

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**  
**PRÓ- REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA**  
**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**

**VIVÊNCIAS SUBJETIVAS RELACIONADAS AO PROCESSO DE  
INTEGRAÇÃO ENTRE TRABALHADORES AMAZONENSES E  
TRABALHADORES ORIUNDOS DE OUTROS ESTADOS EM  
EMPRESAS DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS**

**Voluntária: Beatriz Débora P. S. Nascimento**

MANAUS  
2013

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA**  
**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**

**RELATÓRIO FINAL**  
**PIB-H/ 0071/2012**  
**VIVÊNCIAS SUBJETIVAS RELACIONADAS AO PROCESSO DE**  
**INTEGRAÇÃO ENTRE TRABALHADORES AMAZONENSES E**  
**TRABALHADORES ORIUNDOS DE OUTROS ESTADOS EM**  
**EMPRESAS DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS**

**Voluntária: Beatriz Débora P. S. Nascimento**

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Msc. Ana Cláudia Leal Vasconcelos**

MANAUS  
2013

## RESUMO

O Amazonas, em especial a cidade de Manaus tem sofrido diversas transformações ao longo do tempo, uma delas é a inserção do Polo Industrial de Manaus (PIM). Por conta da relevância do PIM, muitas pessoas oriundas de outros estados foram atraídas para região. Diante dessa realidade buscou-se compreender as vivências subjetivas relacionadas à integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados do Brasil. Para isso, optou-se pela utilização do método qualitativo e da abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho. Acerca dos resultados, foi possível identificar algumas vivências de sofrimento na integração dos trabalhadores. Quanto às representações, o discurso dos imigrantes envolvia argumentações, da não existem de qualquer diferença entre os trabalhadores locais e os demais trabalhadores, e até mesmo, designações pejorativas referidas aos amazonenses, em relação ao trabalho. Em contrapartida, os amazonenses foram citados também como bons de convivência. Nesse sentido, os amazonenses observam os imigrantes como: sem qualquer distinção dos demais trabalhadores, e ressaltam qualidades dos mesmos e suas contribuições para o progresso regional. Portanto, a relevância das discussões apresentadas fomenta reflexões sobre a temática, e à compreensão das vivências subjetivas dos trabalhadores podem propiciar, nos mais diversos ambientes de trabalho tomados de decisões contextualizadas.

**Palavras - chave:** Trabalho; Imigração; Sofrimento.

## **LISTA DE SIGLAS**

ZFM- Zona Franca de Manaus

PDT- Psicodinâmica do Trabalho

AM- Entrevistados Amazonenses

IM- Entrevistados Imigrantes

IMR- Entrevistados Imigrantes Recém-chegados

## **LISTA DE FIGURAS**

Quadro 1 - Estados de origem dos moradores da cidade de Manaus.....	12
Figura 1 - Distribuição de participantes conforme origem e sexo.....	23
Figura 2 - Distribuição de participantes conforme naturalidade e tempo de residência.....	30

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos participantes.....	25
Gráfico 2: Idade dos participantes por grupo.....	26
Gráfico 3: Estado civil dos participantes.....	26
Gráfico 4: Escolaridade dos participantes por grupo.....	27
Gráfico 5: Função/cargo dos amazonenses.....	28
Gráfico 6: Função/ cargo dos imigrantes.....	28
Gráfico 7: Tempo de serviço dos trabalhadores amazonenses na empresa.....	28
Gráfico 8: Tempo de serviço dos trabalhadores imigrantes na empresa.....	28
Gráfico 9: Contribuição na renda familiar dos trabalhadores amazonenses.....	31
Gráfico 10: Contribuição na renda familiar dos trabalhadores imigrantes.....	31

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	9
<b>1. 1. MIGRAÇÕES PARA MANAUS</b> .....	9
<b>1. 2. PSICODINÂMICA</b> .....	13
<b>1.2.1 Surgimento da psicodinâmica do trabalho</b> .....	13
1.2.1.1 Sofrimento e prazer no trabalho.....	15
1.2.1.2 Estratégia defensiva.....	16
1.2.1.3 Organização do trabalho.....	16
1.2.1.4 Cooperação.....	17
1.2.1.5 Espaço de discussão.....	18
1.2.1.6 Mobilização subjetiva do trabalho.....	18
1.2.1.7 Inteligência prática.....	19
1.2.1.8 Dinâmica do reconhecimento.....	19
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	22
<b>2.1 Participantes</b> .....	22
<b>2.2 Instrumentos</b> .....	23
<b>2.3 Procedimentos</b> .....	23
<b>3. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	25
<b>3.1 CARACTERIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES</b> .....	25
<b>3.2 FORMAS E MOTIVOS DE INSERÇÃO NO TRABALHO</b> .....	32
3.2.1 Atividades anteriores exercidas.....	32
3.2.2 Modo de inserção nas empresas.....	34
3.2.3 Motivo de Inserção na atividade.....	35
<b>3.3 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E PRAZER NO TRABALHO</b> .....	36
3.3.1 Sofrimento no trabalho para os trabalhadores amazonenses.....	41
3.3.2 Sofrimento no trabalho para os trabalhadores imigrantes.....	42
<b>3.4 REPRESENTAÇÕES, DISCRIMINAÇÃO E ESTIGMAS</b> .....	44
3.4.1. Representações sobre os trabalhadores amazonenses.....	45
3.4.2. Representações sobre os trabalhadores imigrantes.....	52
3.4.3. Integração.....	54
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	57
<b>FONTES E REFERÊNCIAS</b> .....	58
<b>APÊNDICES</b>	
APÊNDICE A: Cronograma Executado.....	65
APÊNDICE B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	64
APÊNDICE C: Termo de Anuência.....	65
APÊNDICE D: Roteiro de Entrevista.....	67
<b>ANEXO</b>	
ANEXO A: Parecer do Comitê de Ética.....	68

## INTRODUÇÃO

De cidade pequena a metrópole, Manaus sofreu transformações físicas e sociais, acarretando em mudanças na vida do morador local, pouco mencionadas e analisadas. Entre essas mudanças está a integração com trabalhadores oriundos de outros locais, que vieram ao longo do tempo residir na região.

O amazonense agora convive e trabalha com uma diversidade de pessoas, que anteriormente não tinha tanto contato, até mesmo devido à distância geográfica de outras regiões<sup>1</sup>. As relações de trabalho foram alteradas, não só pela forma de trabalho industrial implantada, mas pela convivência entre imigrantes e manauaras<sup>2</sup>.

Desta forma este trabalho teve como objetivo geral compreender as vivências subjetivas de trabalhadores de empresas do Polo Industrial de Manaus (PIM). Os trabalhadores foram divididos, entre trabalhadores do estado do Amazonas e trabalhadores oriundos de outros estados da Federação.

Diante disso, buscou-se como objetivos específicos identificar as representações que cada grupo possui acerca do trabalho do outro. Realizando também uma investigação acerca da existência de vivências de sofrimento relacionada à integração entre os grupos de trabalhadores do estado do Amazonas e trabalhadores oriundos de outros estados da Federação. Sem, contudo, deixar de investigar a dinâmica das relações e formação dos grupos na empresa.

A fim de alcançar melhor entendimento sobre as vivências subjetivas dos trabalhadores, foi adotada como abordagem teórica a psicodinâmica do trabalho, que se propõem a analisar os sujeitos dentro de conceitos ligados à psicanálise, sociologia do trabalho e ergonomia.

Percebe-se a relevância do estudo aqui apresentado, diante do lugar que o trabalho ocupa na vida do homem. Através dele, o homem se constrói e lhe é atribuído um papel social, que influencia na sua identidade, visto que, a atividade exercida acaba denominando o sujeito, fazendo com que estes estejam estreitamente relacionadas ao que fazem.

A centralidade do trabalho na vida humana e na construção da identidade interfere na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, na medida em que o trabalho imprime na vida das pessoas novos arranjos e condiciona novas formas de relacionamento, que não partiram de

---

<sup>1</sup> O Amazonas fica geograficamente cercado por rios, dificultando a locomoção da população, que comumente só pode se transportar via fluvial e aérea, o que demanda maior tempo (via fluvial), e maiores gastos (aérea).

<sup>2</sup> Manauara é o nome dado a quem nasce em Manaus-AM.



escolhas dos próprios trabalhadores. Nesse sentido, a dinâmica das relações no espaço de trabalho pode ser promotora de prazer, sentido e saúde, ou agravar em sofrimento/adoecimento.

Pesquisas realizadas no Polo Industrial de Manaus (MORAES; VASCONCELOS, 2011) sinalizam para o relacionamento entre os pares como um dos mobilizadores de prazer, entretanto, o relacionamento com outros níveis hierárquicos ou entre setores emerge como agravante de sofrimento.

Além dessas pesquisas, é possível encontrar algumas construções teóricas de autores locais a respeito dos amazonenses, envolvendo identidade, e estigmas a eles atribuídos. Mas, identifica-se uma lacuna do conhecimento no que se refere às vivências subjetivas relacionadas à integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados em indústrias do PIM.

Desta forma, verificou-se a importância da compreensão dessa construção por diversos fatores, entre eles, destacam-se: para reflexão da temática, e auxílio aos profissionais interessados em trabalhar de forma mais contextualizada com a realidade apresentada por essa integração, subsidiando-os para lidarem com as peculiaridades subjetivas dos trabalhadores amazonenses e imigrantes.

Ademais, para melhor compreensão da temática o presente relatório foi dividido em partes: primeiramente, houve um breve recorte do contexto das migrações para o Amazonas e Manaus, com intuito de contextualizar quem são os migrantes encontrados na região. Depois se apresentou categorias e conceitos da psicodinâmica do trabalho, abordagem utilizada para a fundamentação teórica. Em seguida, apresentou-se a metodologia adotada. Por fim, foram dispostos os resultados encontrados, juntamente com a discussão e as conclusões a respeito da pesquisa.

## 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para compreender as vivências subjetivas entre amazonenses e pessoas oriundas de outros Estados, fez-se necessário visualizar características das migrações para Manaus, tais como: quem são os imigrantes encontrados nesta cidade e quais os principais fatores que influenciaram estas migrações. Como também obter maior aproximação das construções conceituais da psicodinâmica do trabalho, abordagem adotada, que estuda as vivências subjetivas relacionadas ao trabalho.

### 1.1 MIGRAÇÕES PARA MANAUS

Entende-se por migrações os deslocamentos populacionais espaciais. Estas possuem diversos contextos e tipos, entre os tipos, encontram-se as migrações internas, tratadas nesta pesquisa. Caracterizada pela ocorrência em um mesmo território, não alterando o quantitativo populacional, mas sim as regiões envolvidas. As explicações dadas para os deslocamentos são diversas, ora por razões econômicas, ora por expectativas culturais e sociais experimentadas pelos indivíduos (BASSI et al, 2006).

Em Manaus as migrações são fortemente marcadas por momentos históricos tais como o ciclo da borracha e a implantação da Zona Franca de Manaus.

Segundo Pontes (2000) durante o ciclo da borracha, compreendido desde a segunda metade do século XIX, muitos nordestinos foram atraídos para a região, impelidos pela forte seca que abatia seus estados. Alguns de maneira induzida, baseada em promessas nunca cumpridas, eram aliciados para trabalhar na extração do látex. Outros migravam de forma espontânea, ocupando postos no seringal, nos setores de serviço e no comércio da região. Calcula-se que cerca de 300 mil imigrantes teriam vindo do nordeste entre 1870 e 1920, em diferentes momentos. A princípio ter-se-iam dirigido, sobretudo dos estados do Ceará, Maranhão, Rio Grande do Norte, e em seguida outros Estados.

Muitos desses imigrantes abandonaram a região, assim que acumularam recursos necessários para retornarem às cidades natais. Por isso, os amazonenses costumam fazer referência a esse retorno utilizando um ditado popular regional: “Carapanã<sup>3</sup> encheu... avoou”,

---

<sup>3</sup> Carapanã é o nome regional dado ao mosquito sugador de sangue, que em outras regiões do Brasil é conhecido como: pernilongo, muriçoca, mosquito-prego...

numa simbólica comparação com o mosquito, que depois de ser saciado com o sangue das pessoas, voa para outros lugares (LOUREIRO, 2008).

Décadas após o apogeu da borracha, um dos mais fortes estímulos à migração, foi o advento da Zona Franca de Manaus (ZFM). A partir de 1967, um decreto presidencial transformou Manaus em Zona Franca. Dessa forma, foi instalada uma série de indústrias, através de incentivos fiscais e tributários, e houve o anúncio de quarenta mil novos empregos. No que tange a divisão do trabalho, as indústrias da Zona Franca operavam as fases finais de montagem e acabamento do produto. Fases que exigiam um número maior de força de trabalho, favorecendo a atração de migrantes para a região (SOUZA, 2009).

Segundo Oliveira (2003) as justificativas para a implantação da Zona Franca de Manaus estavam baseadas no projeto geopolítico e de desenvolvimento. O primeiro destinado a refazer e reforçar os laços da região com o conjunto do país, e o segundo, destinado a abrir a Amazônia ao desenvolvimento extensivo do capital.

No período da implantação, o Brasil era regido pelo governo militar, e este pretendia garantir a soberania nacional sobre a Amazônia, ocupando uma região considerada desocupada. Então buscou a partir da atração do capital trazer indústrias para a cidade de Manaus. Para isso era necessário dotar a região de "condições de meios de vida" e infraestrutura que atraíssem para ela a força de trabalho e o capital, nacional e estrangeiro, vistos como imprescindíveis para a dinamização das forças produtivas locais, objetivando instaurar na região condições de "rentabilidade econômica global" (SERÁFICO; SERÁFICO, 2005). No entanto, as indústrias instaladas ofertaram trabalhos mal remunerados e possuíam uma visão descomprometida com o meio ambiente.

Os migrantes que deslocaram para Manaus nessa época eram em média de 35% da população (oriundos do interior do estado e de demais estados). Uma pesquisa realizada em 1987 revelou indicadores relevantes do perfil destes migrantes, e os motivos pelos quais os levaram a migrarem para Manaus. Em relação aos motivos de saída do local de residência, predominaram os fatores econômicos, principalmente ligados a situação de trabalho. As outras respostas estavam associadas às condições de vida em geral e a organização da produção. Quanto aos motivos declarados para a escolha de Manaus como local de residência, verificou-se que grande parte dos entrevistados respondeu ter sido transferida pelo empregador (30%), um percentual superior às respostas mais gerais (MELLO; MOURA, 1990).

Ainda acerca dos dados da pesquisa supracitada, observou-se que o perfil do migrante que partia para Manaus naquele período, era caracterizado por ser de uma população jovem,

em busca de melhores condições de vida, tais como educação e emprego. Observou-se também entre os chefes migrantes recentes<sup>4</sup>, um percentual elevado de respostas referentes à prestação de serviço militar. No tocante a permanência no município de Manaus, a primeira motivação, diz respeito à aquisição da casa própria, em segundo lugar, a garantia do trabalho, e em terceiro lugar, motivos pessoais ou ligados à família (MELLO; MOURA, 1990).

Oliveira (2003) comenta que “no caso específico de Manaus, não foram criadas alternativas que dessem conta de garantir as mínimas condições de vida do grande contingente de população que migrou para Manaus após a implantação da Zona Franca” (p.67). A cidade sofreu grandes transformações estruturais.

Nesse contexto, ainda sobre a Zona Franca de Manaus - ZFM, vale ressaltar que o projeto compreende três polos econômicos: comercial, agropecuário e industrial. O Comercial teve maior ascensão até o final da década de 80, quando o Brasil adotava o regime de economia fechada. O Polo Agropecuário abrigou projetos voltados às atividades de produção de alimentos, agroindústria, piscicultura, turismo, beneficiamento de madeira, entre outras. O industrial foi e é considerado a base de sustentação da ZFM, e possui atualmente mais de 550 indústrias de alta tecnologia, gerando mais de 100 mil empregos diretos e mais de 400 mil indiretos. Assim, dos três polos, o industrial foi o que obteve maior êxito (SUFRAMA, 2013a).

Segundo dados da SUFRAMA até julho de 2013, o PIM contou com 117.945 trabalhadores. Nesse sentido, é possível observar a relevância do modelo ZFM/PIM para a economia do estado do Amazonas, bem como para grande parte dos trabalhadores amazonenses e imigrantes.

No entanto, argumenta-se se o divulgado crescimento econômico, realmente beneficiou em termos de desenvolvimento o Amazonas. Moraes (2011) comenta que o aumento de renda circulante em Manaus a partir da implantação do PIM costuma ser mencionado como indicador de crescimento, porém esse elemento não pode ser avaliado isoladamente. É necessário analisar a distribuição de renda e melhorias em aspectos como saúde, alimentação, habitação e bem estar da saúde como um todo.

Dessa maneira, todos os aspectos supramencionados colaboraram para a vinda de pessoas de outras regiões para o Amazonas. Essa realidade acarretou assim em uma nova formação social onde sujeitos de vários estados do Brasil passaram a conviver na cidade de

---

<sup>4</sup> Últimos três anos, tendo com referência a data da pesquisa-1987.

Manaus. Sobre isso, na atualidade segundo dados do último censo demográfico do IBGE, em 2010 a população de Manaus<sup>5</sup> configura-se da seguinte forma:

<b>Unidade da federação de nascimento</b>	<b>Brasileiros natos (Pessoas)</b>	<b>Brasileiros natos (Percentual)</b>
<b>Total</b>	1797361	100
<b>Amazonas<sup>6</sup></b>	1526084	84,91
<b>Pará</b>	125936	7,01
<b>Maranhão</b>	26226	1,46
<b>Ceará</b>	24421	1,36
<b>Acre</b>	13662	0,76
<b>Brasil sem especificação</b>	10371	0,58
<b>Rio de Janeiro</b>	9816	0,55
<b>São Paulo</b>	8581	0,48
<b>Rondônia</b>	7007	0,39
<b>Piauí</b>	5700	0,32
<b>Minas Gerais</b>	4657	0,26
<b>Pernambuco</b>	4633	0,26
<b>Roraima</b>	4511	0,25
<b>Rio Grande do Norte</b>	3375	0,19
<b>Paraná</b>	3334	0,19
<b>Bahia</b>	2935	0,16
<b>Rio Grande do Sul</b>	2798	0,16
<b>Paraíba</b>	2743	0,15
<b>Goiás</b>	2563	0,14
<b>Mato Grosso</b>	1941	0,11
<b>Amapá</b>	1180	0,07
<b>Distrito Federal</b>	947	0,05
<b>Mato Grosso do Sul</b>	890	0,05
<b>Espírito Santo</b>	795	0,04
<b>Alagoas</b>	688	0,04
<b>Santa Catarina</b>	643	0,04
<b>Tocantins</b>	499	0,03
<b>Sergipe</b>	427	0,02

Quadro1: Estados de origem dos moradores da cidade de Manaus  
 FONTE: IBGE - CENSO DEMOGRÁFICO, 2010.

