



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

MARIA DA CONCEIÇÃO JAMILE DA SILVA SANTOS

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO:
um estudo no município de Camocim de São Félix-PE**

CARUARU

2022

MARIA DA CONCEIÇÃO JAMILE DA SILVA SANTOS

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO:
um estudo no município de Camocim de São Félix-PE**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Area de Concentração: Administração

Orientadora: Prof. Dra. Aline Fábila Guerra de Moraes

CARUARU

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Santos, Maria da Conceição Jamile da.

Impactos da pandemia da covid-19 para as relações de trabalho: um estudo no município de Camocim de São Félix-PE / Maria da Conceição Jamile da Santos. - Caruaru, 2022.

73 p, tab.

Orientador(a): Aline Fábila Guerra de Moraes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2022.

Inclui referências, apêndices.

1. Trabalho. 2. Bem-estar. 3. Flexibilização. 4. Covid-19. I. Moraes, Aline Fábila Guerra de . (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

MARIA DA CONCEIÇÃO JAMILE DA SILVA SANTOS

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO:
um estudo no município de Camocim de São Félix-PE**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Aprovado em: 09/11/2022

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra Aline Fábila Guerra de Moraes (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dra Ana Márcia Batista Almeida Pereira
Universidade Federal de Pernambuco

Prof Dra. Myrna Suely Silva Loreto
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus. Sua ciência e sabedoria depositada sobre nós, é indispensável para o avanço da humanidade. Consagro meu conhecimento ao seu serviço.

A meus pais, José Jaido e Maria do Carmo, agradeço por serem sinônimos de força e garra, a representação da luta nordestina, que fez com que minha dedicação e persistência não fossem em vão.

Aos amigos que conquistei durante a graduação, agradeço pela leveza e alegria que uma alma amiga pode dispendir. Diante destes, alguns tenho orgulho em mencionar: Paula Juliana e Daniele Paloma. Obrigada.

As minhas sobrinhas, deixo minha pequena contribuição. Que o futuro possa ser diferente e bonito. Sejam esse futuro.

Agradeço em particular a minha orientadora, Aline Guerra, por sua contribuição, dedicação e por fazer parte deste momento, tão importante para a vida acadêmica de nós graduandos.

Aos demais professores, agradeço imensamente pela contribuição científica e pelo aprendizado de vida construído durante esses anos que fiz parte da universidade. Deixo esta instituição com a certeza de que a sociedade pernambucana é merecedora do ensino e dos mestres que fazem parte da UFPE. Viva a Ciência. Viva a universidade pública!

RESUMO

A Pandemia da Covid-19 trouxe consigo mudanças relevantes para o mundo do trabalho, além de fortalecer conjunturas que já se estabeleciam antes mesmo de aparecerem os primeiros casos da doença no mundo. Paralelamente, a flexibilização e a precarização do trabalho vêm ganhando uma ampla e assustadora dimensão em meio aos novos arranjos referentes aos empregos e modos de vida da população. Nesse sentido, objetivamos entender os impactos dessa nova conjuntura sócio política econômica para as relações de trabalho do setor varejista na cidade de Camocim de São Félix - PE. Para isso foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa que busca por intermédio de entrevistas semiestruturadas analisar como as mudanças, provocadas pela pandemia, afetaram o cotidiano e o bem estar dos trabalhadores varejistas do município. Os resultados mostraram que na cidade pesquisada os impactos gerados pela pandemia podem ser observados por meio do reforço de atividades flexíveis e polivalentes; pela introdução de novos mecanismos de trabalho e sua necessidade de adaptação; do medo como mecanismo de manutenção de atividades laborais; além dos possíveis impactos físicos e emocionais gerados pelo novo contexto e sua normalização.

Palavras-chave: trabalho; bem-estar; flexibilização; covid-19.

