invitation to the collective analysis of work activity by the workers, our research does not seek to suppress controversies but rather to use them as tools for the development of resources for action. In dialogue with the welders, beyond stories of suffering and illness, narratives emerged demonstrating potency and the creation of new ways to enhance health and life through work. Thus, the focus of this dissertation lies in formation through activity, emphasizing the importance of dialogue in collective work and the critical analysis of the reality of work. By sharing their experiences, the welders have the opportunity to analyze their work activities and, in telling their stories, contribute to preserving the memory of this profession.

Keywords: Female welders, work activity, activity Clinic, sexual division of labor, formation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CQ	Controle de qualidade
DDS	Diálogo Diário de Segurança
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i> (em português: Ambiental, Social e Governança)
FECOMERCIO	Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MIG / MAG	<i>Metal Inert Gas / Metal Active Gas</i> (em português: Gás Inerte Metálico / Gás Metal Ativo)
NUTRAS	Núcleo de Estudos e Intervenção em Trabalho, Subjetividade e Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PT	Permissão de Trabalho
RH	Recursos Humanos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIG	<i>Tungsten Inert Gas</i> (em português: Gás Inerte de Tungstênio)
TST	Técnico de Segurança do Trabalho
UFF	Universidade Federal Fluminense

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percentual de pessoas ocupadas com mais de 10 anos de idade segundo o sexo, no Brasil, entre 1993 e 2003	30
Figura 2 - Imagem área do empreendimento da Empresa 1	37
Figura 3 - Foto em perspectiva superior da soldadora 2 trabalhando.....	83
Figura 4 - Foto em perspectiva lateral da soldadora 2 trabalhando.....	84
Figura 5 - Foto de passe de raiz.....	93
Figura 6 - Foto de solda 316L no <i>Instagram</i>	93
Figura 7 - Foto de solda Er-308L em postagem do <i>Instagram</i>	94
Figura 8 - Foto de solda 316L em postagem do <i>Instagram 2</i>	94
Figura 9 - Foto de solda apontada por uma seta.....	95
Figura 10 - Foto de solda 316L em postagem do <i>Instagram</i>	95
Figura 11 - Postagem de soldadora no <i>Instagram</i>	96
Figura 12 - Foto de solda em close	96
Figura 13 - Postagem sobre solda no <i>Facebook</i>	97
Figura 14- Foto de pipe rack	105
Figura 15- Foto de pipe rack 2	106
Figura 16 - Foto de pipe rack 3	106
Figura 17 - Foto de pipe rack 4	107
Figura 18 - foto de pipe rack 5	107
Figura 19 - Soldadora 4 com trabalhadores ao fundo	118
Figura 20 - Trabalhadores ao redor de soldadora 4.....	119
Figura 21 - Soldadora 4 rodeada de trabalhadores	119
Figura 22 - Soldadora 4 ao centro com trabalhadores ao fundo.....	120

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das soldadoras que participaram da pesquisa.....	50
--	----

GLOSSÁRIO DAS SOLDADORAS

Bucha	Pessoa escolhida para realizar uma tarefa difícil, complicada, cansativa ou desagradável, que alguém preferiria não fazer
Cachimbo	Soldador mais experiente que ajuda o Encarregado de Solda nas tarefas da área, como por exemplo na distribuição de tarefas entre os soldadores e na formação de um novato
Engrenar	Preparar-se para dar início a algo ou a atividade de trabalho do dia. Neste caso, significa o trabalhador se posicionar no seu posto de trabalho, com os instrumentos, para executar as tarefas
(Fazer na) manha	Remete a um modo de fazer o trabalho, seja pela astúcia e destreza de executar o trabalho ou ainda relacionado ao trabalhar com cuidado, atenção e calma.
Fichar	Se candidatar à uma vaga de emprego ou ser contratado para trabalhar em uma empresa. Está relacionado à ficha de registro do empregado, documento obrigatório no processo de admissão de um trabalhador.
Gatão	Empresa boa para se trabalhar.
Peão de trecho	Trabalhador que vive de modo itinerante, acompanhando as obras e oportunidades de trabalho que aparecem. Esses trabalhadores, frequentemente, trabalham e vivem fora de seu lugar de origem.
Peixe	Pessoa indicada para ser contratada para trabalhar na empresa. O termo é usado de forma pejorativa entre os trabalhadores remetendo à ideia de que a pessoa indicada foi contratada por ‘proteção’ e não por suas qualificações.
(Pegar) maldade	Remete a um modo de fazer o trabalho, demonstrando astúcia naquela prática de trabalho.
Pororô	Relacionado a um processo de trabalho a ser feito.
TIGueira	Mulheres soldadoras que tem a qualificação e/ou trabalham com o processo de Solda TIG.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 AS MULHERES NA SOLDA: UM TRABALHO NÃO TRADICIONAL	19
1.1 O trabalho como um ofício	19
1.2 A soldagem: uma ciência e uma arte.....	21
1.3 O lugar da mulher no mundo do trabalho	27
1.4 O cenário de pesquisa	34
1.4.1 Qualificação profissional	41
1.4.2 Diversidade nas organizações	46
1.4.3 As soldadoras	48
2 ITINERÁRIOS DA PESQUISA	52
2.1 Construindo um corpo pesquisador	52
2.2 A Clínica da Atividade.....	54
2.2.1 Desenvolvimento e formação na atividade	61
2.3 Percurso metodológico	64
2.3.1 Acordos e contatos iniciais.....	68
2.3.2 Conversas Preliminares	70
2.3.3 Rodas de Conversa	72
2.3.4 Conversas após as Rodas.....	78
2.3.5 Restituição.....	80
3 A ATIVIDADE DE TRABALHO DAS SOLDADORAS	82
3.1 “Solda é arte de dominar o fogo”	83
3.2 “A prática leva à perfeição”	92
3.2 “Trabalhar sob pressão”	105
3.4 “Lugar de mulher é onde ela quiser”	118
CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129

ANEXO I - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA	137
ANEXO II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	139
ANEXO III - CONVITE PARA AS RODAS DE CONVERSA.....	142
ANEXO IV – JOGO DAS SOLDADORAS	143

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se propõe a estudar o trabalho, a partir da análise da atividade de mulheres no ofício de solda, considerada uma ocupação não tradicional para o gênero feminino. O estudo foi desenvolvido com soldadoras que trabalharam em uma empresa privada nacional de geração de energia elétrica localizada na região portuária Norte Fluminense do estado do Rio de Janeiro, no município de São João da Barra.

O cenário é de uma empresa, em fase inicial de obra, construindo a sua primeira usina termelétrica movida a gás natural e um terminal de regaseificação, ambos os empreendimentos financiados por uma instituição financeira internacional que faz parte do Grupo Banco Mundial.

Como parte das condições precedentes desejáveis para alcançar financiamento de grandes projetos, a empresa implementou programas socioambientais com impacto nas regiões de influência direta e indireta dos empreendimentos. Capacitação profissionalizante, geração de trabalho e renda para a comunidade local, assim como iniciativas relacionadas à equidade entre os gêneros masculino e feminino, são alguns destes requisitos. Uma das ações implementadas pela empresa foi a realização de um Programa de Qualificação, disponibilizando gratuitamente onze cursos profissionalizantes, nas áreas de construção civil, elétrica, mecânica, logística e metalurgia. Percebendo o interesse de mulheres nas vagas oferecidas, criou-se uma turma exclusivamente feminina em solda.

Ao final do Programa, parte dos alunos foi contratada para trabalhar nas obras dos empreendimentos da empresa, incluindo toda a turma feminina de solda. Também as soldadoras foram convidadas a participar de campanhas de marketing da empresa relacionadas à equidade de gênero e incentivo à empregabilidade feminina no mundo de trabalho na indústria.

Inúmeros trabalhadores passaram pelo empreendimento. Em ambientes de obra, a modalidade de contratação comumente utilizada envolve a terceirização temporária de mão de obra. De modo geral, postos de trabalho de obra são tradicionalmente ocupados por homens, e a soldagem é um ofício operacional que traz exposição a elevado risco de acidente. Ainda a sobrecarga e discriminação são problemas frequentemente observados pelas mulheres.

Algumas trabalhadoras conseguem ocupar estes espaços, nesse caso, sendo apoiadas pelas medidas de diversidade por meio de ações afirmativas implementadas pela

empresa. Neste sentido indaga-se: Seriam estas medidas de inclusão capazes de produzir saúde ou acabam por gerar adoecimento? Qual é o ponto de vista delas sobre essa situação de trabalho? De que modo é possível fortalecer o desenvolvimento do poder agir dessas trabalhadoras?

A consideração do trabalho na conjuntura atual não é um estudo novo. O modelo de gestão que é produzido nas atuais organizações, exige do trabalhador competências de alta complexidade e cumprimento de metas exigentes. Além disso, o gerenciamento por metas se manifesta de outras maneiras: como mais um instrumento de disciplina no ambiente de trabalho, promovendo a competição entre os colaboradores, na diminuição do tempo de repouso, dentre outras práticas (Antunes, 2015). Tais exigências, conforme apontado por Seligmann-Silva (2010), podem ter impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores, já que as estruturas organizacionais e as políticas de gestão frequentemente ignoram os limites físicos e psicológicos dos indivíduos, muitas vezes exigindo a anulação de sua subjetividade para garantir a produtividade e o alcance das metas estabelecidas.

No contexto econômico, o ofício de solda destaca-se de modo significativo, especialmente diante das recentes descobertas na Margem Equatorial Norte do Brasil, uma região apelidada de "novo pré-sal" devido ao seu potencial de reservas de petróleo.

Desta maneira, pode-se dizer que a relevância desta pesquisa está principalmente em contribuir para a visibilização do que acontece com as mulheres no trabalho de solda, assim como, na vida destas mulheres após o curso de formação. Também se coloca em debate uma certa análise crítica dos efeitos que as medidas de inclusão, traduzidas em forma de selos de sustentabilidade, têm na vida e saúde das pessoas.

Adicionalmente a essa contribuição, ao ampliar o conhecimento que se tem sobre a realidade atual da formação e do trabalho, e suas consequências para a saúde das trabalhadoras, o estudo pode contribuir no modo de atuação dos profissionais de gestão do trabalho, produzindo uma visão crítica dos processos formativos de novos profissionais bem como no planejamento dos processos e métodos de formação no trabalho. Nesse sentido, é fundamental considerar a análise da organização do trabalho e o fortalecimento do coletivo profissional como elementos essenciais a serem explorados nos processos de formação.

Ainda pensando na relevância do estudo, destacamos os efeitos observados nas mulheres com sua participação em um espaço de diálogo sobre sua atividade de trabalho.

Por meio da análise coletiva do trabalho, pode-se “desenvolver a função psicológica do coletivo para imaginar novas possibilidades de pensar e de agir” (Clot, 2017, p.21).

Na Psicologia do Trabalho que queremos afirmar não buscamos valorizar modos de gestão em que os modos de trabalhar devam ser definidos de cima para baixo ou reforçar modelos altamente competitivo de produção. Objetiva-se (re) pensar modos de existência que ampliem a vida, desenvolvam os ofícios nos ambientes de trabalho, ampliando o poder de agir dos coletivos de trabalhadores e, principalmente, que promovam a ampliação de saúde e vida (Osorio Da Silva, 2014).

O estudo realizou-se como uma Pesquisa-Intervenção, tomando como referencial teórico-metodológico a Clínica da Atividade (Clot, 2007; 2010b), cujo foco de análise dos processos de trabalho está na atividade. Os conceitos da Análise Institucional (Lourau, 1993) e os conceitos de vida e saúde (Canguilhem, 2009) estão na base desta metodologia e serão aqui também convocados.

Na metodologia da Clínica da Atividade, como ocorre de modo geral nas pesquisas em que há intervenção em um campo empírico, supõe-se que a entrada em campo se dê por um período de observação. Considerando que a construção desta pesquisa se entremeia com a história de trabalho da pesquisadora, que atuou como profissional de Recursos Humanos (RH) na empresa, o período de observação teve início antes mesmo de se pensar a pesquisa.

A construção da pesquisa se deu também em diálogo com o Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde (NUTRAS), em orientação, junto as colegas do grupo e ao coletivo de pesquisadoras.

O método adotado foi o das Rodas de Conversa. Todos os diálogos das Rodas de Conversa, e de outros dispositivos que se mostraram relevantes ao longo da pesquisa, foram registrados em áudio e/ou vídeo com autorização prévia das trabalhadoras, sendo transcritos literalmente. Para preservar a identidade das mulheres, optamos em utilizar a nomenclatura ‘Soldadora’ seguido da numeração 1,2,3... conforme as conversas iniciais foram se dando. O nome das pesquisadoras também foi preservado, assim como o nome das empresas em que ocorreram os processos focados na pesquisa. Estas foram numeradas da seguinte forma: 1 para a empresa responsável pelo empreendimento e 2 para a empresa terceirizada, responsável pela execução da obra.

A dissertação está dividida em três capítulos:

O primeiro capítulo, intitulado “As mulheres na solda: um trabalho não tradicional”, começa por apresentar o ofício de solda, em seguida, aborda a participação

feminina no mundo do trabalho, e posteriormente, contextualiza o cenário no qual se insere este estudo de pesquisa e as soldadoras.

Depois de abordado esses pontos, no capítulo seguinte “Itinerários da pesquisa”, explora-se a trajetória de uma trabalhadora-pesquisadora em formação, detalhando as bases teórico-metodológicas da Clínica da Atividade, seguido pelo percurso metodológico adotado na pesquisa.

No último capítulo, “A atividade de trabalho das soldadoras”, apresentaremos análises a partir dos temas discutidos pelas soldadoras ao longo da intervenção.

1 AS MULHERES NA SOLDA: UM TRABALHO NÃO TRADICIONAL

Para abordarmos o tema da atividade de trabalho das soldadoras, sob a perspectiva metodológica da Clínica da Atividade, vamos iniciar apresentando alguns aspectos que configuram esse trabalho.

Este capítulo se desdobra em quatro temas principais, nos quais apresentaremos, nesta sequência: A abordagem do trabalho como um ofício, sendo esse um dos conceitos-chave em nossa metodologia. Em seguida, falaremos sobre o ofício de solda, incluindo seus processos e como ele se organiza no contexto profissional. Posteriormente, abordaremos sobre a participação feminina no mundo do trabalho e as questões advindas da divisão sexual do trabalho. Ao contextualizar a pesquisa, ponderaremos sobre educação profissional e sua relação com o trabalho, além de discutir as iniciativas de diversidade que estão se tornando mais frequentes nas organizações. Por fim, mas não menos importante, apresentaremos as mulheres soldadoras.

Ao longo deste capítulo, incorporaremos citações das mulheres para enriquecer o conteúdo apresentado.

1.1 O trabalho como um ofício

O conceito de trabalho, da forma como o entendemos, tem suas bases na perspectiva marxista. De acordo com o filósofo, o trabalho é o que nos distingue do reino animal e é uma condição essencial para os seres humanos em todos os períodos históricos. Além disso, o trabalho assume diferentes formas ao longo da história, dependendo dos diversos modos de produção humanos (Marx, 2013).

Marx (2013) em *O capital*, refere-se ao conceito de trabalho da seguinte forma:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [*Naturmacht*]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio (Marx, 2013, p.326).

O trabalho então age como uma mediação entre o ser humano e a natureza, permitindo que o homem se distinga por meio de sua ação que são impressas no trabalho.

Dessa forma, o trabalho é um processo no qual os seres humanos atuam sobre as forças naturais, submetendo-as ao seu controle e transformando-as em formas que são úteis para sua própria vida. Ao fazer isso, não apenas os transformam, mas também se transformam a si mesmos. Portanto, o trabalho envolve não apenas a transformação de objetos, mas também a transformação do próprio trabalhador (Peduzzi E Schraiber, 2008).

Segundo Marx (2013), o ser humano se define como um ser social e histórico, cuja história é engendrada por sua própria atividade. Marx concebe o ser humano como um ser em constante movimento, deixando sua marca no que produz enquanto se constitui a si mesmo, intervindo ativamente na construção de sua própria narrativa histórica (Marx, 2013). Adotamos então “uma concepção de trabalho como um processo coletivo e singular, de criação e recriação da história de um ofício; e da atividade de trabalho como processo de produção não só de coisas ou serviços, mas também de subjetividades” (Osorio da Silva, 2007, p.78).

O uso do termo "ofício" é um dos mais comuns no ambiente de trabalho, sendo uma das expressões que caracterizam o que é o trabalho. Segundo Cru (2016), ele está associado a um grupo de profissionais reconhecidos por sua competência em relação às estratégias de ação e ao uso de técnicas durante a atividade laboral. Este conceito confere uma identidade profissional aos seus membros e promove o desenvolvimento por meio da troca de conhecimentos sobre as normas envolvidas na prática laboral. Essas normas são construídas por meio das relações entre os trabalhadores e abrangem aspectos relacionados ao cuidado e à prudência no exercício laboral.

Segundo Clot (2017) o ofício é:

primeiramente um paradoxo: ele não pertence a ninguém e, entretanto, cada um é responsável diante das sanções da prática. O *métier*¹ é uma espécie de instituição com várias vidas simultâneas e é isso que torna possível seu desenvolvimento na organização, e mesmo além da organização, na sociedade (Clot, 2017, p.20).

O ofício não pode ser confundido com profissão e nem com atividade, ele tem uma arquitetura. Essa estrutura do ofício é sistematizada em quatro dimensões, são elas: pessoal: refere-se à história social e às relações pessoais do indivíduo. Da ação situada, singular do trabalhador; impessoal: relaciona-se ao prescrito, ao formal e às normas, diz respeito à tarefa; interpessoal: compreende-se as relações entre o trabalhador e seu destinatário, como, por exemplo, um par de trabalho; e transpessoal: refere-se à influência

¹ A palavra em francês *métier* corresponde ao ofício, à profissão, ao trabalho que se realiza.

de histórias coletivas e gerações passadas de trabalhadores, que deixaram suas marcas nos métodos e nas relações de trabalho. Podem ser instrumentos ou objetos da atividade dos sujeitos, mas nunca a própria atividade pessoal e interpessoal. Aqui encontramos o gênero da atividade profissional, aquilo que engloba todas as características ou propriedades comuns que definem um grupo de trabalhadores (Clot, 2010b).

No próximo tópico, falaremos sobre o ofício de solda, os seus processos e modo de organização, considerando, principalmente, o que consta em documentos oficiais, como a descrição das ocupações e as normas existentes para o trabalho seguro.

1.2 A soldagem: uma ciência e uma arte

O mundo do trabalho tem voltado sua atenção para os profissionais de solda nos últimos anos. Antes de falarmos sobre esse ofício, dos processos envolvidos nesse trabalho e da forma como ele se organiza, vamos entender por que isso ocorre.

O continente sul-americano tem sido considerado uma promessa no setor de Petróleo e Gás. No período mais recente há menções às descobertas na Margem Equatorial Norte do Brasil. Essa região que se estende do Rio Grande do Norte ao Amapá, englobando diversas bacias hidrográficas, é considerada uma nova fronteira de exploração, sendo apelidada de "novo pré-sal" devido ao seu potencial de reserva petrolífera. As descobertas de petróleo na margem equatorial estão impulsionando o setor energético e estimulando o crescimento econômico, gerando oportunidades de emprego em diversas áreas, principalmente no segmento offshore e marítimo. A necessidade de profissionais capacitados, em soldagem e em outras ocupações, representa uma oportunidade para aqueles interessados em ingressar na indústria petrolífera. Desta forma, estima-se que a criação de empregos nesta área profissional terá um novo *boom*, assim como ocorreu com as bacias de Campos e Santos com a descoberta do pré-sal (Nader; Eloi, 2022)².

Nesse sentido, torna-se ainda mais relevante uma ampliação do conhecimento que se tem sobre este ofício, que está se mostrando bastante promissor para os próximos anos.

² Nesse contexto, é relevante salientar que a exploração de petróleo, embora proporcione novas oportunidades de emprego, apresenta, de maneira controversa, significativos riscos ambientais devido à sua localização em uma região com elevada concentração de espécies de flora e fauna marinha.

A ação de soldagem é “a operação que visa obter a união de duas ou mais peças, assegurando na junta a continuidade das propriedades físicas e químicas necessárias ao seu desempenho” (Neris, 2012, p.5).

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)³, soldador é um trabalhador da área de produção de bens e serviços industriais, onde dentro das atribuições, os trabalhadores:

unem e cortam peças de ligas metálicas usando processos de soldagem e corte, tais como eletrodo revestido, TIG, MIG, MAG, oxigás, arco submerso, brasagem, plasma. Preparam equipamentos, acessórios, consumíveis de soldagem e corte e peças a serem soldadas. Aplicam estritas normas de segurança, organização do local de trabalho e meio ambiente (Brasil, s.d, n.p).

Há uma estimativa de que mais de 70 processos de soldagem estejam em uso em todo o mundo hoje, mas este é um número variável pois alguns outros processos estão sendo desenvolvidos em nível de pesquisa e novas mudanças são esperadas no mercado de soldagem em um futuro próximo. Ou seja, existe um extenso debate sobre a classificação de processos, sem uma classificação universalmente aceita (Neris, 2012).

Apresentaremos aqui brevemente alguns desses processos, com base nos tipos de solda mencionados pelas trabalhadoras ao longo da pesquisa, são eles: MIG/MAG, TIG e solda com Eletrodo Revestido. Todos esses são processos de soldagem por fusão, ou seja, da união de dois materiais em contato, ou ainda na união deles com a adição de outro material fundido. Outro ponto em comum é o consumo de energia elétrica, o que expõe os soldadores ao risco de choques elétricos (Silva, 2003). Há outros riscos que variam conforme o processo específico.

MIG (*Metal Inert Gas*) / MAG (*Metal Active Gas*): é um tipo de soldagem que usa um gás para proteger o metal fundido. Esse gás pode ser inerte ou ativo⁴. No caso do

³ A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um documento organizado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que retrata a realidade das profissões do mercado de trabalho brasileiro. Foi instituída com base legal na Portaria nº 397, de 10.10.2002.

⁴ Segundo Neri (2012, p.33):

os gases de proteção utilizados nos processos de soldagem a arco elétrico podem ser inertes ou reativos. Os gases de proteção inertes são os considerados que não reagem com o metal líquido da poça de fusão, por exemplo: Argônio e Hélio. [...] Os gases de proteção reativos são os considerados que reagem com o metal líquido da poça de fusão, podendo alterar as propriedades metalúrgicas e mecânicas do metal de solda. Estes gases podem ser ativos ou redutores. Os gases ativos utilizados na soldagem são o CO² - Dióxido de Carbono e Oxigênio”.

gás inerte, o processo é chamado de MIG. No caso do gás ativo, o processo é chamado de MAG. Ela é feita usando um arco elétrico⁵ que é estabelecido entre um arame nu e a peça que está sendo soldada. Essa soldagem é uma das que produz mais fumaça, que pode conter partículas do metal que está sendo soldado.

TIG (*Tungsten Inert Gas*): é um tipo de soldagem que usa um gás inerte para proteger o metal fundido. O processo é feito usando um arco elétrico que é estabelecido entre um eletrodo de tungstênio e a peça que está sendo soldada. A soldagem TIG é geralmente usada para soldar peças de pequena espessura, mas também pode ser usada para soldar peças espessas. Por usar uma corrente elétrica muito baixa, não representa elevado risco de choque elétrico. No entanto, a alta temperatura do arco elétrico pode causar queimaduras profundas, inclusive nas luvas de proteção.

Eletrodo Revestido: é um tipo de soldagem por arco elétrico com eletrodo revestido. O eletrodo revestido é um arame que é coberto por uma camada de material. O material do revestimento ajuda a proteger o metal fundido do ar e pode fornecer propriedades especiais ao metal de solda. A soldagem com eletrodo revestido é um dos tipos de soldagem mais comuns. Ela é usada para soldar uma variedade de materiais, incluindo aço, ferro fundido e alumínio. Esse processo é um grande gerador de fumo.

Os equipamentos necessários para soldagem são diversos e podem ser divididos em três categorias: Equipamentos para execução do processo (tochas, esmerilhos, manômetros etc.), equipamentos para transporte e posicionamento (pontes rolantes, guindastes etc.) e equipamentos ambientais (exaustores, insufladores etc.). A tocha de soldagem é a ferramenta básica do soldador. É com ela que o soldador executa a soldagem nos processos MIG/MAG e TIG (Silva, 2003).

Além destes, os soldadores normalmente usam os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) como forma de proteção contra os riscos apresentados pelo ambiente e processos de trabalho. Os EPI's básicos incluem máscara de soldagem, luvas, avental e sapatos de segurança. Outros que podem ser usados incluem óculos de segurança, protetores auriculares, roupa de mangas e pernas compridas, touca, mangas de couro, perneiras de couro e botas ou botinas de segurança. A escolha dos EPI's é feita de acordo com o processo de soldagem utilizado e os riscos específicos do ambiente de trabalho, e deve ser adequado ao tamanho e à forma do corpo do soldador, para garantir um ajuste perfeito e evitar desconforto ou acidentes (Silva, 2003).

⁵ O arco elétrico é o resultado de um curto-circuito, ou seja, é o acontecimento que surge devido a uma descarga elétrica entre dois polos (Neris, 2012).

O trabalho neste ofício é executado tanto em ambientes fechados (por exemplo: fábricas, oficinas, galpões) quanto em espaços ao ar livre, envolvendo atividades de campo, predominantemente na indústria de transformação, na construção civil e na fabricação de estruturas metálicas, além da prestação de serviços resultante da terceirização de trabalhos de campo e manutenção (Brasil, s.d.)⁶.

Os profissionais desta área devem ter concluído, no mínimo, a quarta série do ensino fundamental, além de cursos de qualificação profissional com duração variada. Geralmente, esses cursos têm até 200 horas para a maioria das ocupações e mais de 400 horas para os profissionais especializados em soldagem (Brasil, s.d.). Nesses cursos são abordados conteúdos relacionados à: normas de segurança; tecnologia da soldagem; instrução dos usos de EPI's, procedimento, precaução e resgate; simbologia e eletrotécnica de soldagem, além dos treinamentos práticos em solda (Takei, 2019). Em algumas atividades de soldagem, pode ser exigida uma qualificação ou certificação do soldador por um organismo credenciado (Brasil, s.d.).

Para se qualificar como soldador, é necessário passar por um teste prático que demonstre a destreza no manuseio dos equipamentos de soldagem. Além disso, a soldagem deve ser comprovada através de ensaios não-destrutivos, que são processos utilizados para registrar as condições da junta soldada sem danificar a peça. Eles podem ser realizados por radiografia, ultrassom ou outros métodos. No teste de qualificação do soldador, um corpo de prova é soldado sob a supervisão de um inspetor qualificado. O corpo de prova é então submetido aos ensaios não-destrutivos. Se os ensaios comprovarem a excelência da solda, o soldador é considerado qualificado. Esse processo de qualificação é feito periodicamente (Bassani, 2006).

Uma peculiaridade desse ofício é que a maioria dos soldadores adquire seu conhecimento de forma empírica, observando e praticando com colegas mais experientes. Essa aprendizagem é baseada na observação dos movimentos e técnicas dos profissionais mais experientes, e na prática constante. Essa atividade do soldador, que remete a um modo de fazer quase artesanal, é um dos principais fundamentos da indústria da soldagem, que se faz através do conhecimento proveniente da prática. Desta maneira, mesmo que

⁶ Sendo um processo que expõe a riscos importantes, está largamente contemplado em itens das Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs), que são vinculadas à CLT e dispõem sobre normas de segurança no trabalho. As primeiras normas regulamentadoras (NRs) foram criadas em 1977 pela Lei nº 6.514, com intuito de regulamentar os procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde do trabalhador. Essas normas também fornecem orientações aos empregadores e empregados quanto às especificações de segurança quanto a operacionalização de equipamentos e uso de ferramentas seguras.

existam cursos técnicos específicos para soldadores, importantes para o aprendizado do ofício, eles também privilegiam a prática sobre a teoria (Bassani, 2006).

Nesta área profissional, as ocupações podem ser as mais variadas, onde os trabalhadores são contratados nos cargos de: soldador (soldagem em diversos processos de solda, tais como TIG, Eletrodos etc.); maçariqueiro (profissional que executa cortes em chapas metálicas e máquinas de cortes quando há a necessidade de um corte de maior precisão); Encarregado, Mestre ou Supervisor (lidera uma equipe de soldadores nos seus postos de trabalho); Inspetor (inspeciona e valida os trabalhos dos soldadores de acordo com as normas), dentro outros (Takei, 2019).

Os trabalhadores que as desempenham frequentemente atuam como assalariados contratados (Brasil, s.d.). A base salarial deles, trazendo como referência os soldadores do complexo portuário, que na ocasião estavam representados pela Federação dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário no Estado do Rio de Janeiro – FETICOM e pelo Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e Manutenção Industrial do Estado do Rio de Janeiro – SINDEMON, determinou para o profissional qualificado de solda o piso salarial a partir de R\$ 3.481,17, já para a função de ajudante, o salário inicial de R\$1.493,80 por mês, estabelecido em convenção coletiva de trabalho pelas partes em 2020/2021 (SINDEMON, 2023).

O regime de trabalho dos soldadores se dá frequentemente em rodízio de turnos (Brasil, s.d.), o que significa que eles podem trabalhar durante a noite ou em finais de semana. Outra característica desse ofício é o modo de contratação, os trabalhadores não são empregados diretos da empresa responsável pelo empreendimento, mas sim de uma empresa terceirizada. Essa forma de contrato, por terceirização de mão-de-obra, tem se tornado uma prática cada vez mais comum em diversos setores da economia, incluindo a indústria da soldagem.

A modalidade consiste na prestação de serviço de uma empresa especializada para fornecer trabalhadores para realizar determinadas atividades em um determinado tempo. Portanto, o trabalho na obra se dá por entrega de projetos, tendo uma data de início e fim do contrato previamente delimitado. Em geral as empresas optam por este tipo de contratação por ser uma via para redução de custos com a gestão de recursos humanos, além da especialização de atividades que elas oferecem. Ainda que este modelo possa gerar alguns efeitos para os trabalhadores, como a precarização das condições de trabalho.

Esse modo de contratação temporária, leva a uma outra característica desse trabalho, que é a itinerância. O trabalho itinerante se caracteriza pela mobilidade do

trabalhador, exigindo que ele se desloque constantemente entre cidades, estados ou até mudando de país, para realizar seu trabalho.

Nesse tipo de trabalho, a criação de redes de contatos se faz importante para a obtenção de emprego, especialmente por se tratar de uma profissão que exige experiência e qualificação. Além de facilitar a busca de oportunidades de trabalho, a rede de contatos funciona como uma fonte de informação, no compartilhamento de cursos e tendências do mercado, também fonte de apoio moral e emocional entre os soldadores, para lidar com os desafios da profissão.

No que tange à saúde desses trabalhadores, um estudo realizado por Silva (2003) sobre a análise ergonômica do soldador, aponta que os principais riscos a que eles estão expostos são: Distúrbios musculoesqueléticos, devido à postura inadequada e ao trabalho repetitivo; Problemas respiratórios, causados pela inalação de fumos e gases tóxicos, como o monóxido de carbono, o dióxido de carbono e o arsênico; Efeitos da radiação UV, que pode causar danos à pele e aos olhos; Queimaduras por faíscas e respingos de solda; Ruído, que pode causar perda auditiva; Vibração, que pode causar danos aos nervos e músculos; Acidentes, como choque elétrico e quedas; e problemas de visão, causados pela exposição à radiação UV e ao fumo da solda (Silva, 2003). Além disso, há também os riscos psicossociais (Gomes, 2022).

Dentre os problemas físicos mencionados acima, um dos mais estudados é o que afeta o sistema musculoesquelético. Este é uma das principais causas das queixas dos trabalhadores aos profissionais de saúde, bem como do afastamento, levando até a morte desses soldadores. Os distúrbios são causados por fatores como as posturas estáticas e repetitivas adotadas pelos soldadores durante o trabalho (Silva, 2003).

As posturas fixas são comuns, pois o trabalho exige que eles fiquem em pé, sentados, de joelhos ou em outras posições por horas a fio, e são elas que vão definir os grupos musculares que serão mais sobrecarregados, com base no tempo durante o qual cada postura é mantida. A fadiga muscular localizada, por exemplo, é uma condição que pode ser causada devido às posturas estáticas e repetitivas. Ela é caracterizada por dor e diminuição da força muscular. Os soldadores que trabalham em posições elevadas, como soldagem sobre-cabeça, são mais propensos a desenvolvê-la (Silva, 2003).

No Brasil, os soldadores já foram alvo de atenção com relação aos distúrbios musculoesqueléticos, no entanto, existem poucos dados registrados nesse sentido. Em um estudo levantado da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) feito por Goldman

(2000, *apud* Silva, 2003, p. 26) aponta as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) como responsáveis por 40% das doenças ocupacionais dos soldadores no sul do país.

Por fim, consideramos importante apresentar a presença de mulheres neste ramo de atuação. Um estudo realizado por Gonçalves e Ganaka (2017) analisa a participação das mulheres no setor metalúrgico brasileiro entre 2006 e 2015. A pesquisa aponta que, apesar dos avanços registrados no período, ainda há desigualdades significativas a serem superadas. Em 2006, as mulheres representavam 15,5% do total de trabalhadores do setor metalúrgico no Brasil. Em 2015, essa participação havia aumentado para 18,8%, o que representa um avanço de 3,3 pontos percentuais. Esse aumento foi impulsionado por fatores como a expansão da indústria metalúrgica, a diversificação das ocupações e a maior escolaridade das mulheres.

A participação da mulher no mundo do trabalho e as questões decorrentes da divisão sexual do trabalho, serão discutidas no próximo tópico deste capítulo.

1.3 O lugar da mulher no mundo do trabalho

Ao realizar uma pesquisa nas principais plataformas de conteúdo acadêmico⁷, a combinação dos termos trabalho e mulher/feminino/gênero, observamos que muito se tem produzido nas últimas décadas sobre esta temática.

Em geral, esses estudos trazem um olhar sobre a transformação no mundo do trabalho ao longo dos anos e a construção do papel da mulher na sociedade. Entretanto, algumas dessas pesquisas, abordam esse tema pela inserção feminina em profissões tidas historicamente como masculinas (Araújo; Oliveira, 2006; Barbosa; Alvarez, 2015; Millenaar, 2017; Pereira, 2017; Rosa; Quirino, 2017; Nogueira; Costa, 2019), e nesse sentido muito nos interessa contribuir para estes debates. Ainda, sobre os estudos nessa temática, conforme nos afirma Hirata (2016), as discussões sobre a relação de mulheres e o mundo do trabalho passam também por marcadores de classe social e de raça que não podem ser ignorados.

O debate sobre a representatividade feminina no mundo do trabalho tem sido pauta na atualidade, sobretudo nas organizações privadas, possivelmente impulsionadas pelas

⁷ As plataformas acadêmicas utilizadas nesta pesquisa foram: Scielo, Portal da CAPES e Google Acadêmico.

diretrizes de ações afirmativas. No entanto, essa luta é antiga e as mulheres vêm batalhando por espaço há muito tempo.

Sob essa ótica, em uma conferência realizada no Brasil, na UFF, Clot (2010a), em sua fala inicial, dá destaque a uma mulher pelos estudos realizados em psicologia do trabalho na tradição francófona. Segundo ele, Suzanne Picaud foi uma pesquisadora “revolucionária” para o seu tempo, era início do Século XX. Em seus estudos com operários de trem, telefonistas, assim como trabalhadores de diversos outros ofícios, ela percebeu que para compreender o trabalho de outra pessoa, seria necessário experimentá-lo na prática. Então, ela e seus colegas decidiram sair de suas pesquisas fechados em laboratórios e foram compreender o comportamento do homem situado, no interior das fábricas. Essa postura, tida como audaciosa na época, levou a pesquisadora a desenvolver uma noção imprescindível para a análise do trabalho que perdura nos dias de hoje.

Assim, podemos inferir que a presença e ausência das mulheres nos diferentes espaços do mundo do trabalho possibilitaram ao longo das últimas décadas, alguns avanços significativos, mas também permanências. Com o intuito de promover a discussão sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, este texto apresentará a visão de pesquisadoras sobre o tema, assim como de progressos no mundo laboral. Optamos por selecionar autoras mulheres de forma deliberada para enriquecer essa abordagem.

Ao referirmos ao trabalho feminino e as questões relacionadas a ele, o termo gênero é frequentemente utilizado. Ao longo deste estudo, o termo é empregado em dois diferentes significados e conceito: no de gênero de linguagem, e conseqüentemente de gênero de atividade profissional cunhado por Clot e Faïta (2016), no campo da clínica da atividade; e no de gênero masculino ou feminino, no campo das ciências sociais com foco nas relações de trabalho. Nesta seção estamos tratando deste segundo significado.

A noção de gênero, *gender* em inglês, surgiu nos Estados Unidos no final da década de 1960 através de estudos da Antropologia, difundindo-se na história algumas décadas mais tarde. Em alguns países, o uso deste termo, no entanto, não é de uso corrente. Na França, por exemplo, o uso do termo *gender* remete a um significado diferente (Perrot, 2009).