Segundo dados demonstrados, os Estados com maior número de migrantes em Manaus, na atualidade, são: Pará, Maranhão, Ceará, Acre, seguidos pelos brasileiros sem especificação, Rio de Janeiro e São Paulo.

A partir destes dados percebe-se que há uma mudança das migrações apenas no eixo norte-nordeste, como anteriormente era visto desde o ciclo da borracha. Constata-se um

<sup>5</sup> Nesta classificação, considerou-se, ainda, que a pessoa nascida em maternidade ou casa de saúde fora da Unidade da Federação de residência materna, mas que, logo após o nascimento, foi para aquela em que a mãe morava, foi considerada como natural da Unidade da Federação de residência da mãe naquela ocasião.

<sup>6</sup> O quantitativo relacionado ao Amazonas, diz respeito às pessoas nascidas em Manaus e em outros municípios do Amazonas, que se encontram residentes em Manaus.

significativo número de pessoas oriundas da região sudeste com destaque aos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, que ficaram acima de outros estados vizinhos da região como Rondônia e Roraima, e de estados do nordeste como Rio Grande do Norte, Pernambuco e outros.

Dessa maneira, é possível verificar com maior clareza quem são os migrantes em Manaus, para que então, as relações subjetivas destes grupos e os amazonenses, não sejam percebidas de modo descontextualizado.

## **1.2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

A fim de obter uma maior aproximação das vivências subjetivas de trabalhadores amazonenses e oriundos de outros estados, no que se refere à dinâmica das relações existentes no âmbito laboral, adotou-se como abordagem teórica a psicodinâmica do trabalho, desenvolvida pelo francês Christophe Dejours, que tem como objetivo estudar a dinâmica das relações de sofrimento e prazer no trabalho. Esta abordagem recebe influências da ergonomia, sociologia do trabalho e da psicanálise.

Desta forma, se expôs algumas questões históricas e conceituais acerca da psicodinâmica do trabalho.

### **1.2.1 Surgimento da psicodinâmica do trabalho**

A psicodinâmica do trabalho surge no âmbito da psicopatologia do trabalho, na década de 80, diante de questionamentos sobre as pesquisas realizadas na época, onde era apontado somente o sofrimento patógeno que se dava a partir do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Segundo Dejours (2009), essas literaturas científicas que abordavam as questões de saúde mental eram consagradas à fadiga, ao estresse e a certas afecções ditas psicossomáticas, como o infarto do miocárdio, por sobrecarga de trabalho, e úlceras, pela alternância de turnos dos trabalhadores.

Neste contexto, o autor foi acometido por uma questão intrigante, pois apesar de todo desconforto do trabalho repetitivo sob pressão e rígidos controles ocasionados pela organização do trabalho, os trabalhadores em maioria, não se tornavam doentes mentais. Assim, seus estudos passaram a considerar o enigma normalidade, em que as doenças mentais não apareciam, pela astúcia dos trabalhadores usarem como fuga, as estratégias defensivas. As pesquisas do autor tomaram um novo rumo, ao invés de detectar as doenças mentais do

trabalho, fez-se necessário analisar a situação normalidade observada nos trabalhadores, assim como compreender as estratégias defensivas que permitem que os trabalhadores evitem as doenças e preserve o equilíbrio psíquico (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2009).

Acerca deste desenvolvimento, as primeiras pesquisas em psicopatologia do trabalho revelaram o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, uma vez que, as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos nos trabalhadores (DEJOURS, 2008b).

Outra característica importante é que a psicodinâmica do trabalho visou à coletividade de trabalho e não os indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações laborais, ela não buscou atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a organização do trabalho à qual os indivíduos estavam submetidos. Pois, compreendeu que frente a uma situação de agressão ao Ego, o indivíduo defende-se, primeiramente, pela produção de fantasias, que lhe permitem construir uma ligação entre a realidade difícil de suportar, o desejo e a possibilidade de sublimação (MERLO, 2007).

Ademais, a psicodinâmica do trabalho é primeiramente uma disciplina clínica que se sustenta da descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. Porém, é também uma disciplina teórica que se esforça por inscrever os resultados da pesquisa clínica da relação com o trabalho, em uma teoria do sujeito que se observa em um só tempo, a psicanálise e a teoria social (DEJOURS, 2012).

No entender desta teoria o caminho que conduz ao trabalho saudável é aquele que respeita a identidade em construção, respeita também os limites da condição humana. É importante fomentar que é imprescindível a flexibilidade das organizações de trabalho na dinâmica das relações dos trabalhadores, a fim de que a prescrição e o controle das tarefas abram o espaço de liberdade para atender às necessidades dos indivíduos.

Diante disso, a psicodinâmica do trabalho acaba por ampliar o campo de investigação da psicopatologia do trabalho, mesmo que a patologia continue sendo estudada, é vista em outra perspectiva, utilizando conceitos, que dão conta tanto do sofrimento como do prazer, tanto da loucura -e alienação- como da normalidade (DEJOURS, 2008b).

A Psicodinâmica do Trabalho possui categorias, que serão descritas a seguir, como: sofrimento e prazer no trabalho, estratégia defensiva, organização do trabalho, cooperação, espaço de discussão, mobilização subjetiva, inteligência prática e a dinâmica do reconhecimento. Sendo que, as mesmas não são identificadas de forma isolada, mas mediante a dinâmica construída, onde vários aspectos se interligam.

### 1.2.1.1 Sofrimento e prazer no trabalho

Segundo Dejours (2007), o sofrimento pode também ser um ponto de partida e não apenas uma consequência lastimável, porque é a partir do sofrimento que se pode alcançar o prazer no trabalho. Ele está subdividido em duas categorias: o patógeno e o criativo.

O sofrimento patógeno implica em um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental, nesse estado, o sofrimento tem sempre uma conotação negativa, pois, é atravessado por forças que favorecem sua evolução natural para a doença. Este tipo de sofrimento emerge quando todas as possibilidades de adaptação, ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, foram utilizadas para colocá-la em concordância com seu desejo, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada. Em contrapartida, o sofrimento criativo é identificado quando o trabalho funciona como mediador para a saúde, quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade que beneficia a identidade, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática (DEJOURS, ABDOUCHELI, 2009).

O trabalho também provoca uma série de sofrimentos em razão de constrangimentos deletérios, como os de cadência ou de qualidade; e os constrangimentos sociais de dominação, injustiça, desprezo e humilhação (DEJOURS, 2008a).

Assim, segundo explica a gênese da relação sofrimento e prazer, o sofrimento mental é concebido para a PDT<sup>7</sup> em sua dupla potencialidade: poderá conduzir à doença ou à criatividade (SILVA, 2011). Pois, o prazer no trabalho permite considerar, que não há uma desgraça socialmente determinada, todavia existe a alternativa do sofrimento ser um edificador das identidades individuais e coletivas (SZNELWAR, 2008).

### 1.2.1.2 Estratégia defensiva

Baseada no modelo psicanalítico a psicodinâmica do trabalho desenvolve o conceito de estratégias defensivas. Tendo em vista que estes trabalhadores não sofrem pacificamente os constrangimentos organizacionais, mas buscam se proteger mesmo de forma inconsciente. As estratégias desempenham o papel de freio, de defesas para minimizar/suportar o sofrimento relacionado ao trabalho (DEJOURS, 2008b).

---

<sup>7</sup> PDT, comumente utilizado em referência a psicodinâmica do trabalho.



As estratégias de defesas nunca são faladas diretamente. Além disso, essas estratégias de defesa têm em comum a propriedade de prejudicar a simbolização do “trabalhar” efetivo, pois a denegação do sofrimento leva um embotamento intencional, mesmo que inconsciente, da atividade de pensar, portanto, da capacidade de simbolização. (Dejours, 2008a).

Assim, diante do trabalho repetitivo sob constrangimento do tempo, os trabalhadores desenvolvem com frequência as estratégias de defesa destinadas a lutar contra o aborrecimento e a angustia de sentirem como verdadeiros robôs. Nessa perspectiva, acabam por adotar como último recurso o emprego de maior desempenho possível sobre a atividade repetitiva e acelerada. Esta estratégia toma geralmente a forma de auto-aceleração, que eleva o ritmo e faz com que o pensamento aos poucos se embote, após a um determinado tempo de ativismo exacerbado (DEJOURS, 2012).

As estratégias podem ser tanto individuais, como coletivas e possuem uma dimensão transgressora, pois consiste em ir além do prescrito, experimentar e inventar novas formas de realizar o trabalho. Geralmente a transgressão da prescrição, embora necessária para aperfeiçoar o trabalho, é um ato perigoso que deve ser mantido na clandestinidade. Para isso, busca-se a cooperação entre os pares e a aquiescência dos superiores às transgressões (MORAES, 2013).

### 1.2.1.3 Organização do trabalho

A organização do trabalho é a forma como as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores. Ao mesmo tempo, envolve a forma como são concebidas as prescrições, e a operacionalização da fiscalização, do controle, da ordem, da direção e da hierarquia. Existem diferentes formas de organização do trabalho, como: artesanal, taylorizado, fordismo, sistema japonês, onismo, toyotismo etc. (DEJOURS, 2007).

A elaboração da organização do trabalho real implica no afastamento das prescrições, para dar início à atividade de “interpretação”. É realizado um ajuste entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real. A organização do trabalho real aparece como compromisso, não realizável sobre uma base de argumentos técnicos apenas, mas, com uma multiplicidade de interpretações possíveis e, por conseguinte, permeada por diferentes interpretações dos agentes. Nesse sentido, construir um compromisso passa pela necessidade de um jogo social. Assim, a organização do trabalho real é um produto das relações sociais (DEJOURS, 2008b).

De acordo com Dejours (1993) uma organização do trabalho favorável à saúde e ao prazer dos trabalhadores, seria a que oferecesse uma flexibilidade suficiente para que o trabalhador pudesse organizar o trabalho, e adaptá-lo aos seus desejos, às necessidades de seu corpo e às variações de seu estado de espírito.

Segundo pesquisas realizadas no Polo Industrial de Manaus, a organização de trabalho do PIM é marcada pela rigidez e reduzida autonomia, os operários parecem encontrar dificuldades para elaborar estratégias de enfrentamento, pois implica em autonomia, para regular a organização do trabalho. Diante disso, o uso de estratégias defensivas parece mais frequente (MORAES, 2013).

#### 1.2.1.4 Cooperação

Cooperar é um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho, visto que, não se trata apenas da coordenação, de assegurar condições lógicas e condições cognitivas de uma articulação conquistada nas atividades singulares. Mas, se refere à vontade das pessoas trabalharem juntas e de se superarem coletivamente diante as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho (DEJOURS, 2008b).

Outro aspecto importante sobre a cooperação é que ela não é decretada, uma vez que, o que se decreta é a coordenação, a ordem de trabalhar em comum. Novamente é percebido o prescrito e o real, pois, para cooperar reinventam-se as regras de trabalho, se discute. Estes argumentos que não são exclusivamente técnicos se referem à moral, aos valores, idade, sexo, interesse, desejo, saúde mental... (DEJOURS, 2008a).

Porém, para haver cooperação a organização de trabalho deve dar margem de liberdade para conciliar a intimidade necessária para a mobilização de uma coordenação cooperada. A cooperação pede um trabalho importante de construção e elaboração das regras de ofício, não redutíveis às regras da prescrição. É no âmbito das regras de ofício construídas que se estabelecem as relações de confiança (MARTINS, 2009).

Os acordos firmados entre os trabalhadores no âmbito de um coletivo, e que se estabilizam sob forma de acordos normativos, ou ainda, sob formas de regras de trabalho, apresentam sempre um valor duplo: o objetivo da eficácia e de qualidade do trabalho, de um lado, o objetivo social, de outro. “A cooperação supõe um compromisso que é um tempo técnico e social. Isso se deve ao fato de que trabalhar não é, em tempo algum, apenas produzir: é também sempre viver junto” (DEJOURS, 2012, p.38).

Cooperar é uma construção difícil, e sempre de algum modo precária. Pressupõe comprometer-se no funcionamento coletivo, na construção, na estabilização, na adaptação, na transmissão e no respeito às regras de trabalho. É preciso construí-las, adaptá-las, transformá-las. Isso exige daqueles que trabalham muitos esforços e muito sofrimento, visto que, é necessário correr o risco de implicar-se nos debates coletivos sobre a adaptação das regras que permitem a cooperação, expondo-se assim a crítica e ao olhar dos outros. (DEJOURS, 2007).

#### 1.2.1.5 Espaço de discussão

O espaço de discussão é considerado de extrema importância para o trabalhador, pois neste, ele tem a oportunidade de falar o que sente, o que pensa, sobre o ambiente de trabalho, através da confiança ele fala do sofrimento vivenciado.

A existência de um espaço da palavra, espaço público, poderia ser uma prática nas empresas mesmo fora do âmbito de uma intervenção em psicodinâmica do trabalho. As trocas possíveis poderiam ser muito úteis, abririam possibilidade para a criação efetiva de coletivos de trabalho, e permitiriam a elaboração compartilhada das vivências, facilitando a experiência da elaboração coletiva do sentido no trabalho (SZNELWAR, 2008).

A relevância do recurso à palavra se dá por ser esta a única via de acesso à realidade que ainda não veio à luz. Isto, com a condição de considerar que a palavra não pode funcionar, nesta situação, como simples meio de tradução da realidade subjetiva; caso contrário, todos os fatos a serem reunidos estariam na esfera do consciente. Mas, a palavra age mais como meio de fazer chegar à inteligibilidade, o que não é ainda consciente. Essa propriedade da linguagem deve-se ao fato de que falar com alguém é um meio muito vigoroso de pensar a experiência vivida subjetivamente. A palavra é o meio de elaboração (DEJOURS, 2008b).

Nesse espaço é possível ser formuladas livremente e publicamente opiniões contraditórias, em vista de proceder a arbitragens e de tomar decisões sobre as questões que interessam o futuro do serviço, do departamento, da empresa ou da instituição. Também dizem respeito ao futuro concreto de todos os membros que os constituem (DEJOURS, 2005).

#### 1.2.1.6 Mobilização subjetiva do trabalho

Envolve o processo pelo qual o trabalhador se empenha no trabalho, com o intuito de lançar mão de sua subjetividade, de sua inteligência prática, do coletivo de trabalho, para

transformar as situações causadoras de sofrimento. Ela surge dos próprios trabalhadores e geralmente se observa em pessoas saudáveis, que comumente tendem a buscar soluções para o sofrimento.

Todavia, a mobilização subjetiva, por “espontânea”, que seja, não deixa de ser extremamente frágil: depende da dinâmica entre contribuição e retribuição. “Na ausência de reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as consequências são graves para a saúde mental” (DEJOURS, 2008b, p.73).

A mobilização subjetiva é um processo individual, que se apoia nas condições oferecidas pelo coletivo. Assim, quando a dinâmica das relações do coletivo é pautada na troca, há um favorecimento a estruturação de estratégias de enfrentamento (MORAES, 2013).

#### 1.2.1.7 Inteligência Prática

É uma inteligência astuciosa e está fundamentalmente enraizada no engajamento do corpo, que funciona graças a uma espécie de mimetismo com as exigências da tarefa, que remete, bem precisamente, à utilização da “sensibilidade”, analisada no conceito da atividade subjetivante. Preocupa-se em poupar esforços e privilegia a habilidade em detrimento do emprego da força. A astúcia comporta também um segundo lado: a discricção, um espaço privativo, por assim dizer, onde exerce a bricolagem, onde fazer os ensaios e as tentativas fica ao abrigo dos olhares exteriores, ao abrigo dos controles e da segurança, no segredo (DEJOURS, 2005).

A formação desta inteligência passa pela relação prolongada e obstinada do corpo com a tarefa. Os procedimentos são sutis de familiarização com a matéria, com as ferramentas e com os objetos técnicos (DEJOURS, 2013).

Dessa forma o trabalho é criação do novo, do inédito. “Ajustar a organização prescrita exige a disponibilidade da iniciativa, da inventividade, da criatividade e de formas de inteligência específicas próximas daquilo que o senso comum classifica como *engenhosidade*” (DEJOURS, 2008b, p.68).

#### 1.2.1.8 Dinâmica do reconhecimento

Outro conceito desta abordagem é referente à dinâmica do reconhecimento, a análise psicodinâmica sugere que a retribuição esperada pelo indivíduo é fundamentalmente de natureza simbólica. “O reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica

dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência” (DEJOURS, 2005, p.56).

O reconhecimento tem duas diferentes dimensões: reconhecimento no sentimento de *constatação*, ou seja, reconhecimento da realidade que representa à contribuição individual, específica a organização de trabalho. E o reconhecimento no sentido de *gratidão* pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho (DEJOURS, 2008b).

Esse reconhecimento se manifesta sobre a forma de julgamento, que pode ser de utilidade, quando é proferido pelos superiores hierárquicos; e, de beleza, quando é feito pelos pares – colegas de trabalho.

O julgamento de utilidade, proferido pela hierarquia, diz respeito à contribuição do sujeito ao reajuste da organização prescrita para alcançar a organização real do trabalho, é da esfera exclusiva da eficiência, ou seja, da esfera instrumental, traduz-se eventualmente, por meio de bônus, promoções, aumento de salários, implica em reconhecimento de um coletivo por outro coletivo. O julgamento de beleza é aquele realizado pelos colegas de trabalho, que consiste em apreciar o que faz a distinção, a especificidade, a originalidade e até mesmo o estilo de trabalho, quem pronuncia o julgamento de início, é aquele que conhece bem a arte do ofício, os pares os colegas (DEJOURS, 2005; DEJOURS, 2008a, MARTINS, 2009).