ABSTRACT

The Covid-19 Pandemic brought relevant changes to the world of work, in addition to strengthening conjunctures that were already established even before the first cases of the disease appeared in the world. At the same time, the flexibilization and precariousness of work have been gaining a wide and frightening dimension in the midst of the new arrangements regarding the population's jobs and ways of life. In this sense, we aim to understand the impacts of this new socio-political economic conjuncture for the labor relations of the retail sector in the city of Camocim de São Félix - PE. For this, a qualitative research was carried out that seeks, through semi-structured interviews, to analyze how the changes, caused by the pandemic, affected the daily life and well-being of retail workers in the municipality. The results showed that in the researched city the impacts generated by the pandemic can be observed through the reinforcement of flexible and multipurpose activities; the introduction of new working mechanisms and their need for adaptation; fear as a mechanism for maintaining work activities; in addition to the possible physical and emotional impacts generated by the new context and its normalization.

Keywords: work; welfare; flexibility; covid-19.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.	Descrição dos entrevistados	42
-----------	-----------------------------------	----

LISTA DE ABREVIÇÕES E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEPLAN	Consultoria Econômica e Planejamento
CORECON	Conselho Regional de Economia de Pernambuco
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	OBJETIVOS.....	16
1.1.1	Objetivo geral	16
1.1.2	Objetivos específicos.....	16
1.2	JUSTIFICATIVA.....	16
1.3	ESTRUTURA.....	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1	AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANIEDADE.....	19
2.1.1	Fordismo e Taylorismo: da Ascensão a crise.....	19
2.1.2	A Nova Divisão Internacional do Trabalho.....	25
2.1.3	O Japão e o Modelo de Produção Just in Time: Surge um novo modelo de trabalhador.....	27
2.2	A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR.....	31
2.2.1	O Trabalho no Século XXI: Novos Estágios da Flexibilização.....	33
2.3	AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO PANDEMICO DE 2020.....	36
2.3.1	A Pandemia no Brasil: Impactos e Dificuldades.....	40
2.4	AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO AGRESTE PERNAMBUCANDO – A CIDADE DE CAMOCIM DE SÃO FÉLIX.....	41
3	METODOLOGIA.....	44
3.1	DELINEAMENTO DE PESQUISA.....	44
3.2	SUJEITOS DA PESQUISA.....	44
3.2.1	Perfil dos Sujeitos.....	45
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	46
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	48

4.1	O TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CAMOCIM DE SÃO FÉLIX- PE.....	48
4.2	A PANDEMIA E SUAS TRANSFORMAÇÕES.....	51
4.3	IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR.....	54
5	CONCLUSÃO.....	61
	REFERENCIAS.....	64
	APENDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	70
	APENDICE B - QUESTIONÁRIO.....	71

1 INTRODUÇÃO

Pensar nas relações de trabalho significa, antes de mais nada, pensar na história da sociedade. Esta, atuando como modificadora da realidade, é responsável pelo comportamento e modo de viver dos indivíduos (PINTO, 2007). O trabalho por sua vez, encontra-se no cerne destas mudanças e apresenta-se como ponto central na formação da realidade social vivenciada (PRAUN, 2016). O trabalho como o conhecemos hoje, tem se remodelado a cada necessidade encontrada, provocando assim, modificações relevantes não somente na forma de produzir, mas principalmente na forma de agir e pensar dos indivíduos.

O trabalho, portanto, não se limita a sua prática, e muito menos encerra-se juntamente com a jornada de trabalho, este atua como construtor de culturas, normas e valores sociais, impactando também, na individualidade e no sentido que o indivíduo concede ao trabalho (PRAUN, 2016). Nas palavras de Praun (2016): “Mais que mera atividade individual, o trabalho se constitui em relação social, já que pressupõe um engajamento subjetivo que se efetiva na relação do sujeito com o mundo” (PRAUN, 2016, p. 153), provocando, desta forma, mudanças no decorrer da história e no modo viver das pessoas.