Em oposição ao sexo biológico, o conceito de gênero refere-se às relações entre os sexos construídas pela cultura e pela história. Ele designa a "diferença dos sexos" em sua historicidade. Algumas filósofas feministas utilizam ainda o termo "relações sociais de sexos", além de gênero, para enfatizar a natureza socialmente construída do gênero (Perrot, 2009).

As condições de vida de homens e mulheres são forjadas, sobretudo, por fatores sociais, e não meros destinos biológicos. Homens e mulheres não são simplesmente indivíduos biologicamente diferentes, mas membros de dois grupos sociais distintos, com relações sociais específicas entre si. As relações sociais de sexo, assim como outras relações sociais, possuem uma base material, o trabalho. Desta maneira, a forma como essas relações se expressam na divisão do trabalho é chamada, portanto, de divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009).

Ainda na perspectiva marxista, o conceito de gênero é entendido “como referência às relações de poder entre mulheres e homens e ao sistema de regras pelo qual são constituídas e impostas” (Federici, 2021, p. 62). Essa visão é tomada a partir das questões propostas por Marx de luta de classes, que enfatiza um caráter da realidade social que é historicamente construído, rejeitando conceitos de identidade naturalizados e perpetuadores.

A divisão sexual do trabalho é historicamente construída em cada sociedade, mas tem algumas características comuns, como a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e doméstica. Os princípios norteadores desta divisão são dois: o da separação, que trata da existência de trabalhos específicos de homens e outros trabalhos de mulheres, e o princípio da hierarquização, que estabelece que um trabalho de homem tem mais valor que o de uma mulher (Kergoat, 2009).

Desta maneira, pensar no trabalho feminino é, a princípio, analisar a relação entre a divisão sexual do trabalho e os estudos de gênero, assim como suas mudanças ao longo do tempo.

Entre 1970 e 1980, ocorreram mudanças significativas na participação das mulheres na força de trabalho do setor industrial brasileiro, o que levou a um aumento global na proporção de trabalhadores e na sua distribuição por indústria. Antes concentradas em setores tradicionais femininos como têxteis, vestuário e calçados, as mulheres passaram a participar de outros setores industriais, principalmente em determinados segmentos da indústria metalúrgica (Souza-Lobo, 2021).

Nos diversos setores da indústria, a divisão sexual do trabalho foi se formando a partir de discursos que justificam a atribuição de determinados tipos de trabalho a homens e mulheres. Esses discursos frequentemente se baseavam em distinções entre trabalho limpo/trabalho sujo, trabalho leve/trabalho pesado, trabalho minucioso/trabalho que exige movimentação. No entanto, não se pode presumir que esses termos sejam critérios

originários da divisão sexual do trabalho, mas sim funcionais para o trabalho, tendo em vista o objetivo de produtividade, de interesse do capital. (Souza-Lobo, 2021).

Como reflexo das mudanças ocorridas na força de trabalho brasileira nas décadas de 70 e 80, é possível notar (conforme indicado na Figura 1)⁸ um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho nos anos subsequentes (IBGE, 2003). De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, essa tendência persiste até os dias atuais. Em um novo recorte etário que abrange pessoas de 14 anos ou mais, realizado no 1º trimestre de 2023, a taxa de ocupação das mulheres no Brasil foi registrada em 46,5% (IBGE, 2023).

Figura 1 - Percentual de pessoas ocupadas com mais de 10 anos de idade segundo o sexo, no Brasil, entre 1993 e 2003

Sexo	Percentual de pessoas ocupadas na semana de referência, na população de 10 anos ou mais de idade (%)									
	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Total	57,5	57,3	57,6	55,1	55,4	54,8	55,1	54,8	55,7	55,4
Homens	72,4	71,9	71,3	69,0	69,2	68,3	67,9	67,4	67,8	67,2
Mulheres	43,4	43,5	44,6	41,9	42,5	42,0	43,0	43,1	44,5	44,5

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD 2003).

Fonte: IBGE (2003)

No entanto, apesar de uma maior entrada das mulheres no mundo do trabalho, não houve uma mudança significativa na distribuição e divisão das responsabilidades domésticas. Dessa forma, as mulheres continuaram predominantemente responsáveis pelo trabalho na esfera reprodutiva e doméstica, enfrentando a sobrecarga da jornada de trabalho - tanto fora de casa quanto dentro dela. Nesse sentido, o uso de expressões como dupla jornada, acúmulo, e conciliação de tarefas passaram a ser complemento do trabalho assalariado (Hirata; Kergoat, 2007).

A partir da década de 1990, o trabalho doméstico passa a ser tornar invisível, sendo considerado apenas uma extensão do trabalho remunerado. De acordo com Federici (2021), esse trabalho doméstico vai muito além das tarefas de limpar a casa ou levar as crianças à escola. Ele é oculto, pois seu propósito é:

⁸ Uma pessoa é dita ocupada na metodologia usada pelo IBGE quando ela exerce atividade profissional (formal ou informal, remunerada ou não) durante pelo menos 1 hora completa na semana de referência da pesquisa.

servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças - futura mão de obra -, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas (Federici, 2021, p.29).

Essa invisibilidade do trabalho feminino é também percebida em diferentes campos. Na Ergonomia, Teiger (2006) trouxe para o debate a pouca participação das mulheres nesta área. Segundo a autora, essa sub-representação não está relacionada à falta de habilidades ou competências das mulheres, mas sim a barreiras sociais e culturais que impedem sua participação igualitária.

A pressão social sobre as mulheres para equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, além das expectativas sociais de serem mães e cuidadoras, podem afetar negativamente sua carreira. Quando as mulheres conseguem superar as barreiras e se destacar profissionalmente, tendo um reconhecimento neste campo, seu trabalho muitas vezes é menos valorizado e reconhecido do que o dos homens (Teiger, 2006).

No entanto, de maneira controversa, o avanço da presença feminina foi impulsionado pela análise do trabalho realizado por pesquisadoras mulheres. Estas pesquisadoras realizaram suas investigações inicialmente na indústria eletrônica, posteriormente no setor de vestuário, metalurgia, tabaco, tecnologia e gradualmente nos serviços, desafiando estereótipos sociais e científicos sobre as capacidades das mulheres. Ao considerarmos o conceito de Ergonomia, que preconiza a adaptação do trabalho ao homem, é relevante questionar a quem exatamente nos referimos ao falar de "homem". Como aponta a autora, muitas vezes esse "homem" é, na verdade, uma mulher (Teiger, 2006).

A geneticista e ergonomista canadense Karen Messing observa há muito tempo essas desigualdades invisibilizadas. Segundo ela, o mundo do trabalho ainda é estruturalmente desigual, pois foi pensado para os homens. As ferramentas, máquinas e ambientes de trabalho não são adaptados ao tamanho, proporções, fisiologia e musculatura feminina. As mulheres são, em média, 7% mais baixas que os homens e têm menos força muscular. Essas diferenças, que são naturais e não significam que as mulheres sejam menos capazes, são ignoradas no mundo do trabalho. Além disso, as mulheres enfrentam outros desafios, como as dores menstruais, a possibilidade de

engravadar e as diferentes reações a produtos tóxicos e ruídos, por exemplo (Messing, 2023).

Como resultado, Messing (2023) afirma que a distribuição do trabalho ainda é muito baseada no gênero: os homens ocupando predominantemente cargos que exigem força física e as mulheres são destinadas a tarefas que exijam mais delicadeza.

Como dito inicialmente, este debate não é recente, os estudos de Hirata (1995) já apontavam uma forte correlação entre as dimensões de gênero e classe social. Para a autora, a relação entre os sexos se dá em uma esfera social e é permeada por relações de desigualdade, de hierarquia, são assimétricas, e até mesmo antagônicas, que combinam o fenômeno da opressão de gênero com a exploração de classe. Segundo ela:

Embora se constate tal diversidade nas políticas de gestão da mão-de-obra adotadas pelas empresas, causa surpresa constatar a ocorrência de semelhanças, de continuidades, de constantes na divisão sexual do trabalho em regiões e países com níveis de desenvolvimento econômico e tecnológico tão diferentes.[...] Entretanto, a continuidade das relações sociais de sexo parece garantir a estabilidade da divisão sexual do trabalho além destas mudanças conjunturais; ela permite, em especial, a emergência de contestações ou de recuos: nada é irreversível quando se trata de relações sociais, das relações antagônicas homens-mulheres, das quais a divisão sexual do trabalho é um *enjeu*⁹ social. (Hirata, 1995, p.46)

Biroli (2018) traz uma reflexão sobre os papéis de gênero nas relações de trabalho e aponta a divisão sexual do trabalho como um locus importante na concepção de gênero. Segundo a autora, a divisão sexual do trabalho produz o conceito de gênero, ainda que não seja o único fator, e ele contribui para a construção da dualidade feminino-masculino, posicionando as mulheres de forma diferente e desigual, de acordo com sua classe social e raça.

No que tange o avanço das mulheres nas posições de liderança:

O aumento paulatino do número de mulheres em posições de poder e cargos de alta remuneração tem-se mostrado duplamente ineficaz. Não tem sido capaz de romper o chamado teto de vidro para outras que partilham com elas origem e condições profissionais e, principalmente, não implica mudanças para as assalariadas, posicionadas em atividades mal remuneradas e precarizadas (Biroli, 2018, p. 30 e 31).

⁹ *enjeu* é um termo desenvolvido pela socióloga Danièle Kergoat (1992), uma das elaboradoras do conceito “divisão sexual do trabalho”, entendido como desafio ou disputa central das relações sociais de sexo.

A divisão sexual do trabalho não pode ser compreendida a partir de escolhas voluntárias e individuais. Ela é fruto de uma construção institucionalizada, pelas políticas públicas ou na ausência delas, e em consonância com elas, através do reforço aos aspectos simbólicos do que é feminino ou masculino em todas as dimensões que ocorrem as relações sociais de gênero (Biroli, 2018).

Conforme a Ergonomista Messing (2023), para as mulheres que desejam ter uma carreira e um bom salário, pode parecer mais estratégico negar as diferenças entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Afinal, se elas forem vistas como diferentes, podem ser desqualificadas ou discriminadas. No entanto, ignorar as especificidades das mulheres é uma forma de perpetuar a desigualdade de gênero.

Ao contrário, as mulheres devem lutar para que suas diferenças sejam respeitadas e valorizadas. Para isso, é importante que elas construam coletivamente um espaço de diálogo, onde possam falar abertamente sobre suas experiências e necessidades. A partir daí, é possível identificar as diferenças entre homens e mulheres e ajustar as condições de trabalho de forma a atender às necessidades de todos os trabalhadores (Messing, 2023).

Nesse sentido, um interessante programa voltado para jovens, com o objetivo de combater estereótipos de gênero nas profissões, foi implementado no Canadá. Este programa de orientação oferece recursos conceituais para auxiliar os estudantes em suas escolhas profissionais, bem como para promover a conscientização sobre as representações de gênero que podem influenciar tais escolhas. As reflexões promovidas pelo programa e os recursos linguísticos fornecidos incentivam os participantes a considerarem a igualdade de gênero ao decidir suas trajetórias educacionais e profissionais. Os resultados do programa indicam que as representações de gênero ainda são difíceis de serem expressas ou permanecem inconscientes entre os jovens, pois não foram objeto de reflexão consciente e voluntária. Os autores concluem que, além de combater estereótipos de gênero, é essencial considerar essas representações em conjunto com outras que possam limitar as oportunidades de certos jovens em seguir um projeto profissional significativo para eles. Essas intervenções podem auxiliar os jovens a superarem estereótipos e tomar decisões profissionais mais conscientes e autônomas (Dionne et al, 2019).

Como apresentado, houve um considerável avanço no debate em relação ao tema do trabalho feminino e papéis de gênero nas últimas décadas. No entanto, ao acrescentarmos o termo solda(gem) a essa equação, as pesquisas acadêmicas nesse campo são praticamente inexistentes. Evidenciando a escassez de estudos sobre esse assunto.

Algumas pesquisas têm contribuído nesse sentido, como o trabalho de Nobrega (2014), que discute a representação das mulheres soldadoras em um polo naval na região sul do Brasil. Os resultados desse estudo indicam que a dupla jornada de trabalho e a entrada das mulheres nessa profissão, antes predominantemente masculina, são fatores que perpetuam discursos sexistas sobre as mulheres. Por outro lado, a pesquisa de Gonçalves (2010) analisou a atividade de soldadoras na indústria de joias folheadas e bijuterias em uma cidade no sudeste do país, com o objetivo principal de compreender as estratégias operacionais adotadas pelas soldadoras diante do trabalho repetitivo.

Da mesma forma que essas pesquisas, nosso estudo também se propõe a aumentar a visibilidade do trabalho das mulheres nesse ofício, assim como as estratégias que elas adotam para promover a saúde e a qualidade de vida.

No próximo tópico, iremos contextualizar o cenário no qual o trabalho de solda e as mulheres que o realizam estão inseridos, focalizando então nas protagonistas desta pesquisa: as soldadoras.

1.4 O cenário de pesquisa

Para iniciar nossa abordagem sobre as soldadoras, tomaremos como ponto de partida a apresentação da empresa onde elas exerceram suas atividades, coincidindo, por sua vez, com o trabalho da pesquisadora, que na época era profissional RH na empresa. Foi nesse contexto que surgiu o interesse em realizar esta pesquisa. O cenário da investigação ocorre em uma empresa nacional de geração de energia elétrica, situada na região portuária do estado do Rio de Janeiro, mais precisamente no município de São João da Barra, que chamaremos aqui de Empresa 1.

O município de São João da Barra faz parte da região conhecida como Norte Fluminense e possui uma população de cerca de 36 mil habitantes. A cidade possui uma forte cultura de plantação de abacaxi, que é uma das principais atividades econômicas locais por ser considerada de alta qualidade. Além da agricultura, o município possui outras atividades econômicas, como a pesca e o turismo devido às suas praias e reservas naturais. Com a chegada do Porto do Açú em 2014, o complexo portuário considerado um dos maiores portos do país, a economia da cidade passou a basear-se principalmente na indústria de petróleo e gás natural (São ..., s.d).

O início das operações do Porto do Açú impulsionou a economia de São João da Barra, no Rio de Janeiro. De acordo com o IBGE, o PIB per capita da cidade foi o maior

do estado nos anos de 2014 e 2015, ficando em primeiro lugar. A nível nacional, São João da Barra ficou em nono lugar (IBGE, s.d.).

A empresa, em seu estágio inicial de desenvolvimento, construiu a sua primeira usina termelétrica movida a gás natural e um terminal de regaseificação. Ambos os empreendimentos, considerados como a primeira fase de um grande projeto da empresa, foram financiados por uma instituição financeira internacional que faz parte do Grupo Banco Mundial.

Esta instituição, assim como outras corporações financeiras, tem como objetivo promover o desenvolvimento econômico e estimular o crescimento do setor privado, nos países em desenvolvimento. Antes de investir nas empresas, a instituição internacional avalia se o projeto é potencialmente financiável e apresenta a elas inúmeras diretrizes de cumprimento atreladas aos princípios de sustentabilidade, atualmente chamados de critérios ESG. Segundo definição do Pacto Global:

ESG é uma sigla em inglês que significa *environmental, social and governance*, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global¹⁰ em parceria com o Banco Mundial, chamada *Who Cares Wins*. [...] Na mesma época, a UNEP-FI lançou o relatório *Freshfield*, que mostrava a importância da integração de fatores ESG para avaliação financeira. [...] Atuar de acordo com padrões ESG amplia a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou no exterior. No mundo atual, no qual as empresas são acompanhadas de perto pelos seus diversos *stakeholders*, ESG é a indicação de solidez, custos mais baixos, melhor reputação e maior resiliência em meio às incertezas e vulnerabilidades (Entenda ..., s.d.).

O investimento em critérios ESG está associado a um desempenho financeiro positivo. A valorização dessas práticas pelas empresas geralmente ocorre por meio de políticas que abordam condições de trabalho, diversidade nos quadros de funcionários e redução dos impactos ambientais, entre outros aspectos.

Obter o financiamento de um banco internacional, para empresas privadas, é uma maneira de validar que ela está operando de forma responsável em termos sociais e ambientais. Essa validação não apenas atrai investimentos para a região, o que pode impulsionar o crescimento econômico e a criação de empregos, mas também gera benefícios imediatos, como o fortalecimento da marca da empresa e o aumento das oportunidades para determinados grupos sociais ao mundo do trabalho na indústria. No

¹⁰ O Pacto Global é uma iniciativa lançada pela Organização das Nações Unidas (ONU) que tem como objetivo mobilizar Empresas e organizações em todo o mundo para adotarem práticas sustentáveis e responsáveis em suas atividades, contribuindo para o desenvolvimento sustentável global. (Pacto ..., s.d)

entanto, essa validação não é uma plena garantia para a solução dos problemas enfrentados pelas comunidades afetadas. Surge então a questão de como tornar essas políticas mais eficazes e até que ponto elas realmente provocam mudanças significativas.

Uma das condições precedentes do banco para o financiamento foi a implementação de iniciativas relacionadas a: capacitação e contratação de mão de obra local; compromisso com a empregabilidade e equidade de gênero; e combate à violência contra mulheres, para todos os empreendimentos da Empresa 1. Essas iniciativas deveriam ser compartilhadas com a empresa responsável pela execução das obras, Empresa 2, assim como no envolvimento das comunidades locais.

Dessa forma, intensificaram-se as discussões internas na empresa sobre qualificação profissional e diversidade de gênero. A partir desse ponto, um Programa de Qualificação foi desenvolvido e iniciativas relacionadas à diversidade foram sendo implementadas. Ambos os assuntos serão explorados com mais detalhes em tópicos deste capítulo.

À medida que a obra avançava e o número de trabalhadores e trabalhadoras aumentava, implementou-se um Programa de Combate à Violência de Gênero que operou com um sistema de gestão contra violência e assédio, por meio de ações de conscientização, treinamento, mecanismos de queixa e de suporte irrestrito para os casos relatados. No ano subsequente à sua implementação, a instituição financeira internacional reconheceu este programa como um *case* mundial.

Para oferecer ao leitor uma compreensão mais detalhada do ambiente em que os trabalhadores estavam inseridos, apresentaremos um relato de experiência ao percorrer a obra. Essa visita se deu por uma demanda de trabalho da profissional de RH, entretanto a observação e interação com os trabalhadores, mesmo que de maneira não planejada, se configurou como uma parte fundamental para o desenvolvimento da pesquisa e da pesquisadora em formação. Além da narrativa, utilizaremos como referência uma imagem, que mostra a visão aérea da área do empreendimento. As marcações numéricas foram aplicadas pela pesquisadora com o propósito de delimitar os espaços no ambiente de trabalho onde os trabalhadores estavam situados.

Figura 2 - Imagem área do empreendimento da Empresa 1



Fonte: Acervo da autora

Um dia na obra

A minha primeira visita de campo se deu por uma demanda dos trabalhadores, através do canal de reclamações, eles queixavam-se das condições de trabalho das empresas contratantes. Fomos em dupla, eu e um colega de RH, conversar com os trabalhadores. Ele já trabalhava alocado no Porto e por isso tinha mais experiência em circular pelas obras e até no trato com os trabalhadores. Mesmo já tendo estado naquele local outras vezes, aquele ambiente era totalmente novo para mim. Havia uma espécie de modo apropriado de se locomover, abordar e até conversar com os trabalhadores, que eu não conhecia.

Para andar pelas mediações da obra, um Técnico de Segurança do Trabalho (TST) nos orientou sobre as regras de segurança, por onde seguir, qual área era proibida ultrapassar etc., e nos forneceu os EPIs para uso, tais como capacete, protetor auricular e óculos de proteção.

Começamos o percurso andando pela zona central (1), passando pela térmica (2), até chegar nos trabalhadores da área marítima, o terminal (3).

A área central (1) é o local de entrada de todos os trabalhadores no empreendimento, tanto daqueles que trabalham nas bases administrativas, as chefias, por exemplo, como os trabalhadores que vão a campo. Os trabalhadores de campo, em sua maioria, chegam através de um transporte coletivo fornecido pelas empresas. Estes transportes ficam estacionados nesta área aguardando pelo fim do turno dos trabalhadores

para levá-los de volta até os pontos de encontros, próximos das suas residências. Nesta área também fica o refeitório, a catraca de ponto e o vestiário. Para acessar a área central, havia uma distância de 6km a ser percorrida, considerando a entrada do Porto até o empreendimento da empresa.

A térmica (2) é a área onde estava sendo construída as usinas termelétricas e suas linhas de transmissão de energia elétrica. Este é o ambiente da obra que demandou o maior número de trabalhadores em campo e eles eram divididos em algumas postos de trabalho, tais como as caldeiras e tubulações.

Ao longo do turno de trabalho da manhã, que começava às 7:00, conversamos com diversos trabalhadores dessas áreas (1 e 2), de diferentes ofícios - carpintaria, montagem, soldagem, pedreiro, almoxarife, entre outros. Alguns momentos as conversas eram feitas em grupo, outras de forma individual. Perguntávamos sobre a atividade de trabalho deles, da relação com os chefes e pares, também sobre as condições de trabalho estabelecidas pela empresa terceirizada.

Lembro que neste dia estávamos usando calça comprida, sapato fechado e blusa de manga, além de outros itens do EPI. A estação do ano era primavera, então naquele dia fazia um pouco de calor, mas nada insuportável. Notei que a atividade da maioria dos trabalhadores era a céu aberto. Alguns, como os soldadores e os carpinteiros, executavam determinadas tarefas embaixo da barraca de lona. Fiquei observando os trabalhadores com seus uniformes e imaginava como seria usá-los todos os dias. Pior ainda seria nos dias de extremo calor.

Para chegar nos postos de trabalho mais distantes da zona central, os trabalhadores precisavam ser transportados até lá, seja por um ônibus da empresa ou por carona dos pares de trabalho ou pela chefia. Seja para o almoço ou para início e término do turno de trabalho, o mesmo deslocamento era feito.

No terminal (3), os trabalhadores preparam o espaço para a chegada de um navio que iria transportar, armazenar e realizar o processo de regaseificação do gás natural liquefeito. Este navio ficaria atracado ali pelos próximos 20 anos. Neste dia, percebemos que entre as zonas 2 e 3, havia também uma área para construção de tubulações que iriam conectar o navio com as usinas.

Ao chegarmos na zona marítima, o horário já se aproximava das 17:00. Os trabalhadores começavam a se mobilizar nos seus postos de trabalho para o fim do turno. Ficamos observando-os por um tempo, alguns guardavam as ferramentas, outros se

encaminhavam para o transporte, e ainda, os que davam uma última passadinha no banheiro-químico. O sol já ia sumindo lá distante, anunciava a hora de ir embora.

No decorrer da implantação do empreendimento, os profissionais de RH e da área de Responsabilidade Social da Empresa 1 estabeleciam uma estreita relação, através de reuniões quinzenais, com os representantes da Empresa 2, chamadas de modo informal por EPCistas¹¹. As reuniões tinham como objetivo fazer um acompanhamento sobre as contratações, apurar denúncias e sugestões que vinham pelo canal de reclamações e debater outros assuntos referentes aos trabalhadores. As reuniões nem sempre aconteciam de forma pacífica e colaborativa, pois de um lado havia o interesse da dona do empreendimento em aumentar o número de profissionais oriundos das comunidades trabalhando nas obras, assim como a de fomentar a empregabilidade feminina. Já no outro lado, pela perspectiva das EPCistas, havia uma necessidade em contratar profissionais qualificados tecnicamente e com mais experiência prática do ofício.

Por essa necessidade, frequentemente as contratações em ambiente industrial se dão através de redes de contato, onde os trabalhadores vão indicando uns aos outros onde tem uma nova obra a ser implantada. Conhecidos entre eles como “peão”, como nos explica a Soldadora 1, *“a gente apelidou [...] chama peão de trecho [vide glossário das soldadoras], na verdade a gente não é peão de trecho, é um trabalhador que vive no trecho ali”*, esses trabalhadores têm um modo de vida e trabalho itinerante, migrando de cidade em cidade a cada fim de um contrato de trabalho.

Uma questão de classe

Essa semana conversei com um colega do mestrado sobre a pesquisa com as soldadoras. Ele foi inspetor de solda, mas não trabalhava mais na área. Disse a ele da minha surpresa, ao ouvir nas conversas com algumas mulheres soldadoras que elas se autointitulavam ‘peão’, quando estavam na obra. Ele, de imediato, me responde “eu também”. Fiquei ainda mais curiosa com a sua resposta, afinal ele trabalhava em uma ocupação diferente daquelas mulheres, considerada superior na hierarquia dos soldados, então perguntei a ele o que isso significava. Ele então me responde “ser peão é se manter o mais longe possível do patrão. É uma questão de classe.”

¹¹ o termo EPCistas refere-se às empresas contratadas para construção dos projetos. EPC é uma sigla para *Engineering, Procurement and Construction* (em português Engenharia, Gestão de Compras e Construção), é um tipo de contrato compreendendo em um só instrumento o projeto, a construção, a compra de equipamentos e a montagem para uma determinada obra. Este tipo de contrato compreende um conjunto completo de obrigações do contratado, desde o projeto até a supervisão da montagem, passando pelas obras civis, mecânicas, elétricas, e incluindo a procura e compra dos equipamentos necessários (Engineering, 2023)

Ele continua contando de uma situação problemática que vivenciou enquanto inspetor, e como aquilo havia feito ele perceber que fora do campo de trabalho não tinha uma diferenciação entre inspetor e soldador. Ele diz “quando a empresa coloca todos os que trabalham em uma mesma condição, todo mundo vira ‘peão’, é aí que a consciência de classe aparece.”

Chega o horário da nossa aula, precisamos interromper a conversa por ali, mas ele comenta “sempre me considerei peão, mas não tinha pensado no porquê... nunca tinha parado para pensar nisso” (Anotação do diário de campo da pesquisadora, 2022)

A consciência de classe mencionada pelo meu colega evoca as ideias de Marx sobre a luta de classes. O embate entre a classe trabalhadora e a burguesia (capitalista) se dá pela alienação e exploração do trabalho, onde os trabalhadores são subjugados pela classe dominante. No entanto, devido aos diversos interesses e níveis de consciência dentro da classe trabalhadora, podem surgir divisões e conflitos internos. Dessa forma, a compreensão do nosso lugar no sistema de classes nem sempre é clara, sendo especialmente distinta no contexto do trabalho feminino. Federici (2021) destaca que, enquanto o capitalismo concede aos trabalhadores o "direito de trabalhar", para as mulheres isso se traduz em uma exploração mais intensa, resultando em uma carga de trabalho mais pesada.

Nesse contexto, surge o questionamento, se o modo de trabalho itinerante for uma condição para trabalhar em ambientes industriais, como isso se dá para as mulheres, especialmente diante da sobrecarga já existente. Como estas mulheres lidam com a pressão pela responsabilidade nas demandas dos cuidados domésticos e de seus familiares. Como um outro fator de preocupação, também se coloca o modo de contratação frequente nestes ambientes, que se dá pela terceirização temporária de mão-de-obra. Estes assuntos serão mais bem explorados no terceiro capítulo.

Ao término da construção da primeira fase da obra, mais de 12.000 trabalhadores haviam passado pelo empreendimento da Empresa 1. Durante o período de pico, a contratação de mulheres representava aproximadamente 6% do total da mão de obra, impulsionada pelo programa de qualificação criado pela empresa. Elas trabalhavam em diversos postos de trabalho, desde funções administrativas até operacionais.

Mais especificamente na área de solda, aproximadamente 600 trabalhadores passaram por lá e deste número, apenas 23 eram do sexo feminino. As mulheres tinham idade entre 22 e 54 anos, 73% delas se autodeclaravam pretas ou pardas, e esta mesma

percentagem era de mulheres oriundas de outros estados do Brasil. Destas mulheres, duas tinham ocupação de Ajudante de Solda e as outras atuavam como Soldadoras em diferentes processos. Nenhuma delas ocupava um cargo de chefia.¹²

No próximo tópico, abordaremos sobre a implementação do programa de qualificação e sua inserção no mundo do trabalho.

1.4.1 Qualificação profissional

Como resultado de um dos requisitos do banco financiador, que exigia a capacitação da comunidade local, a Empresa 1 implementou um Programa de Qualificação, entre os anos de 2008 e 2009. Disponibilizado gratuitamente para a comunidade de São João da Barra, o programa ofereceu onze cursos profissionalizantes nas áreas de construção civil, elétrica, mecânica, logística e metalurgia. O programa foi uma parceria entre a empresa e uma instituição renomada de serviço em aprendizagem industrial, além do apoio da prefeitura local. O objetivo do programa era proporcionar qualificação técnica profissionalizante para a comunidade local, preparando-os para concorrer às vagas de emprego geradas na construção dos empreendimentos, contribuindo assim para o desenvolvimento profissional dos moradores do município.

A escolha dos cursos que seriam oferecidos pelo programa levou em consideração o histograma de mão-de-obra¹³, a partir do planejamento de construção dos empreendimentos. A oferta dos cursos e a inscrição no programa foram anunciadas nas mídias locais e em dois dias, mais de 1.000 pessoas se candidataram as 520 vagas disponibilizadas. O evento de inscrição aconteceu presencialmente em escolas públicas distribuídas em cinco distritos - Sabonete, Grussaí, Mato Escuro e Barcelos e Açú – todos do município de São João da Barra. Durante as inscrições, conduzidas pela instituição de aprendizagem e com apoio de profissionais de RH da Empresa 1, se realizava o preenchimento de um formulário cadastral junto aos candidatos. Em um segundo momento, seria feito a triagem e seleção dos inscritos, levando em consideração as informações obtidas no formulário como: idade, grau de escolaridade, local de moradia e

¹² As informações foram obtidas durante o período em que a pesquisadora trabalhou como profissional de RH na Empresa 1.

¹³ O histograma é uma representação gráfica da distribuição de recursos ao longo do tempo e é uma ferramenta muito utilizada em gestão de projetos para estimar a quantidade de trabalhadores, assim como de equipamentos ou materiais, necessários para realizar as tarefas em um determinado período da obra.

curso de interesse. Alguns cursos, como o de solda, por exemplo, tinham como pré-requisito ter concluído o 6º ano do ensino fundamental e ter uma boa acuidade visual.

Tendo a etapa de inscrição concluída, aproximadamente 400 alunos iniciaram nos cursos profissionalizantes, que foram realizados nas cinco localidades do município de São João da Barra e em três diferentes turnos (manhã, tarde e noite). Para evitar a evasão dos alunos, uma das medidas da Empresa 1 foi oferecer transporte gratuito, para a ida e volta do curso, também eram entregues kits de lanche para todos, sabendo que muitos deles frequentavam o curso após uma jornada intensa de trabalho.

A implementação de programas que fornecem cursos profissionalizantes por parte de empresas privadas, oferecendo capacitação aos trabalhadores que posteriormente são empregados como mão de obra para as suas operações, tem demonstrado ser uma estratégia eficaz para as empresas. No entanto, essa é uma questão complexa. Nesse contexto, Arroyo (2019) nos convida a ponderar sobre o papel da educação profissional em nossa sociedade.

Segundo ele, as políticas públicas educacionais estão transferindo para a educação profissional as esperanças que antes eram depositadas na educação básica. Esta última deveria garantir educação de qualidade para todos, promover o desenvolvimento econômico, social, político e cultural, superar as desigualdades de classe, raça, gênero e região, e eliminar a pobreza, a violência e as injustiças. No entanto, as políticas públicas de educação profissional estão priorizando o letramento científico e tecnológico, e esta ênfase redefine a perspectiva tradicional do letramento na educação básica, que visava acabar com o analfabetismo. Isso sugere que, quando o foco é a produtividade do trabalho, o letramento científico é mais importante do que o letramento básico, que visa ao domínio das letras e ao desenvolvimento das habilidades de leitura e escrita desde a infância (Arroyo, 2019)

Além disso, em relação ao Programa de Qualificação da empresa, diante do interesse das mulheres nas diversas vagas oferecidas, com 20% das inscrições sendo feitas por elas, foi decidido criar uma turma exclusivamente feminina para o curso de solda. O curso de qualificação em Solda Aço Carbono TIG 6G tinha uma carga horária total de 248 horas, com aulas realizadas durante 4 horas diárias no turno da tarde. As aulas teóricas e práticas seriam ministradas na região central do município de São João da Barra, ao longo de aproximadamente dois meses. A turma iniciou-se com sua capacidade total, contando com a inscrição de 12 alunas.

Neste ponto, Arroyo (2019) nos instiga a questionar de que forma os cursos de qualificação, ou seja, a educação profissional, contribuem para superar ou reforçar a subordinação das mulheres nos padrões de trabalho. Estudos indicam que o ideal de masculinidade, associado à virilidade, à proatividade e à profissionalidade, tem desempenhado um papel central na estruturação das relações sociais de produção, trabalho e poder. Enquanto isso, as mulheres são frequentemente relegadas a papéis secundários e subalternizados nessas relações (Arroyo, 2019).

Na educação profissional, por sua vez, as mulheres são frequentemente direcionadas para profissões consideradas femininas, como as relacionadas ao cuidado, à educação e à saúde. Isso reforça a ideia de que as mulheres são naturalmente inaptas para os mundos do trabalho, da direção e das tecnologias. Esses preconceitos estruturantes contribuem para a segregação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e na formação. As mulheres negras, em particular, são ainda mais afetadas por essa situação, pois são frequentemente excluídas dos postos de direção e de poder, e recebem as remunerações mais básicas, pressionando por cotas no trabalho e na formação, inclusive na educação profissional (Arroyo, 2019).

Solda TIG

Falei sobre o curso de capacitação da empresa e que as soldadoras participantes da pesquisa, em sua maioria, tinham qualificação nessa mesma solda, meu colega reage “Muitos trabalhadores não gostam de trabalhar com a solda TIG, eles dizem que causa infertilidade masculina... não sei se é verdade!”, dizendo que ouvia esse papo com frequência quando trabalhava como Inspetor de Solda (Anotação do diário de campo da pesquisadora, 2022)

Durante o programa, foram implementadas iniciativas adicionais com o objetivo de incentivar o interesse e a permanência dos alunos ao longo da formação. Essas iniciativas incluíram um programa de tutoria e oficinas de empregabilidade, que foram realizados simultaneamente ao programa de qualificação.

No Programa de Tutoria, os profissionais da alta gestão da Empresa 1 e da Empresa 2, realizavam visitas periódicas nas turmas com finalidade de compartilhar experiências do trabalho, dando visibilidade aos alunos das possibilidades de carreira que se apresentariam derivadas da realização dos cursos. No caso da turma feminina de solda, o Diretor de implantação da Empresa 1, foi designado para ser o tutor delas. Além dele, uma representante do setor de energia, ex-secretária de Petróleo e Gás no Ministério de Minas e Energia, foi convidada para ser a madrinha da turma. Por ser uma mulher, em cargo de liderança e de extrema relevância para o país, ela poderia ser fonte de inspiração

para outras mulheres ao contar sua história de inserção em um mercado predominantemente masculino.

A realização das Oficinas de Empregabilidade representou uma iniciativa voltada para a preparação dos alunos que passaram pelo Programa de Qualificação, visando facilitar seu ingresso no mundo do trabalho. Ao perceber que muitos desses alunos não tinham experiência prévia em ambientes de obra ou que essa capacitação poderia ser fundamental para conquistar sua primeira oportunidade de trabalho, a Empresa 1 desenvolveu as oficinas. Estas foram concebidas e conduzidas pela Pesquisadora 1, então profissional de Recursos Humanos da empresa, em colaboração com uma colega da mesma área. O objetivo principal era auxiliar os alunos na elaboração de seus currículos, fornecer dicas sobre oportunidades de emprego e realizar simulações de entrevistas em conjunto com eles. À medida que os cursos do programa terminavam, os alunos eram convidados a participar dessa atividade, que era realizada em um único dia, totalizando 4 horas de duração.

De maneira despretensiosa, ali já se delineava um tipo de laboratório inicial para a pesquisa de mestrado que estava porvir.

Trabalho clandestino

Em uma das oficinas, conheci um aluno do curso de eletromecânica. Ele era nascido e criado em São João da Barra, e sua família vivia da plantação de abacaxis. Estávamos na atividade de elaboração do currículo profissional e ele me chama de canto para perguntar “Posso incluir também os trabalhos clandestinos?”. Num primeiro momento não entendi sobre o que ele se referia e talvez tenha até demonstrado o meu espanto, pois nunca tinham me feito aquela pergunta até então. Ao questioná-lo sobre estas experiências, ele me explicou que boa parte de sua experiência de trabalho se deu junto à família: na plantação, colheita e venda de abacaxis. Ainda, em outros trabalhos realizados, não havia um vínculo empregatício formal, com assinatura na carteira de trabalho. Os trabalhos eram informais, por isso clandestinos. E por não ter um meio de comprovação sobre estas experiências de trabalho, ele questionava-se sobre incluir ou não os trabalhos no seu currículo profissional. (Anotação do diário de campo da pesquisadora, 2022)

A questão levantada pelo aluno, durante a Oficina de Empregabilidade, nos remete a uma discussão interessante apresentada por Schwartz (2010) sobre o papel da experiência na formação individual. O autor argumenta que as experiências e aprendizados adquiridos ao longo da vida profissional de um trabalhador, o “*curriculum laboris*” são importantes, porém elas por si só não garantem um desenvolvimento significativo. A simples vivência de situações não necessariamente produz aprendizado ou crescimento. É a reflexão sobre essas experiências que as torna formativas. Outro

ponto discutido é a relação entre experiência e contexto social. Schwartz ressalta que a experiência individual é sempre mediada pelo contexto social em que ocorre, e é esse contexto que dá significado às experiências vivenciadas. Portanto, a formação pessoal não pode ser dissociada das condições sociais e culturais em que as experiências acontecem.