O julgamento de beleza, que conota de certa maneira a conformidade com as regras, tem um peso considerável, porque reconhecer a conformidade de um trabalho às regras da arte permite, no final das contas, àquele que se beneficia desse reconhecimento do seu trabalho, transferir esse reconhecimento, a *posteriori*, para um registro muito importante para a identidade, o do pertencimento (DEJOURS, 2008a).

Vale ressaltar, que o reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham, muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade do trabalho, o que é classicamente designado em psicologia pela expressão ‘motivação no trabalho’ (DEJOURS, 2006).

Acerca do reconhecimento, é evidente que podemos nos beneficiar graças ao trabalho inscrever-se muito precisamente na dinâmica de construção e de estabilização da identidade. Pois, o reconhecimento ao trabalho se insere na dinâmica da realização do eu (DEJOURS, 2007).

Portanto, diante da ampla perspectiva desta abordagem, que leva em consideração vários aspectos da dinâmica relação do trabalho e o trabalhador, identifica-se que é possível proporcionar a presente pesquisa, possibilidades de interpretação e reconhecimento de

fenômenos presentes nas integrações de grupos no ambiente de trabalho, visto que, são categorias que todos os trabalhadores podem vivenciar dentro de um contexto de trabalho.

## 2. METODOLOGIA

Para o alcance dos objetivos propostos, optou-se pela utilização do método qualitativo que segundo Minayo (2004), trabalha com o universo de significados, motivações, atitudes, crenças e valores, aprofundando-se no mundo dos significados das ações e das relações humanas.

A trajetória metodológica desta pesquisa sustenta-se em uma perspectiva de aproximação do sujeito, o que se dará por meio de pesquisa de campo, que para Minayo não se apresenta somente como uma possibilidade de conseguirmos uma aproximação com o que desejamos conhecer e estudar, “mas também de criar um conhecimento, partindo da realidade presente no campo” (2004, p.51).

Com base nos objetivos gerais da pesquisa, utilizou-se o enfoque exploratório a fim de proporcionar maior familiaridade com o sujeito do estudo, pois de acordo com Gil (2009, p. 41) este tipo de pesquisa “tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. Nesse contexto, devido à lacuna de estudos acadêmicos disponíveis sobre a realidade e vivências subjetivas da integração entre trabalhadores amazonenses e imigrantes no PIM, obteve-se uma maior aproximação deste problema de pesquisa.

Diante da dinâmica histórica e social presente, adotou-se como abordagem teórica a psicodinâmica do trabalho, no sentido de desenvolver uma pesquisa de campo em empresas do Polo Industrial de Manaus, pois a mesma propõe o estudo da relação entre trabalho e subjetividade.

### 2.1 Participantes

Participaram da pesquisa 16 trabalhadores, de ambos os sexos<sup>8</sup>, sendo seis amazonenses, seis imigrantes com mais de dez anos residindo em Manaus e quatro imigrantes, oriundos de outros estados do Brasil (com até três anos de residência em Manaus), conforme exemplificado na figura a seguir:

---

<sup>8</sup> Ao tratar sobre a questão de sexo feminino e sexo masculino, não foi feita menção a sua grande complexidade. Portanto, ao se referir a masculino, tratou-se de homens; e feminino, de mulheres. Sem, contudo considerar os seus múltiplos significados.



Figura 1: Distribuição de participantes conforme origem e sexo.  
 FONTE: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

## 2.2 Instrumentos

O instrumento utilizado para coletas de dados foi a entrevista semiestruturada com roteiro previamente confeccionado.

As entrevistas podem ser consideradas como conversas com finalidade. As entrevistas semiestruturadas combinam perguntas fechadas e abertas podendo o entrevistado discorrer sobre o tema sem se prender à questão formulada (MINAYO, 2004). O roteiro de entrevista, por sua vez, auxilia a entrevista ao ser composto por um número de questões apresentadas por escrito, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas (GIL, 2009). O roteiro de entrevista utilizado nesta pesquisa pode ser visualizado no Apêndice D.

## 2.3 Procedimentos

Acerca das pessoas entrevistadas, o recrutamento foi realizado pela empresa, segundo o local de nascimento, disponibilidade de horário para a realização das entrevistas, e consentimento livre para a participação na pesquisa.

Buscou-se uma proporção igualitária entre sexo feminino e masculino, no sentido de considerarmos as possíveis diferenças. Entretanto, no segundo grupo de imigrantes só havia



uma mulher com menos de três anos de residência em Manaus, dessa forma, só foi possível realizar uma entrevista com pessoas do sexo feminino.

Como critérios de inclusão entre os amazonenses, consideramos: somente os nascidos na capital - Manaus, e entre os imigrantes: terem residência fixa em Manaus. No entanto, todos os participantes deviam ser maiores de 18 anos.

Com base nos objetivos da pesquisa buscou-se entrevistar imigrantes com menos de três anos de residência em Manaus, para assim poder apreender melhor os fenômenos relacionados a essa integração, uma vez que, as pessoas que estão há mais tempo podem estar mais habituadas quanto a convivência na região, e não apresentarem informações que possam contribuir para uma melhor discussão da temática.

Todavia, no decorrer da coleta de dados não foi possível, na primeira empresa contactada, ter acesso a imigrantes neste perfil. Então, foram realizadas entrevistas com os imigrantes com mais de dez anos de permanência na cidade, e posteriormente em outra empresa foram realizadas mais quatro entrevistas, com pessoas residindo em Manaus a menos de três anos.

As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho, em horários previamente agendados com gestores e anuência dos trabalhadores. Utilizou-se um roteiro e gravação em áudio. As gravações foram transcritas na íntegra e analisadas a partir da Análise Fundamentada nos Dados (AFD).

A AFD é baseada na derivação de dados sistematicamente reunidos e analisados por meio de processo de pesquisa. Sendo que, a coleta de dados, a análise e eventual teoria mantêm uma relação próxima (STRAUSS; CORBIN, 2008).

A AFD ocorreu da seguinte forma: inicialmente foi feito um ordenamento conceitual, organizando os dados obtidos em categorias, de acordo com suas propriedades. Em seguida utilizou-se a descrição para elucidar essas categorias, e por fim foram comparados e diferenciados itens para a redação dos resultados da pesquisa.

Visando atender às questões éticas e o sigilo das informações, durante a análise, discussão e redação dos resultados utilizaram-se siglas que não mantêm relação com os nomes reais dos entrevistados. Estas indicam o grupo ao qual pertence, um número de caracterização e o estado de pertencimento, exemplo: IM5-PA. No caso dos imigrantes recém-chegados, acrescentou-se um R, após a abreviação de imigrantes: IMR2-SP. Os amazonenses foram identificados com a sigla, AM, seguida de um número que aponta para o participante: AM6.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entre os resultados encontrados buscou-se discutir inicialmente a caracterização dos participantes, como questões relacionadas ao perfil socioeconômico e demográfico dos mesmos, informações sobre idade, sexo, estado civil, naturalidade/ tempo de residência em Manaus, renda individual e familiar, escolaridade, função que ocupa e tempo de serviço na empresa.

Em seguida foi analisado o modo de inserção nas empresas, motivo de inserção e atividades anteriores exercidas. Depois foram discutidas as vivências de sofrimento e prazer no trabalho. E ao final as representações, discriminações e estigmas encontrados na integração dos grupos investigados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES

Inicialmente, abordamos questões relacionadas ao perfil socioeconômico e demográfico dos participantes, sendo obtidas informações sobre idade, sexo, estado civil, naturalidade/tempo de residência em Manaus, renda individual e familiar, escolaridade, função que ocupa e tempo de serviço na empresa.

Percebe-se que quanto à idade dos participantes a maior parte possui mais de 40 anos, e a minoria esta compreendido na faixa etária de menos de 30 anos, como pode ser visualizado no gráfico abaixo:

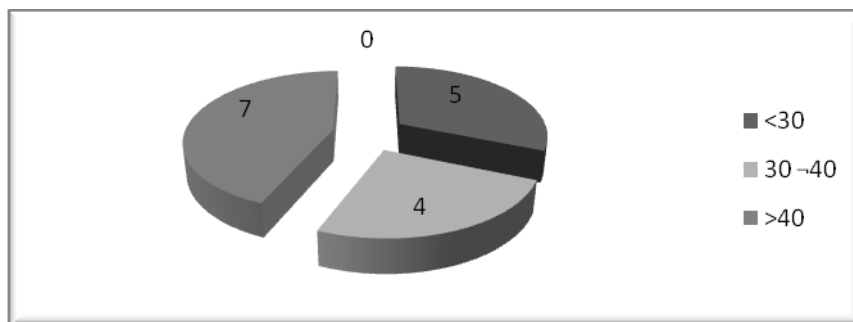


Gráfico 1: Idade dos participantes.

Fonte: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

Ao observar a idade dos participantes conforme cada grupo entrevistado identifica-se que os amazonenses estão todos compreendidos em até 40 anos de idade, sendo a maioria menos de 30 anos.

Os imigrantes possuem na sua maioria mais de 40 anos. Este dado demonstra que os participantes imigrantes neste estudo são mais velhos que os amazonenses, isto pode estar relacionado ao cargo de liderança<sup>9</sup> que alguns imigrantes ocupam nestas indústrias, principalmente os imigrantes recém-chegados, pois se leva em consideração o tempo de experiência na atividade exercida. Conforme gráfico a seguir:

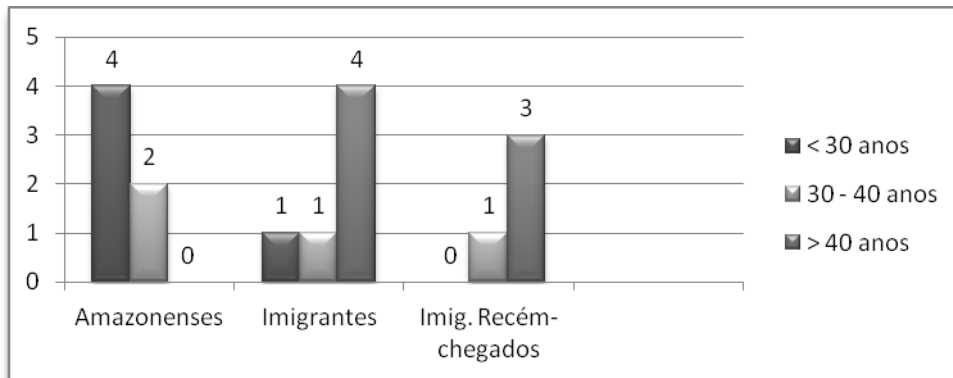


Gráfico 2: Idade dos participantes por grupo.

Fonte: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

Outro aspecto que pode estar relacionado a essa diferença de idades entre os amazonenses e imigrantes, é o fato de que no Polo Industrial de Manaus é possível ingressar desde muito cedo, ainda mesmo antes dos 18 anos, sem inclusive precisar concluir o ensino médio e superior. Uma das formas de inserção é através de cargos como menores aprendizes. Neste estudo alguns dos entrevistados amazonenses foram inseridos desta forma.

Quanto ao estado civil dos entrevistados metade (N=8) é casada e a outra metade (N=8) é solteira. Entre os amazonenses, percebe-se que a maioria é solteira (5 dos 6 participantes), e entre os imigrantes a maior parte é casada (7 dos 10 participantes). Este dado pode estar ligado à idade dos entrevistados, como já foi exposto, os imigrantes são mais velhos e dessa forma possuem mais possibilidades de haverem constituído família ao longo do tempo. Assim, conforme o gráfico abaixo pode ser visualizado os estados civis dos participantes:

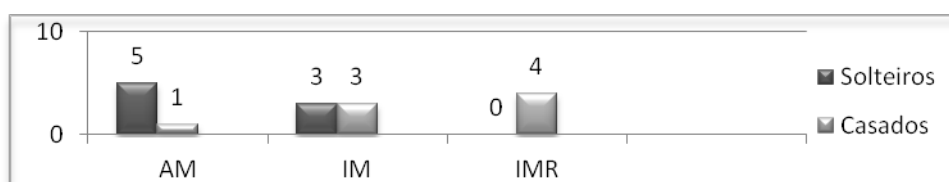


Gráfico 3: Estado civil dos participantes.

Fonte: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

<sup>9</sup> Cargo de liderança ou chefia neste estudo está relacionado à função em que a pessoa é responsável por coordenar ou orientar um grupo.

Entre os imigrantes recém-chegados todos são casados (N=4) e a maior parte veio com seus cônjuges (N=3), permitindo assim que parte do seu convívio familiar não fosse alterado, entretanto, existem queixas nos relatos dos participantes referentes à saudade do restante da família, que ainda permanece nos seus estados de origem. Esse aspecto influencia para a permanência dos imigrantes no Amazonas.

Em contrapartida, no caso dos imigrantes que estão há mais tempo na região é possível identificar que entre alguns dos entrevistados (N=2) a relação com a família constituída em Manaus tornou-se um dos motivos para permanência na cidade. Havendo inclusive por parte de um dos participantes tentativa de retorno, todavia não houve êxito, pois o entrevistado não conseguiu adaptar-se longe da família que permaneceu no Amazonas.

Sobre a escolaridade, os participantes possuem formação que varia desde o ensino fundamental a pós-graduação. Os amazonenses possuem formação de nível médio a pós-graduação. Os imigrantes possuem formação de nível fundamental a pós-graduação, sendo que entre os imigrantes antigos a escolaridade é mais baixa, conforme o gráfico a seguir:

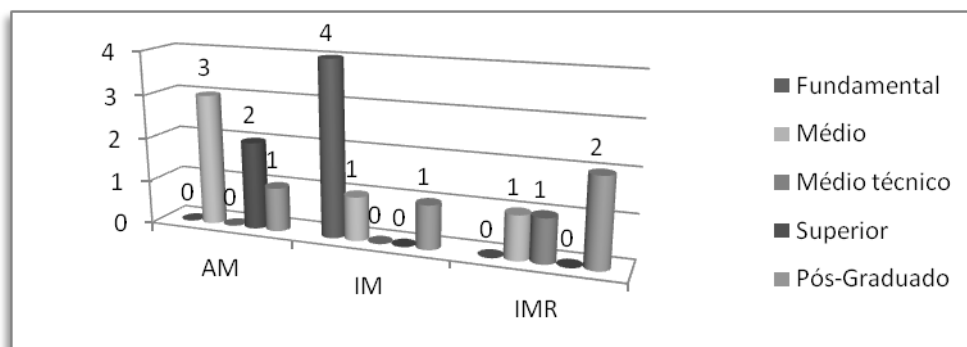


Gráfico 4: Escolaridade dos participantes por grupo.  
Fonte: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

Algo interessante sobre esses dados é que alguns participantes imigrantes possuem nível escolar fundamental e médio (N=2), mas assumem cargos de chefia, devido à experiência na atividade exercida. E três dos entrevistados imigrantes vieram convidados a trabalhar em Manaus por possuírem cursos que não são oferecidos no Amazonas, estes últimos também assumem funções de liderança.

Outro aspecto relevante diz respeito ao cargo ou função dos entrevistados, em ambos os grupos os cargos variam de auxiliares de serviços gerais a funções de liderança. Entre os amazonenses, metade dos entrevistados são assistentes administrativos (N=3), seguido por 2 auxiliares de serviço gerais e 1 analista. Entre os imigrantes 6 dos participantes assumem

cargo de chefia (entre eles 4 são recém-chegados) e 4 pertencem aos serviços gerais. A fim de melhor compreensão os gráficos a seguir demonstram os dados:

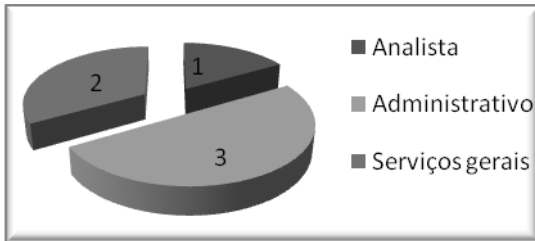


Gráfico 5: Função/cargo dos amazonenses

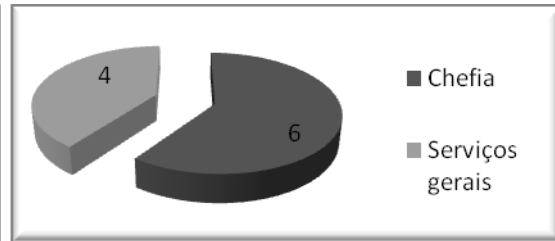


Gráfico 6: Função/cargo dos imigrantes

Como pode ser percebido neste estudo existe um número expressivo de imigrantes em cargo de chefia, este dado é justificado pelos entrevistados, principalmente pelos recém-chegados, devido à inexistência de formação e experiência dos trabalhadores amazonenses na área desejada pelas empresas contratantes. Esta realidade faz com que as empresas recrutem trabalhadores em outros estados para vir trabalhar em Manaus, oferecendo a estes salários e benefícios maiores, na maioria das vezes, dos ofertados aos trabalhadores locais, uma vez que, visa à atração e a permanência dos imigrantes a partir de ofertas gratificantes.

Com relação ao tempo de serviço dos participantes nas empresas, há uma grande diversidade tanto de amazonenses como de imigrantes, porém entre os imigrantes, o tempo de serviço de alguns é o mesmo do tempo de residência em Manaus (N=5), pois estes trabalhadores foram recrutados e selecionados nos seus estados de origem, e ao chegar a Manaus logo iniciaram suas atividades nas empresas. O tempo de serviço de cada participante pode ser visualizado nos gráficos a seguir:

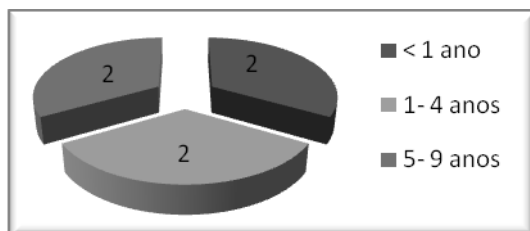


Gráfico 7: Tempo de serviço dos trabalhadores amazonenses na empresa.

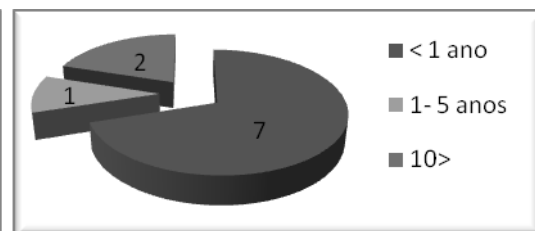


Gráfico 8: Tempo de serviço dos trabalhadores imigrantes na empresa.