Após a Revolução Industrial e o consumo em massa ter modificado a forma de fabricação e de introduzir novos comportamentos dentro e fora das fábricas, o capital pôde se reinventar mais uma vez. Com a crise do fordismo/taylorismo na década de 70, surge a necessidade de uma nova organização do capital (PINTO, 2007; ANTUNES, 2009). A rigidez fordista é então substituída pela flexibilidade, onde o trabalhador é inserido compulsoriamente em uma sociedade que clamava por novos comportamentos e novas formas de produção.

Fundamentada no padrão de produção japonês que se consolidava nos anos 1970 e no avanço tecnológico que se sucedia, a flexibilidade é então inserida na nova realidade. (ANTUNES; DRUCK, 2013). Com ela, novas atividades econômicas e produtivas passaram a se reorganizar, modificando completamente não só o capital como principalmente as relações de trabalho e de vida dos indivíduos. Podendo ser compreendido como um processo de “relaxamento” de procedimentos, atividades, salários e jornadas de trabalho, implicando em desregulamentação e precarização do sistema trabalhista.

Desta forma, a flexibilização do trabalho surge como a nova reguladora de valores e normas necessárias à sua implementação e sucesso. Assim como na fábrica fordista, um modelo ótimo de trabalhador é criado. Flexível e polivalente, cabe a ele a responsabilidade de garantir

o sucesso do novo sistema. Todavia, como em toda ordenação, esta necessitaria de uma adesão completa por parte da sociedade (PRAUN, 2016).

É desta forma que a flexibilização atinge todas as esferas sociais e de relações humanas, impactando a legislação trabalhista vigente e a forma de se viver dos indivíduos. Estas mudanças, porém, não afetaram positivamente a saúde dos trabalhadores. Isto porque em “[...] uma sociedade na qual o trabalho, em diferentes dimensões, possui centralidade, a maneira como ele se ordena também tece as formas assumidas pelo viver junto” (PRAUN, 2016, p. 153), de forma a agravar ou amenizar práticas e comportamentos estressantes e competitivos presentes no cotidiano dos trabalhadores.

O que se observa a partir dos anos de 1980 é, na verdade, uma intensificação do trabalho e um aumento nos casos de problemas emocionais e psicológicos existentes entre eles. A nova rotina do capital, requer mais que características físicas, ela exige um profissional mental e criativamente qualificado em meio às demandas incertas e fluídas do mercado. A subjetividade do indivíduo é colocada em jogo, fazendo com que este jamais possa se tornar neutro diante de sua consciência e de sua saúde mental (DEJOURS, 2012).

Neste contexto de flexibilização e adoecimento do trabalhador, nos voltamos para os dias atuais, especificamente para a situação acirrada após o surgimento da pandemia da Covid-19. Segundo informações disponibilizadas pelo site do Governo Federal em publicação do Ministério da Saúde, a Covid-19 trata-se de uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global (BRASIL, 2021a).

Acentuando tendências já existentes, a nova crise sanitária escancarou as vantagens que as grandes tecnologias têm sobre o capital ao mesmo tempo que o trabalho humano e as relações pessoais tornaram-se cada vez mais irrelevantes. Afetividade, interação, comunicação e cooperativismo, tornaram-se atitudes dispensáveis. O e-commerce tornou-se o novo normal das grandes marcas, onde a praticidade e o conforto na hora das compras (afinal, a pandemia exigia ficar em casa) consolidou-se como a nova lei do mercado, apresentando melhorias significativas nas vendas de alguns setores, além de garantir um aumento de 47% no comércio eletrônico do país (ALVES, BRITO, 2020). Saltos nunca antes vistos na história do mercado de vendas online (G1, 2021).