Em relação à capacitação profissional de trabalhadores rurais, como é o caso do aluno e sua família, Arroyo (2019) indica que, mesmo no campo, onde a preocupação tradicional era a escolarização na educação básica para erradicar o analfabetismo, a ênfase atual mudou para tornar os camponeses mais produtivos. Isso é alcançado por meio do domínio de novas tecnologias, assim como de novos valores de trabalho, produção e exploração da terra, através da formação profissional e tecnológica.

Uma outra questão aqui diz respeito ao tipo de emprego que é uma realidade para uma parte significativa da população do estado: o emprego informal. De acordo com a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro (FECOMERCIO), baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE, neste período, houve um crescimento do trabalho informal no estado do Rio de Janeiro. O número de trabalhadores com carteira assinada, foi de 41,1% em 2017 para 38,4% em 2018, sendo este considerado o menor índice de emprego formal desde o ano de 2014 (Informalidade ..., 2018).

Continuando com o tema das oficinas de empregabilidade, foram realizadas oficinas complementares para as mulheres participantes do Programa de Qualificação. Estas oficinas tinham uma carga horária de 8 horas, divididas em dois dias: no primeiro dia, participavam da Oficina de Empregabilidade ministrada pelo RH da empresa, e no segundo dia, participavam de uma oficina intitulada "Ela Pode", conduzida pela Organização Rede Mulher Empreendedora. Essa oficina visava empoderar as mulheres que procuram empreender no mercado de trabalho, abordando temas como liderança feminina, técnicas de negociação, imagem pessoal e finanças. Para ampliar o alcance dessas iniciativas, as oficinas foram abertas à participação de outras mulheres da comunidade que não eram alunas do Programa.

Ao término do Programa de Qualificação, aproximadamente 70% dos alunos concluíram o curso. Das doze mulheres que iniciaram o curso de solda, apenas metade delas se formou. Dificuldades como falta de apoio familiar e desafios para conciliar as aulas com demandas domésticas e de trabalho, foram fatores que impediram essas mulheres de concluir o curso. Mais da metade dos alunos formados foi contratada para

trabalhar na construção dos empreendimentos, incluindo as alunas do curso de solda, sendo absorvidos por empresas terceirizadas. Alguns alunos até foram convocados para oportunidades em outras empresas do complexo portuário.

Com a chegada delas às obras, as alunas do programa começaram a receber um acompanhamento mais próximo por parte da Empresa 1, especialmente as soldadoras. Várias alterações foram implementadas, em colaboração com as empresas terceirizadas. Isso incluiu a construção de um banheiro feminino, a produção de novos uniformes (que anteriormente eram unissex) e a introdução de uma fila exclusiva no controle de ponto, atendendo assim às demandas básicas dessas trabalhadoras.

As mulheres também foram convidadas a participar de campanhas de marketing da empresa com foco na promoção da equidade de gênero e apoio à empregabilidade feminina. Com isso, passaram a se tornar figuras destacadas e foram se tornando “*as meninas dos olhos da empresa* [referindo-se aqui à Empresa 1]”, conforme expressão usada pela Soldadora 7.

Essas iniciativas, impulsionadas pelos requisitos de financiamento do banco, foram se ampliando até culminar na criação de um programa de diversidade e inclusão na empresa, um tema que será discutido no próximo tópico.

1.4.2 Diversidade nas organizações

Nos últimos anos, a diversidade tem se destacado como um tema relevante nos estudos organizacionais. Essa crescente atenção é impulsionada por fatores como a globalização, fusões corporativas e pressão de instituições internacionais e movimentos sociais. A gestão da diversidade surge como um campo de estudo e prática dedicado a administrar a diversidade nas organizações (Carvalho-Freitas, 2009).

Como abordado no tópico *O lugar da mulher no mundo do trabalho*, a força de trabalho passou por mudanças significativas após os anos 1980, especialmente durante e após as guerras na Europa, quando mulheres e negros ingressaram no mundo laboral. Essa transformação resultou em uma diversificação crescente no ambiente organizacional. Na década de 90, uma década após essas mudanças, as primeiras publicações científicas nacionais sobre diversidade começaram a surgir, destacando a necessidade de acompanhar as transformações na força de trabalho brasileira (Torres; Pérez-Nebra, 2014).

Quando associado às organizações, o termo diversidade refere-se à variedade de características e experiências das pessoas na força de trabalho, incluindo gênero, idade, etnia, habilidades físicas, crenças, valores e estilos de cognição (Silveira, 2006).

Embora as empresas frequentemente usem o termo "gestão da diversidade" para expressar seu compromisso com a causa, é importante notar a diferença entre gestão da diversidade e políticas de ações afirmativas. De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004, *apud* Carvalho-Freitas, 2009), enquanto as ações afirmativas visam grupos minoritários e discriminados, influenciadas por pressões externas coercitivas, como leis de cotas, a gestão da diversidade abrange todas as identidades diversas, considerando a diversidade como uma vantagem competitiva para a organização.

As empresas, muitas vezes motivadas pelas matrizes em países mais desenvolvidos, pela busca de legitimidade social ou pela crença de que diferentes identidades trazem perspectivas vantajosas, investem em projetos para diversificar sua força de trabalho. Observa-se um investimento maior nas ações relacionadas as questões de gênero, que se justifica pela maior disponibilidade de mulheres educadas e qualificadas para diversas profissões, conforme dados do IBGE (Silveira, 2006).

A implementação de uma turma exclusiva para mulheres em programas de qualificação e outras iniciativas para promover a equidade de gênero, impulsionadas pelos requisitos de financiamento do banco, confirma essa tendência. No entanto, surge a preocupação de que essas mulheres, frequentemente usadas como símbolos de diversidade, enfrentam desafios significativos e tendem a permanecer por períodos breves nas empresas devido às exigências do trabalho e às dificuldades associadas à sua condição de mulher nesses ambientes, o que torna suas experiências profissionais ainda mais desafiadoras. Apesar desses obstáculos, o marketing de uma empresa inclusiva perdura, fortalecendo a sua marca empregadora e gerando retornos financeiros.

No contexto de nossa pesquisa, como já apresentado, a empresa procura vincular sua marca a uma imagem de responsabilidade social e transformação social, impactando a percepção das pessoas em relação às suas iniciativas de diversidade. E essa estratégia parece ser eficaz, conforme o estudo de Carvalho-Freitas (2009) que ressalta que essa percepção tende a ser mais positiva quando as ações estão alinhadas com questões sociais adotadas pela empresa, evidenciando um compromisso não apenas com obrigações legais, mas também com a responsabilidade socioambiental.

Na forma como se apresentam, essas iniciativas parecem ser mais influenciadas pelo ambiente externo, atuando por meio de ações afirmativas. No entanto, a questão

crucial reside em até que ponto tais políticas efetivamente instigam mudanças a longo prazo. Elas retardam ou aceleram transformações? Há a possibilidade de retardamento, pois ao simular a realização de ações impactantes, pode-se desviar recursos e atenção que poderiam ser direcionados para iniciativas mais estruturais, como o aprimoramento da educação básica. Por outro lado, em curto prazo, essas políticas podem oferecer representatividade imediata e influenciar a mudança estrutural, especialmente no âmbito subjetivo. O desafio reside no fato de que, com frequência, essas políticas são implementadas sem espaço para um diálogo construtivo e reflexão crítica sobre elas.

Diante desse cenário, emergem duas perspectivas: apostar plenamente nessas iniciativas ou encará-las como um primeiro passo para o desenvolvimento de outras, visando uma perspectiva mais abrangente na gestão da diversidade. Nesse sentido, a Clínica da Atividade busca, por meio do diálogo sobre a atividade de trabalho, proporcionar uma oportunidade para colocar às claras as controvérsias, aumentando assim o poder de agir dos trabalhadores.

No próximo tópico, apresentaremos sobre as soldadoras e as delimitações na formação de um coletivo para a pesquisa.

1.4.3 As soldadoras

Lembro de quando conheci a Soldadora 8. Fazia muito calor neste dia e estava acontecendo uma aula prática do curso de formação em Solda TIG do Programa de Qualificação. O container sala de aula, que carregava os equipamentos de solda, estava estacionado dentro de uma escola pública localizada bem no centro do município. Chegamos eu e meus colegas de trabalho – o Diretor de Implantação da obra, a Chefe de RH e o Especialista de RH da Empresa 1 - queríamos conhecer as famosas mulheres soldadoras. Tímida, ela se escondia por entre os maquinários e as colegas do curso, demonstrava um certo desconforto com a nossa presença evitando fazer contato visual ao conversar conosco. Pelos olhos das suas colegas, ela não passava despercebida, ao perguntarmos sobre a melhor solda da turma, a resposta foi rápida e unânime: É a Soldadora 8! Nesse momento ela foi se encolhendo ainda mais. Tentamos conversar com ela, saber mais sobre sua vida, mas eram poucas as palavras que saíam de sua boca. Neste dia estavam presentes seis das doze mulheres que haviam se inscrito no curso de solda. Ao longo da conversa, elas nos mostravam, através de movimentos com o corpo e o equipamento de solda em mãos, o que aprenderam de solda na prática, o que mais gostavam de fazer e as dificuldades do ofício. Contaram também sobre as colegas que precisaram abandonar o curso: uma saiu porque não teve apoio da família, outra não tinha com quem deixar os filhos, teve até o caso do marido de uma colega que ameaçou pedir separação caso ela continuasse no curso. Entre papo sério e muitas risadas, vamos conhecendo um pouco sobre a vida destas mulheres. Antes de irmos embora, o Diretor de Implantação da obra pede que elas se apoiem, não desistam da qualificação e termina dizendo 'não posso garantir vaga de trabalho para ninguém, mas farei o possível para que vocês tenham

uma oportunidade', para isso as seis mulheres deveriam se manter no curso até a sua próxima visita.

Já estávamos nos preparando para ir embora quando o professor da turma nos chama de canto para dizer: 'Joia bruta', assim ele a definiu. Falou da qualidade e perfeição da solda executada, e que há tempos, em seus muitos anos de profissão, não via uma soldagem tão bem-feita. Contou até que gostaria de inscrevê-la em um Campeonato Regional de Solda, mas que por conta da idade ela não estaria elegível a participar. Por fim, ele reforçou dizendo que se pudesse indicar uma pessoa para ser contratada para trabalhar nas obras da empresa, seria ela, a Soldadora 8. Saímos dali entusiasmados com a conversa, pensando sobre tudo o que vimos e ouvimos no encontro com as mulheres soldadoras.

Inicialmente pensamos em circundar o campo de estudo na intervenção com as mulheres soldadoras oriundas do Programa de Qualificação. Entretanto, das seis mulheres que se formaram no curso de solda e que foram trabalhar posteriormente nas obras da Empresa 1, apenas 2 foram admitidas dentro da sua área de qualificação, a solda. Por não haver mais vagas nesta área, as outras mulheres foram designadas para outras ocupações, como a de apontador,¹⁴ que não se exigia uma formação técnica específica.

Assim, optamos por expandir o grupo, utilizando como base o conceito de grupo homogêneo, e estabelecer um diálogo com todas as mulheres soldadoras, mesmo aquelas que não foram inseridas na obra por meio do programa de qualificação.

Esse conceito foi introduzido por Ivar Oddone (1981), médico envolvido com o Movimento Operário Italiano na defesa da saúde, interessado em compreender a perspectiva dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho e fornecer-lhes subsídios para manter ou ampliar seu campo de ação. Para Oddone, um grupo homogêneo é composto por trabalhadores que compartilham as mesmas condições de trabalho em uma profissão e têm laços entre si. Não se trata de um grupo estabelecido por um tempo determinado, se trata de uma história coletiva “O grupo é o portador não só da experiência bruta de seus membros, mas também daquela de quem já o deixou e, em particular, dos juízos de valor que eles estabeleceram” (Oddone, 1981, p.49).

Como mencionado anteriormente, dentre os 600 trabalhadores da solda, apenas 23 eram mulheres. Iniciamos, portanto, o contato com elas. De imediato, a situação de não estarem mais empregadas na empresa, uma vez que as obras do empreendimento haviam sido concluídas e os contratos de trabalho encerrados, foi um fator significativo na definição do grupo. Além disso, o grupo foi se delimitando devido a questões de

¹⁴ A ocupação de apontador de mão-de-obra é responsável por apontar a produção e controlar a frequência de mão-de-obra. Acompanhar atividades de produção, conferência de cargas e verificação de documentação. Preencher relatórios, guias, boletins, plano de carga e recibos. Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino médio (Brasil, s.d).

incompatibilidade entre vida pessoal e trabalho, bem como outros desafios que surgiram ao longo da pesquisa, resultando em um total de 9 mulheres participantes.

Para preservar a identidade das mulheres, optamos em utilizar a nomenclatura ‘Soldadora’ seguido de uma numeração, conforme as conversas preliminares foram acontecendo entre elas e a pesquisadora. Sendo 1 a que teve a primeira conversa e 9 a última conversa. Todas as informações contidas nesta tabela são oriundas destas conversas individuais, com exceção dos dados relativos à idade e raça, que foram concedidos à pesquisadora pela Empresa 1.

Tabela 1 - Perfil das soldadoras que participaram da pesquisa.

Identificação	Raça	Idade	Local de origem	Qualificações na solda	Formação pelo Programa (Empresa 1)	Ocupação e Posto de trabalho (Empresa 1)	Tempo de experiência	Trabalho atual
Soldadora 1	Parda	35	São Paulo	TIG, Eletrodos e MIG	Não	Soldadora da Térmica (caldeiras 11, 12 e 13)	12 anos	Soldadora embarcada em plataforma offshore
Soldadora 2	Branca	50	São Paulo	TIG	Não	Soldadora da Térmica (caldeiras 11 e 12)	16 anos	Soldadora em uma construção no interior de São Paulo
Soldadora 3	Parda	33	Campos dos Goytacazes (RJ)	TIG, Eletrodos, MIG e MAG	Não	Soldadora em vários postos	12 anos	Soldadora escaladora embarcada em plataforma offshore
Soldadora 4	Branca	38	Itaguaí (RJ)	TIG	Não	Soldadora em vários postos	16 anos	Encarregada de solda em uma construção em Macaé/RJ
Soldadora 5	Parda	25	Bahia	TIG e Eletrodos	Não	Soldadora na Térmica (caldeiras 11, 12 e 13)	Não informado	Soldadora em uma construção em Curitiba
Soldadora 6	Parda	36	Bahia	TIG, Eletrodos e MIG	Não	Soldadora em vários postos	15 anos	Não está trabalhando no momento
Soldadora 7	Parda	33	São João da Barra (RJ)	TIG	Sim	Ajudante de Solda na Térmica e no Terminal	1 ano e 6 meses	Trabalho informal com venda de cosméticos
Soldadora 8	Parda	25	São João da Barra (RJ)	TIG	Sim	Ajudante de Solda no Terminal	2 anos	Trabalho informal em restaurante
Soldadora 9	Preta	57	Pernambuco	TIG e Eletrodos	Não	Soldadora na Térmica	22 anos	Soldadora em uma construção no interior de São Paulo

Fonte: Autoria própria.

O perfil das soldadoras participantes da pesquisa, mesmo que a metade do número inicial, corresponde de maneira significativa as características das mulheres que estiveram envolvidas neste ofício nas obras da empresa. Essas mulheres têm idades compreendidas entre 25 e 57 anos, sendo que 77% delas se autodeclararam pretas ou pardas, e mais da metade são provenientes de outros estados do Brasil. Entre essas mulheres, duas desempenharam a função de Ajudante de Solda, enquanto as demais atuaram como Soldadoras em diversos processos de qualificação. Nenhuma delas ocupava uma posição de chefia.

Tendo este grupo de mulheres como referência para o estudo, fomos construindo juntas a elas um método de análise da atividade que se adequasse à situação de trabalho delas. Um dispositivo metodológico que foi se construindo e se desenvolvendo em movimento, tendo as soldadoras como protagonistas no processo de análise da atividade de trabalho (Clot, 2010a).

2 ITINERÁRIOS DA PESQUISA

Este capítulo se desdobra em três temas principais, nos quais apresentaremos, nesta sequência: Iniciaremos falando da trajetória de uma trabalhadora-pesquisadora em formação. Seguido das fundamentações teóricas da metodologia escolhida para nossa pesquisa - a Clínica da Atividade. Por fim, detalharemos o percurso metodológico adotado nesta pesquisa.

2.1 Construindo um corpo pesquisador

Mais de dez anos separam a graduação e o mestrado, inquietações sobre o trabalho e como isso reverbera na vida das pessoas me acompanham desde então. Meu interesse pelo tema desta pesquisa surge da minha formação como Psicóloga e minha atuação profissional na área de Recursos Humanos (RH) em empresas privadas, e, nos últimos anos, envolvendo-me em programas de Diversidade e Inclusão nessas organizações.

Minha trajetória profissional concentrou-se, em grande parte, em empresas relacionadas à indústria do Petróleo e Gás, o que me aproximou de ambientes de obra e possibilitou a criação de vínculos com os trabalhadores desses locais.

No âmbito de RH, minhas responsabilidades incluíam atividades como Recrutamento e Seleção de pessoal, Treinamento e Desenvolvimento, entre outras. Ao longo desse percurso, o trabalho muitas vezes se revelava predominantemente administrativo, voltado para resultados e produtividade, com pouca atenção às questões dos trabalhadores. Assim, fui moldando minha identidade profissional, raramente assumindo a condição de Psicóloga, pois não me sentia dessa forma. Transitei de uma empresa para outra, sempre acreditando que o problema residia na anterior. Algo me inquietava, mas eu não conseguia compreender exatamente o quê.

O ingresso no mestrado se deu no período de pandemia da COVID-19. Em meio às incertezas e medo sobre um vírus desconhecido, houve também oportunidades. Com a flexibilidade no trabalho, tendo a possibilidade de executar minhas atividades de modo remoto, pude vislumbrar novos caminhos.

Uma das primeiras atividades do curso foi assistir ao *documentário Professor Polvo*, o que me fez refletir sobre a relação entre o pesquisador e o objeto de estudo, uma reflexão que se estendia ao meu trabalho. Nesse sentido, cabe dizer que a pesquisa, da forma como a entendo, não é neutra, não há possibilidade de ser. Segundo Lourau (1993), a pesquisa-intervenção não pretende só colher dados ou trazer solução, ela é, antes de

mais nada, um movimento político, de um corpo que se movimenta. Nesta aula, uma fala da professora¹⁵ me marcou e ainda reverbera: “Como você singulariza estes processos?”. A partir disso, alguns questionamentos me foram surgindo: Qual o limite ético da intervenção? Ele é definido pela sua implicação?

Ainda, de acordo com o sociólogo (Lourau, 1993), a análise da implicação rejeita a ideia da neutralidade em pesquisa. Estar implicado não é uma decisão consciente de conectar-se a um processo de trabalho, é assumir-se objetivado pelo fenômeno que se pretende objetivar: fenômenos, acontecimentos, ideias etc. A implicação “[...] inclui uma análise do sistema de lugares ocupados ou que se busca ocupar ou, ainda, do que lhe é designado, pelo coletivo, a ocupar, e os riscos decorrentes dos caminhos em construção” (Aguiar e Rocha, 2007, p. 656).

Tal como na pesquisa, esses atravessamentos se mostravam também, de alguma maneira, nas relações que eu estabelecia no/com o trabalho.

Durante a pandemia, fui convocada a organizar grupos de apoio e palestras sobre questões decorrentes da pandemia, como mudanças na forma de trabalhar e nas rotinas, entre outros temas. Apesar de existir um espaço para trocas e para ouvir os trabalhadores, os temas eram, em sua maioria, previamente definidos pelo RH da empresa. Para atrair a participação dos trabalhadores, e também prestar contas aos investidores, divulgava-se que a "Psicóloga da empresa" lideraria essas iniciativas. Esse título, que até então eu hesitava em utilizar, causava-me estranhamento e suscitava questionamentos sobre as expectativas em relação à atuação da Psicóloga nesse contexto.

Ainda, as iniciativas em prol da diversidade e inclusão, que sempre despertaram meu interesse, começaram a gerar dúvidas. Criação de momentos de diálogo e pautas trabalhadas em datas específicas, do tipo “o mês rosa”, mas que não tinham uma continuidade. As ações, muitas vezes justificadas por demandas externas, vinham envelopadas em um lema ou exemplo a ser seguido, pareciam esvaziar a complexidade das questões e não refletiam, muitas vezes, a realidade vivida pelos trabalhadores. O foco, mais uma vez, não estava no trabalhador.

Ao escolher o ofício da solda para objeto de estudo, enquanto atuava como profissional de RH na empresa, fez com que o meu próprio trabalho fosse repensado. E desde então, o campo de análise foi se expandido. Segundo Sato (2012), a relação de

¹⁵ um agradecimento especial à Professora Dr^a. Katia Aguiar, do PPG de Psicologia da UFF, pelos seus ensinamentos e por ser luz desde os tempos de graduação.

pesquisa é uma via de mão dupla, não é uma relação unilateral e é menos assimétrica do que se pode supor. Se pesquisamos, somos afetados pelo processo de pesquisa e, portanto, somos também pesquisados. Nesse processo de pesquisa, pode-se dizer que se colocou em análise e desenvolvimento também o trabalho de Psicóloga Organizacional e do Trabalho.

O processo de análise e formação se deu também através dos aprendizados compartilhados no grupo de pesquisa que faço parte, o NUTRAS (Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde) da UFF, coordenado pela prof. dra. Claudia Osorio da Silva, assim como, na construção de um coletivo de pesquisadoras que toparam me acompanhar nesta jornada com as soldadoras ¹⁶.

Enquanto se constituía um corpo pesquisador, a intervenção com as soldadoras ocorria de maneira simultânea. A experiência como profissional de RH misturava-se, frequentemente confundindo-se, com a experiência de pesquisadora. Nesse sentido, também se transformava. O pertencimento a esses dois ofícios será um tema mais bem explorado mais em tópicos subsequentes.

Apesar das interrogações ao longo dessa trajetória, algumas certezas emergiram. A certeza dos bons encontros. Encontros com os trabalhadores, aqui especificamente com as soldadoras, que de alguma forma potencializam e transformavam o trabalho, em uma vida de mão dupla, como enfatizado por Sato.

A partir desses encontros, a escolha pela Clínica da Atividade como metodologia de intervenção foi feita, vendo nessas trabalhadoras uma oportunidade de desenvolvimento em situação de trabalho. Ao desenvolver ferramentas para ação, busca-se transformar adversidades em prol de um trabalho mais realizador e saudável. Nesse sentido, atuar como Psicóloga do Trabalho implicaria então em defender mudanças laborais que sejam potencialmente produtoras de saúde, valorizando o saber e a experiência do trabalhador (Clot, 2010).

2.2 A Clínica da Atividade

A metodologia escolhida para a pesquisa é a Clínica da Atividade, tendo o francês Yves Clot, pesquisador em psicologia do trabalho e do CNAM – *Conservatoire National*

¹⁶ Nosso coletivo de pesquisa é formado por Karla Maria Neves Memoria Lima, doutora em psicologia e Camille Martins Mascarenhas de Oliveira, estudante de graduação de Psicologia e bolsista PIBIC, ambas integrantes do NUTRAS.

*des Art et Métiers*¹⁷ - de Paris, como seu principal expoente. Também no Brasil temos a atuação de pesquisadores que vem contribuindo para o desenvolvimento de práticas de análise e intervenção visando transformar o trabalho (Botechia & Athayde, 2008; Lima, 2007; Osorio da Silva, 2014). Ainda nesse sentido, a organização da quinta edição do “Colóquio Internacional de Clínica da Atividade - práticas de intervenção, análise e transformação do trabalho”¹⁸, no ano de 2023, demonstra o interesse por parte dos pesquisadores franceses e brasileiros em fortalecer esse intercâmbio teórico-metodológico iniciado há algumas décadas, além de consolidar ainda mais a metodologia no Brasil.

As primeiras gerações a pensar a análise do trabalho foram aquelas que viveram no início do século passado. Na França, se trata de toda uma geração que precedeu a introdução da Organização Científica do Trabalho (OCT) ou do modelo taylorista que chegou nas fábricas. Já nesta época, compreendeu-se que a atividade humana não é diretamente observável e nunca será aquilo que foi previsto para ela, assim como o trabalho real não é apenas uma projeção do que foi prescrito. De acordo com Pacaud (*apud* Clot, 2010a, p.209) “O homem não se manifesta somente naquilo que ele faz, mas, frequentemente e, sobretudo, naquilo que ele não faz”. Entendeu-se, fundamentalmente, que o homem sempre vai além da tarefa que lhe é encarregada. Outro estudioso, Friedman (*apud* Clot, 2010a, p.209) conclui em tempos subsequentes que “o homem é sempre maior do que a sua tarefa” (Clot, 2010a).

Numa segunda geração, os psicólogos e pesquisadores de campo Faverge e Leplat, formularam a proposição da distância entre o que você deve fazer e o que você realmente faz para alcançar o que deseja. Surge daí a distinção conceitual entre "tarefa" e "atividade", onde a tarefa é o aquilo que precisa ser feito, já a atividade é aquilo que realmente se faz para alcançar aquilo que se quer fazer (Clot, 2010a).

Ainda neste período, um pesquisador e médico Alan Wisner, tinha como preocupação central em seus estudos a questão da saúde. Percebia os homens em situações negligenciadas e precárias de trabalho e pensava em maneiras de fazer diferente, pois para ele não havia motivos para tolerar o que era intolerável. Seu posicionamento era que, para mudar as aptidões dos trabalhadores, conceito que foi desenvolvido a partir

¹⁷ Traduzindo em português para Conservatório Nacional de Artes e Ofícios.

¹⁸ Mais informações sobre o colóquio no site: <http://cica5.fflch.usp.br/>.

da psicotécnica na primeira geração, precisava-se transformar a situação de trabalho e não mudar o homem (Clot, 2010a).

Desta maneira o pesquisador trouxe à tona a distinção entre “trabalho prescrito” e “trabalho real”, retomando o conceito da psicologia cognitiva que tratava as diferenças entre “tarefa” e “atividade”. A relevância dessa distinção se dá pois, para ele, o trabalho real é vitalidade e não somente uma atividade cognitiva. No seu modo de pensar, entre os conceitos de atividade e saúde há um sinônimo, pois a atividade significa sentir-se ativo, ser sujeito em um meio e não apenas objeto da organização (Clot, 2010a).

Ao falar de atividade não nos referimos apenas àquilo que foi realizado. Clot (2010a), a partir dos estudos de Ergonomia situada, reafirma a distinção entre trabalho prescrito e o trabalho real. O autor afirma que “o trabalho prescrito é a *contrainte*¹⁹ social que pesa sobre o trabalho humano [...] É também a diferença social entre aqueles que trabalham embaixo e aqueles que concebem o trabalho dos outros” (Clot, 2010a, p.214). Já o trabalho real é a própria vida, as maneiras que o trabalhador encontra para continuar dando conta de seu trabalho, refere-se à capacidade de transformar situações mal vividas em algo possível e até mesmo prazeroso.

Desta maneira, o trabalho real não pode ser visto como um conjunto de prescrições, pois os trabalhadores não são apenas executores de tarefas. Mesmo que o sujeito não esteja à frente da estratégia ou gestão do trabalho, mas ali ele deixa um pouco de si, há um envolvimento com a atividade. É comum no trabalho ter regras estabelecidas que delimitam o funcionamento e os códigos da organização, entretanto, cada trabalhador tem suas particularidades, seu modo próprio de realizar as atividades e buscar novas alternativas (Clot, 2010b).

Então vemos que essa segunda geração, deixa uma visão mais positiva do trabalho - lugar de ação, criação, inventividade e não-passividade -, mas sem negligenciar que exista também um lugar de doença e sofrimento nas situações de trabalho Clot, 2010a).

Na terceira corrente, há um desejo de transformação, de mudar alguma coisa no trabalho. A partir das experiências em hospital e no movimento antimanicomial, os psiquiatras Louis Le Guillant e François Tosquelles, ficaram muito atentos à função psíquica do trabalho. Se opondo à perspectiva de Wisner, aqui o trabalho não é visto como

¹⁹ *Contrainte* é uma palavra da língua francesa e por não ter uma tradução satisfatória em português, pode-se traduzir por coerção, porém, a forma mais frequentemente utilizada é exigência, mas, ambas as traduções são limitadas.

um lugar de criação e de desenvolvimento humano. Há uma dimensão negativa do trabalho, que faz mal e torna as pessoas doentes. Na psicopatologia do trabalho se fala de uma subjetividade alienada que não consegue se manifestar no trabalho. Há um interesse pela palavra, pelo diálogo, na significação do que é dito pelo homem a ser interpretada (Clot, 2010a).

Nesta geração é que destacamos as contribuições dos autores fundadores das Clínicas do Trabalho (Clot, 2010a). No livro de Bendassolli e Soboll (2011), os autores listam tais abordagens: Psicodinâmica do Trabalho, Clínica da Atividade; Psicossociologia, Ergologia, entre outras. Segundo Lhuilier (2006b *apud* Bendassolli; Soboll, 2011, p.63), as Clínicas do Trabalho não representam uma escola do pensamento, e as abordagens são em geral heterogêneas, entretanto, alguns pontos de similaridade são identificados. O primeiro é o interesse compartilhado pela ação no trabalho. Outro ponto é o entendimento que se tem sobre o trabalho – “o saber construído sobre o trabalho é inseparável da experiência donde ele emerge, bem como dos efeitos que ele produz” (Lhuilier, 2006c *apud* Bendassolli; Soboll, 2011, p.64).

Na Ergonomia francófona, que é muito importante nas Clínicas do Trabalho, a metodologia valoriza a observação do trabalho em situação. Clot (2010a) explica que “a Ergonomia é a invenção da observação do trabalho como método cardinal da análise do trabalho.” (Clot, 2010a, p. 220), em contraposição a uma abordagem positivista de análise do trabalho em laboratório, com uma atenção especial ao controle de variáveis. Esta observação do trabalho real, em situação, produz conhecimento sobre a atividade (Clot, 2010a).

A proposta da Clínica da Atividade se apropria da Ergonomia na medida que ela tem como objetivo transformar a situação de trabalho e ser restauradora de saúde. De acordo com os fundamentos da Ergonomia da atividade, o trabalho deve-se adaptar ao homem e não o contrário. A Ergonomia tem como objetivo a ação, compreender para transformar. Ao se comparar com uma perspectiva positivista da Psicologia Industrial, o homem que deve se adaptar e se adequar ao trabalho. As disfunções analisadas na organização são de ordem humanas e não as da situação de trabalho (Clot, 2006).

A formulação do conceito de saúde tomada pela Clínica da Atividade, é uma contribuição de Georges Canguilhem (2009). Para o filósofo, a saúde não tem relação com a presença ou ausência de doenças, ela é, primordialmente, vitalidade e criação.

A atividade é entendida como recriação de um meio de vida, como produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas. Nesse sentido, ela se

aproxima da ideia de saúde: "Sinto-me bem, observa Canguilhem, na medida em que sou capaz de arcar com a responsabilidade de meus atos, de trazer coisas para existência, e de criar entre elas relações que, sem minha intervenção, não teriam existido" (Canguilhem, 2002 *apud* Clot, 2010b, p.7). Sendo assim, o trabalho pode ser operador de saúde quando há lugar para a criação coletiva e pessoal (Silva e Ramminger, 2014).

Segundo Clot (2013) "até aqui, para lutar contra as doenças do trabalho, não encontramos nada melhor que a saúde. O higienismo tem como horizonte a erradicação da doença, e não a promoção da saúde. Mas a saúde não é de modo algum sinônimo de ausência de doença" (Clot, 2013, p.4). Na aliança entre Canguilhem e Clot afirma-se que a principal característica do ser humano não é a capacidade de se adaptar ao meio, mas a capacidade de criar modos de vida, e que a saúde é justamente esse potencial, de criar e reproduzir modos de vida. É a capacidade de ser normativo.

O conceito de saúde como normatividade na Clínica da Atividade visa tirar o foco das tensões do trabalhador deslocando para as situações de trabalho. Pensando o trabalho como atividade, o entendemos como uma possibilidade de saúde e subversão em que se estabelecem novas normas de trabalho e de vida. Nesse movimento normativo, os trabalhadores criam uma experiência que é fonte para a atividade de trabalho, reforçando a relevância do protagonismo dos trabalhadores não só na produção de conhecimentos, e principalmente, na transformação da organização do trabalho (Osorio da Silva, 2021).

Ainda para Clot (2013, 2010b), se ocupar verdadeiramente com a saúde dos trabalhadores é manter a vitalidade do ofício. Isso implica em trabalhar para que as diferentes instâncias do ofício - ou seja, a história social e singular do indivíduo, as prescrições do trabalho, as relações entre o trabalhador e seu destinatário, e a história coletiva do trabalho, o gênero da atividade profissional - mantenham relação entre si e preservem a renovação do mesmo.

Retomo aqui a experiência de Tosquelles em hospitais psiquiátricos, onde ele apostava em uma intervenção terapêutica que faz os doentes "trabalharem" para ajudá-los na retomada da sua saúde. Clot se utilizou desta experiência para pensar na análise do trabalho, então, para ele não se trata de cuidar dos trabalhadores e sim cuidar do trabalho, deve-se fazer trabalhar os trabalhadores para que assim cuidem do seu trabalho (Clot, 2010a).

O termo "cuidar do trabalho" em francês *soigner le travailleur* tem diferentes sentidos. Significa inicialmente transformar o trabalho, mas também, fazê-lo de forma bem-feita. Neste modo, os trabalhadores são vistos como responsáveis por aquilo que

fazem, capazes de transformar a situação de trabalho e por consequência a organização do trabalho. E ao fazerem um bom trabalho, a qualidade de um trabalho bem-feito, esta é considerada uma fonte de saúde para o trabalhador (Clot, 2013).

O psicólogo francês Henry Wallon também contribuiu significativamente para os estudos de Clot (2010a). Pesquisando a atividade infantil sobre a observação que o clínico faz sobre a criança, pode-se constatar que:

A observação não produz conhecimento somente para o observador, produz também uma atividade no observado e produz, sobretudo, no observado um diálogo interior. Como disse Wallon, há um pouco de inquietação. Então o observado procura se apresentar da melhor forma possível, e representar aquilo que o outro quer ver. E isso provoca alguma coisa que não se vê, que é o diálogo interior do trabalhador, se observando no momento mesmo em que os outros o observam. (Clot, 2010a, p.224)

Desta maneira a Clínica da Atividade traz uma renovação do conceito de observação, em linha com os preceitos da Ergonomia, que demonstra que quando se observa, deixa-se uma marca junto ao observado. Tanto o observador como os trabalhadores observados se põem a refletir sobre sua própria atividade e, portanto, tornam-se sujeitos e não objetos da observação (Clot, 2010a).

Na metodologia diz que há uma dupla filiação – a observação e a palavra -, que retoma de alguma maneira o que foi desenvolvido pela Ergonomia e Psicopatologia do Trabalho, respectivamente. Entretanto, diferente do que se pensava nestas linhas teóricas, para Clínica da Atividade, a observação provoca a palavra, uma escuta, um diálogo interior. Elas não são contrárias, pois a palavra se mostra dentro da observação. Clot (2010a) afirma:

[...] a palavra, na clínica da atividade, não é para escutar o vivido. A palavra é feita para agir, é um diálogo profissional para transformar a situação, e, portanto, é um diálogo para manter o vivido vivo. Não é um diálogo para apreender o vivido ou para conhecê-lo. É um diálogo para que o vivido se transforme, se desenvolva, na ação dialógica e na observação em curso do diálogo. (Clot, 2010a, p.225)

De acordo com Clot (2010a), nesta dupla filiação entre a observação e a palavra, que se dá a relação entre atividade e subjetividade. A subjetividade é uma relação entre atividades, uma dobra da atividade, a atividade sobre a atividade que desenvolve a produção subjetiva da experiência. E esta atividade não é somente aquilo que se alcança ao olhar diretamente, que se move ou que pode ser descrita, desta maneira compreende-se que a atividade pode ser também o não realizado. “[...] estabelecemos, a partir daí, uma

definição e uma distinção entre a atividade realizada e o real da atividade. A atividade realizada é o que se pode ver, se pode observar e se pode descrever.” (Clot, 2010a, p.225)

Desenvolvendo este conceito, Clot (2010b) apresenta uma ampliação do conceito de trabalho real, distinguindo entre a atividade realizada e o real da atividade. Para além do trabalho realizado, deve-se considerar as possibilidades, desafios e limitações de desenvolvimento da atividade. Segundo o autor:

[...] o real da atividade é também aquilo que não se faz, aquilo que não se pode fazer, aquilo que se busca fazer sem conseguir - os fracassos -, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha poder fazer alhures. É preciso acrescentar a isso - o que é um paradoxo frequente - aquilo que se faz para não fazer aquilo que se tem a fazer ou ainda aquilo que se faz sem querer fazer. Sem contar, aquilo que se tem de refazer. (Clot, 2007, p. 116)

O referencial teórico da Clínica da Atividade tem como objetivo analisar a subjetividade a partir da atividade, seja ela prescrita, trabalho real ou o real da atividade, os modos que o trabalhador encontrou para transformar o trabalho. Nesse sentido, o trabalho é sempre visto como algo coletivo, ainda que seja realizado por um único trabalhador. “Toda atividade de trabalho pode ser entendida como um encontro entre corpos, atravessamentos múltiplos que se agenciam, se interconectam, demandando escolhas e decisões, tornando todo trabalho uma atividade de criação” (Osorio da Silva, 2014, p.83). É no trabalho que se encontra os recursos para ação, através da construção coletiva, estabelecendo-se assim o gênero da atividade de trabalho. Ele é o transpessoal do ofício.