Entre os participantes oriundos de outros estados, o grupo que se encontra há mais tempo em Manaus é em sua grande maioria do eixo norte-nordeste (4 dos 6 participantes), esses estão em Manaus há mais de 15 anos. Os recém-chegados são todos do sudeste, do

interior de São Paulo, e estão residindo em Manaus há meses chegando ao máximo de 2 anos e 8 meses.

Dentre os motivos que os levaram à imigrar, o trabalho tem sido indicado pelos participantes imigrantes como o motivo principal. Mesmo entre os que estão em Manaus há mais tempo, vieram atraídos pela busca de melhor qualidade de vida, muitos ainda quando eram crianças acompanhando os pais, irmãos mais velhos e até mesmo outros parentes. Como se observa na fala do entrevistado: “Eu vim pra Manaus, porque tinha que trabalhar aqui, né. Porque era um lugar assim, amplo de trabalho [...] porque o meu irmão veio pra cá primeiro, né, aqui é Zona Franca de Manaus, muito grande. O distrito pegava muitas pessoas” (IM1-CE).

Os mercados de trabalho prósperos e melhores condições gerais de vida são fatores que mais atraem os imigrantes (GIDDENS, 2012). Por isso Manaus ao longo dos anos tem recebido um grande contingente de migrantes, isso vem desde o chamado *ciclo da borracha*, quando a economia gomífera se expandia na região, onde os imigrantes nesse período eram em sua grande maioria nordestinos. Até os dias atuais, tendo como referência as vagas das indústrias do polo industrial de Manaus.

O relato do participante revela outro aspecto das migrações para Manaus, a rede de solidariedade, que é um fator importante para o sucesso da migração. Ou seja, “o migrante viaja já esperando encontrar algum apoio de familiares e de amigos que chegaram antes no local, para que possa ter algum suporte nos primeiros meses de adaptação à nova realidade” (SCHAAN, 2010, p.14.). Dessa forma, muitos dos entrevistados vieram com esse tipo de apoio. Os recém-chegados contaram com o apoio de trabalhadores imigrantes que já estavam na região, inclusive na própria empresa, e os imigrantes antigos em sua maioria tinham as relações familiares já estaladas em Manaus.

Atualmente a imigração para Manaus é diversificada segundo dados do IBGE (2010), porém ainda existe maior número de imigrantes do eixo norte- nordeste, realidade visualizada também entre os participantes da pesquisa. Através da figura podem-se observar os participantes segundo a naturalidade e tempo de residência em Manaus:

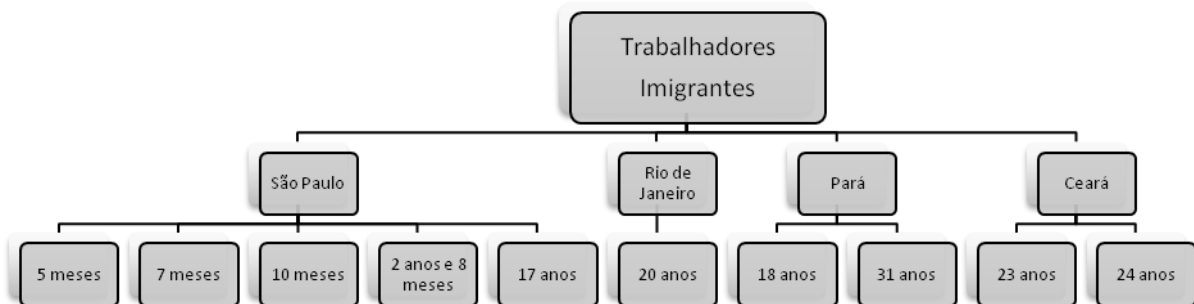


Figura 2: Distribuição de participantes conforme naturalidade e tempo de residência.

FONTE: Sistematização a partir da pesquisa de campo, 2013.

Os imigrantes que estão há mais tempo residindo em Manaus demonstraram estar bem adaptados a mudança, e não trazem nos seus relatos a perspectiva de retorno para seus estados de origem. Todavia, os imigrantes recém-chegados apresentaram descontentamento com a mudança e planejam o retorno aos seus estados de origem, o mais breve possível. Os motivos são referentes: ao clima da cidade, as relações no trabalho, à dificuldade de adaptação de suas famílias em Manaus, e a saudade do restante da família que se encontra na cidade de origem.

As dificuldades encontradas pelos imigrantes recém-chegados também se ligam aos hábitos diferenciados de pessoas que outrora viviam em uma cidade do interior (pois, todos os paulistas são de cidades do interior) e agora estão em uma grande cidade com comida, música, hábitos, clima e pessoas diferentes. Essa nova vivência cultural nem sempre é desejada e aceita por todos.

Além do tempo de residência foi investigado a renda individual e familiar dos entrevistados, dessa forma percebe-se que todos os participantes com a sua renda individual contribuem com a renda da família. Alguns dos entrevistados são os únicos provedores das despesas familiares (N=6), 7 contribuem com mais da metade da renda familiar, 2 auxiliam com a metade da renda e somente 1 participa com menos da metade da renda da família.

Para melhor compreensão segue os gráficos que apresentam a contribuição dos trabalhadores na renda familiar, segundo o grupo de pertencimento:

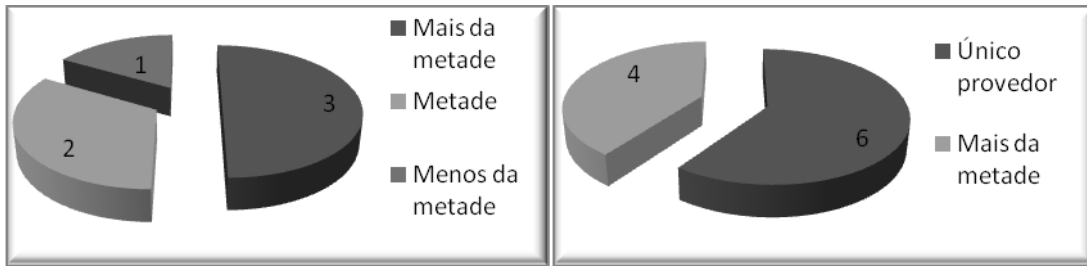


Gráfico 9 : Contribuição na renda familiar dos trabalhadores amazonenses.

Gráfico 10: Contribuição na renda familiar dos trabalhadores imigrantes.

Ao visualizar os dois grupos de participantes, imigrantes e amazonenses, separadamente, observa-se que todos os trabalhadores únicos provedores da família são imigrantes, esse aspecto pode acarretar em busca pela possibilidade de conservação do vínculo empregatício com as empresas em que estão alocados, principalmente entre aqueles que possuem nível escolar mais baixo, e pouca qualificação para competir por outras vagas no mercado de trabalho.

Essa realidade favorece para que os imigrantes se sujeitem as condições das organizações de trabalho. Sobre isso Heidemann (2010) critica aspectos da migração de trabalhadores que acabam por se submeterem a situações adversas de trabalho, visto que, o movimento dos imigrantes não pode ser configurado por um novo movimento operário que não deseja outra coisa a não ser a sua sujeição e o reconhecimento da ordem vigente, onde todas as relações se tornaram monetárias.

Ademais, entre os imigrantes percebe-se também que além de um número expressivo de únicos mantenedores da família, todo o restante (N=4) contribui com mais da metade da renda familiar. Portanto, conclui-se que a renda individual destes trabalhadores entrevistados tem significativa participação para a manutenção das suas famílias, pois são contribuintes com mais da metade da renda ou são os únicos mantenedores da família.

Entre os amazonenses o grupo é mais diversificado e varia entre os que contribuem com mais da metade, e entre os que ajudam com menos da metade da renda da família. Não sendo identificado nenhum trabalhador que com sua renda individual é responsável pelo provimento de toda a família.

Por fim, diante de todos os aspectos levantados na caracterização dos participantes é possível concluir que entre os entrevistados amazonenses, a maior parte é solteira, com formação média a superior, menores de 30 anos, locados em cargos medianos, com tempo de serviço variado nas empresas, e que contribuem para renda da família. Entre os imigrantes, a maior parte é casada, com mais de 40 anos, de formação superior ou com cursos ou



experiência na área em que trabalham, locados em cargos de chefia, com menos de um ano na empresa, únicos responsáveis pela manutenção financeira da família e de maior representatividade de paulistas.

### **3.2 FORMAS E MOTIVOS DE INSERÇÃO NO TRABALHO**

A fim de compreender as vivências subjetivas, fez-se necessário primeiramente analisar categorias que dizem respeito à própria atividade de trabalho dos sujeitos entrevistados, uma vez que, é importante contextualizar e apresentar aspectos relacionados ao trabalho dos participantes para posteriormente buscar apreender as questões subjetivas relacionadas à integração dos mesmos. Entre as categorias estão: modo de inserção nas empresas; motivo de inserção e atividades anteriores exercidas.

#### **3.2.1 Atividades anteriores exercidas**

Ao investigar as atividades anteriores exercidas pelos entrevistados, identificou-se que em geral a maior parte dos participantes continua exercendo a mesma atividade que anteriormente exercia em outras empresas, porém nem todos se encontram nessa configuração, existem trabalhadores que atuavam em atividades diferentes das exercidas na atualidade, como: comércio, trabalhos informais, e na produção da indústria.

Entre os amazonenses as atividades anteriores eram: trabalho informal, comércio, auxiliar de produção, serviços gerais, e a mesma atividade, só que atualmente ela é acrescida por mais responsabilidades.

Acerca do comércio em Manaus pode-se ressaltar que o mesmo encontra-se em expansão. A cidade tem recebido muitos investimentos: shoppings e centros comerciais nos bairros estão sendo inaugurados. Há também um crescimento de franquias na região, e grandes supermercados tem expandido o número de seus estabelecimentos. Diante disso, os moradores da região tem tido possibilidade de trabalhar nos estabelecimentos comerciais, muitos também se inserindo de maneira informal no comércio, através de pequenos empreendimentos familiares.

Além do comércio, existem as indústrias grandes empregadoras em Manaus, segundo dados da Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA, 2013b) as indústrias do polo industrial são responsáveis por empregar 110.600 trabalhadores diretamente, sem contar com os temporários e terceirizados, boa parte desta mão de obra esta locada nas indústrias de

eletroeletrônicos, 47. 537. Desta maneira muitos trabalhadores estão inseridos nas linhas de produção das empresas do PIM, que possui como características um trabalho repetitivo, fragmentado e supervisionado, que não exige comumente maior qualificação dos trabalhadores. Esse trabalho nas linhas de produção do PIM é grandemente marcado pela presença do modelo Taylorista<sup>10</sup>.

Sobre isso Moraes (2010) comenta que o PIM atravessa uma decorrente reestruturação produtiva, que é permeada por contradições, onde há exigência de “multifuncionalidade” em um espaço marcado pela polarização das qualificações, previstas no taylorismo e concretizada nas normas de ISO 9000, no que se refere à padronização de tarefas. Segundo a autora diante da reestruturação produtiva, o PIM não pode se caracterizar como pós-taylorista, devido o acirramento dos pressupostos tayloristas, há dessa maneira a presença do *Neotaylorismo* (apud LEBORGNE; LIPIETZ,1990; VALLE 2000).

Ainda acerca das atividades anteriores dos imigrantes com mais de 10 anos em Manaus, foram relatadas atividades como: serviços gerais, empregos domésticos e estágio na área de formação técnica. São na maioria trabalhadores com nível de escolaridade fundamental, que não possuem qualificações exigidas pelas empresas para assumirem outros cargos. Assim, estes têm exercido atividades que exigem baixa formação. Os imigrantes que se encontram nesta configuração são em maioria trabalhadores oriundos do eixo norte-nordeste.

Em contrapartida, os imigrantes recém-chegados continuam exercendo a mesma função, porém com acréscimo das atividades desenvolvidas.

Para Valle (2004) o trabalhador, desqualificado, tende a perder relevância no cenário das economias, desde a década de 70, onde se procurou estabelecer um novo padrão de produção industrial mediante a adoção de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho. Nesse sentido, os imigrantes que não possuem maior nível de escolaridade somente conseguiram se inserir nas funções de serviço gerais, e as mulheres em trabalhos domésticos, como faxineiras.

---

<sup>10</sup> No taylorismo o funcionário deveria apenas exercer sua função/tarefa em menor tempo possível durante o processo produtivo, não havendo necessidade de conhecimento da forma como se chegava ao resultado final, aperfeiçoando assim o processo de divisão técnica do trabalho. O conhecimento do processo produtivo era de responsabilidade única do gerente, que também fiscalizava o tempo destinado a cada etapa da produção. A padronização e a realização de atividades eram simples e repetitivas (ALBONAZ, 1995; ANTUNES, 2008; CARMO, 2011; ZANELLI & BASTOS, 2004).

### 3.2.2 Modo de inserção nas empresas

Quanto ao modo de inserção nas empresas em que os trabalhadores estão empregados nos dias de hoje, obteve-se formas como: recrutamento externo dentro e fora de Manaus, recrutamento interno, e através do programa menor aprendiz.

O recrutamento tem como objetivo atrair os candidatos qualificados para a organização. Existem duas maneiras de recrutar: internamente e externamente.

*No recrutamento interno*, os candidatos são da própria empresa, e a vaga poderá ser preenchida através de promoções, transferências, programas de desenvolvimento de pessoal e planos de carreiras. *No recrutamento externo* os recrutados encontram-se no mercado de trabalho e pode ser realizado de diversas maneiras como: através de funcionários, intercâmbio com empresas, classificados nos jornais e revistas, anúncios em outras mídias, agências de emprego, e até mesmo placas na portaria. No caso do recrutamento para trabalhar em Manaus é também utilizado contatos telefônicos, onde o recrutador com prévio conhecimento do currículo da pessoa, fala pessoalmente com o mesmo, para saber se existe disponibilidade de morar em outro local, ou outro estado, para isso lhe são oferecidas condições para a mudança como: moradia paga etc.

Entre os amazonenses a forma de inserção que predominou foi através do programa-menor aprendiz, onde metade dos entrevistados foi integrada dessa maneira. Como foi citado anteriormente na região é possível exercer atividades de trabalho antes mesmo de completar a maior idade, através de programas do governo do estado como o menor aprendiz, que permite a inclusão de estudantes de escolas públicas, mesmo antes da conclusão do segundo grau. Este foi o caso de metade dos nossos entrevistados, que iniciaram na indústria como menores aprendizes e hoje se encontram trabalhando em cargos administrativos que outrora haviam sido treinados. Inicialmente os trabalhadores foram recrutados externamente, depois foram promovidos através de recrutamento interno no final do tempo do programa.

Quanto ao modo de inserção dos imigrantes, identificou-se que a metade dos entrevistados foi recrutada externamente, nos seus estados de origem. No entanto, os participantes não passaram por um processo de seleção, pois foram convidados e automaticamente admitidos. Alguns foram convidados devido à experiência na função, e outros por possuírem formação necessária para exercício da atividade não encontrada entre os trabalhadores no Amazonas. Como é demonstrado no relato: “O antigo gerente de recursos humanos, ele foi em São Paulo e ele fez uma proposta, tenho seis vagas, quem quiser levanta

a mão? Enfim, eu levantei (risos). Eu e mais cinco, enfim, não houve um processo de seleção (IM3-SP).

Outras formas de inserção identificadas nos relatos dos imigrantes foram o recrutamento externo em Manaus e o recrutamento interno, sendo que nestas modalidades houve menos participantes inseridos. Os que se inseriram nessa modalidade são em sua grande maioria os imigrantes com mais de dez anos em Manaus.

### 3.2.3 Motivo de inserção na atividade

Ao observar os motivos que levaram os entrevistados a se inserirem nas atividades que se encontram, foram identificadas respostas como: por necessidade de subsistência; para melhoria da renda financeira; por busca de crescimento profissional; e devido às mudanças estruturais na empresa.

Os motivos mais encontrados pelos trabalhadores para estarem nessas atividades foram os relacionados à subsistência, pois se encontravam diante da necessidade de obtenção de renda que pudesse ajudar na sua manutenção individual e familiar. Assim, não tiveram oportunidade de escolha entre “essa” ou “aquela” atividade, todavia, foi necessário abraçar a oportunidade que haviam recebido dentro das empresas.

Os amazonenses além de citarem a subsistência, apontaram também como motivo para inserção na atividade a busca por crescimento profissional. Esse motivo é justificado pelos entrevistados fazendo referência as oportunidades oferecidas nas indústrias do PIM. Desse modo, somente o fato de estarem empregados em uma das empresas do PIM, independente da função, já os leva a possuir expectativas para uma futura promoção.

No discurso dos Imigrantes o motivo que mais emergiu foi também o de subsistência, seguido pelos motivos da busca do crescimento profissional e para melhoria na renda.

A melhoria de renda surgiu nas verbalizações de alguns imigrantes recém-chegados que antes do exercício da função atual, possuíam outra renda. Um dos participantes relatou que recebe a aposentadoria, e a atividade da atualidade viria complementar a renda da família. Outro trabalhador afirmou que possui outros investimentos na sua cidade de origem. Porém em ambos os casos os salários atuais contribuem com mais da metade de suas rendas.

A forma de inserção na atividade revela aspectos importantes para a análise das vivências de sofrimento e prazer entre os trabalhadores. Entre elas verifica-se que o fato de não possuírem escolha quanto à atividade, e de aceitarem o que lhe é oportunizado devido

necessitarem contribuir com a manutenção própria e familiar, demonstra uma relação com a atividade importante que será discutida no tópico seguinte.

### **3.3 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E PRAZER NO TRABALHO**

O sofrimento é inerente à vida do homem, e encontra-se em todas as áreas da vida humana, o trabalho é uma delas. O sujeito ao se deparar com as dificuldades da organização de trabalho sofre e pode chegar ao adoecimento. Todavia, o sofrimento não leva somente o sujeito a desenvolver patologias, como se fosse algo determinado, “causa” e “efeito”, pois o mesmo pode também utilizar-se da criatividade a fim de subverter o sofrimento em prazer.