Assim como o trabalho apresenta diversas facetas dentro de cada classe social, durante a pandemia não foi diferente. Além de expor as desigualdades que a divisão do trabalho já atenuava, esta também trouxe a luz, as diferenças de classe, que se expressaram por meio do

elevado índice de mortes entre as pessoas derivadas dos setores subalternos da sociedade (TORRES-TOVAR; LUNA-GARCÍA, 2020) e dos diversos impactos econômicos sofridos pelos indivíduos de menor renda (MENDES et al., 2021).

Além da realidade mortal, o vírus modificava os cenários cotidianos. Enquanto muitos aproveitaram-se das vantagens das grandes redes de tecnologias para trabalhar, estudar ou mesmo fazer compras, outros se viram à mercê do desemprego ou do trabalho forçado, sem *home office*, ou nem mesmo a segurança necessária para manterem-se protegidos contra o vírus (CNN, 2020; G1, 2021).

No Brasil, as mudanças e os impactos no cotidiano destes indivíduos foram possíveis de serem observadas por meio de seu papel de relevância na efetividade do distanciamento social (REDE COVIDA, 2020). A grande massa de trabalhadores, ao ficar em casa evitaria a disseminação, todavia, o contrário disto, facilitaria expansão da doença. Tendo em vista o temor pelo desemprego e a demanda por mão de obra direta, foi a segunda conjuntura que viabilizou-se, justificando a alta e predominante porcentagem de trabalhadores infectados.

Estas mudanças, por sua vez, trouxeram embates importantes a respeito do futuro do trabalho e de como a sociedade poderia se comportar diante disto. Sendo o trabalhador, o fator central da nova conjuntura mundial, coube a este a maioria dos impactos que a crise provocada pelo vírus viera a provocar. Desta forma, a Pandemia da Covid-19 assume um papel de relevância negativa no trabalho e no cotidiano dos trabalhadores, afetando sua renda e estabilidade profissional na mesma medida em que coíbe sua livre circulação e impõe limites à sua sociabilidade.

O turismo e o consumo (de bens e serviços) acabaram desta forma se restringindo quantitativamente em todo país (BRASIL, 2021b). Estados economicamente dependentes desses tipos de atividades foram, portanto, os mais atingidos pela crise econômica provocada pela pandemia e suas políticas de distanciamento sendo o setor varejista o que mais sofreu alterações. Composto, predominantemente, por pequenos comércios, este setor depende do contato direto com o público e de uma grande circulação de pessoas para a efetivação de suas vendas (ELIAS, 2020).

Conseqüentemente, o trabalhador se viu impactado pelas mudanças compulsórias e estratégicas que as organizações incluíram na rotina e na maneira de vender seus produtos. Ademais, foi o alto índice de desocupação, registrado em 2020, o maior responsável pelos impactos econômico e social sofridos pelos trabalhadores varejistas. Em pesquisa recente realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi constatado que 90,4%

dos cortes no comércio do país, ocorreram neste setor, impactando diretamente 365,4 mil pessoas (CNN, 2022).

Todavia, o retrocesso não foi apenas econômico. O trabalho e suas relações perderam força com a redução do número de empregos formais no país. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) em abril de 2021, 860 mil postos de emprego formal foram fechados no país (GHIRALDELLI, 2021). Destes, 16% foram no Nordeste (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2020). Entre os afetados, foram os trabalhadores informais que mais sofreram com o distanciamento social, por serem os mais vulneráveis em situações de crise (COSTA, 2020), apresentando uma queda três vezes maior com relação aos trabalhadores formais atuantes no país (BLOG DO IBRE, 2021).

Ademais, a crise econômica gerada pela pandemia elevou a taxa de desemprego do país, que passou de 11,9% em 2019 para 13,5% em 2020 e 14,2 % em janeiro de 2021 (GUARMANI, A. F. C.; TULLI G. S.; VALENCIA, R. A. C, 2020). Pernambuco, foi um dos estados mais afetados no primeiro ano de pandemia, registrando um saldo negativo (relação entre contratações e demissões) de 63,4 mil vagas de trabalho (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2020).