De acordo com Clot (2010b), esse terceiro elemento entre o prescrito e o real da atividade, que é chamado de gênero social ou gênero da atividade profissional, é o transpessoal do ofício. São as “obrigações” compartilhadas entre os trabalhadores para que eles consigam fazer o seu trabalho, apesar dos desafios impostos pela prescrição do trabalho.

O gênero profissional pode ser visto como um conjunto de ações, verbalizações e conceituações pragmáticas, prontas para serem utilizadas. É uma memória que permite ao trabalhador acessar um pré-dizer e o pré-trabalhar. Essa memória, definida como gênero, estabelece as condições iniciais da atividade em curso, antes mesmo da ação. Embora tenha um caráter de premeditação, ele está em movimento, por isso não se limita ao prescrito, mas o traduz, renova e, se necessário, o contorna (Clot; Faïta, 2016).

O processo de mudança e metamorfose do gênero, no curso da ação, é chamado de estilização. O estilo é uma forma de se expressar e que se desenvolve dentro de um

gênero. Ele é, antes de tudo, o retrabalho dos gêneros, a transformação destes no momento de agir, em situação. Os estilos pessoais contribuem para o desenvolvimento da história de um meio de trabalho, tornando-se patrimônio ao longo do tempo (Clot; Faïta, 2016).

A metodologia de Clot tem uma de suas bases na filosofia dialógica de Bakhtin, por meio da psicologia da linguagem. Os conceitos de Bakhtin são articulados à abordagem desenvolvimentista de Vygotski.

2.2.1 Desenvolvimento e formação na atividade

A Clínica da Atividade tem como foco produzir conhecimento sobre o desenvolvimento humano, alinhando-se com as premissas da psicologia histórico-cultural de Vygotski. Seu objetivo é ampliar a capacidade de adquirir recursos, tanto coletivos quanto individuais, para o trabalho, além de estimular o desenvolvimento do poder de agir desses trabalhadores. O trabalhador é o protagonista da investigação e o pesquisador tem papel de coadjuvante no processo, sendo um instrumento mediador de análise da atividade (Osorio da Silva *et al.*, 2015).

Como disse Vygotski “o homem é pleno a cada minuto de possibilidades não realizadas” (*Apud Clot*, 2010a, p.226). O não realizado está na fonte de desenvolvimento da atividade. Uma atividade realizada é uma atividade vitoriosa dentre muitas outras atividades possíveis. O real da atividade se dá em um processo de escolhas. Busca-se o que ainda não foi realizado, mas sendo aquilo que o sujeito quer continuar fazendo, e ali estará a fonte de seu desenvolvimento.

O desenvolvimento se dá somente na possibilidade de o corpo mostrar sua capacidade: "Se é somente em movimento que um corpo mostra o que é, é apenas através de uma experiência de transformação que a atividade psicológica pode revelar seus segredos" (Vygotski, 1978, p. 64-65, *apud Clot*, 2010b, p.63), Ao realizar um movimento que possibilite a ação, ou seja, que mantenha o corpo em atividade. Em outras palavras, há desenvolvimento quando o corpo está envolvido na relação entre as atividades, quando uma atividade serve para viver outra. Movimentos estes que desenvolvem o poder de agir dos trabalhadores possibilitando novos recursos para ação (Clot, 2010b).

Segundo Clot e Faïta (2016) a atividade deve ser analisada em seu desenvolvimento e não apenas em seu modo de funcionamento. A lógica de compreender para transformar não é suficiente, é preciso transformar a atividade para compreendê-la.

Explicar os mecanismos do desenvolvimento traz à tona a potência dos diálogos, sua história e seus impedimentos. Para os autores:

No nosso vocabulário, pode-se dizer que a transmissão da experiência, quando ela se realiza efetivamente, dá uma história possível a essa experiência. Reconhecê-la é implicá-la em uma história que a modifica. É torná-la disponível para uma outra história além daquela da qual ela sai, pois agir, e sobretudo aumentar seu poder de ação, é chegar a se servir de sua experiência para realizar outras experiências (Clot e Faïta, 2016, p.54).

A tomada de consciência sobre a atividade não se reduz à (re)viver um passado, ela é também a transformação daquilo que foi vivido. Ela é compreendida para além do realizado: “Aquilo que não se fez, o que se queria fazer, o que se deveria fazer, o que poderia ter sido feito, o que se deve refazer e mesmo o que se faz sem querer fazê-lo é acolhido na análise da atividade esclarecendo seus conflitos” (Clot e Faïta, 2016, p.55).

Nesse sentido, enuncia Clot (2000):

[...] a análise do trabalho se revela como um instrumento de formação do sujeito na condição de buscar tornar-se um instrumento de transformação da experiência. O que é formador para o sujeito, ou seja, isso que aumenta seu raio de ação e seu poder de agir, é poder modificar o estatuto do seu vivido: o objeto de sua análise, o vivido, deve tornar-se meio para viver outras vidas. Isso não é verdadeiramente reconhecido pelo sujeito senão quando se transforma. Além disso, o sujeito, ele mesmo, não se reconhece em formação senão a partir do momento em que sua experiência, fora de seu contexto habitual, vale também em outros contextos. É somente quando a experiência serve a fazer outras experiências que o sujeito toma em suas mãos sua história (Clot, 2000, p. 154-155).

Assim, a análise da atividade é formativa ao permitir que a ação seja examinada e avaliada pelo pensamento, resultando na emergência de uma nova ação ou, em outras palavras, numa reflexão sobre a experiência. Compreende-se desta forma que a elaboração e formalização da experiência profissional são fundamentais como meio de formação (Clot, 2000).

Na metodologia da Clínica da Atividade, propõe-se o diálogo como ação, sendo essa uma forma de co-análise praticada no ambiente laboral, onde trabalhadores e pesquisador travam um diálogo sobre situações de trabalho (Osorio da Silva *et al.*, 2015).

A partir da formulação do conceito de gênero da atividade e apoiado na perspectiva dialógica de Mikhail Bakhtin, Clot (2005; 2006 *apud* Pinheiro; Tedesco, 2016, p.10) vai considerar a linguagem como algo maior e mais complexo do que um

instrumento descritivo e de conhecimento. No seu entendimento, enunciar é ação e por isso é capaz de gerar transformações.

De acordo com Bakhtin, o gênero da atividade de trabalho é um dos interlocutores da atividade dirigida, onde cada enunciado é já uma reação a um enunciado anterior. Para o filósofo:

É impossível captar o homem tanto a partir do interior, vê-lo e compreendê-lo, ao transformá-lo em objeto de uma análise imparcial, neutra, quanto por uma fusão com ele, sentindo-o. Podemos aproximar-nos dele e descobri-lo ou, mais exatamente, forçá-lo a descobrir-se unicamente mediante uma troca dialógica. Do mesmo modo, só é possível descrever o homem interior (...) pela representação de suas comunicações com os outros. É somente na interação dos homens que se desvela 'o homem no homem', tanto para os outros como para ele mesmo (...). Em vez de ser a antecâmara da ação, o diálogo é, para ele, a própria ação. Não se trata, também, de um procedimento para descobrir, desnudar um caráter humano finito; no diálogo, o homem não se manifesta somente ao exterior, mas torna-se, pela primeira vez, o que é verdadeiramente e não unicamente aos olhos dos outros e sim, vamos repeti-lo, igualmente aos seus próprios olhos. Ser é comunicar dialogicamente (...) Para Bakhtine, ninguém fala jamais de si e dos outros, senão falando consigo e com os outros. (BAKHTIN, 2003 *apud* CLOT, 2010b. p.131).

Pinheiro e Tedesco (2016), em seu artigo, tratam da relação entre o dialogismo de Bakhtin e a Clínica da Atividade em que diz “[...] a análise do trabalho só se efetivará, assim, como um espaço de diálogo, de encontros, de experiência compartilhada, afirmando-se a inseparabilidade do conhecer e do fazer” (Pinheiro; Tedesco, 2016, p.4). Para Bakhtin, não se trata apenas de considerar o conteúdo do diálogo, mas de analisar os movimentos desse diálogo. Como afirmam os autores, nas técnicas utilizadas pela Clínica da Atividade, os diálogos, como encontros e compartilhamento de discursos, são o dispositivo clínico principal. E é precisamente neste ponto que se justifica a aliança das pesquisas de Yves Clot com as obras de Mikhail Bakhtin: a noção de diálogo.

O desenvolvimento, portanto, só pode ser objeto da psicologia se for também seu método: para o sujeito, o método é o meio de descobrir suas capacidades avaliando-se diante do que faz. Conceber, não para saber o que são, mas para experimentar com eles o que podem ser. Para Vygotski, a psicologia deve ser um método de ação. Somente assim que ela será também um método de conhecimento (Clot, 2010b).

Ao convocar a elaboração e formalização da experiência profissional, a análise do trabalho confere ao método de análise da atividade uma natureza formativa. Dessa forma, o método de análise da atividade se revela como um instrumento formativo, uma ferramenta para a transformação do trabalho, o que implica que o próprio método deve

passar por transformações. Acreditamos que apenas um método de análise da atividade com capacidade intrínseca de se transformar pode abrir espaço para o desenvolvimento da atividade. Caso contrário, a formação estaria sujeita a ficar limitado ao método de análise da atividade, desprovido de sua capacidade geradora, o que poderia reprimir ou até impossibilitar o desenvolvimento do poder de agir dos indivíduos (Clot, 2000).

Dada a base teórico-metodológica da Clínica da Atividade, os dispositivos técnicos para análise do trabalho podem ser vários. Porém, para que um método seja consistente com essa proposta teórica, ele deve se orientar por algumas premissas. No próximo tópico veremos sobre a construção deste dispositivo de análise.

2.3 Percurso metodológico

A fim de se alinhar com a nossa proposta teórica, um método deve empregar meios de transferir o trabalhador para a posição de observador – ou analista – de seu próprio trabalho. A análise a ser realizada deve ser uma co-análise, um diálogo entre os trabalhadores que compartilham um mesmo ofício e os clínicos, que não estão familiarizados e alheios aos conceitos cotidianos de um mesmo trabalho. Para aumentar o impacto da entrada do clínico - novo interlocutor - recomenda-se uma análise faseada, ampliando as oportunidades de diálogo interno (Osorio da Silva, 2014).

Por ser uma metodologia que tem um método focado na ação, se propõe situações e técnicas nas quais os trabalhadores são sujeitos-protagonistas da transformação. Eles são os que detêm o conhecimento sobre seu próprio trabalho e por isso são os agentes de transformação. Contrariando a ideia do *expert*, de um especialista da organização que produziria conhecimento sobre a atividade de outrem (Clot, 2010a).

Desta maneira afirma Osorio da Silva:

[...] não cabe ao clínico da atividade conhecer aspectos do trabalho do outro e emitir sobre ele enunciados em que diz o que é esse ofício, como é ou dever ser realizado. Do mesmo modo, ao clínico da atividade não cabe emitir conselhos técnicos sobre o que deve ser corrigido na prescrição e organização do trabalho posto em análise. Essa seria a função daquele que chamamos de *expert*, que em outras perspectivas teóricas, com outros objetivos, é chamado a fazê-lo. Cabe sim ao clínico da atividade favorecer o debate sobre o trabalho, promovendo análises em que o trabalhador do ofício em foco ocupa o lugar de protagonista (Osorio da Silva, 2016, p.154).

Além disso, afirma Osorio da Silva (2014) em consonância aos conceitos teóricos de Vygotski, é recomendado que haja um método indireto, um mediador para análise de

atividades, onde o debate se faz sobre uma marca do trabalho para acessar melhor os processos e funções psíquicas superiores: uma marca que é produzida coletivamente. Dessa forma, a discussão gira em torno da atividade e evita a personalização ou julgamento das escolhas individuais. As controvérsias são levantadas sem necessariamente considerar que há verdade ou que o objetivo é o consenso. As polêmicas, para a Clínica da Atividade, são entendidas justamente como um recurso para ampliação de recursos coletivos para a ação.

De acordo com Osorio da Silva (2014), na pesquisa-intervenção em Clínica da Atividade, alguns passos nunca podem ser desconsiderados:

1. Negociação e estabelecimento de um contrato.
2. Observação para conhecimento pelo clínico, do cenário em que irá atuar, lembrando que aí já se inicia a intervenção.
3. Formação de um grupo de referência que possibilitará o permanente protagonismo dos trabalhadores nas muitas decisões que as modulações do método exigem.
4. Escolha de métodos entre os existentes, como a oficina de fotos, a instrução ao sócio ou a autoconfrontação cruzada e sua recriação para a situação concreta; ou proposição de outros dispositivos que possam, como esses, produzir o deslocamento do trabalhador para a posição de observador de seu próprio trabalho.
5. Realização do método escolhido.
6. Definição e realização de ações que possibilitem o registro e a ampliação da intervenção, para que os trabalhadores possam dela se apropriar em futuros movimentos (Osorio da Silva, 2014, p.16-17).

Em nossa metodologia, como é comum em pesquisas que envolvem intervenção em um campo empírico, presume-se que o início da pesquisa ocorra com um período de observação e contrato, permitindo ao clínico conhecer o contexto de trabalho e estabelecer confiança com os trabalhadores. Na clínica da atividade, a observação não só informa sobre o cenário de pesquisa, mas já produz uma intervenção (Clot, 2010a; Osorio da Silva, 2014).

Nesta pesquisa, a observação do campo empírico se deu de uma maneira atípica. Enquanto profissional de RH da Empresa 1, a pesquisadora já vinha fazendo observações do trabalho em situação, acompanhando os trabalhadores da obra na sua rotina de trabalho, e posteriormente observando o trabalho dos alunos e alunas do Programa de Qualificação. Ao visitar a obra, em contato com os profissionais de solda e outras ocupações, pode-se compreender a dinâmica de trabalho e o ambiente que estavam inseridos. Essa observação como profissional de RH possibilitou, entre outras ações, a construção desta pesquisa.

Consideramos que essa forma de observação se tornou viável devido à pesquisadora, atravessada pelo gênero profissional de RH, ter utilizado seu conhecimento e certa familiaridade com o ambiente de obra para viver uma nova experiência, a de pesquisadora e analista do trabalho. Nesse sentido, Clot (2007) nos fala:

[...] circula entre esses gêneros, navega entre eles, encadeia-os. Não obstante, as mudanças de gênero no curso da atividade que assinalam essa bipertinência genérica não ocorrem por si mesmas [...] é sem dúvida esse conflito de gêneros que se entrecruzam em sua atividade que lhe fornece uma das bases de seu estilo particular [...] Isso nos permite avaliar a que ponto o estilo, longe de ser um atributo psicológico invariante, está sempre situado no interior do gênero ou, mais exatamente, no ponto de colisão entre os gêneros que ele combina de maneira diversificada a depender do momento a fim de conseguir libertar-se deles. O estilo é a criação a que o sujeito deve recorrer a fim de dominar o jogo das mudanças de gênero, as passagens entre gêneros (Clot, 2007, p. 196).

Desta maneira, liberando-se de realizar uma nova etapa de observação do campo empírico, fase tão importante para o clínico da atividade na intervenção.

Ainda, nesse sentido, Clot e Faïta (2016) abordam o estilo como uma ação que “solta ou libera o profissional do gênero profissional”, não por negá-lo, mas por ser uma via para o desenvolvimento do gênero. Para os autores:

[...] a liberação do sujeito para agir não está voltada unicamente para o coletivo e suas obrigações. Ela está voltada também para si mesmo. O estilo é também a distância que um profissional interpõe entre sua ação e sua própria história, quando ele a ajusta, a retoca, colocando-se fora dela por um movimento, uma oscilação – às vezes também ritmicamente – consistindo em dela se distanciar, em se solidarizar com ela, em confundir-se com ela, mas também em desfazer-se dela de acordo com contínuas mudanças de perspectiva que se pode considerar também como criações estilísticas (Clot; Faïta, 2016, p.41).

Como dito inicialmente, o método na Clínica da Atividade, assim como em outras abordagens de pesquisa-intervenção, aposta em uma construção por meio da ação dos trabalhadores, de forma coletiva. No entanto, empresas costumam hesitar em adotar essa abordagem, preferindo prever tudo antecipadamente, desde as falas até o material didático. Convencer as chefias de que a espontaneidade e o imprevisto não indica falhas no processo, mas sim manifestações espontâneas da subjetividade, é desafiador, pois eles associam a abordagem a falta de previsibilidade e eficácia. Algumas críticas questionam a cientificidade dessas abordagens, considerando os resultados pouco confiáveis (Fleury; Marra, 2012).

Em nosso estudo, adotamos uma abordagem ético-político-metodológica em que rompemos com o modo convencional ou tradicional de conduzir pesquisas. Não

concebemos o pesquisador como o único detentor do conhecimento. Além disso, rejeitamos a noção de neutralidade. Nossa perspectiva é que ocorrem interações entre os pesquisadores e as participantes do estudo, entre o conhecimento acadêmico e os saberes individuais e coletivamente construídos.

Neste modo de intervenção, onde os conhecimentos dos pesquisadores e dos trabalhadores se entrelaçam, as transformações e o conhecimento ocorrem reciprocamente. Não adotamos uma postura de solucionadores de problemas, mas sim de participantes ativos dessa realidade investigada junto aos trabalhadores, promovendo o "pesquisar COM" em vez do "pesquisar sobre" (Moraes, 2010).

Segundo Sato (2012), o trabalho de pesquisa não se desenrola em etapas sucessivas de coleta de informações e análise posterior, mas constitui um processo no qual acessar o fenômeno e compreendê-lo se tornam uma única atividade.

Tal como a autora enuncia, nossa pesquisa não seguiu uma sequência linear de eventos para análise posterior; em vez disso, ela se desenvolveu de forma contínua ao longo do processo. No entanto, para oferecer uma explicação mais clara sobre o nosso caminhar na construção do dispositivo de análise da atividade, os eventos foram resumidamente organizados em cinco fases.

Dessa forma, ocorreu o fluxo dos eventos:

- 1) Acordos e contatos iniciais
 - a. Exposição do projeto da pesquisa²⁰ à chefia de RH da Empresa 1;
 - b. Elaboração de um Termo de autorização (Anexo I) entre a Empresa 1 e as soldadoras;
 - c. Contato inicial com as soldadoras e envio do Termo de autorização, pelo profissional de RH da Empresa 1;
- 2) Realização de Conversas Preliminares
 - a. Envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE²⁰ (Anexo II);
 - b. Envio do convite para as Rodas de Conversa (Anexo III);
- 3) Realização das Rodas de Conversa

²⁰ adicionalmente, uma fase importante neste processo, é a submissão e aprovação do projeto de pesquisa e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Nosso estudo faz parte do projeto de pesquisa "Formação acadêmica e formação continuada: uma análise dos diálogos e tensões da atividade nos processos formativos", o qual foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFF de Nova Friburgo em 22 de setembro de 2020, sob o CAAE: 33565020.9.0000.5626.

- a. Criação de um grupo no aplicativo de comunicação *whatsapp* entre soldadoras e pesquisadoras;
- 4) Realização de Conversas após as Rodas
- 5) Restituição

Ao longo dos eventos, foi utilizada a técnica de escrita do diário de pesquisa (Lourau, 1993), que foi se mostrando um dispositivo de trabalho e vida muito potente. De acordo com Scheinvar e Nascimento (2020) a escrita de um diário, sob a luz da Análise Institucional de Lourau, é sempre uma prática coletiva ainda que tenha sido escrita por um único indivíduo. Ele é histórico e impessoal. O diário como um “fora texto”, aquilo que escapa dos formatos acadêmicos, se mostra relevante no desenvolvimento da pesquisa, pois mesmo que ele não apareça, ele está ali se fazendo presente. “A escrita do diário permite surpresas, insurgências e convida não a escrever sobre a realidade, mas a interrogá-la” (Scheinvar; Nascimento, 2020, p.134).

Como já exposto, o dispositivo foi sendo construído ao longo do curso dos acontecimentos, no processo da pesquisa, a partir das experiências com as soldadoras. Desta forma, não houve, portanto, um roteiro de ações previamente definido, uma técnica a reproduzir, o que então estaria em divergência com a Clínica da Atividade. Entretanto, nesta metodologia, existem orientações e princípios, que norteiam nossas ações como analistas do trabalho, em nosso objetivo de auxiliar os trabalhadores na análise de sua atividade, possibilitando a ampliação de sua capacidade de ação e a transformação dos cotidianos de trabalho.

A todo momento fomos confrontados com desafios e surpresas que nos levaram a reconsiderar os métodos utilizados, a maneira de pensar o real, assim como nossa postura como pesquisadoras. Compreendemos que a pesquisa está sujeita a mudanças de direção e reformulações ao longo do percurso. Foi isso que ocorreu conosco. Nesse trajeto, fomos desafiados a nos movimentar mais, repensar estratégias, abandonar certos caminhos e construir novos.

A seguir, daremos mais pistas de como esse caminhar foi se dando.

2.3.1 Acordos e contatos iniciais

Nas primeiras articulações com a chefia de RH da Empresa 1, havia insegurança e um certo receio de que não houvesse apoio interno para realização da pesquisa, por não

ter, na ocasião, um *script* definido de como a intervenção se daria. Também pela preocupação de que o estudo poderia apontar problemas ou deflagrar questões sensíveis da organização. No entanto, esta etapa de negociação com a chefia foi rapidamente ultrapassada, com a indicação de que se conversasse com a área jurídica da empresa no intuito de verificar como a primeira abordagem entre pesquisadora e soldadoras seria feita.

Na reunião com os advogados foi recomendada a criação de um documento, um Termo de Autorização, onde as mulheres deveriam consentir que a área de Recursos Humanos da Empresa 1 compartilhasse alguns dados pessoais - nome completo e telefone celular - com a Pesquisadora 1. Uma preocupação que existia naquele momento era como a pesquisadora, também profissional de RH da empresa e que, portanto, já tinha acesso à algumas informações dos trabalhadores e trabalhadoras da obra, abordaria as soldadoras para participarem da pesquisa. Para além do modo de abordagem, havia uma questão ética-jurídica de como essas informações, acessadas através do seu local de trabalho, estariam sendo fornecidas para um propósito de pesquisa.

Como solução, ficou combinado que outra pessoa da área de Recursos Humanos, neste caso um colega que atuava de maneira próxima aos trabalhadores da obra, deveria fazer o primeiro contato com as soldadoras. Tendo elas autorizado, o contato seguinte seria feito pela pesquisadora. O ofício de pesquisadora estava ali passando por seus primeiros desafios, as inventividades que os pesquisadores precisam lançar mão neste campo, podem ser entendidas também como um desenvolvimento do nosso ofício.

O contato inicial com as mulheres se deu de forma individual, por telefone. Na maior parte das vezes a comunicação aconteceu através de mensagens de texto ou áudio pelo *whatsapp*. O Termo de Autorização, elaborado em um formulário online, era compartilhado também nesse momento. Na medida que elas respondiam, o profissional de RH compartilhava com a Pesquisadora 1 como os contatos iam se estabelecendo: Algumas disseram que o convite para a pesquisa era *fake*²¹, alegando que o formulário eletrônico que levava para o Termo de Autorização poderia ser um vírus. Outras soldadoras mudaram o número de telefone e não pudemos localizá-las, talvez porque tinham retornado para sua cidade-natal. Houve também casos de mulheres que não

²¹ Sendo também muito comum o uso do termo *fake news* (notícias falsas, em inglês): são uma forma de imprensa que consiste na distribuição deliberada de desinformação ou boatos via jornal impresso, televisão, rádio, ou ainda online, como nas mídias sociais.

respondiam às mensagens ou ainda, que responderam diretamente que não tinham interesse em participar da pesquisa.

Em contrapartida, das 23 mulheres soldadoras, 11 disseram ter interesse em participar da pesquisa. Demonstraram grande contentamento e verbalizaram como se sentiram reconhecidas por receber um convite como este.

2.3.2 Conversas Preliminares

A partir da abordagem inicial feita pelo profissional de RH da **Empresa 1**, iniciou-se o contato da pesquisadora com as soldadoras também pelo aplicativo *whatsapp*. A escolha por este canal de comunicação se fez, pois, grande parte delas não residia mais no estado do Rio de Janeiro e ainda, algumas encontravam-se em áreas com grande instabilidade na rede telefônica.

Neste contato era apresentado o objetivo da pesquisa e tendo elas interesse, combinava-se um dia e horário para que fosse realizada uma Conversa Preliminar individual um pouco mais extensa. Ficava combinado também que a conversa seria feita através de uma chamada telefônica por vídeo e que seria gravado. Este primeiro contato, por vídeo, onde elas poderiam ver a pesquisadora e vice-versa, seria muito importante para criar um vínculo de confiança entre as partes.

As 11 mulheres mostraram-se interessadas e disponíveis em realizar a Conversa Preliminar, entretanto o agendamento das conversas mostrou-se desafiador neste início de pesquisa. A conversa com algumas delas foi desmarcada inúmeras vezes, onde elas justificavam com imprevistos no trabalho, motivos de doença e ainda trabalhos domésticos para fazer.

Imprevistos

Não vou seguir mais no contato com elas! Já tinham desmarcado comigo duas vezes e em cima da hora... Nestes casos, respirava fundo, deixava passar alguns dias e depois mandava mensagem perguntando se a pessoa ainda tinha interesse em participar da pesquisa. Consegui realizar a conversa nos dois casos e foi muito bacana. Me senti feliz de ter insistido (Anotação do diário de campo da pesquisadora, 2022).

Nas Conversas Preliminares, iniciava falando sobre o TCLE, explicava um pouco mais sobre o objetivo da pesquisa e em seguida, do meu ofício de pesquisadora, que não deveria ser confundido com o da profissional de RH da Empresa 1, para a qual elas

havam trabalhado alguns anos antes. Na ocasião, este me parecia ser um ponto muito relevante. Reforçava que a participação na pesquisa não traria prejuízos na relação delas com a Empresa 1, assim como com a Empresa 2, responsáveis diretos pela contratação de trabalhadores nas obras. Também não iria beneficiar no sentido de garantir uma futura vaga de emprego, por exemplo.

No período que as conversas foram realizadas, a Empresa 1 acabava de divulgar o seu segundo Programa de Qualificação, além das contratações de trabalho, para uma nova fase de obras do empreendimento, estavam na eminência de começar.

A todo momento media minhas palavras e escolhia usar o termo ‘conversa’, ao invés de entrevista individual, para que não remetesse à uma relação entre RH e trabalhadora ou ainda, uma relação de hierarquização de quem contrata e quem é contratado/a.

Pesquisadora ou Profissional de RH?

Realizei a conversa com a Soldadora 2. No dia seguinte ela me envia uma mensagem no whatsapp perguntando quando começariam as contratações na obra. Fiquei sem saber como responder.

Assim que comecei a conversa por videochamada com a Soldadora 8, percebi que ela estava bastante arrumada, com cabelo escovado e maquiagem. Será que ela se preparou para uma entrevista de emprego?
(Anotação do diário de campo da pesquisadora, 2022)

Tendo avançado na parte de apresentação da pesquisa, as conversas seguiam um plano parcialmente definido, onde perguntava-se sobre: a formação profissional; o trabalho na solda; qual assunto neste ofício despertava nelas especial interesse; além, da disponibilidade para participar na pesquisa. Ao final, falávamos da proposta de Rodas de Conversa com as outras soldadoras e que para realização destes encontros, seria combinado um dia e horário que fosse compatível para todas elas. Nestas conversas já se apresentavam questões que poderiam ser um desafio para a participação delas na pesquisa. Como as mulheres não trabalhavam mais para o empreendimento da Empresa 1, cada uma delas estava em uma localidade do Brasil e em condições de trabalho distintas. Algumas delas estavam trabalhando em áreas isoladas ou embarcadas em plataforma, então, a conexão de internet nem sempre teria uma garantia de funcionamento. Entretanto, nesse cenário, podemos pensar que a possibilidade do uso da internet tenha sido um viabilizador na condução da pesquisa.

As Conversas Preliminares se realizaram com 9 soldadoras, tendo uma declinado de sua participação na pesquisa por falta de tempo, pois chegava em casa tarde do trabalho e a outra, parou de responder às mensagens da pesquisadora.

Nestas conversas, diversos aspectos do trabalho já iam surgindo, elas falam sobre a organização e processo de trabalho na solda, da formação através dos saberes adquiridos na prática, dos riscos e pressão que estão expostas, assim como, das peculiaridades do ser mulher nestes ambientes.

Após esta etapa, seguiu-se um período de análise das conversas individuais, em orientação coletiva e junto ao grupo de pesquisa NUTRAS da UFF. A pesquisa foi se expandindo e passou a contar com a colaboração de mais duas pesquisadoras do núcleo: a Pesquisadora 2, Doutora em Psicologia, e a Pesquisadora 3, estudante de graduação em Psicologia e bolsista em iniciação científica. Daqui partiu o nosso coletivo de pesquisadoras e demos início ao processo de construção do dispositivo dialógico, a Roda de Conversa.

2.3.3 Rodas de Conversa

A escolha do dispositivo Roda de Conversa se deu como uma tentativa de lateralizar os lugares no diálogo, diminuindo assim a ideia de que há o saber de um especialista em detrimento do saber dos trabalhadores. Na metodologia da Clínica da Atividade, os trabalhadores são os protagonistas da transformação, pois são eles que detêm o conhecimento sobre seu trabalho. Ao contrário da visão tradicional de um especialista externo produzindo conhecimento sobre a atividade de outrem, os próprios trabalhadores são os agentes de mudança (Clot, 2010a).

A Roda de Conversa foi utilizada em uma pesquisa conduzida no Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo, como método de análise da atividade da equipe multiprofissional na vigilância em saúde do trabalhador. Embora se utilize de outras bases teóricas, ela tem pontos em comum com a nossa referência metodológica na medida que amplia a possibilidade do diálogo circular na Roda, em lateralização. Luciano (2014) destaca que as Rodas de Conversa foram uma intervenção poderosa, desencadeando processos formativos através da análise do trabalho, resultando no fortalecimento da capacidade de ação dos profissionais envolvidos. Nessa abordagem, a análise do trabalho promove o desenvolvimento da atividade ao desafiná-la, provocá-la

e impulsioná-la para a transformação. Somente por meio de mudanças na atividade de trabalho é que a análise do trabalho pode gerar desenvolvimento.

Para realização das nossas Rodas de Conversa, as soldadoras receberam um convite (Anexo III) propondo-se um dia e horário para o primeiro encontro, como já se havia previamente acordado com elas. Ainda foi criado um grupo de comunicação, pelo aplicativo *whatsapp*, onde foram incluídos as soldadoras e o coletivo de pesquisadoras, para que a comunicação fosse estabelecida também em grupo, não só de forma individual. Neste percurso, duas mulheres desistiram de participar da pesquisa justificando a falta de tempo devido ao trabalho. Ficando então, um grupo com 7 soldadoras.

Havia grande ansiedade de como se daria o primeiro encontro em grupo. Considerando a distância física entre as soldadoras e pesquisadoras, ficou decidido que os encontros seriam virtuais através da plataforma de videochamada *Google Meet*. Neste período, a pandemia da COVID-19 ainda deixava seus impactos e preocupações, fazendo com que as pessoas preferissem os encontros online aos presenciais. Dias antes, as pesquisadoras compartilharam pelo aplicativo de comunicação o endereço eletrônico para que as soldadoras testassem o acesso para sala de reunião virtual. Enviamos ainda mensagens lembrando da data combinada para o primeiro encontro.

No dia combinado, a Soldadora 2, 3 e 5 se manifestaram pelo grupo informando que não poderiam participar do encontro por imprevistos no trabalho. Já a Soldadora 1 disse estar trabalhando embarcada em um navio, mas que tentaria se conectar no horário combinado.

19:00 Pesquisadoras 1, 2 e 3 entram na reunião.

19:10 Soldadora 4 e 7 entram na reunião.

19:15 Soldadora 1 entra na reunião. Pelo vídeo conseguimos ver que ela está com seu uniforme de trabalho laranja, usando uma máscara facial²² e parecia estar em uma sala pequenina. A internet dela está bastante instável.

19:20 Soldadora 1 sai da reunião.

19:25 Soldadora 1 entra na reunião.

19:30 Soldadora 1 sai da reunião.

²² Na ocasião da pesquisa, ainda se fazia necessário o uso de máscara facial em ambientes coletivos decorrente da COVID-19. Para os profissionais que trabalhavam embarcado, além da máscara, eles deveriam testar a cada novo embarque.

Nesse primeiro encontro, tivemos a participação de duas soldadoras. Foi realizado uma explanação sobre a base teórico-metodológica da pesquisa e a leitura do TCLE em conjunto com as mulheres, em seguida as pesquisadoras se apresentaram para o grupo. Logo após, pedimos que elas se apresentassem falando o nome e se estavam trabalhando no momento. Para esta apresentação e como uma forma de dar um pontapé inicial nos debates sobre o contexto de trabalho, preparamos um jogo que funcionaria também como um “quebra-gelo”. O jogo é chamado "curtograma" (Andrade, 2010), mas é popularmente conhecido como Curto/Não Curto. Nessa técnica, são utilizados dois dados. Em um deles, três faces têm a palavra "Curto" e as outras três “Não Curto”. No segundo dado, há as opções "Faço" e "Não Faço". Os participantes lançam ambos os dados simultaneamente e compartilham com os demais algo sobre algo em seu trabalho que gosta de fazer e que efetivamente realiza; ou de alguma coisa de que gosta, mas não pode realizar; e assim por diante, de acordo com as combinações resultantes no lançamento dos dados.

Para realização desta dinâmica, considerando que os encontros seriam virtuais, fizemos uma adaptação no jogo. Em vez de usar dados, preparamos dois envelopes em cores diferentes, cada um contendo papéis dobrados. Um envelope continha as palavras Curto/Não Curto, enquanto o outro continha as palavras Faço/Não Faço. O número de papéis preparados foi igual em cada envelope.

A Soldadora 4 dá início ao jogo com a combinação das palavras “Não Curto” e “Faço”, onde rapidamente ela declara *“Olha, eu vou ser bem franca. O que eu não curto e faço porque infelizmente é... infelizmente, é trabalhar sob pressão...”*. Nesse momento ela descreve uma série de situações que ocorreram em seu trabalho que a colocavam em situação de extrema vulnerabilidade, podendo levar até a um acidente de trabalho. O diálogo e o tema serão retomados no capítulo 3.

Ao final deste primeiro encontro, estabelecemos os acordos e combinados para os próximos encontros. Ficando definido então que teríamos um total de 4 encontros nas Rodas de Conversa, que eles aconteceriam numa frequência quinzenal e sempre no turno da noite. Nas semanas que seguiram, como uma forma de retornar o diálogo estabelecido na Roda de Conversa, e compartilhá-lo com as soldadoras que não puderam estar presentes, utilizamos de alguns recursos que funcionariam como uma espécie de mediador.

Segundo Osorio da Silva (2014) existem vários dispositivos técnicos que podem ser utilizados na análise do trabalho, levando em consideração a base teórico-metodológica da Clínica da Atividade. Porém, para que o dispositivo seja coerente com

a proposta teórica “propõe-se que o método forneça um suporte mediador para a análise da atividade” (Osorio da Silva, 2014, p10).

Elaboramos um material²³ com trechos transcritos dos diálogos que tivemos no primeiro encontro, enviamos no aplicativo de comunicação com as soldadoras e propomos retomá-lo no encontro seguinte. Pedimos que elas lessem o documento e destacassem as partes mais importante para cada uma delas, naquilo que foi transcrito, e no próximo encontro falaríamos sobre estes pontos.

Neste ponto, é importante ressaltar que o processo de seleção dos trechos foi, em alguns momentos, controverso, levantando questionamentos entre as pesquisadoras sobre quais trechos deveriam ser escolhidos. A seleção considerou a diversidade de temas discutidos no encontro, indo além das falas que abordavam questões de sofrimento e adoecimento. Priorizamos os diálogos que evidenciavam potencialidade, vitalidade e criatividade, pois acreditamos que é por meio dessa abordagem que podemos promover a saúde com a metodologia da Clínica da Atividade. Além disso, a escolha também foi baseada pelos temas que geraram maior mobilização e controvérsia entre as soldadoras.