Quando o sofrimento é ressignificado, há uma contribuição que beneficia a identidade, aumentando a resistência do sujeito dos riscos de desestabilização psíquica e somática. Dessa maneira, o trabalho funciona como mediador para a saúde (DEJOURS, 2009a).

Como foi mencionado anteriormente o sofrimento criativo está intimamente ligado ao prazer conquistado no trabalho, onde se relaciona a dinâmica do reconhecimento e as estratégias defensivas usadas contra o sofrimento, uma vez que, se forem elaborados com eficiência, o sofrimento é transformado em prazer, ocorrendo no sujeito à realização de si mesmo.

Nesse sentido, acerca do sofrimento no trabalho identificaram-se ocorrências, como: pressões quanto ao tempo, produtividade e qualidade; sobrecarga de trabalho; reestruturação organizacional; competição do mercado de trabalho e ausência da formação profissional desejada.

Assim, acerca das pressões quanto ao tempo, produtividade e qualidade entende-se que no universo capitalista vigente, as empresas acabam atuando de forma perversa ao realizar inúmeras exigências e considerações ao trabalhador. Este aspecto é perceptível desde o ato da firmação dos seus contratos de trabalho, onde as empresas buscam resguardar os seus próprios interesses e demarcam o espaço dos trabalhadores, não permitindo que estes se retirem do lugar de servidão.

Um dos trabalhadores entrevistado identifica as pressões realizadas pela empresa, mas acaba por acatar, pois, necessita do emprego. Entretanto, no momento que lhe é permitida à fala, ele traz seu sofrimento diante do que foi acordado anteriormente: “Eles tão cobrando muito da gente, né, e requerendo muito pra eles, né. Eu achei assim no contrato, assim que eu li, eles não dão muito a opção assim pra gente, entendeu?” (AM4).

Na realidade a busca pela sobrevivência leva o sujeito a se submeter ao discurso organizacional das empresas modernas, tornando-o servo diante dos valores gerencialistas, em consequência acaba por ter sua autonomia sequestrada, deixando-se coisificar e ser tratado como servo sempre a disposição da organização (CALGARO; SILQUEIRA, 2008).

Outro aspecto relacionado à insatisfação diante das cobranças da empresa é a referência à sobrecarga de trabalho. Como as indústrias não podem parar, os trabalhadores são confundidos com máquinas e também não podem parar, até que os problemas sejam resolvidos. Essa realidade também leva o trabalhador ao sofrimento, ao desgaste físico e psíquico, podendo ser um agravante para a sua saúde. Como é visto na fala do participante: “Cheguei a ficar dentro de uma empresa trinta e seis horas, só pra resolver um problema, é exaustivo!” (IMR4-SP).

Ficar um dia e meio aproximadamente trabalhando, revela o quanto os trabalhadores acabam tendo que se submeter para o bom funcionamento da atividade. A resignação apresentada pelos participantes diz respeito também ao modo como os mesmos tem encontrado para manterem-se em equilíbrio psíquico diante das pressões organizacionais. Se sujeitar é a forma demonstrada pelos trabalhadores para não entrar em conflito com a organização e não chegar ao adoecimento. Assim, a renúncia do direito de discutir a situação ou até mesmo de protestar é uma estratégia defensiva utilizada.

Diante disso, para conseguir dar conta do real do trabalho o sujeito mobiliza-se subjetivamente, e acaba por utilizar estratégias defensivas individuais ou coletivas, como é visto em outro relato: “Eu preciso recrutar trocentos pessoas e não vou conseguir sozinha, o outro vem e nos ajuda. Essa relação, esse ambiente de família é muito legal, é o que faz com que a gente fique assim, até às cinco horas, seis horas, sete, sem nenhum problema, e isso é muito legal!” (AM5).

Mobilizar-se em equipe, buscar a construção de uma rede que possa apoiá-lo para dar conta do real do trabalho. Segue-se a trajetória das possibilidades da mobilização subjetiva, situa-se o campo da intersubjetividade, de pensar o trabalho como uma forma de relação social, uma forma de viver junto, que implica compreender a lacuna entre o prescrito e o real<sup>11</sup>, que exige construção de acordos normativos técnicos e éticos entre os trabalhadores sobre as maneiras de trabalhar (FERREIRA et al, 2013).

---

<sup>10</sup> Entendem-se aqui por real do trabalho, as situações de trabalho comuns, que são submetidas a eventos inesperados: panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerências organizacionais, imprevistos das mais diversas ordens, onde o trabalho para ser executado precisa ser inventado ou descoberto a cada vez pelo sujeito que trabalha. Portanto, o trabalho é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo (DEJOURS, 2008a).

Além desses aspectos, observam-se também problemas vivenciados na empresa devido às crises no mercado. Um dos participantes chegou a mencionar os problemas enfrentados por ele em seu setor, decorrente desta questão: “A gente passou por muita coisa, por muitas mudanças, há um tempo atrás [...] a XXX<sup>12</sup> foi vendida pra XXX então teve toda uma adaptação que incomodou a gente, a gente teve dificuldade” (AM2).

AM2 juntamente com outros trabalhadores conseguiram ressignificar o sofrimento vivido, a partir do uso das estratégias coletivas. Dessa forma o sofrimento foi subvertido em prazer e vivenciado pelo participante; “Isso aproximou muito a gente, então isso criou, assim, um clima muito bom, que eu tenho certeza que eu não encontro em outro lugar!”. (AM2)

Através do espaço coletivo da fala proporcionado neste setor da empresa, os trabalhadores se mobilizaram subjetivamente. Falar do sofrimento é apropriar-se dele. É ressignificá-lo e elaborar. É a ação pela palavra e pelo agir, sendo que, é nesse agir que se encontram as soluções para o trabalho, as ações sobre o real e as possibilidades de transformações sociopolíticas nos espaços de trabalho (FACAS; MENDES 2011).

Fora essa situação, também se observa a vigilância constante dos trabalhadores diante da concorrência no mercado de trabalho. Não se pode negar que o indivíduo dentro da lógica do neoliberalismo, deve se manter atualizado, em contínua formação, ser assertivo nas suas relações interpessoais, e atento a tudo que ocorre no seu ambiente de trabalho, pois, tudo depende dele, fracasso ou vitória.

Essa perspectiva fomenta o individualismo, a competição, e exige que o trabalhador fique sempre atento. Dessa forma, as pessoas vivem em contínua vigilância, porque não podem vacilar, senão, poderão perder suas funções de trabalho. Essa visão é totalmente nociva à saúde do trabalhador, porém é a forma encontrada para se defenderem das exigências impostas pelo meio, como se percebe no relato de AM1: “Em qualquer área, em qualquer cargo que você encontre é bastante concorrido, então temos que se manter bem esperto nessa situação, por que existe algumas pessoas que querem tomar nosso lugar, tomar a nossa frente, eu penso nesse lado.” (AM1).

Dessa forma, a competição pode ser originada pelo medo de perder o lugar, ou sentir-se ameaçado por um colega, isto acarreta em prejuízos para o relacionamento da equipe, pois as pessoas podem trabalhar ao lado e não se comunicarem, e sofrerem com a convivência que se torna ameaçadora, pois convivem com o medo da perda (BRUCH; MONTEIRO, 2011).

---

<sup>11</sup> Foram ocultados os nomes das empresas devido o sigilo ético.

O sofrimento foi identificado também nas falas de alguns trabalhadores, no momento em que ressaltaram o incomodo pessoal por não terem obtido a formação profissional desejada, e terem que trabalhar no que lhes é oferecido, pois não possuem oportunidade de escolha:

Eu mesmo hoje em dia não tenho uma profissão porque tive muita dificuldade. Não tive oportunidade de ter uma boa profissão. Que tem muitas pessoas né, que tem aqui, se destaca são técnicos eletrônicos, montador [...] Escolhia, ou estudava ou trabalhava, escolhi trabalhar, por isso eu tô assim hoje. Não tenho uma profissão, cada um se desenvolve com suas oportunidades (IM1-CE).

Em decorrência dos discursos dos participantes é perceptível o sofrimento por não terem a escolaridade desejada, IM1-CE olha os colegas de trabalho e se vê de forma diferenciada, chega até a destacar algumas profissões. Outro entrevistado, IM4-PA, chega a comentar que não deseja que as filhas vivenciem a mesma situação: “Eu faço com amor, com orgulho, lamento porque não tive oportunidade de estudar. Então, o que eu não quero pra mim eu não quero pras minhas filhas. Eu não tenho vergonha do meu trabalho, se eu pudesse ter estudado era melhor!” (IM4-PA, grifo nosso).

Com relação a essas falas, sabe-se que quando o sujeito tem a possibilidade de escolher o trabalho, sua percepção muda e também a ação de trabalhar. Esta questão é relevante, na medida em que a subjetividade é indissociável da intersubjetividade no encontro com o coletivo e o social (FERREIRA et al, 2013).

Em continuidade a perspectiva psicodinâmica do trabalho, através da análise das entrevistas, pôde-se também observar outras questões relacionadas mais diretamente ao prazer no trabalho, mencionadas pelos trabalhadores, onde aparecem associadas com: trabalhar no que gostam; reconhecimento hierárquico e dos pares; relacionado à dinâmica das relações interpessoais, e no alcance da realização da tarefa prescrita.

Acerca da obtenção de prazer por trabalhar no que gostam, os participantes relataram ter satisfação na atividade exercida, demonstrada pela experiência profissional e pelo trabalho realizado com destreza: “É fazer o que eu gosto de fazer, o que eu sei fazer [...] senão, não estaria aqui” (IMR2-SP). Outro participante, pensa igualmente: “É gostar do que eu faço, né?” (IM1-CE).

A respeito disso Mendes (2008) pontua que o trabalho é lugar de prazer quando é possível apreender sobre um fazer específico criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa.



O reconhecimento dos superiores e dos colegas de trabalho, como já foi explicado, é um grande motivador para a reelaboração do sofrimento no ambiente laboral, este aspecto é percebido nos relatos, como o de IMR4-SP: “Satisfação por aquilo está funcionando graças a você. Então o reconhecimento do profissional é uma coisa palpável é gostosa de se ouvir!” (IMR4-SP). O trabalhador constata aqui a sua contribuição à organização de trabalho, revela o reconhecimento no sentido de constatação.

Outro participante volta-se ao reconhecimento dos superiores, e demonstra por outro lado, à própria oportunidade de trabalho, como forma de reconhecimento:

É poder tá compartilhando com as pessoas daqui [...] eles me deram essa mão, que me contrataram ao invés de muitas, então eu dou o meu melhor, para eles ficarem satisfeito com o meu trabalho. E eu fico satisfeita por estar fazendo um trabalho que eles também fique satisfeito [...] eu fico feliz em mostrar pra eles que eles deram oportunidade para uma pessoa que sabe aproveitar (IM6-CE).

O prazer encontra-se relacionado nas dinâmicas das relações interpessoais e é percebido pelos trabalhadores de várias maneiras, que vão desde as formas mais habituais, como os elogios ao saber fazer, até simples gestos de atenção e comunicação, que não fazem distinção entre os colegas de trabalho lotados em postos de nível mais operacional: “O sorriso das pessoas. Chegar aqui e ver as pessoas, mesmo com dificuldade, os seus problemas, mas a gente dá um “bom dia” e a pessoa responder pra gente: bom dia, né, bom dia dona XXX, “né”, isso me dá prazer. Poder fazer o meu trabalho também né, e ser aprovada” (AM4).

O alcance da realização da tarefa prescrita pela organização de trabalho é percebido como fonte de prazer e dois participantes explicam as suas vivências. O primeiro relata que o prazer está em desenvolver aquilo que foi proposto para fazer: “Aquilo que foi proposto durante o dia ter sido realizado” (IMR3- SP). Outro entrevistado IMR4-SP pensa de igual modo: “Bom desenvolvimento, você conseguir desenvolver as atividades como se deve”.

Após a análise das questões sobre o sofrimento no trabalho de forma geral, buscou-se discutir as vivências de sofrimento relacionadas à integração entre os grupos de trabalhadores do estado do Amazonas e trabalhadores oriundos de outros estados da Federação. Destacando-se, primeiramente, as percepções de cada grupo entrevistado, iniciando com os amazonenses.

### 3.3.1 Sofrimento no trabalho para os trabalhadores amazonenses

Diante da investigação de sofrimento na integração dos dois grupos, os amazonenses trouxeram o ressentimento com as empresas por preferirem contratar trabalhadores imigrantes em detrimento dos trabalhadores locais.

Então aqui têm muitos paulistas, tem muito pessoal que vem de fora e tudo mais, e até mesmo algumas oportunidades que surgem não são aproveitadas com as pessoas daqui, mesmo elas tendo capacidade pra isso, são buscada fora e tudo mais, e trazida essas pessoas pra cá. Eu vejo assim, algo assim de certa forma incomoda, porque a capacidade é a mesma, apenas o fato de ser de outro estado e tudo [...] Como eu falei a gente tem um clima muito legal assim com pessoas que vêm de fora, né. Mas cria um preconceito com a questão das oportunidades. Ah, vai ter uma oportunidade, com certeza ele veio de fora, né, ele veio de São Paulo e tudo mais, ele vai ser aproveitado (AM2, grifo nosso).

Os trabalhadores amazonenses entrevistados sinalizam o não reconhecimento do trabalhador local. A situação gera incomodo, insatisfação nos mesmos, que começam a questionar os motivos das contratações, uma vez que, mesmo que os amazonenses possuam qualificação, acabam sendo preteridos. O julgamento apresenta-se não equitativo, e não estar relacionado somente ao fazer (a atividade), mas a pessoa que exerce a atividade. Dessa forma, o julgamento demonstra-se distorcido, sem avaliar o trabalho, e as contribuições à organização do trabalho.

Como o reconhecimento está atrelado ao prazer, o não reconhecer os atributos dos trabalhadores locais, intensifica as vivências de sofrimento individuais e coletivas, e pode trazer malefícios para essas relações, gerando preconceitos e problemas entre os trabalhadores das empresas.

Além disso, sabe-se que a condição necessária para a transformação do sofrimento em prazer e reconhecimento, é o entusiasmo provocado (MENDES, 2008). Porém neste caso, não há entusiasmo, o julgamento citado parece se apresentar injusto, e não favorece maior elaboração de outros mecanismos. Assim, resulta somente em sofrimento diante da situação já estabelecida, e não discutida nas empresas.

Algo interessante é que o participante que demonstrou incomodo diante da situação, tem possibilidade de “denunciar” o sofrimento vivido, pois trabalha no setor responsável pela

seleção e integração dos funcionários. A sua fala contribui para a discussão, tendo em vista que se refere a alguém que convive diretamente com a questão analisada.

Além do participante supracitado, não houve nenhum outro entrevistado que apontou essa ocorrência de sofrimento de forma explícita, todavia, percebem-se muitos outros aspectos compreendidos na dinâmica da relação, entre amazonenses e imigrantes, que serão discutidos posteriormente.

### 3.3.2 Sofrimento no trabalho para os trabalhadores imigrantes

Entre os trabalhadores imigrantes observou-se que houve diferença nos temas levantados pelos imigrantes antigos (que estão há mais de dez anos na região) e pelos recém-chegados (que estão há menos de três anos residindo em Manaus). Os recém-chegados demonstraram mais desconforto com relação à integração. Os imigrantes antigos não denotaram nenhum tipo de problema nesse quesito.

Existem aspectos que favorecem a melhor integração dos trabalhadores imigrantes antigos, como o próprio tempo de permanência na cidade. Alguns vieram para Manaus quando ainda eram crianças, e todos os imigrantes antigos de maneira geral, estão há mais de 14 anos na região, por isso, se sentem bem quanto à convivência com os outros trabalhadores, inclusive denominam-se “quase amazonense”.

Outro aspecto diz respeito às condições em que cada grupo se encontrava no momento da migração. Os imigrantes antigos são na maioria do eixo norte-nordeste, com escolaridade de nível fundamental a médio, e inseridos em cargos como os de serviços gerais. Assim, eles expressão sentimento de gratidão pela empresa que os contratou e também pela região, que lhes acolheu e lhes proporcionou oportunidade de trabalho e novas perspectivas de vida.

Todavia, entre os imigrantes recém-chegados que vieram todos a convite da empresa, em condições diferentes dos demais imigrantes. Destacou-se o desconforto em relação à integração, com temas como: A dificuldade de se inserirem em uma nova cultura.

Quanto à nova cultura, um participante menciona não ter tido dificuldade, entretanto, revela o que percebeu nas vivências dos colegas: “Você se adaptar com a própria região, por que você analisando friamente existe choque de cultura, então é um desafio se adaptar todo o tempo na região” (IMR3- SP, grifo nosso).

Assim o sofrimento no trabalho para os imigrantes recém-chegados está ligado também à fase de adaptação na nova empresa e na nova cidade. Estes migraram de cidades

pequenas do interior do estado de São Paulo, onde tinham hábitos diferenciados dos da região, e agora precisam enfrentar mudanças culturais.

Além desse aspecto, percebe-se que a distância dos vínculos afetivos gera dificuldades para a adaptação ao novo local. Schaan (2010) comenta essa realidade, “Uma vez em sua nova terra, os migrantes podem sofrer com a adaptação às novas condições, especialmente se estão em menor número” (p.16).

Nesse contexto, quando questionados sobre as dificuldades encontradas em viver e trabalhar em Manaus os entrevistados fizeram referência a saudade da família e as dificuldades de adaptação em Manaus, devido a infraestrutura da cidade.

Quanto à saudade dos familiares, um participante explica: “A dificuldade é a distância da família isso que acaba judiando um pouco das pessoas de quem vêm de fora pra cá, eu só uma pessoa que sou bem família, e eu estar longe da minha família me judia um pouco” (IMR4-SP, grifo nosso).

Outro entrevistado também sentiu o mesmo, e desejou explicar o seu sentimento como se aquele momento desse a ele oportunidade para o espaço da fala, chegando até mesmo a se emocionar ao falar da sua vivência:

Saudade posso explicar? Porque eu tô vindo de lá, eu tenho família lá, eu tenho os filhos e tem uma neta ainda, né. Então foi muito difícil, entendeu?<sup>13</sup> Tem mãe, tem pai, tem tudo, então foi muito difícil [...] a gente largou tudo pra vir pra cá, só tá eu e minha esposa, então é saudade! (IMR2-SP).

Diante do sofrimento vivenciado existe também a possibilidade de ressignificação, através da rede construída aqui em Manaus, e um participante busca essa forma de elaboração:

Da saudade do pessoal de São Paulo, família. Então esses amigos é que nos ajudam, sabe como posso dizer? A não ter uma dependência tão grande afetiva [...] nós encontramos aqui nesses amigos pessoas que, pôxa tô precisando de um colinho, a gente encontra nessas pessoas (IMR3-SP).

Outro dado importante é que a migração não é uma decisão individual mesmo nos casos em que só um migra. Geralmente, o migrante se engaja na aventura de tentar a vida em um local estranho por decisão conjunta dos membros da família e com seu apoio. E é

---

<sup>13</sup> Participante se emociona e os olhos ficam rasos de lágrimas.

esperado que o migrante bem-sucedido envie dinheiro para casa e ajude os familiares que ficaram no local de origem (SCHAAN, 2010).

Além da saudade, a infraestrutura da cidade é colocada como uma das dificuldades para viver em Manaus, visto que, influência no desenvolvimento da atividade de trabalho, obstruindo alguns processos que poderiam ser mais simples, se houvesse melhores condições na cidade: “Falta muita estrutura ainda em Manaus, eu ainda dependo muito de comprar coisas de São Paulo, vir coisas pra cá [...] só por isso que eu acho as coisas um pouco mais difícil, diferente de São Paulo que eu tenho tudo em minha mão” (IMR4-SP).

Outros aspectos foram encontrados concernentes ao sofrimento dos trabalhadores amazonenses e imigrantes, como os relacionados às representações, discriminação e estigmas regionais.

### **3.4 REPRESENTAÇÕES, DISCRIMINAÇÃO E ESTIGMAS**

Em termos gerais, o preconceito é uma atitude cultural positiva ou negativa dirigida a membros de um grupo ou categoria social. Como uma atitude, combina crenças e juízos de valor com predisposições emocionais positivas ou negativas. O preconceito também é a teoria da desigualdade entre pessoas, e a discriminação é a sua prática. (JOHNSON, 1997).

Para Crochík (2011):

O preconceito é, usualmente, definido como uma atitude, cuja ação correspondente é a discriminação. A discriminação, por sua vez, entre outras formas de manifestação, se apresenta na segregação e na marginalização. A segregação significa separação real ou imaginária de alguém ou de um grupo da maioria ou de outros grupos; a marginalização implica pôr esse alguém ou grupo na beira. O segregado não faz parte; o marginalizado o faz de maneira precária (p.39).

Sobre os preconceitos vistos no Amazonas, alguns teóricos apontam aspectos que fomentaram discursos estigmatizantes na região. Dias (2007) menciona que no final do séc. XIX, quando Manaus estava em plena reformulação urbana, os trabalhadores indígenas (a maior parte da população) eram considerados não ambiciosos, preguiçosos, desobedientes aos padrões, pois abandonavam as suas atividades com freqüência, visto que, não estavam acostumados a trabalhar visando lucro, e sua atividade era baseada no escambo, visando apenas à sobrevivência. Eles até chegavam a abandonar os trabalhos sem ao menos se importarem com o pagamento. Ademais, a forma de relacionamento do índio com a natureza era diferente.

Os índios eram considerados “não trabalhadores”, segundo o argumento econômico, como selvagens, nasceram em liberdade e por isso são pouco trabalhadores (ARAÚJO, 2008).

Na atualidade, percebe-se ainda a presença desse discurso que desqualifica o trabalhador amazonense. Segundo Batista (2007) o trabalhador local possui “uma visível preguiça, uma indisposição para o trabalho sistemático, um conformismo com o resultado dos modestos esforços realizados e uma permanente despreocupação com o dia de amanhã” (p.63). Essas características para o autor se fazem presentes na Amazônia, sendo apreciáveis mostras de herança ameríndia no comportamento do povo.

O discurso preconceituoso reproduzido coloca os amazonenses como detentores de uma identidade que não muda ao longo do tempo, apresentada como “um tipo” de sujeito amazonense, enquadrado em características imutáveis. Aspecto que não se pode respaldar, pois, a identidade dos sujeitos é construída ao longo de suas vivências, e percebidas de diferentes formas por cada pessoa. Não sendo possível dessa forma, sugerir um estereótipo que possa apontar todo um grupo de uma determinada forma.

Acerca disso, ao entrevistar os participantes perceberam-se expressões veladas de preconceitos, inicialmente nas entrevistas negavam as diferenças, todavia, posteriormente acabavam por revelar o que realmente pensavam.

Foram analisados relatos que partem desde conceitos de não discriminação, e da não existência de qualquer diferença entre amazonenses e imigrantes; como também falas que trazem valorização da diversidade regional para o desenvolvimento de Manaus. Em contrapartida, foram identificadas designações pejorativas aos trabalhadores amazonenses.

Nesse contexto, ao investigar os dois grupos de participantes, pôde-se observar diversas caracterizações utilizadas por eles a fim de designar cada grupo. Os entrevistados relataram como se vêm diante das questões e relações de trabalho concernentes a integração, e como percebem o outro.

#### 3.4.1. Representações sobre os trabalhadores amazonenses

Quanto à representação de cada grupo, os imigrantes vêm os trabalhadores amazonenses como: sem diferença dos demais trabalhadores; como folgados, pois não levam a sério o trabalho; não cooperadores voluntários; com baixa formação; descompromissados com a empresa; desvinculados com o emprego; que desacatam as recomendações da liderança; sensíveis, pois se ofendem muito no trato. Todavia são também amigos, hospitaleiros e companheiros.

Alguns imigrantes não trouxeram nenhum tipo de especificação aos trabalhadores amazonenses, apenas se referiram a estes como pessoas iguais as das outras regiões, chegando até a demonstrar uma indignação com as diferenças sinalizadas por outras pessoas aos trabalhadores. Porém, os demais aspectos supracitados foram predominantes nos relatos dos imigrantes.

Acerca disso, um imigrante apontou os trabalhadores locais<sup>14</sup> como diferentes dos trabalhadores de outros estados, pois, no seu ponto de vista, os últimos possuem comportamentos mais adequados para o tipo de atividade exercida na empresa. Em continuidade a sua opinião, tenta justificar a forma como o amazonense se relaciona com a atividade de trabalho, apontando a cultura e a grande oferta de emprego na cidade, como motivos para os amazonenses não assumirem um real compromisso com o trabalho. Acrescenta também à sua fala o individualismo, e a dificuldade de aceitarem as recomendações realizadas: “Falta de mão de obra preparada, não digo nem de mão de obra preparada, mas falta de comprometimento. Os valores aqui são outros [...] Não pensam coletivamente são muito individualista” (IMR1-SP, grifo nosso).

Outro imigrante pensa igualmente, a IMR1-SP:

Ele tem menos vínculo com emprego do que os dos outros estados, eu acredito que isso deva ser pela quantidade de emprego que Manaus tem, pelo tamanho do polo de Manaus, então a pessoa não tem aquele comprometimento com a empresa [...] A partir do momento que ele sinta qualquer obstáculo que não agrade ele, ele não tenta passar por esse obstáculo, porque se ele sair do emprego aqui, amanhã ele tá empregado no outro [...] o vínculo com a empresa é pequeno, diferente dos outros estados que eu tenha trabalhado (IMR4-SP).

No contexto analisado, o imigrante recém-chegado, IMR1-SP, faz comparações também entre a empresa que trabalhou em São Paulo, e a que trabalha no Amazonas, que é uma filial da Paulista. Desse modo, questiona os comportamentos dos amazonenses, pois a seu ver são diferenciados dos trabalhadores aos quais havia trabalhado anteriormente, paulistas. Relata ser a mesma atividade, as mesmas condições de trabalho. Sendo que, em Manaus ainda se percebe, segundo outros entrevistados, mais vantagens do que em São Paulo, como disposição de ambientes climatizados, bebedouros próximos, o que acarreta em melhores condições de trabalho.

---

<sup>14</sup> É importante destacar que o participante citado ao mencionar os trabalhadores amazonenses, faz referência aos funcionários da empresa liderados por ele e que estão em nível hierárquico menor.

Em São Paulo as pessoas absorvem mais as broncas, no processo de disciplina de fazer com que as coisas voltem ao eixo. Um erro, por exemplo: quando você chama atenção, quando você tenta reeducação, eles não assimilam melhor, aqui não. Aqui eu acho que eles cobram muito, eles só vêm à parte que você tem obrigação, mas não vêm os deveres (IMRI-SP).

As cobranças as quais o participante se refere, dizem respeito às reivindicações feitas pelos trabalhadores ao sindicato, por melhores condições de trabalho e pela ocorrência de assédio moral<sup>15</sup>. Nesta segunda empresa contactada, percebe-se uma mobilização dos trabalhadores na defesa contínua dos seus direitos, o que também é reprovado por alguns dos participantes que assumem função de liderança.

Sobre esse fato, os participantes imigrantes, acabam sinalizando os trabalhadores locais como indolentes e transgressores do trabalho. A atitude de irem à busca dos seus direitos é vista como infração, que dificulta o bom andamento do trabalho, e é julgada como de aspecto individualista, onde o trabalhador não percebe que denunciando a empresa não estar colaborando para o crescimento da organização, e nem conseqüentemente para o seu.

Mendes (2008) ressalta que a atitude dos trabalhadores de resistir aos danos e de buscar mudar as situações que os fazem sofrer, é o indicativo que há dominação, pois para existir resistência, é necessário que haja dominação. E essa realidade pode permitir às organizações maior controle dos processos, das relações, da organização de trabalho e da produtividade.

O que os gestores não conseguem compreender é que a transgressão é uma possibilidade de continua reintegração de necessidades, ampliadora do espaço socialmente possível de realização do desejo. Onde busca um lugar não de restrições à liberdade, à alteridade e ao sofrimento criativo, mas para resolução de problemas, para tal a transgressão é fundamental (FACAS; MENDES, 2011).

Nesta perspectiva o trabalhador amazonense é visto como difícil de ser liderado, não só por líderes de outros estados, mas por qualquer pessoa. Todavia, para o líder de outro estado se torna mais difícil essa relação segundo os entrevistados.

Os trabalhadores Amazonenses acabam sendo percebidos como indolentes, através do movimento de racionalização utilizado pelos participantes. A racionalização busca negar o fato de a organização do trabalho ser a causa do sofrimento, e responsabiliza o indivíduo pelas

---

<sup>15</sup> O assédio moral se configura quando a dignidade de alguém é atacada de modo repetitivo, sistemático e deliberado, durante um período prolongado, geralmente de vários meses. O objetivo é excluir, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocionalmente alguém, que por motivos os mais diversos, tenha se tornado alvo, para o perpetrador do assédio (SILVA, 2011).



dificuldades. As falhas são consideradas como decorrentes da incompetência, despreparo ou falta de compromisso. A racionalização por sua vez, se manifesta em falas que justificam as dificuldades de trabalho, mantendo o foco afastado da organização de trabalho (MORAES, 2011).

Outros participantes descreveram os trabalhadores amazonenses como mais soltos, folgados, que não levam a sério o trabalho, como é demonstrado na fala de IM4: “Eu acho que os amazonenses são muito folgados, não tem aquela vontade, desejo de trabalhar entendeu?”. O entrevistado continua seu relato justificando o comportamento citado, tendo como motivo mais uma vez a questão da grande oferta de empregos em Manaus.

Diante disso, o amazonense é visto como desperdiçador de oportunidades: “Eu acho que os amazonenses têm muita oportunidade, mas muitos deles não sabem aproveitar, porque eles tão trabalhando mais ao mesmo tempo eles tão reclamando” (IM6-CE). Um imigrante recém-chegado comenta também essa questão:

“O pessoal aqui é mais solto. Se tiver que faltar, eles vão faltar, lá em São Paulo a turma pensa duas vezes para poder faltar [...] Então eu acho o pessoal um pouco folgado aqui entendeu? Eles não levam muito a sério o serviço [...] Aqui também é bem fácil emprego lá em São Paulo pra você arranjar um outro serviço, você vai ter que penar um pouco” (IMR2-SP).

Outro participante observa de outra forma a dita *leveza* de lidar com o trabalho. Para ele o trabalho é sim compreendido como importante, no entanto, existem outros aspectos da vida que também precisam de atenção e os amazonenses vêm isso.

Aqui o pessoal é mais gente sensível, sabe? Existe mais o lado humano do que o robô: trabalhar, trabalhar, trabalhar. São Paulo o pessoal já é meio assim muito focado em negócio [...] as pessoas pensam mais, se isso vai afetar então não vou [...] aqui as pessoas separam bem trabalho e lado pessoal” (IMR3-SP).

Em continuidade as representações, o amazonense também é visto como desqualificado, faltante em sua formação profissional. “Formação fraca [...] Falta de cursos, ou quando tem um curso são poucas vagas, e tem uma necessidade muito grande de qualificação” (IMR4-SP).

Existem áreas sem cursos especializados no Amazonas, não só de nível superior, mas também de nível técnico. O entrevistado faz referência no seu discurso a cursos de formação técnica. Pois, nesta empresa em especial, que é uma das poucas no seu segmento, segundo o entrevistado não se encontram trabalhadores qualificados, para preencherem as vagas.

Segundo estudo realizado pelo Serviço Nacional da Indústria, SENAI<sup>16</sup>, serão necessários 7,2 milhões de profissionais com formação técnica até 2015. Os dados são do Mapa do Trabalho Industrial. O estudo realizado pelo SENAI comprova a necessidade do investimento na educação profissional. No caso do Estado do Amazonas, o raciocínio serve tanto para os atuais trabalhadores das empresas do Polo Industrial de Manaus (PIM), que precisam acompanhar os avanços tecnológicos, como para os novos profissionais que buscam uma colocação no mercado de trabalho.

Dessa forma no contexto analisado as falas dos imigrantes pontuam em sua grande maioria características imperfeições e inconveniências no comportamento dos amazonenses. Essa realidade leva a discutir a presença de discriminações e estigmas regionais, construídos sócio-historicamente na região, associados às origens étnicas indígenas dos amazonenses.

Acerca disso um participante chega a associar os comportamentos com a cultura dos trabalhadores, “Acho o pessoal um pouco folgado, acho que já faz parte da cultura do pessoal” (IMR2-SP).

Segundo Castro (2008) a sociedade brasileira é atravessada por uma mentalidade colonial, evolucionista, linear e dualista que vê o moderno versus o atrasado, que vê ricos versus pobres, que vê desenvolvimento versus subdesenvolvimento. A mentalidade colonialista não reconhece o outro, ela funciona na lógica da invisibilidade. Ela não vê o outro, mas ela o recria, a partir da sua imagem e de seus interesses. Essa mentalidade colonial, que é reproduzida no Brasil, vê a Amazônia como subdesenvolvida.

A mentalidade desenvolvimentista conhece pouco a dinâmica da vida social da Amazônia, assim, perpassa nos relatos dos imigrantes, principalmente dos recém-chegados a ideia de que os trabalhadores locais precisam ser reeducados, para que possam se inserir melhor no ambiente de trabalho, pois estes devido à cultura acabam por não atenderem as demandas das empresas. Acerca disso, Costa e Castro (2011) afirmam que comumente atribui-se aos amazonenses estigmas que reduzem seu valor em relação ao trabalho.

Somando-se ainda as representações dadas aos amazonenses, encontram-se: amigos, hospitaleiros, companheiros, alegres, de maneira unânime nas falas dos imigrantes.

Nesse sentido, em continuidade as representações encontradas, os trabalhadores amazonenses foram caracterizados, por eles próprios, como: sem diferença dos demais trabalhadores; preguiçosos; acomodados; desqualificados e desprestigiados de cargos que são

---

<sup>16</sup> Notícia vinculado em jornal local, “*A Crítica*”, Em dezesseis de Novembro de 2012.

dados somente para aos trabalhadores oriundos de outros estados. Assim como, não preguiçosos, interessados, cooperadores, abertos e receptivos.

Os Amazonenses entrevistados inicialmente apontaram os trabalhadores locais como os demais trabalhadores, não diferenciando em nenhum aspecto. Porém no decorrer da entrevista, onde outras perguntas foram abordadas, houve relatos que sugerem a confirmação de estigmas regionais, construídos sócio-historicamente na região. Entre eles: preguiçosos e acomodados.

A colocação da preguiça é vista no primeiro momento na fala de um dos entrevistados, e associa-se a um movimento de defesa aos estigmas apontados aos amazonenses: “Eu acho assim que amazonense é uma pessoa muito assim esperta gosta de trabalhar, não tem muita preguiça, é um povo... é como dizer... que nunca desiste dos seus sonhos corre atrás se for preciso pra trabalhar em qualquer função” (AM1). Percebe-se que o participante busca negar tudo o que é degradante e descrito sobre o trabalhador amazonense, voltando-se a um movimento oposto: Ele não tem.

Bock e Furtado (2008) afirmam que o estigma “refere-se às marcas - atributos sociais que um indivíduo, grupo ou povo carregam e cujo valor pode ser negativo ou pejorativo” (p.214). Nesse caso, AM1 se defende dos atributos, não se identifica com eles e afirma o contrário.

Outro participante trouxe em sua fala essa designação, em forma de justificativa, ao discurso que é reproduzido socialmente: “Por mais que o amazonense seja preguiçoso, né, mas cada um dá o seu máximo” (AM3).

Em outro relato é observado à representação de acomodação: “A gente percebe é que a gente fica de uma certa forma acomodado, né, a gente tem aqui um distrito, tem muitas empresas e tudo mais” (AM2). A acomodação aqui referida é pela busca de qualificação, pois segundo o participante o amazonense acaba tendo muitas oportunidades no PIM, então ele fica acomodado e não busca se qualificar, se satisfazendo com cargos de nível médio.

Hoje praticamente você tendo o ensino médio você só fica desempregado se você quiser você pode trabalhar desde um auxiliar de produção, trabalhar ajudando na conservação e limpeza e tudo mais. Tem muitas oportunidades porque o distrito disponibiliza isso né, não é em todo lugar que é assim, tem lugares que, por exemplo, só se você é concursado, ou você da aula em faculdade, ou você trabalha de uma certa forma diferente do que aqui. [...] Eu acho que é por conta disso que a gente fica se sentindo meio acomodado, ali pelo fato das oportunidades vim com facilidade, né, a gente não quer algo mais (AM2).