A elaboração deste dispositivo foi inspirada no método de Instruções ao Sósia, proposto por Oddone e sua equipe nas décadas de 1960 e 1970, com o objetivo de gerar conhecimento sobre o trabalho por meio de um diálogo entre trabalhadores e pesquisadores de diferentes disciplinas. Algumas décadas depois, Clot introduziu essa técnica na França, a partir da metodologia da Clínica da Atividade, propondo que o dispositivo fosse operado em duas fases distintas. Na primeira fase, o trabalhador se confronta com sua própria atividade por meio de uma entrevista dialógica com o sósia, sendo esse diálogo registrado em gravação de voz. Na segunda fase, o trabalhador é encarregado de transcrever a entrevista e fornecer comentários sobre ela. Essa experiência de auto confrontação leva o trabalhador a dialogar consigo mesmo, na medida que há uma exigência de interação verbal com um outro, transformando assim sua própria experiência em algo "estrangeiro". Esse efeito tem o potencial de se tornar a causa de uma transformação na atividade (Osorio da Silva, 2014).

No segundo encontro da Roda de Conversa, apenas uma soldadora apareceu. Como ela não tinha acessado o material com os diálogos que enviamos ao grupo e nem

²³ Neste material, assim como optamos na transcrição na íntegra do material de pesquisa, os nomes das soldadoras, pesquisadoras e das empresas relacionadas, foram preservados. Utilizamos então as nomenclaturas seguidas de uma numeração.

tivemos notícias se outras o fizeram, resolvemos então seguir no diálogo com ela se utilizando do Jogo Curto/Não Curto.

A ausência das soldadoras nos encontros nos levantava algumas questões e até um sentimento de frustração. No entanto, junto ao coletivo das pesquisadoras, fomos elaborando os rumos desta pesquisa conforme os acontecimentos se desenrolavam e produzindo novas maneiras de pesquisar com as soldadoras, conforme os desafios iam se dando.

Nos dias subsequentes as Rodas, como uma forma de convocar as soldadoras aos encontros, e retomar o diálogo, enviamos *cards* (cartões virtuais) através do aplicativo de comunicação. Esses cartões continham trechos curtos das falas que apareceram nos encontros síncronos. Desta maneira, as outras mulheres que não estiveram presentes, poderiam também participar e interagir de alguma forma, pelo menos assim esperávamos.

No terceiro encontro, duas soldadoras participaram, e para esse dia, as pesquisadoras desenvolveram um jogo denominado “Jogo das Soldadoras”²⁴. A criação deste jogo, assim como a elaboração dos dispositivos utilizados anteriormente, gerou debates intensos entre as pesquisadoras. Desde a seleção dos trechos dos diálogos até a criação das cartas, que envolvia o desenvolvimento de uma identidade visual, surgiram questionamentos, como a consideração inicial de incluir imagens ou pictogramas relacionados ao trabalho de solda, mas quais figuras seriam essas? Quem as estaria escolhendo e a partir de que referencial? Após resolver esse impasse, prosseguimos com o jogo.

A construção deste jogo foi uma tentativa, aposta, em um dispositivo que possibilitaria as soldadoras retomarem o que foi dito. De acordo com os princípios da Clínica da Atividade, ao falar sobre o que se está vivendo no trabalho, coletivamente, isso amplia a possibilidade de produção de novos recursos, e por consequência, melhora a qualidade do trabalho e principalmente a saúde delas.

A Soldadora 4 dá início ao jogo escolhendo a letra J, a carta é revelada e ela lê o que está escrito para o grupo.

Soldadora 4: “Ninguém se preocupa com o que o trabalhador passa no seu campo de atuação, ninguém se preocupa com a forma que ele é tratado e menos ainda com a saúde mental do trabalhador”, essa fala foi minha.

Pesquisadora 2: Reconheceu?

Soldadora 4: Reconheci.

²⁴ O manual, que inclui os procedimentos para a construção e as regras do jogo, encontra-se disponível no Anexo IV.

No decorrer do encontro, a soldadora relata diversas questões relacionadas ao trabalho que estavam dificultando a realização das suas tarefas, gerando pressão no trabalho e grande insatisfação a ela, culminando até no seu desligamento da empresa.

A preocupação com a saúde mental, exposta pela soldadora, assim como outros riscos relacionados à saúde do trabalhador, será tema de discussão do capítulo 3.

Nesse dia, após o encontro da Roda de Conversa, a Soldadora 4 envia vídeos e áudios do seu trabalho para a pesquisadora em uma conversa individual pelo aplicativo de comunicação *whatsapp*. Com autorização dela, o conteúdo é compartilhado com o grupo e a partir daí, outras soldadoras entram no diálogo.

Nesta pesquisa, o uso do aplicativo não estava planejado como uma ferramenta metodológica, entretanto ele foi se mostrando um meio potente para/na produção de diálogo. Com os avanços tecnológicos, o uso de dispositivo online tem redefinido as formas de interação, também o modo de participação das pessoas na atualidade. Nesse sentido, alguns questionamentos foram se colocando: como podemos analisar a participação, ou não, daquelas soldadoras que não estiveram nos encontros síncronos e tampouco nos diálogos gerados no grupo? Podemos assumir que estar no grupo de *whatsapp*, mesmo sem interagir, significa participar deste grupo?

Ainda, o compartilhamento de fotos pelas soldadoras, atuou como um dispositivo importante no nosso diálogo sobre o trabalho. Segundo Osorio da Silva (2014), o uso da fotografia como mediador na análise do trabalho surgiu a partir de suas experimentações e intervenção em saúde do trabalhador no final da década de 90. A imagem funciona como um provocador de diálogos sobre a atividade laboral, utilizando a experiência como fonte de novas experiências (Osorio da Silva, 2014).

A proposta de usar fotos é comum em intervenções da Clínica da Atividade, tendo a Oficina de Fotos como um dos principais métodos (Alves 2013; Louback, 2013). Adicionalmente, Lima (2017) em seu trabalho com Residentes em Enfermagem, experimentou a Oficina de Fotos de uma maneira um pouco inusitada, utilizando-se de recursos da intervenção na fotografia e da fotocomposição, o que a permitiu concluir que os debates sobre a atividade, utilizando a confecção e a análise das fotos como disparador para os diálogos, têm a potência de desenvolver o poder de agir destas mulheres.

Nos encontros com as soldadoras, nos diferentes dispositivos, é importante notar que os temas de discussão são selecionados por elas mesmas, em contraste com a

abordagem em empresas, onde os temas são pré-definidos. Essa escolha possibilita que as soldadoras discutam assuntos que efetivamente as interessam.

Para o quarto encontro da Roda de Conversa, planejado para ser o último, tínhamos combinado um intervalo maior entre as Rodas, pois uma das soldadoras estaria trabalhando embarcada e não estaria disponível. Assim combinamos.

Chega o dia do nosso encontro:

19:00 Pesquisadoras 1, 2 e 3 entram na reunião

19:40 Pesquisadoras 1, 2 e 3 saem da reunião

2.3.4 Conversas após as Rodas

Nenhuma das soldadoras aparece para o último encontro. Um sentimento de frustração paira sobre as pesquisadoras e diversos questionamentos surgem: Será que o dispositivo planejado foi a melhor escolha para este cenário de pesquisa? Como lidar com essa atividade impedida? Ainda, sobre a participação das soldadoras no grupo de *whatsapp*, como saber o que se passava com elas durante as interações no grupo? Ainda, como seria para as mulheres saírem de um grupo de pesquisa criado pela “profissional de RH”?

Considerando essas questões, junto ao nosso coletivo de pesquisa NUTRAS, decidimos programar novas conversas individuais com as soldadoras. Afinal mais do que pesquisar, nosso objetivo era fazer com que as trabalhadoras se reunissem, conversassem sobre o trabalho, que elas saíssem com ideias que pudessem enriquecer o trabalho. Seria então uma espécie de conversas de encerramento após as Rodas de Conversa. Para as que estiveram de maneira, visivelmente, mais ativa, entender como estaria sendo para elas a participação na pesquisa, de que modo isso poderia contribuir em suas vidas e no dia a dia de trabalho. Para as que não participaram dos encontros síncronos e nem interagiram no grupo, o que levou a não estar. Ainda, o que as faria permanecer no grupo de *whatsapp*.

As conversas individuais aconteceram com 3 soldadoras, tendo duas delas, Soldadora 1 e Soldadora 4, participado também nas Rodas de Conversa. Também com uma terceira soldadora, que não esteve nos encontros e nem interagiu nas conversas em grupo pelo aplicativo. Depois de uma certa persistência, conseguimos agendar uma conversa com ela.

19:00 Pesquisadoras 1, 2 e 3 entram na reunião.

No horário combinado para o nosso encontro, a soldadora não havia entrado na sala de reunião. As pesquisadoras conversavam sobre as possíveis questões que levariam a ela não participar. Nesse momento, a Pesquisadora 1 relembra o dia em que a conheceu, durante uma aula prática do curso de solda do Programa de Qualificação. As palavras do professor do curso ecoavam na sua memória: joia bruta.

19:30 Soldadora 8 entra na reunião.

Pesquisadora 2: [...] E me diz uma coisa, quando você viu que tinha outras soldadoras participando da Roda de Conversa, você não sentiu vontade de falar com elas? Conversar com elas?

Soldadora 8: Senti, sim. É diferente mulheres falando a mesma linguagem porque basicamente quando a gente fala, as mulheres nem conhecem, nem sabem o que é.

Pesquisadora 2: E por que você não apareceu na Roda de Conversa?

Soldadora 8: Os horários não bateram. Foi dia de culto na igreja, aí não deu para acompanhar.

Pesquisadora 2: De culto na igreja... entendi.

Soldadora 8: Mas as conversas eu cheguei a ver.

[...]

Pesquisadora 2: Eu tenho uma última pergunta para a Soldadora 8 que é o seguinte: eu lamento que você não tenha conseguido participar das Rodas de Conversa por causa do horário, que você tinha algum compromisso, acho que você teria enriquecido muito as nossas conversas e tudo mais. E como você continuou lá no grupo do whatsapp, eu imagino que tenha te interessado o que estava rolando ali, as conversas que estavam rolando no grupo do whatsapp. Tem alguma coisa que você gostaria de ter falado no grupo e acabou não falando por algum motivo, você gostaria de ter acrescentado alguma coisa ali que você se lembra?

Soldadora 8: Que eu me lembre, assim, até então não.

Pesquisadora 2: Você olhava as mensagens que estavam ali?

Soldadora 8: Não, olhava as mensagens sim.

Pesquisadora 1: E o que te interessava mais nas conversas? O que te fez manter ali olhando? Ver o que estava sendo falado... o que você acha mais interessante?

Soldadora 8: Sobre o trabalho, né, porque até então as meninas que estavam mandando é soldadora já mesmo só trabalhando na área, então foto de trabalho delas também... e é sempre bom a gente também, né, estar vendo para ver o que pode melhorar, o que pode ser feito...

Pesquisadora 1: Você trabalhou com alguma delas ali? Você falou da Soldadora 7, mas você trabalhou com alguma outra ali?

Soldadora 8: Não, só com a Soldadora 7.

Pesquisadora 2: Você está trabalhando com o que agora?

Soldadora 8: Estou fazendo bico em um restaurante aqui.

Pesquisadora 2: Entendi. Você já pensou em entrar em contato com as soldadoras do grupo para procurar trabalho, para perguntar alguma coisa sobre trabalho?

Soldadora 8: Então, até então eu vi umas falando que não estão nem trabalhando mais aqui, tem uma que tá fora...

Pesquisadora 2: Entendi. Você mora onde?

Soldadora 8: Em Grussaí, São João da Barra.

Pesquisadora 2: Ah, você mora no Rio.

Soldadora 8: Isso.

Sáímos da conversa com a soldadora sentindo-nos inspiradas. Isso nos levou a refletir sobre diversas questões relacionadas à vida e ao trabalho dessas mulheres: Como é possível que uma mulher considerada a melhor soldadora do curso não esteja trabalhando na sua área? Sua formação técnica não seria suficiente para estar inserida no trabalho? A natureza itinerante do trabalho poderia ser um obstáculo para ela permanecer na área? As questões religiosas, pautadas por um papel social atribuído à mulher centrado nos cuidados domésticos e familiares, poderiam também estar influenciando nas suas escolhas?

Este debate será aprofundado no capítulo 3, mas por enquanto, podemos inferir que o diálogo sobre a atividade de trabalho, mediado pelas fotos das soldadoras, parece ter tido algum efeito nesta soldadora.

2.3.5 Restituição

A noção de restituição, como a concebemos, tem suas raízes na Análise Institucional de Lourau (1993). Essencialmente, a restituição visa à socialização efetiva da pesquisa, sendo uma prática distinta daquela tradicionalmente adotada pelas ciências humanas - uma devolução de resultados.

De acordo com Coimbra e Nascimento (2007), a restituição é descrita como um elemento de extrema importância na Análise Institucional, pois viabiliza a análise das implicações e sobreimplicações dos participantes da intervenção. Nesta perspectiva, a restituição não se limita a ser uma mera técnica de devolução dos resultados da pesquisa e/ou intervenção realizada. Ela é, acima de tudo, um dispositivo sócio analítico que enfatiza os movimentos e eventos geralmente excluídos e desvalorizados, considerando os chamados objetos de pesquisa/intervenção como sujeitos constitutivos desses processos. Esse dispositivo possibilita a análise das implicações e sobreimplicações de todos os envolvidos nesse trabalho, desnaturalizando o lugar sagrado do especialista e permitindo a desconstrução da concepção positivista de neutralidade científica. Ao enfatizar o aspecto político de qualquer prática, a restituição destaca a importância de considerar e analisar as relações de poder, os interesses e as dinâmicas presentes nas intervenções institucionais.

Propõe-se então a restituição como um processo intrínseco à pesquisa, uma prática real, pessoal e implicada. Nesse sentido, Lourau (1993) explica:

A restituição não é um ato caridoso, gentil; é uma atividade intrínseca à pesquisa, um feedback tão importante quanto os dados contidos em artigos de revistas e livros científicos ou especializados. Ela nos faz considerar a pesquisa para além dos limites de sua redação final; ou melhor, de sua transformação em mercadoria cultural para servir unicamente ao pesquisador e à academia. [...] A pesquisa para nós, continua após a redação final do texto, podendo até mesmo, ser interminável. Se a população estudada recebe essa restituição, pode se apropriar de uma parte do status do pesquisador, se tornar uma espécie de "pesquisador-coletivo", sem a necessidade de diplomas ou anos de estudos superiores, e produzir novas restituições, tanto ao agora talvez ex-pesquisador quanto ao presente social mais imediato ou global. Isso seria, efetivamente, a socialização da pesquisa (Lourau, 1993, p.56).

Como exposto pelo autor, a restituição enfatiza a relevância da participação da população estudada na produção da pesquisa, como é o caso das soldadoras em nosso cenário de estudo. Sendo essa uma questão fundamental para a Clínica da Atividade, que valoriza a co-análise da atividade e busca o protagonismo dos trabalhadores na análise dos processos de trabalho.

Para o sociólogo, a restituição não é apenas uma etapa de pesquisa, ela acontece a todo tempo, no fluxo dos eventos. Assim como ele, pensamos que a restituição se dá no percurso. Ela se manifesta quando a pesquisa, pela voz das pesquisadoras, se dá a interrogar, se oferece para ser questionada. Se mostra quando as soldadoras, colocam-se a polemizar a atividade de trabalho, seja por meio da voz das pesquisadoras ou pelos pares de ofício.

Na perspectiva da nossa abordagem de pesquisa, embora não seja mandatário uma fase formal de restituição, reconhecemos a importância de fornecer um feedback estruturado e realizar ações adicionais para ampliar os efeitos de nosso estudo, tanto para as soldadoras quanto para a organização onde estiveram inseridas. Devido aos desafios enfrentados durante o nosso percurso, incluindo dificuldades na participação das soldadoras em reuniões síncronas e o término do vínculo empregatício da pesquisadora com a empresa, não foi possível concluir uma fase mais formal de restituição.

No entanto, alinhadas aos compromissos assumidos como pesquisadoras e levando em consideração as partes envolvidas neste estudo, iremos retomar o diálogo com o objetivo de concluir este processo de pesquisa. Para tanto, planejamos avançar com a restituição da seguinte maneira: 1) Convidar as soldadoras para a defesa da dissertação e organizar posteriormente uma reunião online final comemorativa; 2) Apresentar formalmente os resultados e discussões da pesquisa à empresa, além de enviar uma cópia da dissertação após a defesa; 3) Desenvolver um artigo científico para aprofundar algumas das questões relevantes abordadas na pesquisa.

3 A ATIVIDADE DE TRABALHO DAS SOLDADORAS

Neste capítulo, propomos apresentar os diferentes diálogos que ocorreram, analisando-os com base na abordagem teórico-metodológica da Clínica da Atividade, além de outras bases teóricas relevantes para nossa pesquisa.

Reiteramos que todas as conversas, individuais ou em grupo, foram registradas em áudio e vídeo e transcritas na íntegra. O mesmo foi feito com os diálogos ocorridos no aplicativo de comunicação *whatsapp*. Para preservar a identidade das soldadoras, pesquisadoras e empresas relacionadas, utilizamos nomenclaturas seguidas de uma numeração.

Todas as fotos compartilhadas pelas soldadoras por meio do aplicativo foram incluídas neste capítulo, tendo elas sido um mediador importante na análise da atividade de trabalho (Osorio da Silva, 2014). Para apresentação das imagens, adotamos a denominação “figura” seguida por uma sequência numérica. A sequência que apresentaremos, na maior parte das vezes, acompanha o desenrolar do diálogo em grupo no aplicativo de comunicação.

Ao longo das análises apresentadas, percorreremos todos os dispositivos utilizados nesta pesquisa, desde as Conversas Preliminares e as Rodas de Conversa até os diálogos no aplicativo de comunicação, culminando nas Conversas Finais após as Rodas. Às vezes, indo além desses espaços. Esse percurso, assim como o desenvolvimento da pesquisa, não se deu de forma linear, mas sim em movimento, com constantes idas e vindas.

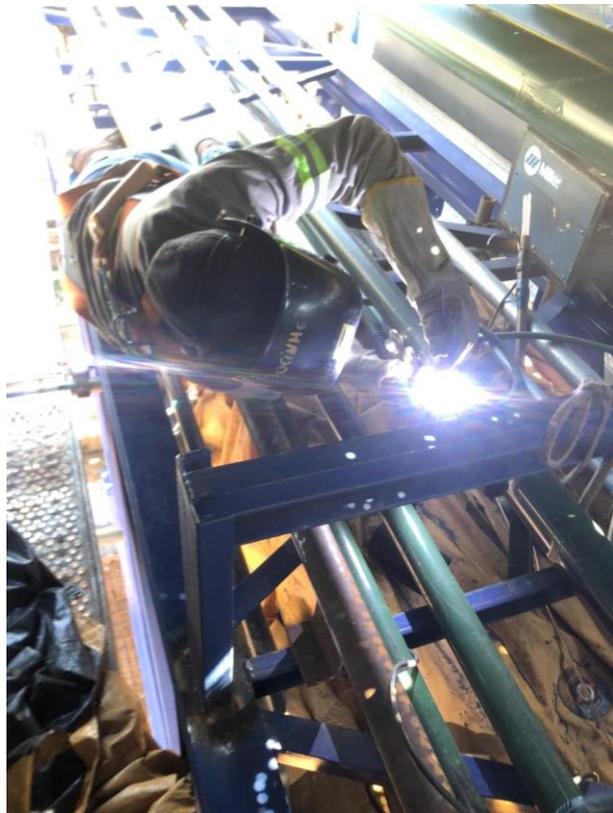
A análise da atividade, baseada nos registros e na experiência junto as soldadoras, segue as recomendações da Clínica da Atividade, considerando não apenas o conteúdo das falas, mas também os movimentos das participantes ao analisarem sua própria atividade (Clot, 2010). Observamos mudanças de foco na sequência de enunciados nos diálogos, temas que geram maior interação entre elas e falas suscitadas pelos jogos propostos. Os diálogos são o cerne da análise, e as controvérsias em torno da prática são de grande interesse, pois trazê-las à tona pode contribuir para o desenvolvimento dos recursos profissionais disponíveis para as soldadoras.

Dito isso, este capítulo se divide em quatro partes, cada uma focalizando um tópico específico: No primeiro tópico, *Solda é arte de dominar o fogo*, exploramos os aspectos formativos pela atividade de trabalho. Em seguida, no tópico *A prática leva à perfeição*, abordamos o reconhecimento pelo trabalho e a qualidade do trabalho bem-

feito. No terceiro tópico, *Trabalhar sob pressão*, discutimos os riscos e as condições de trabalho na solda que tornam a atividade desafiadora. Por fim, no tópico *Lugar de mulher é onde ela quiser*, analisamos as condições de ser mulher neste ofício.

3.1 “Solda é arte de dominar o fogo”

Figura 3 - Foto em perspectiva superior da soldadora 2 trabalhando.



Fonte: Acervo da autora.

Figura 4 - Foto em perspectiva lateral da soldadora 2 trabalhando.



Fonte: Acervo da autora

Ao final do terceiro encontro da Roda de Conversa, uma das soldadoras envia para a pesquisadora, em conversa individual, áudios e vídeos do seu trabalho. Por iniciativa dela, o diálogo que se iniciou na Roda, sobre os processos de trabalho, se estende para outro espaço. Para que outras soldadoras pudessem participar a pesquisadora decidiu compartilhar o conteúdo no aplicativo de comunicação, sendo autorizado por ela. A partir disso, outras trabalhadoras, que não haviam participado dos encontros síncronos, entram na conversa.

[Pesquisadora 1 envia vídeos e áudios]

Pesquisadora 2: [no vídeo 1] Soldadora 4, aqui eu consigo ver os níveis de tubulação que você falou [se referindo ao diálogo que aconteceu na Roda de Conversa]. Uma dúvida: como faz se tiver que soldar uma parte da tubulação onde a soldadora não alcança?

Pesquisadora 2: Alguém aqui já passou por isso? 🙄

Soldadora 4: Depende. Se tiver falando de altura o andaime é adaptado, se tiver falando de posição a soldadora tem caçar a melhor posição de soldagem pra trabalhar não tem jeito...

Soldadora 2: Desculpa não pude participar de nenhuma reunião trabalham até tarde

Soldadora 2: Falando aqui o que Soldadora 4 falou adequação de andaimes dependendo do lugar faço raiz olhando por dentro depois uso espelho pra fazer reforço enchimento e acabamento

[1 dia depois]

Pesquisadora 2: Soldadora 4, isso me lembra a Soldadora 1 falando que às vezes tem que ficar de cabeça para baixo para conseguir fazer a solda. Quando ela disse isso, eu fiquei me perguntando se era, literalmente, de cabeça para baixo ou se era modo de dizer 🙄 É de cabeça para baixo mesmo?

Pesquisadora 2: Soldadora 2, o que seria “fazer raiz” e “uso de espelho”? 🙄

Soldadora 4: [no vídeo 3] Esse soldador aqui tá fazendo uma raiz

Soldadora 1: Sim dependendo do lugar até de cabeça pra baixo fazemos uma solda kkkk todo soldador é um acrobata e malabarista ao mesmo tempo, é tanto lugar ruim que temos que fazer nossa solda 🤸🤸

Soldadora 2: Assim que puder respondo aqui estou trabalhando 🧑🔧 manutenção não é fácil e aqui é proibido uso de celular bjinhas meninas

[1 semana depois]

Soldadora 2: A raiz da solda é a região mais profunda do cordão de solda, em uma junta chanfrada corresponde a região do cordão junto a fresta. O uso do espelho eu uso em lugar que não tenho visão coloco o abaixo de onde vai ser aplicado a solda e vou soldando olhando pelo espelho no começo é difícil confuso, mas depois que pega o jeito é bem tranquilo

Soldadora 2: Desculpa a demora pra responder minha vida é uma loucura 🤸🤸🧑🔧🙄 Boa noite 🙄

[...]

Pesquisadora 1: Oi boa noite! 🙄 Fiquei pensando sobre o que vocês estão falando aqui com a gente, a partir da pergunta da Pesquisadora 2, sobre a AÇÃO DE SOLDAR. O que não pode faltar nessa conversa sobre a ação de soldar? O que é muito importante sobre isso? Queria incluir isso nos cards do nosso Jogo das Soldadoras para conversamos mais no próximo encontro.

Soldadora 2: Solda é arte de dominar o fogo 🔥 e é minha paixão 😊😊

Pesquisadora 1: Uau, que bonito isso! Mas o que você quer dizer quando diz ‘dominar o fogo’? 😊

Soldadora 2: [envia Foto 1] Olha isso aí. Não importa onde e nem o lugar dominamos ele temos o controle sobre

Pesquisadora 1: Nessa foto você está de cabeça para baixo ou deitada. Quer dizer, não sei se é você nesta foto...

Soldadora 2: Deitada porque não tinha espaço.

[...]

Soldadora 2: [envia Foto 2]

Pesquisadora 1: O que são esses equipamentos que estão na sua mão? Me parece uma varetinha.

Pesquisadora 1: Vocês colocam o nome de vocês nos equipamentos? 😊

Para falar sobre o seu ofício, a Soldadora 2 compara a solda a uma arte, “*arte de dominar o fogo*” complementando “*é minha paixão*”, e nos envia a Figura 3. A percepção do trabalho como uma arte é também compartilhada por outras mulheres, assim como o vínculo emocional estabelecido com o ofício, segundo a Soldadora 1 “*todo soldador é um*

acrobata e malabarista ao mesmo tempo, é tanto lugar ruim que temos que fazer nossa solda". Em outro momento, ao se referir a solda, ela diz "*é leve, não tem peso, eu amo, amo o que eu faço [...] a solda, eu falo que é você pintar ou costurar [...] o que torna ele pesado, é levar os nossos equipamentos para a frente de serviço...*". Uma segunda foto é enviada pela Soldadora 2, e nela podemos observar que em seu EPI há uma frase que diz: "*Soldadora 2 docinho do [nome de uma pessoa]*".

Aqui tomaremos de empréstimo a noção de afeto²⁵ de Espinoza. Para conceituá-lo, o filósofo distingue o afeto das afecções. As afecções são realidades existentes que se exprimem e elas também podem ser modulações dessas realidades, causadas por encontros. Já os afetos são a passagem das afecções no corpo. Eles alteram a potência de agir do corpo, aumentando-a ou diminuindo-a. Assim, afetos não são sentimentos, mas modos de funcionamento que deslocam nosso modo de existência. Eles interferem e produzem um novo modo de existir. Alinhado a este conceito, ao pensar na atividade, Clot (2010b) nos diz que a atividade de trabalho não se faz pelo racional, mas sim pelo afeto e emoção. Ainda com a noção de saúde que nos afiliamos, em Canguilhem, entendemos que vida é atividade e que a possibilidade de tolerar desvios à norma, lidar com as infidelidades do meio, é um meio para se produzir outras normas de vida (Neves *et al.*, 2018).

Considerando as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras, relatadas pela Soldadora 1, dos lugares para soldar e do peso da mochila, pensamos que a percepção do ofício com paixão e comparado a uma arte, pode ser uma via para se criar outras normas de vida. Não estamos sugerindo uma abordagem passiva ou defensiva para lidar com essas dificuldades, mas sim uma abordagem ativa, onde as dificuldades são encaradas como desafios e não como constrangimentos. Sendo, então, este um modo de lidar com os desafios que se impõem no trabalho e a possibilidade de se produzir novos sentidos a ele.

Ao pensarmos em uma atividade pelo afeto, reconhecemos a importância daquilo que mobiliza os trabalhadores, dos modos de funcionamento que produzem novos modos de existir. É essa mobilização que leva os trabalhadores a refletirem sobre a própria atuação, contribuindo, dessa forma, para um processo formativo pela atividade. Em outras

²⁵ Nesse sentido, recomendo a leitura da tese de Silva (2019) que realizou um estudo sobre a circulação dos afetos em intervenções de análise de trabalho, na perspectiva teórico-metodológica da Clínica da Atividade, no que concerne à construção de coletivos de trabalho comum grupo de residência de enfermagem no Rio de Janeiro.

palavras, os modos de agir que se desenvolvem no dia a dia são fortalecidos pelo próprio ato de reflexão sobre eles, ou seja, como uma relação entre as atividades, a atividade sobre a atividade (Clot, 2010a). Portanto, quando alguém, diante das imprevisibilidades, procura ferramentas e recria recursos para a ação, esse processo já se configura como uma fonte de formação para o trabalhador.

Em nosso contexto de pesquisa, pensamos a formação tanto no sentido de formação técnica quanto de formação pela experiência, aquela que se dá no dia a dia de trabalho ou ancorada nesse dia a dia, nos conhecimentos encarnados que possibilitam usar a experiência para viver novas experiências.

Nesse sentido, é relevante destacar estudos que abordaram a formação, tendo a Clínica da Atividade como referencial teórico-metodológico central em suas investigações (Conceição, 2016; Lima, 2017; Brito, 2023).

Ao considerarmos a formação em nossa pesquisa, notamos que neste ofício não é raro as soldadoras aprenderem esta profissão na ‘escola da vida’, seja como uma herança de família (profissão que, em geral, passa de pai para os filhos), seja por curiosidade ou necessidade. A Soldadora 1 tem no pai a influência para o ofício de solda:

O pai te ajuda a pagar o curso, faz o curso de solda, filha, tem muita mulher trabalhando, tá abrindo vaga direto de emprego, então tenta se qualificar em alguma coisa para melhorar seu salário e dar uma condição melhor para seus filhos.

A herança de família se perpetua para as novas gerações, como nos conta a Soldadora 7:

Eu desde pequena, meu pai tinha obra, mexia em obra, a gente metia a mão no tijolo, carregava massa, então eu não fui criada nessa coisa, não tem limitação, eles podem, e a gente também pode fazer... igual aqui em casa eu tenho meninas [se referindo às filhas gêmeas], então eu mostro pra elas e falo pra elas direto: vocês podem, não se limitem, vocês podem aprender o que quiser”.

Para a Soldadora 8, o curso foi seu primeiro contato com o ofício “*Me qualifiquei no Programa que teve [...] nem sabia o que que era*”.

A formação dos profissionais também é frequentemente é feita em cursos técnicos, por meio de instituições de serviço em aprendizagem industrial, como aquele oferecido pelo programa em que Soldadora 7 e Soldadora 8 se formaram. Nestes cursos, para além do conhecimento teórico, existe também uma capacitação prática. Porém, ao iniciarem o

trabalho na obra, as soldadoras se deparam com um aprendizado diferente do apresentado no curso. Para a Soldadora 8 *“a base foi tudo realmente no curso, mas só que chega na área é outra visão, é uma visão mais ampliada [...] teve uma manha [vide glossário das soldadoras], lá que até então eu não sabia também”*, para a sua colega Soldadora 7, o conhecimento do curso se põe como um facilitador para aprender um novo tipo de solda *“a gente fez TIG e na área a gente aprendeu o Eletrodo... a gente aprendeu mais duas que até então era fora do nosso curso, a gente tava com a mão já macia para aprender”*.

Para a Soldadora 1, a escolha de instituições renomadas não necessariamente garantem a formação no ofício, *“uma escolinha de fundo de quintal, gente, e foi a melhor escola da minha vida, que eram profissionais já da área, soldados qualificados a muito tempo...”*.

A formação técnica nem sempre é uma garantia para se inserir nestes ambientes de trabalho.

Soldadora 1: [...] naquela época não fichava se não tivesse experiência em carteira, sabe o que eu fiz? Eu esquentei minha carteira de comércio e coloquei experiência de dois anos soldando.

Pesquisadora 1: O que é? Você esquentou?

Soldadora 1: Eu esquentei, eu fraudei a carteira.

[risos]

Soldadora 1: aí fui lá, era a [nome da empresa], na época, ela tinha um nome lá em cima, eu falei “po, que gatão” quando a empresa é boa a gente fala que é gatão [vide glossário das soldadoras], aí ele [se referindo ao pai] “Soldadora 1, tá testando muita mulher, vai lá para você fichar”, aí eu fui, entreguei meu currículo, a minha carteira esquentada foi aprovada...

A formação profissional engloba os processos de aquisição e desenvolvimento de conhecimento, sejam teóricos, técnicos ou operacionais, relacionados à produção de bens e serviços, desenvolvidos no contexto escolar ou no ambiente organizacional (Pereira; Ramos, 2006). Em clínica do trabalho, incluímos aí o desenvolvimento também dos saberes da experiência, adquiridos na relação com os pares de ofício e a história daquele trabalho.

Em um dos encontros, as Soldadora 1 e Soldadora 4 nos falam da formação através dos saberes no trabalho, do conhecimento adquirido na relação entre os pares.

Pesquisadora 1: Você falou cachimbando, o que é isso?

Soldadora 1: É, tipo assim, nós tudo somos soldados, aí tem uma equipe de soldador, aí tem o encarregado nosso, ele escolhe uma pessoa da equipe para estar ali dando apoio, um soldador não está fichado de... aí o que acontece, eles pegam o soldador dali da equipe, um que é mais espertinho, que é mais ativo... eles escolhem ali, e traz para a equipe e fala “você vai ajudar a gente a engrenar os soldados nas frentes de serviço”. A gente chama de cachimbo, na verdade

é um soldador que a gente chama de cachimbo porque ele ajuda um encarregado, é a linguagem nossa de soldador, linguagem de peão na área, não é a empresa que fala que ele é cachimbo, não.

Pesquisadora 2: Cachimbo de fumar?

Soldadora 4: Isso, é um termo usado.

Soldadora 1: A gente apelidou, que nem quando a gente está em grupo, a gente roda trecho, chama peão de trecho, na verdade a gente não é peão de trecho, é um trabalhador que vive no trecho ali.

Pesquisadora 1: Entendi, então esse trabalhador, esse cachimbo, é um trabalhador que é um soldador ou uma soldadora, mas que está fazendo o trabalho do encarregado, para ajudar o encarregado...

Soldadora 1: Isso, ajuda o encarregado na frente de serviço, porque as vezes eles estão com uma demanda muito grande ali de soldadores, as vezes eles estão com vinte e três soldadores, um encarregado e dois ajudantes e ainda não dá conta. Aí eles catam um soldador... porque as vezes os ajudantes, a empresa sempre ficha sem experiência na carteira... eles não têm noção do que é o nosso cabo de solda, como vai ligar, como que vai colocar nos painéis... aí o que eles fazem, eles catam o soldador que é chamado cachimbo, colocam junto com esse ajudante, e vão ajudando a distribuir as frentes e o soldador vai mostrando... eles vão aprendendo, carregando maquina, montando frente de serviço, documentação... tudo eles mexem, o ajudante ajuda a gente, isso quando tem ajudante, porque tem empresa que a gente trabalha que não tem ajudante, aí...

No diálogo acima, o papel do cachimbo [vide glossário das soldadoras], um soldador mais experiente, se mostra relevante na formação de um novo integrante do coletivo, o ajudante de solda. Quando um novato chega a um ambiente de trabalho, o que lhe é transmitido está para além das prescrições. As prescrições são um recurso importante, mas devem ser superadas ao longo da experiência, pois não são suficientes para realizar as atividades de trabalho. Isso ocorre porque o trabalho prescrito, nem sempre corresponde ao trabalho real, tal como é realizado pelo trabalhador em seu cotidiano. A transmissão ocorre no dia a dia de trabalho, por meio da experiência, ela não é dita ou ensinada, ela é vivida pelo novato. Onde ele observa, participa e interage com os profissionais mais experiente. O gênero profissional, desta maneira, passa a ser incorporado pelo ajudante de solda por meio da experiência no coletivo (Clot, 2010b).

Segundo Clot (2010b),

Nessa confrontação à qual o novato submete, ainda que a sua revelia, a atividade daqueles que estão à sua volta, a ação realizada desprende-se, por contraste, de cada um e, finalmente, deixa de pertencer a alguém em particular. Sem proprietário exclusivo, ela torna-se disponível. Posso, então, colocá-la a minha disposição, apropriar-me e tomar posse dela. Afinal de contas, aprendendo a distinguir os outros entre si é que consigo distinguir-me deles. O novato acaba por incorporá-los no decorrer da própria história profissional, como se fossem recursos de um desenvolvimento próprio (Clot, 2010b, p. 179).

Em outro encontro, junto a Soldadora 7, ajudante de solda, ela nos explica dos processos de trabalho que aprendeu na prática através de seus pares, tal como o cachimbo faz com os novatos no ofício. Nesse diálogo, ela conta que realizava a posição da solda sobre-cabeça em campo. Ao se dar conta da presença em nossa conversa de outra soldadora, mais experiente no ofício, ela rapidamente se corrige, de forma descontraída, e emenda dizendo que não realizava aquela tarefa.

Pesquisadora 1: Soldadora 7, deixa eu te perguntar uma coisa: você falou da solda na cabeça, alguma coisa assim. Isso é o que? Uma solda mais avançada?
 Soldadora 7: É porque a gente... como a gente faz o tubo... Soldadora 4, a gente não faz o tubo, tá? Nunca fizemos [risos]. Mas a gente recebia a oportunidade dos soldadores para treinar, né. Ele via nossa boa vontade, o nosso querer. [...] E se não ficasse bom, eles lixavam de novo ou davam pra gente lixar e a gente ia treinando. Porque ia ter a qualificação e o nosso tubo passava, hein. Porque tem essa... tem todo esse teste, né, pelos supervisores, pelos encarregados para olhar... então quando eles faziam aquela vistoria, os tubos passavam. A gente treinando lá. Escondidas (fazendo o gesto de tapar os olhos com as mãos).