Assim, os relatos confirmam a presença de referências designadas ao grupo, aos Amazonenses, mesmo que na entrevista não tenho sido mencionado à preguiça, a acomodação ou outra característica pejorativa, nas perguntas a eles dirigidas. Os participantes acabaram citando-as.

Desta forma o ambiente social assume um papel institucionalizador, onde leva o homem a incorporar e cristalizar papéis estabelecidos, submetendo-se a eles. Sobre esta realidade Lane (2004) afirma que o estabelecimento de papéis leva a cristalização dos mesmos, “essa cristalização faz com que os papéis sejam vistos como realidade própria exterior aos indivíduos que tem de se submeter a eles, incorporando-os” (p.83).

Ademais, a necessidade de qualificação, é apresentada principalmente diante de cursos que não se encontram na região. E por fim, o sentimento de desvalorização dos trabalhadores locais, devido à preferência que é dada aos trabalhadores oriundos de outros estados para o exercício de cargos de chefia e alcance de promoções, como é visto nessa fala: “Eu só acho que não deveria pesar a pessoa ser de um outro local, mas sim os conhecimentos técnicos a capacidade profissional que ele tem, mas não pelo fato de ele ser de outro lugar, apenas isso” (AM2).

AM2 lamenta a forma como é feita a seleção e ressalta que o fator que pesa é a origem, a naturalidade do trabalhador, não as competências. O sentimento descrito nessa fala pode corroborar para fomentar situações indesejáveis nas empresas, pois uma das formas de reconhecimento é através das promoções e inserção no plano de carreiras. No entanto, se o trabalhador amazonense percebe que há julgamento não equitativo, pode acabar por vivenciar sofrimento no trabalho, pois parte-se da premissa que ele não é visto, ainda que possua qualidade profissional.

A articulação do coletivo se constrói a partir da cooperação produzida pela mobilização subjetiva das pessoas de trabalharem juntas e superarem os impasses e contradições advindos do trabalho. Porém esta mobilização depende da dinâmica entre contribuição e retribuição, do desejo de contribuir com a construção de regras de trabalho e também de sentir a retribuição de seu engajamento via reconhecimento do trabalho (FERREIRA et al, 2013).

Em contrapartida ao desvalor, mais uma vez os amazonenses são vistos com representações de cordialidade; “Somos abertos, recebemos as pessoas, somos receptivos” (AM5).

Portanto, dentro das duas visões, de amazonenses e imigrantes, o que há em comum é a percepção dos amazonenses como: desqualificados, preguiçosos, acomodados, receptivos, abertos e amigos.

#### 3.4.2. Representações sobre os Trabalhadores Imigrantes

Sobre as representações dos imigrantes, os amazonenses observam os imigrantes como: sem qualquer distinção dos demais trabalhadores; mais qualificados, com formações que a região não disponibiliza; espertos; cooperados assim como os amazonenses e como contribuintes para o progresso regional.

A questão da qualificação retorna, e as oportunidades de estudos que são disponíveis em outros estados são sinalizadas, como diferencial a esses trabalhadores: “Melhor do que o de Manaus tem um ensino de educação melhor que de Manaus” (AM1).

Contudo, os amazonenses neste estudo não percebem os imigrantes como rivais, ou usurpadores dos postos de trabalho da região, mas sim como cooperadores para o crescimento da cidade: “Eu acho que eles conseguem gerar mais renda para o polo industrial de Manaus, né, eu vejo assim como mais trabalho, mais dinheiro pra todos nós [...] acho que eles podem somar mais e ajudar o Amazonas a crescer mais” (AM3). Outro participante vê da mesma forma:

Eu acho que quanto mais emprego tiver, quanto mais pessoas vir pra cá trazer conhecimento isso é bom, né. Porque acrescenta mais conhecimentos pras empresas, mais oportunidade de trabalho. Por exemplo, vem alguém de fora vem pra cá, depois faz um negócio e tudo, mais isso é bom pra gente, né, isso é bom pra nós amazonenses (AM2).

De modo geral os amazonenses, não realizaram nenhum tipo de consideração desvalorizante aos imigrantes. Pelo contrário, relataram aspectos considerados favorecedores para a integração. Apenas, trouxeram o fato de se sentirem menos qualificados. Este aspecto é importante, pois remetesse a questão de autoimagem do grupo. Dessa forma, valoriza-se o de fora da região e percebe o trabalhador local menos favorecido em alguns aspectos, como a formação profissional.

Já os imigrantes se veem como: sem qualquer distinção dos demais trabalhadores; mais atenciosos e cooperadores; mais empenhados; mais comprometidos; necessários; sendo que alguns são apontados como mais trabalhadores que os amazonenses- paraenses e maranhenses.

Quanto à atenção e desempenho, observaram-se os seguintes relatos: “Pra falar a verdade os de fora cooperam mais, mais atencioso” (IM1-CE).

“Tem mais coragem, mais desempenho, não reclamam, o que você pede para fazer, faz” (IM5-PA).

Sobre a necessidade de contratações um imigrante explica: “Eu acho necessidade [...] então a necessidade acaba atraindo pela falta de treinamento ou por excesso de vaga e falta funcionários” (IMR4- SP).

Acerca da diferença dos trabalhadores locais, alguns imigrantes apontam que existe diferença e referem-se aos paraenses e maranhenses como comprometidos nas atividades de trabalho. IM5-PA, Justifica as atitudes dos imigrantes, relacionando as dificuldades encontradas nos seus estados de origem. Por isso, os mesmo se empenham mais, uma vez que, não desejam desperdiçar a oportunidade de trabalho, outrora privada: “Já vem de lá porque não encontram o trabalho que eles querem e estão em busca, querem o melhor pra si, né, não vou desperdiçar to aqui pra fazer [...] Não é porque é da minha terra não [...] tem umas três aí que são paraense que são muito rápido, questão de chamar ou não eles já tão ali, eles já incentivam vamo lá, vamo lá!” (IM5-PA).

Em outra entrevista os Maranhenses são mencionados como dedicados:

Eu já senti, têm outros trabalhadores que são do Maranhão, eles são mais dedicados ao serviço, eles não são igual o pessoal daqui, eles são mais difícil pra faltar, eles pensam em ficar mais na empresa do que o pessoal daqui [...] São mais dedicados [...] os de fora faz um pouco mais (IMR2-SP).

A velada discriminação no discurso aqui apresentado por alguns imigrantes leva-se a considerar que em alguns momentos é percebida uma hierarquização do reconhecimento dos trabalhadores. Para os paulistas em primeiro lugar encontram-se os trabalhadores paulistas como os mais dotados de qualidades. Depois os nordestinos e em último lugar os amazonenses.

Para os imigrantes do eixo norte-nordeste, primeiro vêm os trabalhadores nordestinos e demais estados vizinhos do Amazonas, como o Pará. Por último, aparecem os trabalhadores amazonenses.

Entretanto, entre os imigrantes que não vêm diferença entre amazonenses e imigrantes, identifica-se os relatos de IM3, onde trazem muitas considerações, entre elas a falta de respeito e o papel da liderança diante de situações discriminadoras. Sendo que, segundo ele tudo esta associado a preconceitos:

A questão de diferenciação de estado. Fulano de tal é de outro estado. Acho que ela advém de outras coisas, né, a primeira delas é a falta de respeito às diferenças. Todos nos temos diferença. Amazonenses têm do paulista, que tem do paraense. Todos temos diferenças, o primeiro é que nos não respeitamos diferenças, o segundo ponto é quando a liderança tem essa postura de não respeitar as diferenças, ela fomenta isso para os outros colaboradores, para as outras pessoas. Então, se ele faz uma piada de determinado grupo, local, ele está estimulando essa falta de compreensão [...] Nossa eterna mania em não conseguir compreender que o outro é diferente da gente, culturas diferentes. Nosso eterno achar que somos melhor que os outros, a gente vive achando que somos melhores, o paraense que é melhor que o amazonense, que é melhor que o paulista, que é melhor que o gaúcho, que é melhor que o alemão. O que é uma grande idiotice! É o que eu acho. Essa falta de maturidade nasce esse preconceito. A meu ver (IM3).

### 3.4.3. Integração

O trabalho é uma atividade social, e os sujeitos não trabalham para si mesmos, mas pelos outros, chefes, colegas, subordinados. O trabalho não só é caracterizado pelo modo de produzir, mas, sobretudo, de “viver junto” (MENDES, 2008).

Diante dos relatos dos trabalhadores, é possível visualizar algumas vivências de sofrimento nessa integração. As vivências estão pautadas principalmente nas falas dos trabalhadores que possuem mais dificuldade de lidarem com as diferenças, como é caso dos imigrantes recém-chegados, que de forma geral, tem enfrentado mais conflitos acerca na integração. Sendo que, é observada a inexistência de um espaço de escuta, e elaboração do sofrimento vivenciado por estes trabalhadores. Havendo dessa forma, uma supressão da sublimação pelas adversidades da organização de trabalho.

Um imigrante recém-chegado chegou até mesmo a mencionar as dificuldades por ele enfrentadas, na coordenação de sua equipe, onde é responsável por treinar e liderar um grupo de funcionários de nível técnico, e todos são amazonenses: “Tenho que matar um Amazonense por dia!”<sup>17</sup> (IMR4-SP). Essa fala mostra como tem sido difícil para esse trabalhador essa integração, pois segundo ele, tem tentado ensinar e fazer com que a equipe se desenvolva, mas eles não querem, não levam a sério. O relato, além disso, mostra um latente preconceito, e a reprodução da ideologia neoliberal, onde se busca empregar um ritmo mais acelerado e se impõem uma cultura em detrimento de outra.

---

<sup>17</sup> O participante faz referência ao ditado popular: “Tenho que matar um leão por dia”.

Outro participante chegou a relatar que acredita que os amazonenses também possuem “certa resistência” em aceitar uma liderança que não seja local. Dessa maneira, segundo alguns participantes, eles acabam por dificultar um pouco mais para quem não é amazonense.

Nós que estamos chegando de outro estado existe uma inveja muito grande aqui em função de salário, certo, por que pra você vir, pra você, tem que ter alguns benefícios [...] Você junta às duas coisas, por que você é de outros estados e porque você tem benefícios (IMR1)<sup>18</sup>.

Para Dejours (2012) nas relações de trabalho, a autoridade efetiva não é outorgada por decreto elaborado pelos superiores, com eficiência que reveste quando legitimada pelo reconhecimento conferido pelos subalternos. Mas, a autoridade começa a partir do momento em que o sujeito reconhece que outro sujeito apresenta aptidões ou qualidades superiores às suas para confrontar a resistência do real e que, em virtude de tais qualidades e aptidões, cabe-lhe o direito de comandar.

O que se observa mediante a análise das entrevistas é que em alguns momentos existe uma imposição do líder imigrante, muitas das vezes propondo medidas percebidas pelos trabalhadores amazonenses como arbitrárias. Essa forma de liderar acaba por inviabilizar as negociações no trabalho e gerar rejeição, comumente expressada através da sabotagem às instruções da figura de chefia.

Ademais, os conflitos aqui mencionados por IMR1, estão dentro de um contexto mais abrangente, que não diz respeito só à naturalidade das pessoas envolvidas, visto que, analisaram-se questões da organização de trabalho e também da própria gestão do trabalhador, explicada em diálogos informais por outros trabalhadores da empresa.

Como já foi falado, a empresa que os imigrantes recém-chegados fazem parte não contribui em nada para a resolução dos conflitos vividos por estes. Pelo contrário às vezes se coloca de forma que fomenta muito mais as diferenças, pois a diretoria também é oriunda de outros estados e pensa de forma semelhante. Dessa forma, a integração aqui é denunciada como difícil e permeada por subjetividade, é expresso o sentimento percebido pelo imigrante como inveja, e não aceitação de uma liderança que não seja local.

---

<sup>18</sup> O participante antes do final deste estudo, já não se encontrava mais no quadro de trabalhadores da empresa, pois foi demitido com a justificativa de crise na firma. Vale ressaltar, que os funcionários estavam solicitando a volta do antigo gestor, que era um amazonense, demitido sem motivos alegados. Os funcionários segundo diálogos informais resistiam à liderança desse novo gestor e em alguns momentos apresentavam comportamentos sabotadores referentes às suas orientações. Essa maneira dos funcionários se comportarem revela uma mobilização coletiva que pode estar ligada a um movimento em prol do retorno do antigo líder



Um ambiente favorável propicia a elaboração de estratégias de enfrentamento, contudo, se faz necessário um clima de confiança e cooperação. Elementos de difícil manutenção em um cenário de gestão caracterizado pelo individualismo, pela competição entre os pares e pela desconfiança (MORAES, 2013).

“A falta de acordos e regras de trabalho conduz ao individualismo impossibilitando a potência no trabalho como ganho para a identidade” (FERREIRA et al, 2013, p. 115).

As vivências acabam por apresentarem-se como anti-sublimatórias. Sobre isso Mendes (2008) afirma que existem situações anti-sublimatórias que provocam sofrimento, e a ausência do espaço de transformação, ocasiona o uso de defesas e a aparição de sintomas patológicos que refletem um sofrimento não ressignificado.

A despeito disso os imigrantes que estão em Manaus há mais tempo não possuem queixas de sofrimento. Parecem identificar diferenças, nomeiam quais são, entretanto, não se revelam prejudicados ou nem mesmo demonstram algum tipo de sofrimento concernente à integração. E chegam até mesmo a recriminar situações em que as diferenças não são respeitadas.

Os amazonenses nesse estudo não relataram sofrimento relacionado ao convívio com os imigrantes, pois percebem benefícios na vinda dos imigrantes para a região. Entretanto, se sentem injustiçados nos processos de seleção e recrutamento, uma vez que, os imigrantes acabam sendo selecionados e os amazonenses deixados de lado, se sentindo marginalizados dos cargos mais elevados nas organizações. Como é visto na fala a seguir:

Não tenho preconceito nenhum, entendeu nenhuma dificuldade [...] é bom pra nós amazonenses. Eu só acho que não deveria pesar a pessoa ser de um outro local, mas sim os conhecimentos técnicos a capacidade profissional que ele tem, mas não pelo fato de ele ser de outro lugar, apenas isso (AM2).

Portanto, a integração esta permeada por diversos aspectos, compreendida de forma diferenciada por cada grupo entrevistado. Onde as vivências de sofrimento são percebidas ou não. Nesse sentido, revela o quão significativa é a discussão dessas diferentes visões para análise da temática.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo pode-se perceber que a integração dos trabalhadores amazonenses e imigrantes participantes da pesquisa trouxe reflexões significativas a respeito dessa temática. Nesse sentido, entre as questões verificadas, as expressões de discriminações apresentadas, revelaram-se como uma questão que precisa ser observada, uma vez que, os trabalhadores amazonenses são indicados como bons, amigos, acolhedores, mas ao mesmo tempo são vistos como desqualificados, folgados, descompromissados e preguiçosos. Havendo assim, distinção e colocando-os em desvantagens aos demais trabalhadores.

A distinção é identificada desde o momento de inserção nas empresas, onde para os melhores cargos os amazonenses são submetidos à seleção, competem entre si e enfrentam barreiras. E os imigrantes não, pois são recrutados sem haver seleção, ainda quando estavam nos seus estados de origem. Como justificativa, a qualificação é pontuada como maior motivo do recrutamento externo em outros estados. Visto que os amazonenses se inserem cedo no mercado de trabalho, até mesmo em programas como menor aprendiz, e acabam por postergar a formação especializada. E os imigrantes costuma investir na formação para depois se inserirem no mercado de trabalho.

Entretanto, através dos relatos dos participantes foi apontado que não é a qualificação um dos fatores mais importantes, no momento das seleções. Mas, o aspecto da origem dos trabalhadores é levado em consideração. Pois, se entende que os trabalhadores de fora são melhores do que os locais, perpetuando assim um discurso estigmatizante.

O sofrimento no trabalho, por sua vez, foi identificado em ambos os grupos. Os amazonenses se sentem preteridos em relação aos imigrantes; E também se veem pressionados para se adequarem as exigências das organizações de trabalho atreladas a aceleração e imposições neoliberais. Os imigrantes como são mais resignados, sofrem porque os amazonenses não internalizam o discurso organizacional, e acabam por não compreender os comportamentos emitidos pelo grupo. Sendo que, na busca por esse esclarecimento acabam responsabilizando a cultura e o modo de vida dos amazonenses, desvinculando assim, a questão da organização de trabalho.

Dessa forma, as falas dos amazonenses estão permeadas por sentimentos de desvalor e falta de reconhecimento. Em contrapartida, a dificuldade de se entender o outro em suas particularidades, os regionalismos e os preconceitos não questionados dialeticamente, e o sentimento de também não ser aceito de alguma forma se sobressaem nas falas dos imigrantes. Não existe certo ou errado, identifica-se apenas sofrimento que devidamente

manejado pode ser ressignificado em prazer e reconhecimento, se a organização de trabalho possibilitar essa ação.

A organização de trabalho tem um papel fundamental para reelaboração da subjetividade. No estudo foram contactadas duas empresas, na primeira identificaram-se questões que favorecem a subversão do sofrimento em prazer, como o espaço da fala. Na segunda, os trabalhadores estavam enfrentando conflitos significativos em relação à integração, porém pouco se percebe e se realiza em prol de manejar essas vivências, onde os imigrantes recém-chegados podem apresentar maiores dificuldades, até mesmo devido as mudanças ocorridas na sua dinâmica pessoal e familiar, como mudança de estado, de clima, distância da família entre outras.

Acredito que as discussões apresentadas fomentam reflexões sobre a temática, pois a compreensão das vivências subjetivas dos trabalhadores pode propiciar, nos mais diversos ambientes de trabalho, tomadas de decisões contextualizadas.

## REFERÊNCIAS

ALBONZOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 1ª reimpressão. São Paulo: Editora Brasiliense, 1995.

AMAZONAS precisa de 95 mil profissionais com qualificação técnica. **Jornal Acrítica**. Manaus, 16 nov. 2012. Disponível em: [acritica.uol.com.br/manaus/Amazonia-Amazonas-Manaus-95\\_mil\\_vagas..](http://acritica.uol.com.br/manaus/Amazonia-Amazonas-Manaus-95_mil_vagas..) Acesso em: 15/07/2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2008.