Ao aprender o ofício, o novato deixa de ser novato quando a atividade deixa de ser uma preocupação para ele e passa a ser um meio de agir. Esse agir não se limita ao trabalho, mas diz respeito também ao coletivo. Quanto mais o novato se apropria do gênero profissional, menos ingênuos são seus gestos, tornando-o mais instrumentalizado para lidar com o real. Em outras palavras, o novato deixa de ser um iniciante no ofício quando ele se torna capaz de agir, quando já possui recursos para a ação. Ao se apropriar dos saberes coletivos, pela incorporação do gênero que será reconstruído coletivamente ao longo de sua formação.

Desse modo, entendemos que a formação é uma construção que acontece de forma contínua no dia a dia do trabalho. É um processo criativo, pois envolve os trabalhadores na busca de soluções para as diversas situações que surgem no trabalho, e é sustentada pela apropriação dessas situações, que são tomadas como oportunidades para o desenvolvimento de novos recursos para ação.

Pesquisadora 1: [...] lembrando lá do período que você trabalhou lá na Empresa 2 durante esse um ano. Tem algum assunto que você trabalhou lá na solda que te chama mais atenção? Algo que... enfim, algo sobre o trabalho, né, que você fica pensando e ache interessante de falar, de refletir sobre?

Soldadora 1: Tenho. Eu falo que tudo na vida da gente é um aprendizado, né, eu trabalho já há doze anos no ramo e todo dia eu tô aprendendo. Quando eu entrei na Empresa 1 uma das coisas que me aperfeiçoou muito, foi um currículo extremo pra mim, foi as liga né, soldagem em liga, a gente via muito P91, P22, P5, que são as ligas especial né, eu já soldava mas soldei muito pouco, soldei em estaleiro, e quando eu cheguei aí, nossa, foi extremo assim pro meu

currículo né, porque eu aperfeiçoei mais, eu peguei mais maldade [vide glossário das soldadoras], nessa parte de soldagem, as linha que eu soldava era tudo de escala muito grossa, né, e aquecimento...Tinha todo aquele pororô [vide glossário das soldadoras], pra soldar... Tem que pré-aquecer a peça, você tem que tá ali vendo a temperatura dela para poder fazer a solda... Então assim, eu acho que foi as liga, a soldagem em liga em especial foi um processo muito bom que eu me aperfeiçoei mais ainda né. [...]

No diálogo com a Soldadora 1, ao explicar sobre o trabalho, ela se utiliza dos termos ‘pegar maldade’, que remete a um modo de fazer, demonstrando certa astúcia naquela prática, e ‘pororô’, como uma fala sobre o processo de trabalho a ser seguido. Esses termos, assim como outros mencionados pela soldadora, ‘cachimbo’ e ‘peão de trecho’, os entendemos como linguagens do ofício. Todos os termos enunciados pelas soldadoras, tendo sido apresentados na dissertação, estão expostos na seção Glossário das Soldadoras.

Essa linguagem é parte constituinte do gênero profissional, necessário para a construção de um coletivo de trabalho. A inventividade linguística não é considerada meramente como um desvio ou erro dos trabalhadores. Em vez disso, elas correspondem a um aprimoramento de funções deste instrumento, o que em termos teóricos se designa por catacrese (Clot, 2010b).

A catacrese, então, refere-se à criação de novas funções para os processos prescritos - artefatos e mecanismos - que surgem no decorrer da atividade de trabalho. Ela é uma forma inventiva de reapropriação que visa manter o trabalhador conectado à sua atividade. Clot (2010b) explica que o processo de invenção da catacrese implica na transformação de um instrumento técnico em um instrumento psicológico, que eventualmente se tornará em um instrumento de gestão pelo trabalhador de si mesmo. Desta maneira, o uso criativo dos artefatos e das prescrições de trabalho, ou seja, a catacrese, demonstra o desenvolvimento do poder de agir do trabalhador (Clot, 2010b).

Ainda sobre a fala da soldadora, ela menciona o aprendizado que teve na prática, ao soldar ligas especiais, e como isso foi um “currículo extremo” para ela. Na busca pelo crescimento profissional, um avanço na carreira, as soldadoras precisam estar em constante atualização e realizando novas qualificações na área. Para a Soldadora 3

*Quando eu cheguei na **Empresa 2**, lá dentro eu tive a oportunidade de crescer, quando eu saí dela e tive oportunidade em outras empresas e não parei só na solda, agora eu também sou formada em técnica em mecânica [...] mas eu ainda continuo trabalhando na área de soldagem.*

A Soldadora 1 nos explica que *“toda qualificação de soldador a empresa que emite, de seis em seis meses, se você não fizer solda na área radiografada, você tem que ir lá e fazer um novo corpo de prova, porque você fica desqualificado...”*. Caso o soldador queira se aperfeiçoar em novas áreas, *“Ela sai do nosso bolso, a pessoa que quer qualificar sai tudo do bolso.”* Acompanhar as mudanças no mundo do trabalho, com a entrada de novas tecnologias, também se mostra como uma preocupação para as trabalhadoras *“você tem que estar no mercado, sempre buscando, qualificando, estar engrenando no mercado para você estar ali no topo. A cobrança da gente vem bem maior, a cobrança do mercado vem maior, vai se modernizando e você tem que ir acompanhando”*.

A formação, vai além da transmissão de conteúdos ou normas, ela é um processo de transformação do trabalho. Com base na contribuição de Tosquelles para a Clínica da Atividade, Clot (2010a) argumenta que cuidar do trabalho significa transformá-lo, assim como fazê-lo com qualidade. Sendo assim, podemos assumir que a formação é também um processo de cuidado com o trabalho e que, portanto, implica também em um cuidado com a formação.

Afirmar que a formação pode produzir saúde não significa ignorar os problemas que envolvem a vida e o trabalho das soldadoras. Da mesma forma, reconhecer que o trabalhar pode produzir saúde, não significa negar os efeitos nocivos que a organização do trabalho pode ter sobre a vida dos trabalhadores (Silva; Ramminger, 2014). O que se afirma é a potencialidade destes processos como um meio para produção de saúde, desde que eles haja participação, e possibilidade de criação e de transformação. Quando as soldadoras se veem inseridas em um ofício e em um coletivo de trabalhadores que sustenta as transformações, assim como as controvérsias presentes, elas podem desenvolver recursos para a ação.

3.2 “A prática leva à perfeição”

Figura 5 - Foto de passe de raiz.



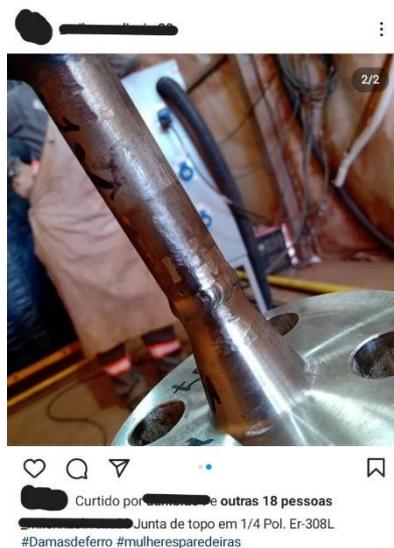
Fonte: Acervo da autora.

Figura 6 - Foto de solda 316L no *Instagram*



Fonte: Acervo da autora

Figura 7 - Foto de solda Er-308L em postagem do *Instagram*



Fonte: Acervo da autora

Figura 8 - Foto de solda 316L em postagem do *Instagram 2*



Fonte: Acervo da autora

Figura 9 - Foto de solda apontada por uma seta

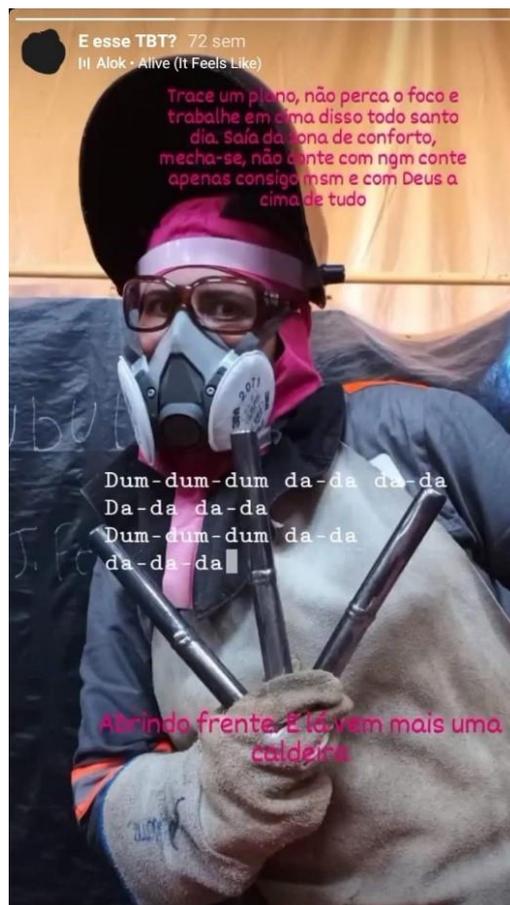


Fonte: Acervo da autora

Figura 10 - Foto de solda 316L em postagem do *Instagram*



Fonte: Acervo da autora

Figura 11 - Postagem de soldadora no *Instagram*

Fonte: Acervo da autora

Figura 12 - Foto de solda em close



Fonte: Acervo da autora

Figura 13 - Postagem sobre solda no *Facebook*²⁶



Fonte: Acervo da autora

O diálogo que se iniciou no aplicativo de comunicação, a partir de vídeos e fotos enviadas pelas soldadoras, teve continuidade nos dias subsequentes. Uma delas enviou novas fotos do seu trabalho para a pesquisadora, que as compartilhou no grupo.

Pesquisadora 1: Eu e Soldadora 4 estávamos conversando agora pouco, ela compartilhou comigo algumas fotos que achei muito interessante e quis mostrar para vocês também.

Soldadora 1: [Envia figura 5] Pesquisadora 1, essa uma raiz que fiz ano passado na obra que eu tava é uma junta de P11 (material) esse é o passe de raiz, o diâmetro é $\frac{3}{4}$ de polegadas

Soldadora 1: [Envia figura 6] Esse é o acabamento

Soldadora 1: [Envia Figura 7, 9, 10 e 11]

Pesquisadora 1: Estávamos conversando sobre o passe de raiz e o acabamento.

Pesquisadora 1: Ela me explicou que quando apaga o arco elétrico na TIG fica um resquício que é chamado saída de tocha. Então precisa usar a lixadeira depois para dar o acabamento, tirar a saída de tocha. Achei bem interessante!

Soldadora 1: [Envia Figura 12] O teste no tubo $\frac{3}{4}$ polegadas de diâmetro é realizado em três corpos de prova.

²⁶ As marcações nas figuras 6, 7, 10 e 11 foram feitas pela pesquisadora no intuito de preservar a identidade das soldadoras. A marcação na figura 9 foi feita pela soldadora para explicar sobre o trabalho.

Soldadora 2: Soldadora 4 é maravilhosa, minha irmã, não de sangue, mas já moramos juntas, eu amo muito ótima profissional 😊

Soldadora 2: [Para Pesquisadora 1] Sim essa saída de tocha sem limpar pode cair no ultrassom como porosidade

Soldadora 4: [Para Soldadora 2] Pô queria tanto trabalhar contigo de novo Soldadora 2. Eu digo e repito nada supera a Empresa 1 ali foi todo mundo feliz

Soldadora 2: Eu te amo muito minha irmã 😊

Soldadora 4: Eu tmb [também] te amo muito 😊. Muita sdd [saudades] das nossas conversas

Soldadora 2: Quem sabe a espiritualidade nos dê a oportunidade de estarmos juntas novamente

Soldadora 4: Meu sonho

Pesquisadora 3: o que seria o ultrassom?

Soldadora 4: Ultra som é literalmente um ultrassom realizada da solda. É um ensaio não destrutivo para detectar possíveis descontinuidades na solda (defeitos).

Notamos que algumas das imagens, haviam sido compartilhadas diretamente da rede social da soldadora. Nestas fotos, estavam escritas frases que remetiam a descrição de processos específicos da solda, mas também falavam do orgulho em pertencer a esse ofício sendo mulher “Damas de ferro”, e em realizar um trabalho bem feito “A prática leva à perfeição”.

Nesse sentido, Clot (2017) nos diz:

No trabalho, não é suficiente ser reconhecido por alguém. É preciso, ainda, se reconhecer em algo: uma história comum, um produto, uma técnica, uma linguagem, uma marca, um *métier*, uma trajetória. Sem esse “algo” que propicia um mínimo de orgulho, é muito difícil “ser alguém” (Clot, 2017, p.19).

Nas conversas preliminares com as soldadoras, a preocupação com a qualidade de solda e a realização de um bom trabalho, já havia aparecido na fala delas. Para Clot (2010b) este é o trabalho bem feito, aquele em que é possível reconhecer-se individual e coletivamente, em sintonia com uma história profissional em que cada um se sente responsável. E a qualidade do trabalho bem feito dá sentido ao trabalho e é vista como uma fonte de saúde para os trabalhadores (Clot, 2010a).

Soldadora 5: Ah, então, eu acredito que a primeira coisa que a gente pensa é que a produção seja boa, que não caia nada, não caia nenhuma raiz, não tenha nenhum reparo, que a gente passe na radiografia, que é sempre essa tensão, e que no final do dia dê tudo certo e a gente bata o ponto e venha para a casa em paz.

Pesquisadora 1: Mas como assim? Passe na radiografia por quê? Por que dá problema?

Soldadora 5: É, a solda tem todo um processo, né, desde quando o encanador entrega a peça para a gente pronta, que a gente vai fazer solda, tem várias coisas que podem acontecer, o soldador trabalha o dia todo pensando nesse tipo de

coisa, um poro, uma mordedura, uma falta de fusão... é tudo do processo da solda, né, mas pelo menos no meu caso, eu passo o dia pensando nisso, eu me concentrava para fazer da melhor forma para não precisar voltar e ter um retrabalho.

A preocupação em fazer um bom trabalho, é algo compartilhado por outras mulheres, tendo sido abordado também pela Soldadora 1.

Radiografia ou ultrassom, a gente faz ultrassom na barriga da mulher para saber como está o bebê lá dentro, a nossa solda é a mesma coisa, a gente solda uma linha ou uma estrutura e lá eles vão, colocam um gel, fazem a ultrassom também para ver se por dentro a minha solda está perfeita, e a radiografia é como se fosse um raio-x do corpo humano nosso, mas é um raio-x no tubo, porque ali qualquer defeito que tiver na minha solda o raio-x vai pegar, e a gente soldador, toda vez que é para a gente fichar [vide glossário das soldadoras], a gente só consegue um emprego ou trabalhar ou ser qualificado, você pode ser qualificado há anos, mas você só consegue esse emprego se você for lá, fazer um corpo de prova, que é um tubo que eles te dão para fazer a união, isso se você for aprovado, se você for reprovado ali você não pega esse emprego, você não ficha.

Na solda, o corpo de prova, é um teste, uma garantia para a organização que o trabalho deles está bem-feito. Entretanto, como afirma a **Soldadora 1**, entre os trabalhadores “o primeiro inspetor da nossa solda é nós mesmos que fazemos”.

Pesquisadora 1: Quando você sabe que uma solda não está legal?

Soldadora 1: Então, quando a gente aprende a soldar, a gente já sabe o que que é um poro, uma falta de fusão, uma descontinuidade, uma solda mal-feita, um acabamento mal-feito. A gente já tem noção disso. [...] No curso que você faz de solda você aprende, ou até na área mesmo quando você aprende com algum soldador na área, porque que nem quando eu entrei, eu aprendi a TIG primeiro fora, em escolinha, e na área fui aprender Eletrodo e MIG, isso com outros profissionais, e eles me ensinando, e aí ele já me mostrava ‘olha, esse ponto aqui está errado’. Então quando a gente faz a nossa solda no visual mesmo a gente já sabe.

Em conversa realizada com a Soldadora 8, ela nos explica que para saber se um trabalho está bem-feito é importante ver se a raiz está boa, por dentro e por fora, sem erros ou mordeduras. Para exemplificar, ela nos envia pelo aplicativo de comunicação, algumas fotos retiradas da internet (Figuras 12 e 13). Comentamos que era difícil perceber a diferença entre as imagens, e que para isso seria preciso ter um olho treinado. Notamos também que em uma das fotos havia uma frase “solda bonita não é sinônimo de aprovação...”, perguntamos a ela o significado disso, e então, ela nos responde “só vai ver os erros mesmo quem entende...a qualquer olhar está bonita, mas o profissional sabe que não está”.

Na Clínica da Atividade, os trabalhadores são considerados os protagonistas da transformação. Eles são os que detêm partes importantes do conhecimento sobre seu próprio trabalho, e por isso são os agentes para promover mudanças. Este modo de ver o trabalho, e conseqüentemente de analisá-lo, contrapõe-se à ideia do expert, de um especialista externo que estaria melhor equipado para produzir conhecimento sobre a atividade de outrem (Clot, 2010a). Valorizar o conhecimento advindo da experiência é recusar a posição que vê o conhecimento teórico como superior ao conhecimento prático.

No segundo encontro da Roda de Conversa, propomos o Jogo Curto/Não curto para a Soldadora 1. Após o sorteio de palavras, ela foi indicada a falar sobre o que “curte”, mas “não faz” no seu trabalho. Sem hesitar, a soldadora 1 nos responde.

Olha eu vou comparar assim no meu trabalho de hoje, de agora. O que eu curtia muito em terra quando eu tinha minha equipe de soldagem, aí então a gente tirava dúvidas... a gente trabalhava mesmo ali em equipe. [...] então, aí a gente ia lá, tirava dúvidas um com o outro em terra. No offshore eu curto isso, você trabalhar em equipe, você tirar dúvidas, mas lá eu não faço porque eu não tenho isso, lá é eu e o meu inspetor de solda. Então as minhas dúvidas eu tiro com ele, às vezes, ele está atarefado... e eu curtia muito isso em terra, porque gerava uma dúvida, de alguma liga, algum material... lá na plataforma mesmo já aconteceu isso, de gerar dúvida em mim porque eu estava soldando um tipo de material, unindo ele com um material diferente. Então gerou uma dúvida extrema em mim. Quando eu estava em terra com outros amigos, a gente trabalha com bastantes profissionais que já soldou diversas ligas, diversos tipos de material, então eu curtia muito reunir com a galera e tirar minhas dúvidas com eles. “Como que eu vou fazer isso?”, e era um aprendizado, querendo ou não eles me passavam certo aprendizado, e na plataforma eu não tenho isso, na plataforma é eu e as vezes os caldeireiros, e os caldeireiros muitas vezes não entendem de solda. Essa dúvida que eu tive na plataforma fui direto para o meu inspetor, e gerou dúvida até nele, aí o que eu fiz, meu marido era inspetor de solda também, aí peguei um *zap* e passei para o meu marido “marido, me ajuda aqui, eu tenho um material diferente, com tal e tal, o que eu faço?” e mais um aprendizado que eu tive com ele, ele disse: “olha amor, quando tiver um material de liga diferente, sempre vai prevalecer o material com baixo teor de carbono.”. Então eu aprendi, o que tiver baixo teor de carbono é o que vai prevalecer. Aí eu vi o material que tinha baixo teor de carbono e eu pensei “que legal! Eu vou soldar com a vareta tal e tal.” Aí eu curtia muito isso em terra, porque todas as dúvidas que me geravam, eu ia com a minha equipe. Eu me juntava com a minha equipe, eu ia matar as dúvidas, as vezes o jeito de soldar, tem uma maldade, que você tem que fazer para poder puxar o material, tem um detalhe que você tem que fazer, então eu matava dúvida em terra. Lá na plataforma eu não tenho isso e as vezes o meu inspetor não sabe tudo também. Aí lá vou eu atrás do marido, “marido, me ajuda!”. Meu marido é motivador meu para caramba, agora está me ajudando aí para fazer inspeção também, vou entrar para a área de inspeção.

[...]

O bom em terra é isso, quando você forma uma equipe que é só de solda, voltado a solda, você trabalha até com muito mais prazer, né, porque tudo ali gera conhecimento. Lá não, lá a gente tem que buscar o conhecimento, lá eles exigem... tanto é que eu te falei, na plataforma eles exigem muito você já estar a vários anos na profissão, estar qualificado em vários processos, para não ter isso, não gerar dúvida. Mas a solda é surpreendente, todo dia a gente está aprendendo.

O aspecto do coletivo aqui se mostra como fator importante no trabalho das soldadoras. Para ter um coletivo de trabalho é necessário ter um trabalho coletivo, mas não necessariamente todo trabalho coletivo é um coletivo de trabalho. Diferente de uma visão produtivista, onde o trabalho coletivo é visto como somatório de várias partes que chegam a um produto final. Da maneira que o pensamos, ele é a colaboração efetiva, a história do ofício, a história comum de trabalhadores. É uma construção e está submetido às regras, valores do ofício.

Para além de um trabalho colaborativo, Clot (2010b) propõe que o coletivo de trabalho se faz presente quando trabalhadores, engajados em uma obra comum, compartilham linguagem, regras e gestos, “além de respeito duradouro dessas regras por cada um, o que impõe uma evolução individual que vai do conhecimento das regras à sua interiorização” (Clot, 2010b, p. 167).

De acordo com Clot (2008), ter um grupo de pessoas trabalhando juntas, ou uma equipe, não garante a existência de um coletivo:

O coletivo na Clínica da Atividade não se compõe somente porque pessoas concordam em trabalhar juntas. Eu acho que até para se construir o coletivo, precisa-se primeiro ter uma observação muito precisa dos conflitos da atividade em si, bem como conhecê-la para achar os pontos de desunião entre os trabalhadores. Quando somos capazes de achar os pontos de discordância é que o coletivo se cria. O coletivo não se compõe e não se cria sobre a união, mas sobre a desunião. [...] Quer dizer que a controvérsia é a fonte do coletivo, não o contrário. Não é o coletivo sendo a fonte, mas a controvérsia sendo a fonte do coletivo (CLOT, 2008, p.66).

Dessa maneira, uma equipe de trabalho, mesmo composta por vários profissionais que atuam em conjunto para atingir um objetivo comum, nem sempre é marcada pelas controvérsias, embates e estilizações, elementos essenciais para a construção do gênero de atividade profissional. Também, a cumplicidade é uma característica fundamental na constituição do gênero. Assim, de acordo com nossa perspectiva, uma equipe pode se transformar em um gênero profissional desde que compartilhe desafios e soluções, e, mais significativamente, ao agir em cumplicidade.

A fala da soldadora, ao comparar sua experiência atual de trabalho em uma plataforma offshore com seus empregos anteriores em terra, nos leva a considerar esses elementos do gênero profissional

O que eu curtia muito em terra quando eu tinha minha equipe de soldagem, aí então a gente tirava dúvidas... a gente trabalhava mesmo ali em equipe [...] então, aí a gente ia lá, tirava dúvidas um com o outro em terra. No offshore eu curto isso, você trabalhar em equipe, você tirar dúvidas, mas lá eu não faço porque eu não tenho isso.

Nesse sentido, o artigo de Figueiredo e Athayde (2005), ao enfatizar a dimensão coletiva na atividade de trabalho de mergulhadores da indústria petrolífera *offshore*, argumenta que um dos dilemas enfrentados pelo trabalhador está no sofrimento de não poder realizar um trabalho bem-feito. Essa situação é considerada um ataque à atividade e ao próprio gênero profissional. Esse estudo constatou que o modelo de organização do trabalho, se não estiver em condições adequadas para sua execução, pode gerar sérias dificuldades à coesão e à consolidação dos grupos, comprometendo, assim, o potencial de cooperação presente, o que acarreta sérios riscos para a confiabilidade do sistema de trabalho, bem como para a saúde mental e segurança dos trabalhadores.

Além disso, outro estudo realizado com operadores de escavadeira em uma grande mineradora constatou que a falta de espaços coletivos que permitam momentos de diálogo sobre o trabalho dificulta o desenvolvimento e fortalecimento do gênero profissional entre os trabalhadores, o que também pode influenciar diretamente a produtividade (Fonseca *et al.*, 2019).

Na terceira Roda de Conversa, a soldadora 4 relata das dificuldades em realizar seu trabalho no emprego atual.

Vocês sabem o que é vocês engrenarem [vide glossário das soldadoras], uma equipe de onze soldados cheio de junta para fechar, engrenar sozinha com um ajudante uma equipe de onze soldados, quando está todo mundo engrenado, cada um na sua frente fechando junta, chega ele [se referindo aqui ao seu Encarregado de Solda] todo desesperado: “ah, tem que desmobilizar todo mundo, botar todo mundo de frente, preciso de soldador ali, lá, acolá...” entendeu? Depois de todo mundo engrenado, aquela dificuldade, aí vem eu desmobilizar tudo para mudar todo mundo de frente serviço, isso era todo santo dia, todo santo dia. [...] tu acredita, Soldadora 1?
[...] o turno da noite pega umas extensões, muda de frente de serviço e larga deus sabe onde, aí chega no dia seguinte e a gente ainda tem que procurar as extensões na área, você acredita nisso Soldadora 1?
Tem dia que demora umas duas horas e pouca, três horas para engrenar o pessoal, dependendo do acesso do local, aí lá é gerador de energia e as vezes o gerador dá pau também, aí tem que esperar consertar o gerador, aí tem todos essas intempéries, entendeu? Tudo isso que atrapalhar.

A soldadora nos conta sobre os obstáculos para mobilizar os soldados nos seus postos de trabalho, também da necessidade recorrente de procurar pelos instrumentos de trabalho para iniciar as atividades. Em diversos momentos no diálogo, ela convoca a

colega a interagir na conversa, de um modo retórico, onde ela respondia na sequência emendando com outros assuntos. Então decidimos perguntar a Soldadora 1 se ela já havia passado por essa situação também.

Já, em terra acontece muito, que nem eu te falei, na plataforma eu sou bem restrita ali porque a plataforma é só nós, a gente tem um grupo efetivo ali, não tem como carregar o cabo para outro lugar muito longe, vai ficar ali na plataforma. Agora em terra já aconteceu da gente deixar o material todo montado, chegar no outro dia e a gente não saber onde está o material, aí a gente sai e procura. Às vezes a gente finaliza a frente de serviço e eles tiram o material e aí a gente tem que estar correndo atrás depois.

Nestes relatos, percebemos que o trabalho é uma atividade complexa, que nos coloca a todo instante frente a impasses. Quando as trabalhadoras não dispõem de recursos para superar esses impasses, ou de meios para desenvolver tais recursos, como relatado pelas soldadoras, elas estão em situação de atividade impedida. Isso significa que elas não conseguem realizar seu trabalho de forma adequada. Clot (2007) afirma que a inibição da ação pode ser tão desgastante quanto à própria atividade do sujeito.

Ainda o trabalho em turnos, característica comum em ambientes de obra, se mostra aqui como uma questão que se interpõe na comunicação entre os trabalhadores. Isso ocorre porque o trabalho em turnos é marcado pela alternância de horários e equipes, o que pode dificultar a interação e a troca de experiências entre eles.

Em um estudo recente, Gomes (2022) investigou a atividade dos soldadores em uma empresa automobilística de Portugal, onde o trabalho era realizado em turnos, sendo que um deles apresentava elevadas taxas de rotatividade. A comparação do trabalho entre os diferentes turnos, contribuiu para a autora analisar as questões existentes do trabalho real. No entanto, no turno com maior rotatividade, Gomes observa que essa condição pode dificultar a criação de um coletivo de trabalho, no qual os trabalhadores se sintam parte dele. Esse coletivo enfraquecido pode impactar na realização da atividade, pois dificulta o estabelecimento de cumplicidade e cooperação entre os soldadores, levando a uma redução no volume de produção, na qualidade do produto ou serviço e na capacidade de gestão de situações críticas podendo levar a acidentes.

Nesse contexto, Lima (2007) afirma que “quando há degenerescência do gênero, há degenerescência da atividade, o que pode favorecer o desenvolvimento de patologias e também a ocorrência de acidentes no trabalho” (Lima, 2007, p.101).

Ainda neste encontro da Roda de Conversa, elas nos falaram que a realização do trabalho de solda, em si, é leve, entretanto, o que torna ele pesado é carregar os

instrumentos de trabalho até os postos onde irão realizar as atividades. Para nos dar uma noção do peso, a Soldadora 1 disse que já pegou mochila com 20 quilos e a Soldadora 4 comparou-a com a mochila do BOPE²⁷.

Pesquisadora 2: E o que tem dentro dessa mochila?

Soldadora 1: Tem a maquina, máscara de solda, a tocha sua, que ela pesa, a tocha de solda, quando você é multiprocessos, TIG, Eletrodo e MIG, você carrega a tocha da TIG, o rabicho do eletrodo e a tocha MIG, então querendo ou não sua mochila fica pesada, só nas tochas, aí você ainda carrega uma maquina ali, a sua máscara de solda fica ali dentro, aí você carrega uns discos flap, a sua escova rotativa, o seu avental, a touquinha... então é bastante coisa que a gente carrega ali.

Pesquisadora 2: Se eu tivesse uma mochila dessa eu ia levar água, comida?

Soldadora 1: Levo água, as vezes a gente leva água, dependendo do lugar a gente já carrega uma garrafinha de água e põe ali no bolsinho de lado da mochila e vai para a frente.

Pesquisadora 2: Se eu tiver que tomar um remédio eu também levo ou não?

Soldadora 1: Não, remédio você põe no seu bolso, tem gente que coloca mas não é o certo colocar no meio desse material, é contaminante, querendo ou não a gente mexe com peças contaminadas, tem partículas que cai ali dentro, a gente lixa as peças e cai ali dentro, remédio ou comida na mochila não.

Pesquisadora 2: A comida eu levo comigo se eu fosse trabalhar lá na solda, eu levaria comida...?

Soldadora 1: É proibido a comida na área industrial, né... Tem gente que põe uma maçã ali, come escondidinho, mas no sistema das terceirizadas...

Soldadora 4: É, uma barra de cereal...

Pesquisadora 2: Uma barra de cereal põe no bolso, assim?

Soldadora 4: É, um biscoitinho, leva sim, porque geralmente a gente além da mochila usa uma bolsinha a tiracolo, igual uma pochete, aí dá para levar uma barrinha de cereal igual a Soldadora 1 falou, uma maçã, tem gente que leva maçã. Eu não costumo levar não.

Soldadora 1: É proibido todo o sistema de área industrial que entra contaminantes no meio é proibido você se alimentar na área industrial, só no refeitório.

Neste diálogo entre as soldadoras, elas parecem enfrentar um dilema, passando pelo prescrito ao real da atividade, ao discutirem sobre quais itens poderiam ser levados junto a elas quando estão trabalhando na área industrial. Temos aqui um ponto de extrema importância para o trabalho bem-feito, a controvérsia.

Para que a trabalhadora execute sua atividade com qualidade, é preciso estar ativa, e a energia que a impulsiona, é a controvérsia. As polêmicas no trabalho permitem que as soldadoras demonstrem sua capacidade de transformar o ambiente de trabalho, tornando-as mais ativas e com mais possibilidades de ação. É neste espaço de controvérsia que geram a transformação e as trabalhadoras podem se desenvolver.

²⁷ Fazendo referência ao Batalhão de Operações Policiais Especiais (BOPE), uma força de operações especiais da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

A qualidade no trabalho não é sinônimo de boas práticas ou de uma noção preconcebida por um *expert*, especialista da organização (Osorio da Silva *et al.*, 2023). Ela é, na verdade, uma espécie de solução provisória, uma cooperação conflituosa em que a última palavra nunca é dita. Nesse sentido, o termo cunhado “cooperação conflitual” foi usado por Clot para designar uma atuação clínica que não busca o consenso entre as divergências de determinado grupo, mas que usa esses embates como motor do desenvolvimento (Conceição, 2016). Portanto, sustentar as controvérsias entre os trabalhadores e entre eles e a organização do trabalho, a partir da discussão das controvérsias de ofício e da qualidade do trabalho bem feito, é visto como desenvolvimento e por consequência, fonte de saúde.

De acordo com Clot (2017), negar o conflito, a disputa profissional, sobre a qualidade do trabalho, não é saudável. Para ele:

Uma das principais contribuições do tipo de clínica que fazemos, quando conseguimos fazer um bom trabalho, é que, concretamente, a qualidade do trabalho é, por natureza, definitivamente discutível. E nessa perspectiva, o que não compartilhamos é ainda mais interessante do que aquilo que já compartilhamos. A única boa prática é, sem dúvida, a prática da controvérsia profissional entre “conhecedores”, depois entre estes e a linha hierárquica. Este é o sentido de uma clínica da atividade preocupada com o *métier* (Clot, 2017, p.20).

A partir desses diálogos, podemos pensar que as controvérsias servem como um importante instrumento de debate, desenvolvendo a atividade de formação de todas, inclusive das pesquisadoras mobilizadas na intervenção. O modo de intervenção e análise também demonstram ser um dispositivo valioso para se pensar a formação pela atividade, uma vez que mobiliza nas soldadoras um retorno ao vivido, possibilitando viver novas experiências.

3.2 “Trabalhar sob pressão”

Figura 14- Foto de *pipe rack*



Fonte: Acervo da autora

Figura 15- Foto de *pipe rack 2*



Fonte: Acervo da autora

Figura 16 - Foto de *pipe rack 3*



Fonte: Acervo da autora

Figura 17 - Foto de *pipe rack* 4

Fonte: Acervo da autora

Figura 18 - foto de *pipe rack* 5²⁸

Fonte: Acervo da autora

²⁸ As marcações nas fotos 16 e 17 foram feitas pelas soldadoras para explicar sobre o trabalho.

O diálogo no aplicativo de comunicação com as soldadoras se encontrava pouco ativo nesse momento. Enquanto planejávamos a quarta Roda de Conversa, prevista para ser a última dos encontros síncronos com as soldadoras, buscávamos maneiras de manter vivo o diálogo em grupo. Nossas investidas, como o envio de *cards* com trechos de falas delas, pareciam não surtir efeito, pelo menos não de forma visível. Entretanto, com o passar do tempo, percebemos que algo se mobilizava quando pedíamos que elas falassem de forma mais específica e técnica sobre o trabalho. As questões voltadas para o 'como' e 'o que' elas faziam pareciam convocá-las a entrar no diálogo conosco, provocando o protagonismo das trabalhadoras nas análises das atividades de trabalho.

Pesquisadora 1: Nosso 4º encontro da Roda de Conversa já tem data marcada. Será no dia 08/11 (terça-feira) às 19:00. Será ótimo ter todas vocês lá conosco! Aproveitando compartilho com vocês alguns trechos das nossas últimas conversas, na Roda de Conversa e por aqui. Adoraria saber o que vocês pensam sobre esses assuntos 🤔

[1 semana depois]

Pesquisadora 1: Bom dia, soldadoras! 🗣️ Soldadora 1 e Soldadora 4, eu estava escutando a gravação da nossa última Roda de Conversa e fiquei ainda com dúvida em relação ao *pipe rack*²⁹. Vocês poderiam falar um pouco mais sobre ou me mostrar o que é?

Soldadora 4: Vou ver se arrumo uma foto aqui. O *pipe rack* são linhas de tubulação suspensas e apoiadas em vigas suporte

Soldadora 1: [envia figura 14 e 15] Isso seria um *pipe rack*

Soldadora 4: [envia figura 17] Aqui Pesquisadora 1 eu dei um zoom nessa foto, é até lá da Empresa 1

Soldadora 4: [na figura 14] Aí essa tá perfeita!

Soldadora 2: [envia figura 16] Olha essa tbm [também]

Pesquisadora 1: Que bacana! Toda obra tem esse *pipe rack*? Mais alguém aqui no grupo tem experiência trabalhando nessas linhas?

Soldadora 1: Sim que seja obras industriais, só não se constrói *pipe rack* em construções civil, fora isso toda obra industrial tem seja ele pra tubulações, ou para cabos elétricos (sendo menor o tamanho). Eu trabalho em plataforma de petróleo e o principal *pipe rack* delas são as que indicam rotas de fuga ou avenidas de localizações

Soldadora 1: [envia figura 18] Aqui um *pipe rack* e logo do lado a nossa rota de fuga onde o colaborador se encontra

Pesquisadora 1: Entendi! E o que passa dentro destas tubulações?

Pesquisadora 1: [na figura 18] Tá conectado a plataforma esse né?

Soldadora 1: Gás, petróleo, nafta, óleo, quente, água tanto quente como fria, CO₂. Em refinarias passa diesel, gasolina, álcool e tantas outras misturas são inúmeras

Soldadora 1: Sim conectada

Pesquisadora 1: Ah 🤔 então estas tubulações me parecem ser super importantes no trabalho de vocês, né?

Soldadora 1: Em plataforma apenas captamos petróleo e os navios de *offload* recebem esse petróleo e levam pra refinarias pro processo de refino

Soldadora 1: Sim soldamos elas, somos responsáveis pela união dos tubos, curvas e flanges, e tbm [também] pelas estruturas que suportam essas linhas.

²⁹ Pipe rack, em português significa suporte para tubos, trata-se de estruturas feitas de aço e que são extremamente necessárias para dar suporte a tubos, aos cabos de alimentação e ainda às bandejas dos cabos de instrumentos. Ela pode ser aplicada das mais diferentes maneiras, atendendo aos segmentos distintos dentro da construção civil, da indústria química e das empresas de energia, por exemplo (Pipe..., 2024).

Soldamos muitas vezes essas tubulações com ela viva ou seja, com fluxo contínuo dentro da linha, existe todo um procedimento por ser arriscado, são reparos que fazemos nas paredes dos tubos ou seja um reforço para não precisar parar a produção para uma manutenção, isso até decidirem fazer realmente a manutenção nas linhas

Pesquisadora 1: Nossa... o processo de trabalho da soldagem é diferente quando as tubulações estão vivas?

Soldadora 1: Sim existe todo um procedimento, por conta do risco de furarmos a linha é o único processo que soldamos TIG na descendente justamente pra eliminar o risco de furar a linha, muda amperagem de máquina e temos tempo pra soldar, pra não aquecermos muito a peça, toda uma cautela e um procedimento rigoroso

Queimaduras, choque, queda e efeitos da radiação ultravioleta (UV), são alguns dos riscos de agravos à saúde e/ou riscos de acidente a que os soldadores estão expostos, de acordo com pesquisas na área de saúde ocupacional (Silva, 2003). Para além dos riscos apontados por Silva (2003), a explanação sobre o *pipe rack* pelas soldadoras, nos fez refletir sobre outros riscos que os trabalhadores estão submetidos neste ofício. A realização da solda nas tubulações, que são sustentadas pelas estruturas de aço podem representar um risco em dobro, se elas estiverem “vivas”. Esse tipo de trabalho coloca os soldadores em permanente tensão, sendo fundamental o olhar para a operação visando a saúde e segurança destes trabalhadores.

Na perspectiva da Clínica da Atividade, a análise do trabalho não foca na identificação de riscos, sejam eles físicos ou psicológicos. O intuito aqui é analisar coletivamente a atividade, ou seja, o processo que leva do trabalho prescrito ao realizado, com todas as astúcias e escolhas que o estoque de gênero da atividade profissional pode oferecer. A análise coletiva em que as trabalhadoras participam ativamente, propicia desenvolver o poder de ação dos profissionais sobre seu meio de trabalho, sobre a organização do trabalho e sobre si mesmos. Isso significa que o foco deve ser na identificação dos recursos psicossociais e sociais que os profissionais precisam – e de que dispõem ou não - para realizar um trabalho de qualidade. A atenção deve ser voltada para as capacidades de ação dos profissionais, e não apenas para sua possível passividade diante dos riscos. O objetivo é redescobrir, com os profissionais, os prazeres do “bem-fazer”. Isso é o que impulsiona a normatividade o se manter ativo e, portanto, a saúde no trabalho (Clot, 2017).

Com objetivo de trazer para o debate o ponto de vista das soldadoras sobre a sua atividade de trabalho, não de se criar um inventário de riscos trataremos a seguir algumas das questões relatadas por elas e que de alguma forma, se mostram como situações de risco à saúde destas trabalhadoras.

De acordo com a Soldadora 1, se quiser reconhecer um profissional da área, “*você olha os bracinhos dele e vai dizer ‘realmente, é soldador’*”. A queimadura é algo comum no dia a dia dos trabalhadores de solda,

eu queimo muito pescoço aqui, radiação de vez em quando a gente põe um avental alto, mas no calor do serviço, as vezes em um lugar apertado, um lugar ruim... aquele equipamento acaba saindo, então a radiação pega, a pele da gente descasca, acaba descascando, e é cancerígeno, né, a gente não tem total segurança assim, não. E a radiação da solda, a vista da gente, a gente usa uma lente de proteção na máscara, mesmo assim, o seu olho, você tem que estar vidrado naquela poça de fusão que você está fazendo ali [...] tanto é que tem bastante soldador que hoje usa óculos, com o tempo a gente vai perdendo um pouquinho da visão.

A radiação UV, como apresentado no item 1.2 do primeiro capítulo, também é um risco conhecido pelos trabalhadores deste ofício. Como parte de aprender o ofício, as estratégias para lidar com o efeito da radiação, são compartilhadas entre os soldadores mais experientes e os novatos. As brincadeiras entre eles também parecem ser parte na construção desse gênero profissional.

Soldadora 1: A radiação para quem é iniciante queima a vista demais, tem que dormir com a batata no olho, a gente dorme com batata no olho para aliviar.
 Pesquisadora 2: Por causa da radiação?
 Soldadora 1: Da radiação, queimou a vista, muita gente usa batata porque ela ajuda a aliviar aquele queimado.
 Pesquisadora 2: Entendi, então se eu for trabalhar como iniciante na obra eu vou usar batatas nos olhos, isso vocês falam para os iniciantes ou deixa o iniciante se virar?
 Soldadora 1: A gente fala, a gente tem um ditadozinho para iniciante que fala assim: “Olha, se você queimar a vista você vai ver mulher pelada a noite inteira”. Aí ele, “ai, eu vou queimar a vista, eu quero ver mulher pelada”.
 [risos]
 Soldadora 1: Mas na verdade é zoando, é o contrário, ele vai chorar a noite inteira. É uma pegadinha.

A realização da solda em espaços pequenos e apertados, não projetados para ocupação humana, se colocam adicionalmente como um desafio para os soldadores

a gente tem vários lugares de espaço confinado [...] eles escolhiam os mais pequenininhos porque as vezes o que é maior e mais gordinho sofre muito quando entram nesses lugares apertados [...] eu tenho um metro e meio praticamente, então eu sou a escolhida para ir nesses lugares apertados. Sofremos bastante, mas temos que fazer, esse é um dos temas que eu não gosto, mas tenho que fazer,

contou a Soldadora 1. Ela relata que para realização destas atividades, os trabalhadores passam por treinamentos de segurança mais rigorosos

eu acho que é o que mais tem um padrão de segurança, todos tem, mas esse eles sempre aprofundam mais [...] tem todo um treinamento, a gente passa pela NR-33³⁰, ela dá o treinamento, a gente passa por tudo.

Como resultado do trabalho neste ofício, também pelos limites da idade, o envelhecimento e o desgaste físico são apontados como motivo de preocupação pela Soldadora 3 *“a gente vai chegando em uma certa idade, né, a gente não tem mais aquela... aquele pique, né, aquele físico, tipo, o mesmo gás de quando a gente começou.”*

Além dos aspectos físicos, a saúde mental dos trabalhadores também aparece como motivo de preocupação das soldadoras. No terceiro encontro da Roda de Conversa, onde duas trabalhadoras participaram, realizamos o Jogo da Soldadoras, onde elas escolhiam uma carta e então, seria revelado um trecho de falas pregressas das mulheres.

A Soldadora 4 dá início ao jogo e lê o que está escrito na carta para o grupo *“Ninguém se preocupa com o que o trabalhador passa no seu campo de atuação, ninguém se preocupa com a forma que ele é tratado e menos ainda com a saúde mental do trabalhador”, essa fala foi minha.* Ao se deparar com a fala, ela logo a reconhece, ressaltando que foi dita por ela. A partir disso, ela relata diversas situações que estavam impedindo a realização do trabalho e gerando grande insatisfação nela, levando ao seu desligamento por parte da empresa.

A preocupação com a saúde mental, se mostra também nesta Conversa individual após as Rodas com a Soldadora 1, ao descrever uma cena de trabalho. Ela conta que estava embarcada na plataforma e recebeu a notícia do acidente de moto sofrido pelo filho. Num primeiro momento, ela fala, a sua vontade era desembarcar imediatamente, mesmo sabendo que o filho estava bem e sendo cuidado. Porém, ela decide ficar e no dia seguinte retorna às suas atividades. Ao reiniciar as tarefas, ela busca nos colegas modos para lidar com a situação.

Pesquisadora 2: *Aí nessa hora que você voltou ao trabalho, que você está dizendo que voltou ao trabalho, aí como é que é? Você... como é que era o posto de trabalho? Era uma sala? Era um ambiente aberto? Fechado?*

Soldadora 1: *Não, é uma área aberta mesmo, né, é tipo um pipe rack, aí meus equipamentos já estavam todos instalados, eu só coloquei meus EPI, e subi e fiquei, aí comentei com os meninos que estavam comigo ‘po, tô um pouquinho mal’, aí eles ‘ó, Soldadora 1 toma cuidado, nós vamos fazendo aqui na manha [vide glossário das soldadoras], o trabalho, o serviço vai sair...’*

³⁰ A NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados, é uma norma para trabalhos confinados, que estabelece medidas de prevenção, medidas administrativas, medidas pessoais, capacitação e medidas para emergências, incluindo a realização da avaliação dos fatores de riscos psicossociais (Brasil, 2022c).

Pesquisadora 2: Vai fazendo na manha, né, como é que é fazer na manha?

Soldadora 1: Fazer devagar, sem querer acelerar muito, a gente fazendo na calma, mais tranquilo.

Pesquisadora 2: E por que tem que fazer na manha na hora que tem essa situação que você pode estar com a cabeça fora...

Soldadora 1: Medo de querer produzir e a gente se acidentar, porque você já não está com a cabeça boa, aí você quer produzir 'po, vou fazer três, quatro soldas ali e já estou livre do trabalho'. Tem gente que é assim, tá com um problema e vai resolver rapidinho para sair dali. [...] Ele 'ó, vamos fazer na manha, vamos fazer com calma porque a cabeça já não está boa, então você faz uma, você ver se estar legal depois faz outra, então vamos trabalhar nesse ritmo', e eu prefiro trabalhar nesse ritmo...

Pesquisadora 2: Então se a cabeça não estiver boa, tem que fazer na manhã...

Soldadora 1: É... fazer mais tranquilo. Isso.

Pesquisadora 2: Fazer mais tranquilo...

Soldadora 1: Isso, porque se não as vezes você já não está com a cabeça boa, aí vê aquele monte de peça para você fazer para você produzir, aí você começa a produzir, produzir, sua cabeça não está boa... uma hora ou outra você bota um disco errado, uma hora ou outra você acaba se queimando, porque a gente trabalha com as peças todas quentes, você acaba se queimando... você acaba... a gente usa um disco rotativo, é uma escova rotativa, aquela escova se pegar no macacão ou na manta, porque a gente usa a manta para fazer o confinamento do nosso trabalho, se pegar na manta enrola na hora ali, e acaba se acidentando, se machucando... vira um acidente.

Nesses ambientes de trabalho, como é caso de plataformas, a pressão por produção e agilidade para cumprir prazos é uma das exigências do trabalho. Nessas condições os riscos físico e psicológico dos trabalhadores ficam aumentados. Quando a cobrança por produção e agilidade se soma a outras preocupações, como a relatada pela soldadora, os trabalhadores ficam mais propensos a se expor a riscos, negligenciar as normas de segurança e cometer erros, que podem levar a acidentes e ao desenvolvimento de patologias.

A relação com o trabalho, por sua vez, também sofre os efeitos, deixando de ser uma via para o desenvolvimento e passando a se tornar uma fonte para o sofrimento. Como afirma Lima (2007),

se o gênero degenera, o desenvolvimento da atividade fica bloqueado, configurando uma situação de risco, pois a atividade passa a ser, sobretudo, uma fonte de sofrimento. Além disso, com a degenerescência do gênero, deixa de existir um coletivo para amparar o sujeito e relançar esse desenvolvimento. O sujeito tende, então, a ficar isolado, impossibilitado de mobilizar o recurso genérico e sem o suporte coletivo (Lima, 2007, p. 101).

Quando o trabalhador “não está com a cabeça boa”, ele age de modo passivo aos acontecimentos e não de forma ativa. Nesse contexto, Clot (2007) aborda as "vagabundagens do espírito" (Clot, 2007, p.172), como um mecanismo que o trabalhador emprega para continuar realizando o que precisa ser feito. Esse mecanismo pode se manifestar como uma atividade secundária que não distrai totalmente sua atenção da sua

atividade primeira, ou levar o pensamento em outras coisas enquanto mantém-se envolvido na atividade. Segundo o autor, neste último caso, é como estar presente sem estar totalmente presente, mas também não deixando de estar.

Nesse sentido, nossa pesquisa, alinhada aos princípios da Clínica da Atividade, propõe a análise dos impedimentos à mobilização psicológica, os quais resultam na desvitalização e na submissão passiva dos trabalhadores (Clot, 2007).

A pressão pelo cumprimento de metas exigentes no trabalho, apareceu como tema de conversa também em outro encontro, na Roda de Conversa, durante o Jogo Curto x Não curto. Antes de realizar o sorteio, pedimos que elas escolhessem quem gostaria de começar e a Soldadora 4 foi a escolhida.

Olha, eu vou ser bem franca. O que eu não curto e faço porque infelizmente... é trabalhar sob pressão. Infelizmente. Eu odeio trabalhar sob pressão. E infelizmente é uma coisa que ninguém gosta, mas a gente acaba fazendo, né, porque infelizmente chega um superior e ele exige que determinado tipo de serviço seja feito, as vezes até burlando a segurança, a vida do trabalhador, eu não gosto. Igual um dia desses aí, estava chovendo, é proibido trabalhar chovendo, choveu, parou. E ele me fez botar o pessoal para a área debaixo de chuva. Eu não vou mentir para vocês, eu não tenho problema nenhum de falar isso aqui nessa live e nem de estar sendo gravada porque eu não tenho problema nenhum de falar. Eu peguei a minha permissão de trabalho que é um documento assinado pelos colaboradores e pela fiscalização, e eu escrevi uma observação na minha permissão de trabalho, que os trabalhadores estavam sendo coagidos a trabalhar debaixo de chuva, mesmo burlando todos os requisitos de segurança e as condições climáticas que não pode. E eu coloquei essa observação na minha PT³¹, porque deus me livre guarde acontece algum acidente com algum soldador meu, eu respondo judicialmente por isso. Aí eu pergunto a vocês, vocês acham que a empresa uma hora dessas vai me defender? Não vai gente. Eu botei essa brecha no meu documento, e ele não sabe que eu botei. Deus queira que ninguém se acidente, porque se acidentar, o fiscal que liberou a PT não é brasileiro, ele nem lê, ele assinou sem ler, e eu deixei porque infelizmente não é assim que eles jogam com a gente? Não todas, mas não é assim que algumas empresas jogam com a gente? Então a gente tem que se defender. Eu botei a minha equipe para trabalhar aquele dia com o coração doendo, a minha cara cheia de vergonha. Inclusive um encarregado de andaime que é Cipeiro³², comentou com o pessoal: 'olha a cara da Soldadora 4 em pedir para soldador ir para a área com essa chuva.'

³¹ A Permissão de Trabalho (PT) ou ordem de serviço é um documento escrito, específico e auditável, que contém, no mínimo, a descrição do serviço, a data, o local, nome e a função dos trabalhadores e dos responsáveis pelo serviço e por sua emissão e os procedimentos de trabalho e segurança. A permissão tem suporte legal na Norma Regulamentadora nº 12 (Brasil;Ministério do Trabalho e Emprego, 2022a).

³² O termo aqui utilizado pela soldadora se refere ao trabalhador da Empresa que integra a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A comissão é formada por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos trabalhadores, de forma paritária, em cada estabelecimento da Empresa, que tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA tem suporte legal no artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), aprovada pela Portaria nº 08/99, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego, 2022a).

mas eu coloquei essa observação na minha permissão de trabalho para me resguardar e resguardar minha equipe, porque na hora que a bomba estoura, filho feio não tem pai.

A soldadora fala da sua insatisfação em trabalhar sob pressão, descrevendo uma série de eventos que ferem os normativos de segurança, podendo levar até a um acidente de trabalho. Ela também menciona a forma como as empresas “jogam” com os trabalhadores, evidenciando a questão do pertencimento de classe em sua fala.

Antes mesmo de perguntarmos à Soldadora 7 se ela gostaria de tirar sua combinação no jogo, ela complementa a fala de sua colega.

Soldadora 7: É o que mais acontece, né, trabalhar sob pressão na obra. É o que mais acontece. Só Deus mesmo na nossa vida. E a PT é para isso mesmo, para resguardar a empresa porque se acontecer [...] se você chegar, fez o DDS³³, assinou tudo que assinou, não leu nada e saiu marcando sem ler [...] chegar na obra, torceu o dedo mindinho, a primeira coisa que eles vão recolher e procurar saber é se a equipe toda já assinou, se o documento tá certo, se a equipe tava com os uniformes certos, procurar os culpados, tipo assim, a gente. Uma vez mesmo, eu me acidentei [fazendo o gesto entre aspas com a mão] soldando, eu tava soldando. E venta muito, a gente tava na área do beira-mar, né, a gente tava fazendo tubo.

Soldadora 7: Eu estava soldando um eletrodo e estava ventando muito. Eu iniciei, meu líder do meu lado, eu iniciando [...] eu senti fazer assim no meu capacete [fez o gesto de algo batendo na cabeça] [...] a barra da barraca, o ferro veio e bateu no meu capacete [...] Me deu um estado de nervo assim, né, falei assim “mentira que caiu o negócio” [...] e a gente prepara, né, a gente, para nossa própria segurança, a gente amarra, bota corda, tenta evitar para não acontecer [...] que o vento é tanto que leva, a barraca vai embora, se der mole. O procedimento foi esse mesmo. Ele, meu líder, totalmente preocupado comigo, né, na mesma hora ele me tirou da área, me levou na técnica de segurança. Eu fui para o container. Minha pressão tava lá em cima porque eu por fora estava pleníssima e tipo assim “vamos para área, não precisa esse transtorno, não quero fazer aquele número 1 de acidente na área, não quero nada disso”. Que a nossa preocupação é, tipo assim, ‘pô vai sobrar para o meu líder que está me dando toda assistência, vai sobrar para técnica que está me dando assistência’ [...] Aí eu falei “meu deus, você é culpada”. A gente era as duas primeiras ajudantes de solda na área, tinha uma soldadora já, a [nome] não sei se você conhece, Soldadora 4? Aí tinha eu e Soldadora 8 de ajudante. Então na minha cabeça “Pronto, eu, como ajudante agora mesmo que não vou ganhar o nível, agora nunca não vou ganhar a promoção, acabou tudo, ninguém me treina, ninguém mais nada”, foi esse o desespero que fez a minha pressão... não foi o tubo que bateu na minha cabeça, foi o desespero de eu perder o que eu tinha conquistado até ali, entendeu? Porque eu tive a oportunidade de treinar.

³³ DDS ou Diálogo Diário de Segurança é uma prática realizada por empresas que buscam a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e consiste em uma reunião diária entre os trabalhadores e o líder da equipe para discutir e abordar temas relacionados à segurança no ambiente de trabalho. O diálogo também pode ser feito por um profissional da SESMT ou da CIPA. A Norma Regulamentadora nº 4 estabelece os parâmetros e os requisitos para constituição e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador (Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego, 2022b).

Pesquisadora 2: Peraí, então, o tubo que caiu na sua cabeça, foi um acidente de trabalho?

Soldadora 7: Foi um acidente de trabalho ... que nunca aconteceu...

Pesquisadora 2: Então, o acidente de trabalho acaba revelando uma cadeia de... de ações e envolve uma cadeia de pessoas, né... de pessoas e quando você acidentou, então, quando um trabalhador se acidenta ele põe todo mundo em uma situação de vulnerabilidade, além disso, pelo que vocês estão me falando, quem vai investigar o que tá acontecendo ali... não é para investigar o que aconteceu, é para apresentar um culpado. É isso? Acaba culpabilizando os mais frágeis.

Soldadora 4: Indiretamente é isso aí, isso que você falou. Eles querem achar o culpado.

Soldadora 7: Isso. É uma cadeia...aí o encarregado, tipo assim, sai da reta, aí cai para o líder. Aí o líder, tipo assim “pô, eu vou pagar o pato pelo...”. Vem descendo, vem descendo, até...parar em alguém.

Soldadora 4: Vem descendo até chegar no acidentado.

Soldadora 7: É.

Pesquisadora 2: Até chegar no acidentado.

Soldadora 7: “Não falei que ela não tava preparada, por isso que a gente não deu oportunidade de treinar ou de ir além...” porque até então, até o momento, eu não treinava... eu treinava escondida [fazendo o gesto entre aspas com a mão]. Quando comecei a treinar aos olhos de todos, caiu um tubo em mim [risos]. Aí é um motivo que o pessoal queria já “tira ela, você pode arranjar uma outra”, “acha um encarregado e arranja uma outra função”, entendeu?

Pesquisadora 2: Então, estou tentando entender, porque é muito complexo, gente. Tentando entender, tá? É vergonhoso se acidentar.

Soldadora 7: Isso.

Soldadora 7: Eu estava na experiência sendo muito visada, né, porque todo mundo queria saber... tava naquela época de iniciante, veio do curso [se referindo ao Programa de Qualificação], tipo assim, a maioria achava assim “é peixe” [vide glossário das soldadoras], por conta de ter vindo do curso, né. Então eu queria, tipo assim “eu não sou isso, eu tenho potencial e vim trabalhar”.

Pesquisadora 2: Peixe é o nome para o iniciante? É como se chama o iniciante?

Soldadora 7: Não, não, no caso o peixe é indicação. Se você fosse indicação, você falaria que seria o peixe por conta de ser indicado a estar ali, não por mérito e sim por indicação, por te colocarem lá.

Nesta fala, a Soldadora 7 nos conta uma situação de acidente de trabalho que acaba revelando uma cadeia de ações e interlocutores que colocam o trabalhador em uma situação de extrema vulnerabilidade por se acidentar. A vergonha associada ao medo das consequências para o trabalhador leva-o a recusar-se a ser o “*número 1 de acidente na área*”, ou seja, de ter o acidente registrado em CAT. A busca por melhorias no trabalho, evidenciada em seu desejo de “*ganhar o nível*” e ser promovida, além de ter seu trabalho reconhecido pelos pares e pela hierarquia, se mostra como uma das preocupações para soldadora. Ainda, somado ao fato da soldadora ser uma novata no ofício e que foi indicada para o trabalho por ter feito o curso de qualificação, de ser “*peixe*”, faz com que ela se sinta ainda mais exposta nessa situação.

É interessante notar neste diálogo que a fala da Soldadora 7, ao complementar a fala de sua colega, a Soldadora 4, valida assim a situação relatada por ela e sua própria experiência, demonstrando não apenas solidariedade de ofício, mas também de classe.

Um outro ponto importante é que estes trabalhadores são, em geral, terceirizados. A terceirização, ou contratação de mão de obra terceirizada, dificulta o registro e a coleta de dados sobre acidentes e incidentes de trabalho. Isso porque os trabalhadores terceirizados não são contabilizados nas estatísticas oficiais. Como consequência, esses dados ficam ocultos, o que dificulta a prevenção e a conscientização desses profissionais.

De acordo com Figueiredo et al. (2007), muitos casos graves de acidentes com trabalhadores não são adequadamente informados. Isso é mais evidente para terceirizados, prejudicando a confiabilidade da CATs como meio de registro de acidentes. Esse descrédito nas informações impede uma avaliação precisa dos tipos e quantidade de acidentes mais frequentes entre esses trabalhadores.

Nesse sentido, as reuniões diárias que acontecem, o DDS, poderia ser um dispositivo mais efetivo para os trabalhadores, para além da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Nestes momentos de diálogo, os trabalhadores são informados sobre os riscos presentes em seu ambiente de trabalho e as medidas de prevenção necessárias. Porém, eles são pouco incentivados a participar de forma mais ativa nestes encontros, trazendo questionamento e compartilhando o real da atividade de trabalho com os colegas.

Como apresentado, a preocupação com a segurança é uma pauta recorrente entre as trabalhadoras. Para a Soldadora 6, esse é o ponto que mais chama a sua atenção ao iniciar em uma obra, *“quando são em outras áreas que não é muito cobrado a segurança, o ser humano em si relaxa, é um dia a dia normal”*. O risco de acidentes é uma preocupação diária e que as vezes ultrapassa os limites do trabalho. A soldadora nos conta da satisfação ao reencontrar uma colega do ofício em um novo trabalho, *“você encontra a pessoa ali e o melhor de tudo é quando você tem esse reencontro e vê que [ela] não perdeu nenhum dedinho, né?”*

Neste outro diálogo, junto a Soldadora 2, onde ela compara o seu trabalho anterior com o atual, percebemos a importância do trabalho prescrito e dos saberes adquiridos na sua experiência como um meio para diminuir os riscos de acidente do trabalho. Ela diz

Hoje eu tenho saudade, porque eu gosto de trabalhar correto, eu gosto de procedimentos, das coisas tudo certinho [...] eu que executo minha tarefa, se eu não souber os riscos, como que vai ser? Eu tenho que saber os riscos, não é? Eu tenho que chegar no meu local de trabalho e fazer uma análise da minha área de trabalho. O que tá faltando? Onde eu posso ter um incidente ou acidente aqui?

Ainda, faz parte dessa estratégia dos trabalhadores, a rotina de orações antes de iniciar o dia de trabalho *“todo dia a gente pede proteção para Deus nos livrar dos acidentes, dos incidentes, no dia a dia ali do trabalho... É muito bom, a gente ora todos os dias.*

Os saberes provenientes do trabalho, como relatado pela Soldadora 2, foi fonte para estudo de Cru e Dejours (1987) junto ao coletivo de trabalhadores da construção civil. Os autores, os chamaram de “saberes de prudência”, pois eles envolvem a atenção ao meio de trabalho como um todo, incluindo seus riscos. Esses saberes são necessários para lidar com as imprevisibilidades da atividade, que vão além dos saberes técnicos. Eles também estão relacionados ao saber-fazer, que se refere ao modo de realizar uma tarefa resguardando sua segurança no trabalho e um bom andamento do trabalho. Os saberes de prudência não são formais, são baseados na inteligência do fazer, na inteligência do corpo e na sinergia entre o trabalhador e seu meio de trabalho. Os saberes são desenvolvidos na prática, a partir da experiência dos trabalhadores e eles sabem disso, pois são eles que estão na linha de frente da atividade.

Além dos riscos relacionados à segurança, as soldadoras enfrentam outras situações de constrangimento no dia a dia de trabalho, devido à terceirização e à itinerância. Essas duas são características marcantes da organização do trabalho nesse ofício. Como nos diz a Soldadora 9

a gente que somos terceirizadas, acabou o serviço, acabou a montagem, a gente vai ser mandada embora [...] eu gostaria muito de permanecer ali, mas infelizmente nós somos a mão de obra que nós vamos nos lugares só para construir, mas quem fica com a obra é o pessoal que mora ali mesmo.

A trabalhadora, soldadora experiente com mais de 20 anos neste ofício, enumera os diferentes projetos que passou nos últimos anos, tendo que migrar de cidade em cidade, a cada 2 ou 3 anos, em alguns momentos, até em poucos meses, dependendo da obra.

Este modo de contratação pode gerar alguns efeitos para os trabalhadores, como a precarização das condições de trabalho, redução de direitos trabalhistas, dentre outros. Também nesse sentido, o estudo realizado por Figueiredo et al (2007), em uma indústria petrolífera da região norte fluminense do RJ, observa uma tendência à precarização do trabalho em sentido mais global, dando um destaque as possíveis perdas no ativo de conhecimento formal e informal devido à fragmentação dos coletivos de trabalho.

Contudo, apesar dos desafios desse ofício, que colocam os trabalhadores sob constante pressão no trabalho, percebemos que eles estão sempre em busca de estratégias, novos modos de existência, que produzam saúde e ampliação da vida. Ao final de nossa conversa, a soldadora conta, demonstrando certo saudosismo, “*o pessoal me cobrava ‘Soldadora 9, faz alguma coisa para alegrar nós aqui’*”, ela então organizava um baile aos finais de semana para os colegas de trabalho, “*eu fazia forró para poder alegrar a população porque era muito homem e pouca mulher*”.

3.4 “Lugar de mulher é onde ela quiser”

Figura 19 - Soldadora 4 com trabalhadores ao fundo



Fonte: Acervo da autora

Figura 20 - Trabalhadores ao redor de soldadora 4



Fonte: Acervo da autora

Figura 21 - Soldadora 4 rodeada de trabalhadores



Fonte: Acervo da autora

Figura 22 - Soldadora 4 ao centro com trabalhadores ao fundo



Fonte: Acervo da autora

Entre os registros do trabalho compartilhados pelas soldadoras com as pesquisadoras, havia um vídeo. No momento do envio, a soldadora não incluiu nenhum comentário, seja em texto ou áudio, explicando o que se passava ali.

Com uma duração aproximada de 2 minutos e sem áudio, o vídeo mostrava um grupo de trabalhadores em círculo, com a Soldadora 4 no centro, interagindo com eles. Embora não fosse possível discernir se ela estava dando orientações para o início das atividades ou talvez, expressando agradecimentos pelo turno trabalhado, um aspecto nos chamou a atenção: ela era a única mulher presente, cercada por vários trabalhadores homens.

A partir deste vídeo, criamos um mosaico de fotos e optamos por utilizá-lo como destaque para o nosso último tópico de análise nesta pesquisa. Dadas as questões anteriormente abordadas, experimentadas pelos trabalhadores no ofício de solda, há também questões específicas enfrentadas pelas mulheres. Ou, pelo menos, há modos distintos de vivenciá-las, devido à condição de ser mulher. É sobre isso que discutiremos neste tópico.

Logo no início de nossas conversas com as soldadoras, uma das descobertas surpreendentes foi perceber que a maioria delas tinha formação em Solda TIG, como no curso oferecido pelo Programa de Qualificação, enquanto uma proporção menor tinha experiência em outros processos de soldagem. Isso se reflete inclusive em nossa pesquisa, na qual todas as mulheres possuem qualificação nesse processo. Segundo elas, isso se dá

pela influência da família, como relata a Soldadora 4 *“Papai era soldador de eletrodo, e ele: ‘eu vou botar você para aprender TIG porque era um processo de soldagem mais leve, mais remunerado... então é mais apropriado para mulher’”* ou por motivos relacionados ao processo da solda e do retorno financeiro. Segundo a soldadora 5,

Pelo que eu percebo a maioria é TIGueira [vide glossário das soldadoras], mas hoje tem muita mulher qualificada nos três processos... eu busquei a TIG porque dá mais dinheiro, é mais limpa, você tem que trabalhar um pouco mais com ela para dar um resultado bom, é uma solda bonita

A participação das mulheres em ambiente de obras é pouco significativa, como observado pela Soldadora 3, *“a mão de obra feminina, ela é 10% da obra, são poucas mulheres para bastante homens”* e ainda é encarada com surpresa pelos trabalhadores, principalmente, se elas ocuparem ofícios tidos tradicionalmente como masculinos, *“‘olha, mulher soldando!’ a gente meio que quebrou um protocolo”*, diz a Soldadora 8. Em se tratando de mulher em posição de liderança, a participação se torna ainda menor *“até que hoje em dia tem uma ou outra empresa que dá oportunidade a mulheres como encarregadas de solda. Eu até conheci algumas obras aí atrás, mas ainda é bem pouca, são bem poucas empresas que dão essa oportunidade.”*, relata a Soldadora 4, sendo ela a única mulher em cargo de chefia participante na pesquisa. Quando elas conseguem ‘furar essa bolha’, ela complementa, a percepção é que “

elas pegaram uma mulher para ser encarregada, pegaram de bucha [vide glossário das soldadoras], entendeu? ‘ah, vamos botar ela porque ela vai aceitar qualquer coisa, porque vai ser a primeira oportunidade dela,

isso porque tem poucas vagas disponíveis nesse cargo para mulheres, então entende-se que elas vão aceitar qualquer coisa que a empresa pedir. Esse avanço em posições de liderança foi apontado por Birolli (2018) como ineficiente, pois mantém as mulheres em atividades precarizadas. Ao entrar nestes ambientes, as mulheres ainda precisam se adequar ao “perfil” dos trabalhadores típicos daquele ofício, como relata a soldadora 1:

a gente gosta das nossas unhas feitinhas, eu adoro esse lápis de olho [...] a gente parece um machinho aqui, bota um macacão, bota capacete, bota máscara, você parece um homenzinho, então a gente tem que ter um pouco da nossa feminilidade.

É sabido que a solda é um ofício que oferece risco à saúde dos trabalhadores, entretanto, as mulheres experimentam outras questões relacionadas à fisiologia feminina, como nos conta a Soldadora 1:

a gente trabalha com o calor excessivo no nosso corpo, e a gente que é mulher é totalmente diferente do homem, a gente tem o nosso período menstrual [...] às vezes eu pedia para o menino 'entra aqui no meu lugar para eu poder ir no banheiro' com medo de sujar meu macacão, a gente a bordo o macacão é obrigatório o tom de laranja, então o laranja pingou uma gota de sangue ele destaca ali [...] tem vezes que a gente tá com muita cólica... a gente já leva uma bolsinha, a gente vai se cuidando, eles não vão querer saber se você está no seu período bom, se não está, eles querem que seu serviço saia e tem que sair, e a gente tem que se virar nos trinta.

Um estudo conduzido pela Ergonomista Messing (2023) destacou diversos desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho, como dores menstruais, possibilidade de gravidez e reações distintas a produtos tóxicos e ruídos. Adicionalmente, ela observou que as ferramentas, máquinas e ambientes laborais não são adaptados para o tamanho, proporções, fisiologia e musculatura feminina.

A preocupação em executar a sua atividade trabalho e que ele seja feito com qualidade, bem-feito, é percebida de forma diferente entre trabalhadores e trabalhadoras. Inúmeros foram os relatos das soldadoras que vivenciaram situações de preconceito e machismo no ambiente de trabalho. Em geral essas situações diziam respeito a capacidade das mulheres na realização das atividades: *“eles olham com um olhar meio atravessado ainda pra gente, né? ‘Será que essa mulher sabe trabalhar mesmo? Como será que ela entrou aqui?’”*, diz a Soldadora 2; *“a gente como mulher, a gente recebe crítica a todo tempo, né, a gente é avaliado mais sempre a todo momento”*, relata a Soldadora 5; *“se eles não vissem a gente tanto como frágil, ‘é pesado, então fica aqui, faz um cafezinho, passa uma vassourinha no container’”*, afirma a Soldadora 7; *“muitas vezes o homem duvidava do meu trabalho e eu fazia questão, eu desafiava, falava o seguinte ‘vamos nós dois, aí você faz de um lado eu faço de outro’”*, expressa a Soldadora 9; *“quem me indicou foi meu supervisor de solda... quando eu entrei eu fui julgada, fui discriminada pela classe machista de que ele era uma pessoa que se envolvia comigo”*, diz a Soldadora 1.

A mulher carrega ainda a expectativa de um papel social, que foi construído historicamente, voltado para o lar, onde ela deve ser a cuidadora da casa e da família. Isso é enfrentado por elas como um dilema, trazendo efeitos até para sua saúde *“a gente mulher vem com casa, comida, deixou criança, deixou marido que talvez veio falando pra caraca ‘porque tu tá indo e fazendo hora extra’ [...] aí como fica a cabeça, tipo assim, você tá escolhendo serviço”*, relata a Soldadora 7. A Soldadora 4 expressa:

a mulher trabalhadora, ela tá ali para trabalhar, para colaborar com a empresa, para defender o dela, ela ainda tem que cuidar da família, cuidar

dos seus e ainda cuidar de si mesma. Eu não sei como é que a gente dá conta. Para falar a verdade, às vezes a gente nem dá conta. Para falar a verdade, chega época que a gente pensa que vai bater o motor, né?

O papel social ocupado pela mulher, pode ser ainda um impeditivo para conseguir oportunidades de trabalho neste ofício, devido à sua característica de ser itinerante, como nos conta a Soldadora 2 “A empresa [nome], não sei se você já ouviu falar dela, ela queria me levar para o Uruguai... Eu não pude ir porque eu não ia deixar minha mãe e meus filhos aqui”.

A pressão social sobre as mulheres para equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, bem como as expectativas sociais de desempenhar papéis de mãe e cuidadora, foi identificada por Teiger (2006) como um fator que pode impactar negativamente a carreira das mulheres. Desta maneira, também o modo de trabalho itinerante se coloca como uma questão, visto que as mulheres são menos incentivadas a se deslocar em busca de novas oportunidades de trabalho.