ARAÚJO, E. S. **Política de Integração Nacional e Desenvolvimento Urbano Local: O caso da Zona Franca de Manaus**. Trabalho apresentado no XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambú- MG – Brasil, de 29 de setembro a 03 de outubro de 2008. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008\\_1349.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1349.pdf). Acesso em: 27/01/ 2013

ARAÚJO, J. N. G.. Entre a Servidão e sedução do trabalhador: Uma secular insistência do capital. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho & Saúde - O sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p 55- 68.

BASSI, Camillo; et al. **A multicausalidade dos processos migratórios: em busca de evidências empíricas**. Anais 2006, sessão de posters. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/anais/anais-2006>. Acesso em: 27/01/2013.

BATISTA, Djalma. **O Complexo da Amazônia - Análise do processo de desenvolvimento**. 2ª Ed. Manaus: Valer, 2007.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, Odair; TEXEIRA, M. L. T. **Psicologias uma introdução ao estudo da psicologia**. 14º ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRUCH, V. L. A.; MONTEIRO, J. K. Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho. In: FERREIRA et al (orgs). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.p.121-140.

CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e Sedução: Duas Faces do Gerencialismo Contemporânea. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho & saúde - O sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.p.115-128.

CARMO, Paulo Sérgio. **Sociologia e sociedade pós-industrial: Uma introdução**. 2ªed. São Paulo: Paulus, 2011.

CASTRO, Edna. Entrevista publicada no jornal [www.textobr.com](http://www.textobr.com) na segunda-feira, 22 de setembro de 2008. In: **Somanlu**: Revista de Estudos Amazônicos do Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas. Manaus: Edua, Ano 8, n. 1, jan./jun. 2008.p.185-191. Disponível em: [http://www.ppgsca.ufam.edu.br/attachments/013\\_Somanlu,%20ano8,n1.pdf](http://www.ppgsca.ufam.edu.br/attachments/013_Somanlu,%20ano8,n1.pdf). Acesso: 06/05/2013.

COSTA, C. R. B. S. F; CASTRO, A. C. S.. Subjetividade e Trabalho na Amazônia. In: MORAES, R. D. de; VASCONCELOS, A. C. L. (org.). **Subjetividade e trabalho com automação**: estudo no pólo industrial de Manaus. Manaus: Edua, 2011.p.38-54.

CROCHÍK, José L. Preconceito e Inclusão. In: **WebMosaica**. Revista do Instituto Cultural Judaico. Marc Chagall. V.3, n.1, jan-jun. 2011. p.32-42. Disponível em: [seer.ufrgs.br/webmosaica/article/download/22359/13016](http://seer.ufrgs.br/webmosaica/article/download/22359/13016). Acesso em: 6/08/2013.

DEJOURS, C. Addendum Teórico: da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho. In. **Travail**: usure mentale. Paris: Bayard. Nouvelle édition augmnté, 1993.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Trad. Maria Irene Stocco Betiol; Maria José Tonelli. 5ªed. – Rio de Janeiro: FGV, 2005.

\_\_\_\_\_. **A banalização da justiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 7ªed.-reimpr. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

\_\_\_\_\_. A psicodinâmica do Trabalho na Pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres (orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo15, 2007. p.13-26.

\_\_\_\_\_. Cadernos de TTO, 2 - **A Avaliação do trabalho submetida à prova real**/ Christopher Dejours; Organizadores: Laerte Idal, Fausto Leopoldo. São Paulo: Blucher, 2008 a.

\_\_\_\_\_. *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, I .L (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Trad. Franck Soudant. 2ªed. Rio de Janeiro: Ed.Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008b. p. 49-106.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho**. In: Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, Trad. Maria Irene Stocco Betiol – 1ªed. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. Trabalho Vivo, tomo II. **Trabalho e emancipação**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. Trad.: Débora Miriam Raab Glina. Extraído de Prevenir, n.20, 1990. In: **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; BETIOL, Maria I. S. Trad. Maria Irene Stocco Betiol...et AL. Ed 10 reimpr. –São Paulo: Atlas, 2009. p.119-145.

DIAS, Edinea Mascarenhas. **A Ilusão do Fausto** - Manaus 1890-1920. , 2<sup>a</sup> Ed. Manaus: Editora Valer, 2007.

FACAS, E. P.; MENDES, A. M. Transgressão como resistência aos modos perversos de gestão da organização do trabalho. In: FERREIRA et al (orgs). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.p.61-80.

FERREIRA et al. Entre a Mobilização Subjetiva e a Subtração do Desejo: Estudos com Base na Psicodinâmica do Trabalho. In: MERLO, Á. R. C.; MENDES; A. M.; MORAES, R. D. (orgs). **O sujeito no Trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013.p.101-118.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Trad. Ronaldo Cataldo Costa. 6ªed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. - 12. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Trad. Maria Célia Santos Raposo. 17 ed. Petrópolis, Vozes, 2009.

HEIDEMANN, H. D. Deslocamentos populacionais e mobilidade fictícia: a razão fetichizada do migrante e do pesquisador. In: SILVA, S. A (org). **Migrantes em contextos urbanos**: uma abordagem multidisciplinar. Manaus: Edua, 2010.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: [http:// www.ibge.com.br](http://www.ibge.com.br). Acesso em: 24/01/2013.

JOHNSON, Alan G. **Dicionário de Sociologia**: guia prático da linguagem sociológica. Trad. Ruy Jugman; consultoria, Renato Lessa. Rio de Janeiro: Zarhar, 1997.

LANE, Silvia T. M. O processo Grupal. In: LANE, Silvia T. M; CODO, Wanderley (orgs). **Psicologia Social**: o homem em movimento. 5ª reimpressão da 13ª de 1994. São Paulo: Brasiliense, 2004.p.78-98.

LOUREIRO, Antonio. **A grande crise**. 2ª ed. Manaus: Editora Valer, 2008.

MARTINS, S. R. **Clinica do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

MELLO, M.L; MOURA, H.A(coord). **Migrações para Manaus**. Recife: FUNDAJ, Editora Massangana, 1990.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação no trabalho. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho & Saúde - O sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p.13-25.

MERLO, A.R.C. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, M.G; CODO, Wanderley (orgs). **Saúde Mental e Trabalho: leituras**. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007. P.130-142.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 23ª ed. Petrópolis, Rj: Vozes, 2004.

MORAES, R. D. ; VASCONCELOS, A. C. L. (org.). **Subjetividade e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus**. Manaus: Edua, 2011.

MORAES, R. D. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho. In: MERLO, Á. R. C.; MENDES; A. M.; MORAES, R. D. (orgs). **O sujeito no Trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, R. D. ; GARCIA, W. I. Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do trabalho. In: MORAES, R. D. ; VASCONCELOS, A. C. L. (org.). **Subjetividade e trabalho com automação: estudo no pólo industrial de Manaus**. Manaus: Edua, 2011.

MORAES, R. D. **Prazer-sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresas no Pólo Industrial de Manaus**. Manaus: EDUA, 2010.

OLIVEIRA, José Ademir. **Manaus de 1920-1967**. A cidade doce e dura em excesso. Manaus: Editora Valer/ Governo do Estado do Amazonas/ Editora da Universidade Federal do Amazonas. 2003.

PONTES, R. P. F. **Estudos de História do Amazonas**. Manaus: Valer, 2000.

SCHAAN, Dennis Pahl. Deixando a terra natal: as migrações pré-colombianas. In: CANCELA, Cristina Donza; CHAMBOULEYRON, Rafael(orgs). **Migrações na Amazônia**. Belém: Açai/ Centro de Memórias da Amazônia/ PPGA, 2010.

SERÁFICO, José; SERÁFICO, Marcelo. A Zona Franca de Manaus e o capitalismo no Brasil. In: **Estudos Avançados**. Vol.19, nº. 54; São Paulo; Maio/Ago. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142005000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142005000200006&script=sci_arttext). Acesso em: 24/09/2013.

SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, Márcio. **História da Amazônia**. Manaus: Editora Valer, 2009.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa qualitativa:** técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. Tradução Luciane de Oliveira da rocha. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SUFRAMA. **Zona Franca de Manaus.** Disponível em: <http://www.suframa.gov.br/investimentos/zfm.cfm>. Acesso em: 08/07/2013a.

SUFRAMA. **Indicadores de Desempenho do Polo Industrial de Manaus-2008-2013.** Disponível em: [http://www.suframa.gov.br/download/indicadores/RelatorioIndicadoresDesempenho\\_ABRIL\\_Emiss%C3%A3o%2031052013](http://www.suframa.gov.br/download/indicadores/RelatorioIndicadoresDesempenho_ABRIL_Emiss%C3%A3o%2031052013). Acesso em: 08/07/2013b.

SZNELWAR, L. I. Introdução. LANCMAN, S; SZNELWAR, I.L (org.). **Christophe Dejours:** da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Trad. Franck Soudant. 2ªed. Rio de Janeiro: Ed.Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 37-45.

VALLE, M. I. M. Inovações tecnológicas e qualificação profissional. In: **Somanlu:** Revista de Estudos Amazônicos do Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas. Manaus: Edua /FAPEAM. Ano 4, n. 1, jan./jun. 2004.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Vigilio Bitittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.



**APÊNDICES**

APÊNDICE A - Cronograma Executado

Nº	Descrição	Ago 2012	Set	Out	Nov	Dez	Jan 2013	Fe	Ma	Abr	Mai	Jun	Jul
1.	Revisão de literatura	R	R	R	R	R	R						
2.	Contato com representantes da empresa e obtenção da autorização para o desenvolvimento da pesquisa.	R											
3.	Realização das entrevistas			P	P		R	R					
4.	Transcrição e análise dos dados				P	P	R	R					
5.	Confecção do Relatório e Apresentação Parcial						R	R					
6.	Análise e discussão dos resultados							P	R	R	R		
7.	Elaboração do Resumo e Relatório Final Preparação da Apresentação Final para o Congresso											R	R

**LEGENDA:**

**R**-Realizado

**P**-Proposto

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
FACULDADE DE PSICOLOGIA  
**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado(a) Senhor(a)

Convidamos o(a) Sr.(a). a participar da pesquisa intitulada *Vivências subjetivas relacionadas ao processo de integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados em uma empresa do Pólo Industrial de Manaus*. Essa pesquisa será desenvolvida como trabalho de iniciação científica do curso de graduação em psicologia pela discente Beatriz Débora Pinheiro Santos Nascimento orientada pela professora Msc. Ana Cláudia Leal Vasconcelos. A pesquisa tem por objetivo: compreender as vivências subjetivas relacionadas ao processo de integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados. Nesse sentido, pretende-se: Identificar representações dos trabalhadores acerca do trabalho de trabalhadores oriundos dos outros estados e amazonenses, investigando a existência de vivências de sofrimento relacionada à integração entre estes, buscando apreender a dinâmica das relações e formação dos grupos na empresa.

Para tanto, solicitamos sua participação voluntária em uma entrevista semi-estrutura a ser aplicada individualmente e gravada em áudio, mediante sua autorização. Ao participar deste estudo, o(a) Sr.(a) não terá qualquer ônus além da disponibilidade para responder às questões da entrevista. Também não obterá nenhum benefício pessoal. Mas, estará contribuindo para a produção de conhecimento científico.

Caso o Sr. (a) aceite participar da pesquisa, a entrevista será agendada de acordo com suas possibilidades. A qualquer momento o(a) Sr.(a) poderá desistir de participar da pesquisa, sem qualquer implicação ou prejuízo a si próprio. É importante ressaltar o sigilo absoluto, sendo que os participantes não serão identificados e só as pesquisadoras envolvidas nesta pesquisa terão acesso às gravações.

Qualquer informação adicional ou esclarecimentos acerca deste estudo poderá ser obtido junto à pesquisadora responsável no endereço: Av. Gen. Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000, Campus Universitário, Coroado I - CEP 69077- 000, Faculdade de Psicologia/ Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Telefone (092) 3305-4123; ou no Comitê de Ética e Pesquisa da UFAM, Rua Terezina, nº495, Adrianópolis- CEP 69057-070, fone: (092) 3305-5130.

Após ler este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aceitar participar do estudo, solicito a assinatura do mesmo em duas vias, ficando uma em seu poder.

Eu,....., fui informado(a) sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, concordo em participar e que as informações que eu declarei sejam usadas nesta pesquisa.

Manaus, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador

## APÊNDICE C - Termo de Anuência



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
FACULDADE DE PSICOLOGIA  
LABORATÓRIO DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO  
**Termo de Anuência**

Objetivando compreender as vivências subjetivas relacionadas à integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados do Brasil, em uma empresa do Pólo industrial de Manaus, a discente Beatriz Débora Pinheiro Santos Nascimento do curso de psicologia, da Universidade Federal do Amazonas, gostaria de contar com a colaboração desta empresa para desenvolver uma pesquisa com os seus trabalhadores.

Para obtenção dos objetivos da pesquisa pretende-se desenvolver entrevistas semi-estrutura, a serem aplicadas individualmente, gravadas em áudio, mediante anuência da empresa e aceitação voluntária dos trabalhadores. Nesse sentido, solicitamos anuência e indicação de 12 trabalhadores para participar da pesquisa, sendo: 6 trabalhadores amazonenses (3 homens e 3 mulheres) e 6 trabalhadores oriundos de outros estados (3 homens e 3 mulheres).

Entretanto, por razões éticas, todas as informações obtidas, a partir da implementação do projeto, serão mantidas em sigilo, não disponibilizando resultados individuais. Informamos ainda que o nome da organização será mantido em sigilo, divulgando-se apenas características do seguimento pesquisado. Os resultados serão apresentados publicamente em trabalhos científicos, indicando a apuração de resultados gerais de toda amostra pretendida. Caso seja de interesse, entregaremos um relatório técnico a empresa.

As pesquisadoras se colocam a disposição para quaisquer esclarecimentos: Beatriz Nascimento, telefone: (092) 8110-5120, email- [nascimentobeatrizdebora@yahoo.com.br](mailto:nascimentobeatrizdebora@yahoo.com.br); Ana Claudia Leal Vasconcelos, telefone: (092) 3305-4123, email- [anaclealv@bol.com.br](mailto:anaclealv@bol.com.br).

Nestes termos, solicito anuência,

\_\_\_\_\_  
Msc. Ana Claudia Leal Vasconcelos  
Coordenadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho  
Da Faculdade de Psicologia da UFAM

Concordo com o desenvolvimento da pesquisa,

Nome do Gestor: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

Cargo/Função: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE D - Roteiro de Entrevista

### **Dados Sócio Demográficos:**

Idade

Sexo

Estado civil

Nacionalidade/naturalidade/ tempo de residência em Manaus

Cargo/função

Tempo de serviço na empresa

Renda individual

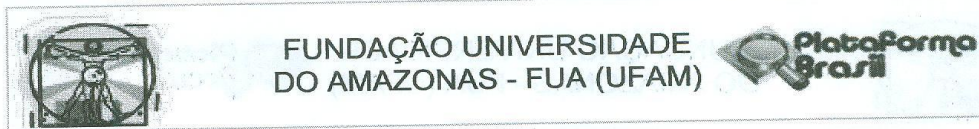
Renda familiar

### **Questões:**

1. Você desenvolveu outras atividades de trabalho antes de trabalhar nesta empresa? Quais? Por quanto tempo?
2. Como surgiu o interesse/início do trabalho na sua área de atuação?
3. Como se deu seu processo de inserção profissional nesta empresa?
4. Descreva suas atuais atividades de trabalho.
5. Relate a primeira coisa em que você pensa quando menciono: (a) Trabalhar em Manaus; (b) Trabalhar no PIM; (c) Trabalhadores Amazonenses; (d) Trabalhadores de outros estados trabalhando no PIM.
6. Quais as dificuldades em trabalhar/viver em Manaus?
7. No seu setor, você trabalha com pessoas de outros estados/países e/ou com trabalhadores amazonenses? Como que frequência você necessita recorrer a outros trabalhadores para desenvolver bem suas atividades de trabalho?
8. Como é trabalhar com amazonenses e/ou trabalhadores de outros estados/países?
9. Você acredita que exista cooperação entre os trabalhadores do seu setor? E com os outros setores? Como se dá a cooperação?
10. Existem diferenças na cooperação entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores de outros estados/países?
11. Como é sua relação de trabalho com os colegas amazonenses e de outros estados? E com seus superiores?
12. Você mantém relação pessoal/social com colegas de trabalho, fora do horário de trabalho? Essa relação costuma ocorrer com pessoas de mesma naturalidade sua ou de outra naturalidade? Como você descreveria essas relações?
13. O que te dá prazer no trabalho?
14. Você deseja falar mais alguma coisa sobre seu trabalho?

**ANEXOS**

## ANEXO A - Parecer do Comitê de Ética



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Vivências subjetivas relacionadas ao processo de integração entre trabalhadores amazonenses e trabalhadores oriundos de outros estados em uma empresa do Polo Industrial de Manaus.

**Pesquisador:** Ana Cláudia Leal Vasconcelos

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 02487712.0.0000.5020

**Instituição Proponente:** Universidade Federal do Amazonas - UFAM

#### DADOS DA NOTIFICAÇÃO

**Tipo de Notificação:** Nova versão TCLE

**Detalhe:**

**Justificativa:** Conforme solicitado foram incluídos espaços necessários.

**Data do Envio:** 19/11/2012

**Situação da Notificação:** Aguardando revisão do parecer do colegiado

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 173.750

**Data da Relatoria:** 05/12/2012

#### Apresentação da Notificação:

A pesquisadora encaminhou a este Comitê uma nova versão de TCLE pela qual atende à recomendação feita no Parecer Consubstanciado de Aprovação.

#### Objetivo da Notificação:

Apresentar ao CEP/UFAM a nova versão do TCLE.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Já descritos no projeto. A notificação não implica em riscos e benefícios, pois refere-se apenas à inserção de um espaço no TCLE entre o convite e a apresentação da pesquisa ao participante a o campo pós-informacional.

#### Comentários e Considerações sobre a Notificação:

A nova versão apresentada pela pesquisadora do TCLE atende à solicitação outrora encaminhada por este comitê.

**Endereço:** Rua Teresina, 4950  
**Bairro:** Adrianópolis  
**UF:** AM **Município:** MANAUS **CEP:** 69.057-070  
**Telefone:** (92)3305-5130 **Fax:** (92)3305-5130 **E-mail:** cep@ufam.edu.br