A formação dos trabalhadores, da forma que a pensamos na Clínica da Atividade, se dá em grande parte, na atividade em situação de trabalho real. Se dá pelos saberes da experiência, na relação com os pares de ofício e a história daquele trabalho. Algumas questões são enfrentadas por trabalhadores e trabalhadoras, entretanto, as mulheres experimentam desafios adicionais a estes, como a falta de representatividade nestes ambientes “sempre tem muito mais homens no nosso setor de trabalho, é incontestável isso... e quando você sente uma presença feminina que faz a mesma coisa que você... outra figura parecida com você, fazendo a mesma coisa, é bem confortável” diz a Soldadora 5. “Eu não tinha muito contato com outras mulheres... na solda eram poucas que tinha a noite. E era uma coisa que faz falta, né, de você estar conversando com mulheres”, expressa a Soldadora 6. A representatividade nesse caso é ainda menor, pois as mulheres acabam optando pelo trabalho fora de casa nos turnos da manhã e tarde, para conciliar com as demandas do cuidado com a família e doméstica. “É diferente mulheres falando a mesma linguagem porque basicamente quando a gente fala, as mulheres [se refere a quem não trabalha no ofício] nem conhecem, nem sabem o que é” relata a Soldadora 8. O compartilhamento da linguagem e dos saberes entre os trabalhadores é fundamental para a construção do coletivo e para o reconhecer-se no trabalho. Quando as mulheres não podem trocar e partilhar situações específicas do ser mulher neste ofício, isso pode enfraquecer o desenvolvimento do gênero profissional e na produção de novos recursos para ação.

Segundo Messing (2023), é fundamental que as mulheres busquem o respeito e a valorização de suas diferenças. Para alcançar esse objetivo, é crucial que construam coletivamente um espaço de diálogo, onde possam compartilhar abertamente suas experiências e necessidades. A partir desse diálogo, torna-se possível identificar as disparidades entre homens e mulheres, ajustando assim as condições de trabalho para atender às necessidades de todos os trabalhadores.

A possibilidade de ter um espaço de diálogo coletivo para debater sobre as questões relacionadas a atividade de trabalho e o ser mulher neste ofício, assim como se deu a participação delas nesta pesquisa, é vista de maneira bastante positiva pelas soldadoras. Segundo a Soldadora 4,

a gente trabalha em empreendimentos e ninguém pensa na gente, ninguém lembra da gente nunca. Então assim, vamos supor, dia das mulheres, dia das mães, o grupo rosa... para produzir uma média, sabe?... mas ninguém se preocupa em saber a nossa opinião desse jeito.

No mesmo sentido, nos diz a Soldadora 1 “às vezes quando eles reúnem as outras mulheres, ‘ah, chegou outubro rosa, vamos falar do câncer de mama’”. Em alguns ambientes, existem espaços de diálogo sobre o trabalho, como é o caso do DDS nas obras, e nas plataformas de petróleo, a soldadora comenta:

a gente tem um CQ, que é o controle de qualidade de soldas nosso. Quando dá algum problema em área, ou quando eles têm que relatar alguma coisa voltado a solda, eles reúnem todos da mesma profissão soldados e vão cobrar essa qualidade que às vezes não tem.

Entretanto, espaços como esse, frequentemente, estão voltados a uma lógica produtivista do trabalho e acabam se interessando pouco em debater sobre a atividade de trabalho e menos ainda, sobre as questões do ser mulher neste ofício. Para a Soldadora 9, comparando a um novato quando chega a um ambiente de trabalho,

de repente eu vou estar ajudando outras mulheres que estão começando agora, porque eu estou com vinte e dois anos de profissão, e não foi fácil para mim ter o conhecimento profissional que eu tenho hoje,

o que é transmitido pela soldadora experiente, está para além das prescrições. Ela complementa “para mim é uma satisfação ver outras mulheres também invadindo o mercado de trabalho, crescendo, mostrando para a sociedade masculina que a gente pode tanto quanto eles”.

Em nossa última conversa desta pesquisa, pedimos à Soldadora 1 que resumisse sua experiência nas Rodas de Conversa com uma palavra ou frase. Ela respondeu:

A liberdade de você expressar, né? De você poder expressar um pouco do seu trabalho, de você passar um pouquinho do que você vive, do seu dia a dia, porque poucas pessoas entendem isso [...] eu sempre falo para as meninas 'gente, busca, lugar de mulher é onde ela quiser' [...] teve muita gente que falava para mim "ai você não vai conseguir, é difícil", olha para mim aqui.

A frase da soldadora escolhida como título para nossa discussão parece ter se tornando um 'lema', especialmente nas propagandas e campanhas de marketing das empresas. É evidente que essa frase está relacionada aos movimentos em prol da igualdade e equidade de gênero, constituindo também uma resposta aos tradicionais papéis de gênero atribuídos às mulheres. No entanto, algo na formulação da frase parece esvaziar a complexidade da questão. Além disso, considerando os desafios enfrentados pelas mulheres, conforme apresentados nesta pesquisa, muitos dos quais, apesar de avanços, foram historicamente perpetuados. Nesse sentido, eu pensaria: Lugar de mulher é onde ela quiser, será?

Ainda há um longo caminho a percorrer, mas acreditamos que as soldadoras, por meio de um coletivo fortalecido e com subsídios para desenvolver suas atividades de trabalho, podem contribuir para mudar esse cenário, como já observamos nesta pesquisa. Ao invés de encontrarmos mulheres adoecidas e em sofrimento, constatamos, pelo contrário, que elas estão constantemente em movimento, buscando produzir novos modos de vida e promover a saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos o percurso do mestrado com o objetivo de analisar a atividade de trabalho das mulheres soldadoras que atuavam em uma empresa de geração de energia elétrica na região Norte Fluminense do Rio de Janeiro. Empresa esta que também era o trabalho da pesquisadora. Este objetivo surgiu da percepção da pesquisadora, fundamentada em suas experiências nesse ambiente e em outros locais de obra anteriores, sugerindo que a participação feminina nesse tipo de trabalho era mais propensa a causar adoecimento.

Com base nessa percepção, desenvolvemos uma hipótese e um interesse de pesquisa que nos levaram a questionamentos. Queríamos saber se as medidas de diversidade, implementadas pela empresa por meio de ações afirmativas, estavam promovendo a saúde ou, pelo contrário, contribuindo para o adoecimento. Buscamos compreender o ponto de vista dessas mulheres sobre sua situação de trabalho e explorar modos de fortalecer seu poder de agir.

Nesse contexto, o desenvolvimento desta pesquisa tinha como objetivo contribuir para a visibilidade das mulheres no trabalho de solda e em seu processo de formação. Para isso, consideramos relevante trazer para o debate os efeitos que as medidas de diversidade e inclusão implementadas pelas empresas, assim como os modos de atuação dos profissionais de gestão do trabalho, percebidos por meio da análise da organização do trabalho, têm na vida e saúde dessas mulheres. Ao proporcionar um espaço de diálogo sobre suas atividades de trabalho, por meio de análise coletiva, buscávamos também produzir efeitos nas mulheres soldadoras.

Ao iniciar a intervenção, acreditávamos que tínhamos um campo propício para discutir a hipótese que nos instigava. Inicialmente, havia uma certa apreensão, uma expectativa de que pudéssemos de alguma forma desvelar algo que tanto poderia agradar como desagradar a empresa, contratante da pesquisadora e contratante indireta das soldadoras.

Ao longo do processo metodológico, que se desenvolveu em constante movimento, a vivência no ofício de gestão - de RH - se mostrou relevante para uma nova experiência como pesquisadora. Essa vivência enriqueceu a pesquisa, proporcionando novos recursos para facilitar encontros e diálogos. Assim como um novato em campo, fomos aprendendo o ofício de pesquisadora e nos apropriamos desse novo gênero

profissional. No processo, muitas vezes nos questionávamos: o que se passou na intervenção? Seria isso o desenvolvimento?

Durante a pesquisa, nos deparamos com relatos que, de certa forma, desafiavam nossa hipótese inicial. Entre narrativas de sofrimento e adoecimento, surgiram também muitas histórias que demonstravam potência, criação de novos modos de ampliar a saúde e a vida por meio do trabalho. O enfrentamento das adversidades era muitas vezes encarado com humor, como nos conta Soldadora 1:

A gente tem um ditadozinho para iniciante que fala assim: “Olha, se você queimar a vista você vai ver mulher pelada a noite inteira”. [...], mas na verdade é zoando, é o contrário, ele vai chorar a noite inteira. É uma pegadinha.

Nesse sentido, a Qualificação da pesquisa foi essencial para produzir desvios que levaram a uma nova perspectiva sobre a intervenção e a atividade de trabalho das soldadoras. As questões foram moduladas, colocando a formação como o cerne da pesquisa.

A formação é entendida por nós como uma construção que acontece de forma contínua no cotidiano do trabalho, pela atividade de trabalho. É um processo criativo, pois envolve os trabalhadores na busca de soluções para as diversas situações que surgem no trabalho, e é sustentada pela apropriação dessas situações, que são tomadas como oportunidades para o desenvolvimento de novos recursos para ação.

Com um olhar mais atento aos processos formativos da atividade, ao longo da pesquisa, tornaram-se evidentes os conhecimentos adquiridos na experiência de trabalho e na relação com os pares de ofício. O papel do "cachimbo", um soldador mais experiente, mostrou-se fundamental na formação dos novos profissionais. Além disso, a formação no trabalho não nega a importância do conhecimento obtido em cursos, como aqueles oferecidos pelo Programa de Qualificação. Pelo contrário, ressalta que esses conhecimentos devem ser superados ao longo da experiência, uma vez que o trabalho prescrito nem sempre corresponde ao trabalho real realizado pelo trabalhador em seu cotidiano.

Ao afirmarmos uma formação pela atividade, estamos enfatizando a importância de espaços de diálogo e da análise crítica da realidade da atividade, promovendo conversas sobre o trabalho que não buscam acalmar as controvérsias, mas sim utilizá-las como ferramentas para o desenvolvimento de recursos para a ação. Nesse contexto, a Clínica da Atividade revelou-se um método significativo na intervenção com as

soldadoras. Quando compartilham suas experiências de trabalho, essas profissionais têm a oportunidade de analisar suas atividades. Além disso, contar a história dessas mulheres, é também contribuir para a construção de memória deste ofício.

Ao questionarmos, inicialmente, sobre o desenvolvimento das soldadoras, a ampliação do poder de agir dessas trabalhadoras ficou evidenciada nas transformações conquistadas na relação delas com seu ofício. Aqui, podemos mencionar alguns desses casos: a Soldadora 4, demitida de sua posição como Encarregada de Solda, buscou qualificação como Inspetora em diferentes processos de solda e conquistou uma posição em uma grande empresa; a Soldadora 1 agora trabalha em uma plataforma na África do Sul, expandindo sua carreira internacionalmente; a Soldadora 8, que iniciou um curso técnico de eletricista industrial durante a segunda edição do Programa de Qualificação oferecido pela empresa, sendo prontamente contratada para trabalhar na obra.

Ainda, ao longo dessa pesquisa, não apenas formou-se uma nova pesquisadora, mas também se colocou em análise e desenvolvimento o trabalho de Psicóloga Organizacional e do Trabalho. O término do vínculo empregatício da Pesquisadora 1 com a empresa foi encarado como parte desse processo de transformação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, K. F.; ROCHA, M. L. DA. Micropolítica e o exercício da pesquisa-intervenção: referenciais e dispositivos em análise. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v.27, n.4, pp.648-663, 2007.

ALVES, E. A. P. **Trabalho: entre fios e ligações**. 2013. 126f. Dissertação (Mestrado em psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2013.

ANDRADE, S.G. **Teoria e prática de dinâmica de grupo: jogos e exercícios**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n.123, p. 407-427, 2015.

ARAÚJO, A. M. C.; OLIVEIRA, E. M. DE. Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras. **Sociedade e Estado**, v. 21, n. 1, p. 169–198, 2006.

ARROYO, M. G. A educação profissional e tecnológica nos interroga. Que interrogações? **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 5-18, 2019. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/374>. Acesso em: 29 dez. 2023.

BAKHTIN, M. Adendo: Os gêneros do discurso. In: BAKHTIN, M. **Estética da Criação Verbal**. São Paulo: Martins Fontes, 2003. pp. 261-306.

BARBOSA, A. R. DA G.; ALVAREZ, D. Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. **Gestão & produção**, São Carlos, v. 23, n. 1, p. 118–131, 2015.

BASSANI, D. T. L. **Soldador, o artesão da indústria naval offshore: uma dissertação sobre o conhecimento**. Niterói, Universidade Federal Fluminense, 2006.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cad. psicol. soc. trab.** São Paulo, v.14, n.1, p.59-72, jun. 2011.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOTECHIA, F. & ATHAYDE, M. Conversas sobre o trabalho sob o ponto de vista da atividade. In: M. E. B. Barros & A. L. Margoto (Orgs.) **Trabalho e saúde do professor**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008. pp. 43-78.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Trabalho e Previdência. **NR 05 - Comissão interna de prevenção de acidentes**. Diário oficial da União, Brasília, 2021. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021-1.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. Soldador. **Ocupações**, s.d. Disponível em <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/724315-soldador>. Acesso em: 03 de junho de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. Apontador de mão-de-obra. **Ocupações**, s.d. Disponível em <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/414205-apontador-de-mao-de-obra>. Acesso em: 27 de dezembro de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados**. Diário oficial da União, Brasília, 2022c. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-33-atualizada-2022-_retificada.pdf. Acesso em: 22 de janeiro de 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho e Previdência. **NR 12 - Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos**. Diário oficial da União, Brasília, 2022a. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-12-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho e Previdência. **NR 04 - Serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho**. Diário oficial da União, Brasília, 2022b. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-04-atualizada-2022-2-1.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

BRITO, S. D. N. **Como Sustentar a Formação? A Importância do Coletivo Como Recurso para Produzir Saúde Durante a Formação no Curso de Psicologia da UFF/Niterói**. 2023. 106f. Dissertação (Mestrado em psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói; 2023.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 121–138, jun. 2009.

CLOT, Y.; FAÏTA, D. Gêneros e estilos em análise do trabalho: conceitos e métodos. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 33-60, maio/ago. 2016.

CLOT, Yves *et al.* **A formação pela análise do trabalho: por uma terceira via em maneiras de agir, maneiras de pensar em formação**. Paris: CNAM, 2000.

CLOT, Yves. Entrevista: Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 99-107, 2006.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes. 2007.

- CLOT, Yves. **Entrevista**. Mosaico: Estudos em psicologia. V. 2, n. 1, 65-70, 2008
- CLOT, Yves. A Psicologia do Trabalho na França e a perspectiva da Clínica da Atividade. Tradução de Cláudia Osorio e Neide Ruffeil. **Fractal: Revista de psicologia**, Niterói, v. 22, n. 1, p. 207-234, Jan/abr. 2010a.
- CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010b.
- CLOT, Yves. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n especial 1, p. 1-11. 2013.
- CLOT, Yves. Clínica da Atividade. **Horizontes**, Itatiba, v. 35, n. 3, p.18-22, 2017.
- COIMBRA, C. M. B.; NASCIMENTO, M. L. Sobreimplicação: práticas de esvaziamento político. *In*: ARANTES, Esther Maria M.; NASCIMENTO, Maria Livia do.; FONSECA, Tania Mara Galli (org.). **Práticas PSI inventando a vida**. Niterói: EdUFF, 2007. p. 27-38.
- CONCEIÇÃO, L. C. **A formação pela ação: experimentando o ofício de analista do trabalho pela perspectiva da Clínica da Atividade**. 2016. 96f. Dissertação (Mestrado em psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Niterói, 2016.
- CRU, D. Les règles du métier. **Travailler**, Paris, n° 15, n.35, p. 35-52, 2016.
- CRU, D.; DEJOURS, C. Saberes de prudência nas profissões da construção civil. Nova contribuição da psicologia do trabalho à análise da prevenção de acidentes na construção civil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 15, n. 59, p. 30-34, jul.-ago.-set. 1987.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, Santa Catarina v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DIONNE, P. *et al.* S’Orienter : un programme pour transformer les représentations sexospécifiques d’élèves sur les métiers et les professions. **L’Orientation scolaire et professionnelle**, Paris, n. 48 v.4, 1 dez. 2019.
- ENGINEERING, Procurement and Construction. *In*: WIKIPEDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipedia Foundation, 2023 Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Engineering,_Procurement_and_Construction Acesso em: 20 de abril de 2023.
- ENTENDA o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua Empresa. **Pacto global**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>>. Acesso em: 16 de abril de 2023.
- FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre marx, gênero e feminismo. Trad. de Candiani, Heci Regina. São Paulo: Boitempo, 2021.
- FIGUEIREDO, M.; ALVAREZ, D.; ATHAYDE, M.; SUAREZ, J. D.; PEREIRA, R. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). **Revista Gest. Produção**, São Carlos, v. 14, n. 1, p.55-68, jan./abril 2007.

FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. **Produção**, São Paulo, v. 15, n. 2, p.172-183, 2005.

FLEURY, H. J.; MARRA, M. M. Aplicações dos métodos sociátricos. *In*: NERY, M. P.; CONCEIÇÃO, M. I. G. (Eds.). **Intervenções grupais: O psicodrama e seus métodos**. Florianópolis: Ágora, 2012.

FONSECA, J. C. *et al.* cooperação e a dimensão coletiva da atividade, em um sistema de exploração de minério de ferro. **Laboreal**, Porto, v.15, n.1, p.1–22, 2019.

GOMES, A. D. C. **“Entre soldas e queimaduras”:** Olhar da análise da atividade real do trabalho de soldadores. 2022. 60 f. Dissertação. (Mestrado em psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto. Porto, 2022.

GONÇALVES, C.; GANAKA, C. T. A inserção das mulheres no ramo metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas. **Revista ciências do trabalho**, [s.l.], n.9 p. 93–117, dez. 2017.

GONÇALVES, J. M.; **Estratégias operatórias frente ao trabalho repetitivo : o caso das soldadoras das indústrias de jóias folheadas e bijuterias**. 2010. 135f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

HIRATA, H. Divisão-Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, Brasília, v. 15, n. 65, pp. 38-49, 1995.

HIRATA, H. Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. **Confins**, [s.l.], n. 26, 2016.

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

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua no período de 1993 - 2003**. Brasília: IBGE, 2003.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2023**. Brasília, IBGE, 2023.

IBGE. São João da Barra. **IBGE**, s.d. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rj/sao-joao-da-barra.html>>. Acesso em: 27 dez. 2023.

INFORMALIDADE cresceu 7,7% no Rio de Janeiro. **Diário do Comércio**, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/economia/informalidade-cresceu-77-no-rio-de-janeiro/#:~:text=Segundo%20a%20Fecom%20A9rcio%20o%20levantamento,de%20o%20ponto%20percentual>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H.

et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67-75.

LIMA, K. M. N. M. **Tecendo a atividade plural: ressonâncias entre a noção de poder de agir e a formação de Residentes em Enfermagem Obstétrica**. Niterói, 2017. 192f Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense- UFF, Niterói, 2017.

LIMA, M. E. A. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 99–107, jan. 2007.

LOUBACK, A. **A atividade de coleta de lixo uma análise na perspectiva da clínica da atividade**. 2013. 107f. Dissertação (Mestrado em psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói. 2013.

LOURAU, R. **Análise Institucional e práticas de pesquisa**. Rio de Janeiro: UERJ, 1993.

LUCIANO, L. S. **A formação pela trilha da atividade na vigilância em saúde do trabalhador**. Vitória, 2014. 230 f. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

MARX, Karl. O processo de trabalho e o processo de valorização. *In*: MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro 1. O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 325-352.

MESSING, K. “Le deuxième corps” : enquête sur les souffrances silencieuses des femmes au travail. **Welcometothejungle**, 2023. Disponível em: <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/deuxieme-corps-souffrances-femmes-travail>

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. **Engrenar**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/engrenar/>. Acesso em: 29 de abril de 2023.

MILLENAAR, V. Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres. **Cadernos Pagu**, Campinas, v.1, n. 51, 2017.

MORAES, Márcia. Pesquisar COM: política ontológica e deficiência visual. *In*: MORAES, M. e KASTRUP, V. **Exercícios de ver e não ver: arte e pesquisa com pessoas com deficiência visual**. Rio de Janeiro: Nau Editora, 2010. p. 26-51.

NADER, G.; ELOI, L. Oportunidades do Setor de Óleo e Gás na Margem Equatorial. **Inteligência de mercado**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://inteligenciademercado.rj.sebrae.com.br/produtos/Oportunidades-na-margem-equatorial>.

NERIS, Manoel Messias. **Soldagem: eixo tecnológico: controle e processos industriais**. São Paulo: Editora Paula Souza, 2012.

NEVES, M. Y. R. *et al.* A formação como estratégia de pesquisa e intervenção em saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n.

1, 2018.

NOBREGA, Rita de Lima. **Mulheres de ferro: a dupla jornada das operárias soldadoras na cidade do Rio Grande**. 2014. 158 f. Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2014.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei; COSTA, Edina Silva. A Força de Trabalho Feminina no Porto de Santos. In: QUEIRÓS, M.; DIÉGUEZ, C. (orgs.). **As metamorfoses do trabalho portuário**. São Paulo: Sociologia e política, 2019. p. 93-115.

ODDONE, I., RE, A., & BRIANTE, G. **Redécouvrir L'expérience Ouvrière : Vers Une Autre Psychologie Du Travail?** Paris: Les Éditions Sociales, 1981.

OSORIO DA SILVA, C. *et al.* A pesquisa-intervenção em Psicologia do Trabalho em um aporte que toma o desenvolvimento como método e objeto. **Fractal, Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 12-15, abr. 2015.

OSORIO DA SILVA, C. A clínica da atividade e sua contribuição ao campo da saúde do trabalhador. In: REIS, B. *et al.*(orgs.) **Psicologia, trabalho e processos psicossociais: pesquisas e intervenções**. Belo Horizonte: PUC Minas, 2021. p. 197-209.

OSORIO DA SILVA, C. As ações de Saúde do Trabalhador como dispositivo de intervenção nas relações de trabalho. In: ROSA, E. M; NOVO, H. A.; BARROS, M. E. B.; MOREIRA, M. I. B. (Orgs.) **Psicologia e Saúde: desafios às políticas públicas no Brasil**. Vitória: Edufes, 2007. p. 75-90.

OSORIO DA SILVA, C. Pesquisa e Intervenção em Clínica da Atividade: a análise do trabalho em movimento. In: Bendassolli PF, Soboll LAP, organizadores. **Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho** São Paulo: Editora Atlas, 2014. p 81-100.

OSORIO DA SILVA, C. Pesquisa e intervenção: movimentos que se cruzam e coexistem, em mútua interferência. In: BANKS-LEITE, L. SMOLKA, A. L. B. ANJOS, D. D. (org.) **Diálogos na perspectiva histórico-cultural: interlocuções com a clínica da atividade**. Campinas, SP: Mercado das Letras, 2016. p. 153-168.

OSORIO DA SILVA, C.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4751-4758, dez. 2014.

OSORIO-DA-SILVA, C.; CONCEIÇÃO, C. L.; BARROS, M. E. B. DE.; ARAUJO-DA-SILVA, M. (Eds.). **O trabalho como operador de saúde: diálogos em clínica da atividade**. Curitiba: Appris. 2023.

PACTO Global Rede Brasil. **Pacto global**, [s.d.]. Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

PEDUZZI, M. e SCHRAIBER L. Processo de trabalho e saúde. In: PEREIRA, I.; LIMA, J. (orgs.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. p. 320-328.

PEREIRA, I. B.; RAMOS, M. N. **Educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

PEREIRA, M. C. C.; **As “amarradoras” do porto de Santos: o processo de trabalho e a saúde das trabalhadoras.** 2017. 243f. Tese (doutorado) - Universidade Federal de São Paulo, Campus Baixada Santista. Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências da Saúde. Santos, 2017.

PERROT, M. História da sexuação. *In: HIRATA, H. et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo.*** São Paulo: UNESP, 2009. p. 111–116.

PINHEIRO, D. A. L.; TEDESCO, S. H. A Clínica da Atividade e o dialogismo bakhtiniano: por uma psicologia do estilo. *In: SPANIER, F.; BARROS, M.; FONSECA, T. (Org.). **Clínicas do Trabalho e Paradigma Estético.*** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016. p. 189-209.

PIPE rack. *In: WIKIPEDIA, a enciclopédia livre.* Flórida: Wikipedia Foundation, 2024. Disponível em https://en.wikipedia.org/wiki/Pipe_rack. Acesso em: 21 de janeiro de 2024.

ROSA, M.; QUIRINO, R.; Relações de gênero e ergonomia: abordagem do trabalho da mulher operária. **Holos**, Natal, v. 5, n. 1, p. 345–359, 2017.

SÃO João da Barra. **Parahybano.** São João da Barra, [s.d]. Disponível em <https://parahybano.com.br/sao-joao-da-barra>. Acesso em 22 de abril de 2023.

SATO, L. **Feira Livre: Organização, Trabalho e Sociabilidade.** São Paulo: Edusp - Editora da Universidade de São Paulo, 2012.

SCHEINVAR, E.; NASCIMENTO, M. L. O diário de campo como ferramenta de estágio. *In: FONTOURA, A.; LIMA, S. (Org.). **Experiências partilhadas de formação docente: estágios e outras práticas na Faculdade de Formação de Professores da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FFP/UERJ)*** Niterói: faperj, 2020. p. 129-134.

SCHWARTZ, Y. A experiência é formadora? **Educação e realidade**, Porto Alegre, v.35, n.1, p. 35-48. 2010.

SELIGMANN-SILVA, Edith *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n. 1, p. 187-191, 2010.

SILVA, M. A. **Confiança e autonomia: a circulação de afetos na produção de coletivos autônomos. Uma intervenção em clínica da atividade em um grupo de residência de enfermagem no Rio de Janeiro, Brasil.** 2019. 105f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

SILVA, S. A. DA. **Análise ergonômica do trabalho do soldador: contribuição para projeção ergonômica.** 2003. 192f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2003.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na

hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. especial, p. 77–91, 2006.

SINDEMON. **Convenção coletiva de trabalho 2020/2021**. São João da Barra: SINDEMON, 2020. Disponível em <https://www.sintramon.com.br/convencao/Conven%C3%A7%C3%A3o%20Coletiva%20Porto%20do%20A%C3%A7u.pdf> . Acesso em: 03 de junho de 2023.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2021.

TAKEI, R. R. **Carreira na área de Soldagem**. [S.l.], 2019. Disponível em: <<https://infosolda.com.br/wp-content/uploads/2019/09/Carreira-na-Area-de-soldagem.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2024.

TEIGER, C. 'Les femmes aussi ont un cerveau!' Le travail des femmes en ergonomie: réflexion sur quelques paradoxes. **Travailler**, Paris, n° 15, p 71-130, 2006. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-travailler-2006-1-page-71.htm>

TORRES; PÉREZ-NEBRA. Diversidade Cultural no Contexto Organizacional. *In*: ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. [s.l.] Artmed, 2014.

ANEXO I - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA

21/06/2022 10:06

Formulário de autorização

Formulário de autorização

Por meio da assinatura deste formulário eletrônico e fornecimento dos dados abaixo, concordo que a [REDACTED] por si ou por suas subsidiárias, transfira meus dados pessoais, como nome completo e telefone, para Renata Monteiro Dias ("Receptora"), com o objetivo de que seja realizada pesquisa acadêmica sobre o tema **Atividade de trabalho de mulheres soldadoras**.

Este documento visa garantir os seus direitos como titular de dados pessoais e também o cumprimento das obrigações legais da [REDACTED] como agente de tratamento.

Ademais, estou ciente que a [REDACTED] não se responsabilizará pelo tratamento performedo pela Receptora, sendo certo que eventuais pedidos de exclusão ou retificação deverão ser direcionados à mesma através do e-mail renata.dias@id.uff.br

* Obrigatória

1. Nome completo *

2. CPF *

21/06/2022 10:06

Formulário de autorização

3. Autorizo a transferência dos dados pessoais acima explicitado: *

Sim

Não

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.

 Microsoft Forms

ANEXO II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

02/08/2023, 22:20

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

 **Universidade Federal Fluminense** | Programa de Pós-Graduação em Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

renatadias@id.uff.br [Alternar conta](#)

 Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Dados de identificação

Título do Projeto: Formação acadêmica e formação continuada: uma análise dos diálogos e tensões da atividade nos processos formativos

Pesquisadora Coordenadora: Claudia Osorio da Silva

Subprojeto: Relação entre trabalho, saúde e vida: a atividade de trabalho de mulheres soldadoras

Pesquisadoras responsáveis: Renata Monteiro Dias e Karla Maria Neves Memoria Lima

Instituição a que pertencem: Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense

Telefone para contato: (21) 997090985

Outras formas de contato com as pesquisadoras: renatadias@id.uff.br

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXmSd9mnGMSEuN8J5csRkKozzfkNgg2wlo-JMwsb_CpunNR_w/viewform

1/8

A senhora está sendo convidada a participar, como voluntária, de uma pesquisa coordenada pela professora e psicóloga Cláudia Osorio da Silva, em uma de suas partes, que é desenvolvida pelas psicólogas Renata Monteiro Dias e Karla Maria Neves Memoria Lima.

A pesquisa coordenada pela prof^a. Cláudia Osorio da Silva tem como objetivo provocar a análise da atividade de trabalhadores/as das áreas de pesquisa, educação e saúde, no cenário do capitalismo contemporâneo, a fim de estudar os processos formativos para e no trabalho e seus efeitos de ampliação ou redução da capacidade normativa e do poder de agir dos/as trabalhadores/as.

A parte específica para a qual a Sr^a está sendo convidada tem como objetivo compreender a situação de vida e de trabalho de mulheres no ofício de solda em ambiente industrial na região portuária Norte Fluminense do estado do Rio de Janeiro.

Para esse estudo as participantes serão convidadas a participar de entrevistas e debates sobre o seu próprio trabalho, debates em que poderão ser usadas técnicas como filmagem, fotografia e outras, mediante a concordância de todas. As entrevistas e debates serão gravadas em áudio e eventualmente em vídeo, também mediante autorização expressa das participantes. Nesses debates trabalhadoras e pesquisadoras farão uma análise compartilhada da atividade de trabalho em foco. Antes de qualquer atividade de pesquisa serão dados esclarecimentos detalhados acerca da técnica a ser usada e as participantes estarão livres para discutir a proposta e definir livremente se a aceitam e se desejam dela participar.

Nesta pesquisa não se considera haver risco à saúde física nem psíquica da participante. Entretanto, sabe-se que as participantes podem viver as mesmas situações de diferentes maneiras. Assim, estaremos atentas a qualquer sinal de desconforto que a participante manifeste. Caso ocorra, a pessoa será questionada sobre o interesse em interromper sua participação na Pesquisa. Caso a participante opte por permanecer, é possível dar o apoio necessário na situação. É importante salientar que, neste Projeto de Pesquisa, a perspectiva ética que engloba o bem-estar das participantes é prioridade em relação a qualquer outro procedimento.

Toda divulgação do material recolhido da pesquisa será submetida à aprovação das participantes. O resultado da pesquisa será tornado público através de trabalhos apresentados em eventos científicos, da confecção de tese de doutorado, de dissertação de mestrado, artigos em revistas e/ou periódicos pertinentes, mantendo-se o anonimato das participantes.

Para garantir a confiabilidade das informações geradas e a privacidade das participantes da pesquisa, nenhum nome será divulgado a menos que as participantes expressem claramente o desejo de ter sua participação reconhecida publicamente.

A participação é voluntária e este consentimento poderá ser retirado a qualquer tempo, caso a participante não se sinta motivada em continuá-la e sem ônus para a participante. Com isso, está assegurada a plena liberdade da voluntária em permanecer na pesquisa ou descontinuar sua participação de acordo com seu interesse.



Eventuais dúvidas da voluntária - acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa - poderão ser dirigidas diretamente às



02/08/2023, 22:20

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

pesquisadoras, em qualquer momento da pesquisa ou pelos números telefônicos acima disponibilizados.

Declaro ter sido informada e concordo em participar, como voluntária, do projeto * de pesquisa acima descrito.

Sim, estou de acordo

Não estou de acordo

Data de preenchimento: *

Data

dd/mm/aaaa 

Nome completo: *

Sua resposta

RG: *

Sua resposta

Enviar [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Universidade Federal Fluminense. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXmSd9mnGMSEuN8J5csRKozfNkg2wlo-jMwsb_CpunNR_w/viewform 3/8

ANEXO III - CONVITE PARA AS RODAS DE CONVERSA



CONVIDO VOCÊ PARA PARTICIPAR DOS ENCONTROS SOBRE TRABALHO, SAÚDE E VIDA COM MULHERES SOLDADORAS.

RODA DE CONVERSA

ONLINE

Dia e Horário: A combinar
Local: Plataforma Google Meet
(O link da sala será enviado posteriormente)

SUA PARTICIPAÇÃO É IMPORTANTE!

ANEXO IV – JOGO DAS SOLDADORAS

Manual de instrução: Jogo das Soldadoras

O jogo de cartas foi desenvolvido com objetivo de possibilitar que as participantes discutam temas relacionados ao trabalho de forma lúdica, promovendo um debate menos individualizado e mais abrangente (Figura A).

Elaboração do Jogo:

- O jogo é composto por 14 cartas, cada uma apresentando uma identidade visual na parte dianteira, formada pelas letras das palavras JOGO e SOLDADORAS (Figura B).
- A parte traseira de cada carta, contém trechos curtos transcritos dos diálogos ocorridos em encontros anteriores com as participantes, não visíveis inicialmente para elas.
- A seleção dos trechos considerou a diversidade de temas discutidos nos encontros anteriores, bem como os assuntos que geraram maior mobilização e controvérsia entre as participantes. Optou-se por incluir falas de todas as participantes, sem identificar as autoras do diálogo.
- Como os encontros seriam virtuais, o jogo foi construído e apresentado às participantes por meio do programa Power Point.



Figura A: Tela de abertura do jogo

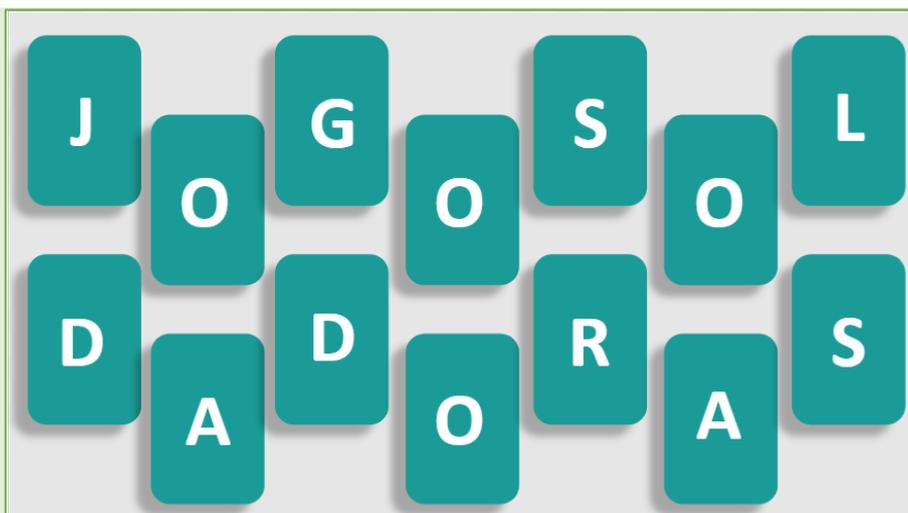


Figura B: Cartas do jogo

Como Jogar:

1. Cada participante escolhe uma letra que está associada a uma carta.
2. Ao revelar a carta, a participante lê em voz alta o trecho do diálogo presente na parte traseira da carta (ver exemplo na Figura C).
3. Em seguida, a participante comenta sobre o trecho do diálogo. As demais participantes podem também fazer comentários e participar da discussão.
4. Quando o debate gerado pela escolha da carta chega ao fim, é a vez da próxima participante.

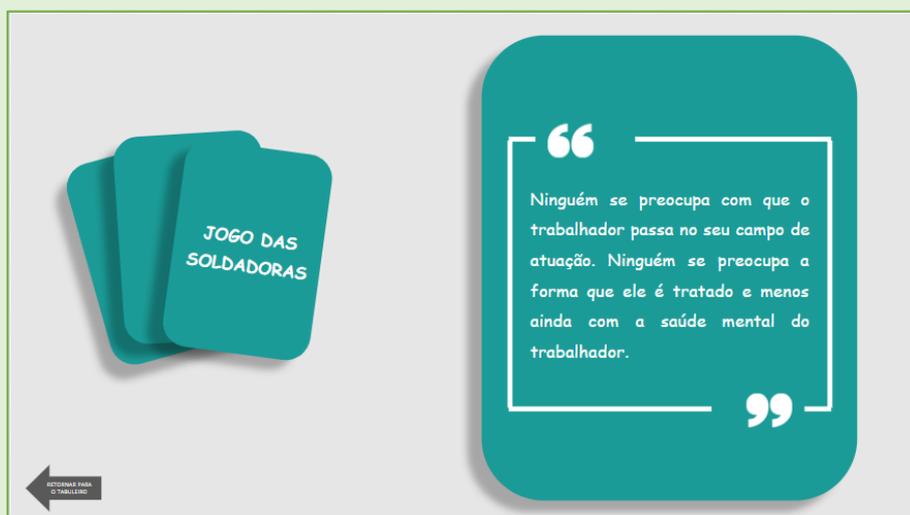


Figura C: Trecho de um diálogo

Fim do Jogo:

- O jogo continua até que todas as participantes tenham tido a oportunidade de revelar suas cartas e discutir os trechos dos diálogos, ou até que o tempo do encontro se encerre.
- Ao final do jogo (Figura D), as participantes podem fazer considerações finais sobre as reflexões e discussões realizadas.



Figura D: Tela de encerramento do jogo