Pernambuco está entre os estados recordistas no quesito informalidade, passando de uma taxa 48,8% em 2020 para 51,9% em 2021 (JORNAL DO COMÉRCIO, 2022). Com relação aos empregos formais, foi o comércio da região, o segundo setor que mais perdeu empregos desse tipo no ano de 2020. Segundo levantamento do CORECON-PE as maiores perdas foram registradas nas duas maiores economias do estado, a Região Metropolitana do Recife com -2,94% e no Agreste Pernambucano com -0,75%.

No tocante às taxas de desemprego, o estado chegou a apresentar a pior taxa do país. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) divulgada pelo IBGE, Pernambuco mostrou uma taxa de 21,6% no segundo trimestre de 2021 em comparação à taxa nacional de 14,1% do mesmo período (G1, 2020). Quando nos deparamos com a região Agreste do estado de Pernambuco, a realidade é ainda mais dramática. Segundo Tânia Bacelar, economista e sócia da Consultoria Econômica e Planejamento (Ceplan), em 2020, a mesorregião do agreste se tornou a segunda mais afetada pelo saldo negativo de empregos no estado, cerca de 7% (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2020).

Em 2022, apesar da taxa de desocupação ter caído (passando para 17%) Pernambuco ainda é o 2º lugar no ranking de desemprego do país segundo dados do IBGE (G1, 2022). Segundo a gerente de Pesquisa do Instituto, Fernanda Estelita, esta diminuição se deu devido a redução no número de casos de Covid-19, onde “mais pessoas passaram a buscar vagas,

pressionando ainda mais o mercado de trabalho”. Além disso, o fim do auxílio emergencial proporcionou uma redução na renda dos beneficiários, ocasionando um aumento na procura por empregos (MENDES et al., 2021; G1, 2022).

Paralelamente, a informalidade e a precariedade dos cargos ofertados continuaram crescendo. Isto porque, a pandemia gerou um aumento no número de trabalhadores autônomos (em especial, os motoristas por aplicativo) em decorrência da diminuição dos empregos formais e da necessidade de subsistência (JULIANO et al., 2020) o que diminuiu o índice de desocupação, ao mesmo tempo em que não garantiu um aumento na qualidade dos empregos ofertados (JORNAL DO COMÉRCIO, 2022).

Apesar da retomada das atividades comerciais a partir do primeiro semestre de 2021 e do aumento na oferta de empregos (ainda que precarizados), estudos revelam que o impacto da pandemia no mundo tem se voltado não somente ao trabalho, mas principalmente sobre a qualidade de vida e o bem estar das pessoas. Segundo os pesquisadores David Autor e Elisabeth Reynolds, pesquisadores do *Massachusetts Institute of Technology*, em um estudo intitulado “*The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs*” (em português: “A natureza do trabalho após a crise da COVID: poucos empregos de baixa remuneração”) o grande impacto da Pandemia da Covid 19 não está no número de emprego e sim na qualidade destes serviços. Segundo eles, o problema antes da pandemia não era a falta de empregos, mas a baixa qualidade dos grandes postos de trabalho ofertados. A pandemia surge, portanto, como agravante deste quadro, dificultando ainda mais a geração de bons empregos, entendidos como aqueles de boa remuneração e um grau adequado de proteção social” (BLOG DO IBRE, 2021).

É neste contexto de desqualificação e precarização do trabalho que cidades do interior do Estado acabam presenciando um, ainda maior, descaso social e esquecimento por parte não somente do Estado como também daqueles que compõem e direcionam as relações de trabalho. A falta de empregos juntamente com a necessidade de sobrevivência, se aliam fortalecendo a presença e a criação de um ambiente favorável para práticas informais e para o desemprego. O município de Camocim de São Félix, em Pernambuco, é uma destas realidades e assim como as demais cidades, teve que se adaptar e enfrentar as diversas dificuldades apresentadas pela crise da covid-19.

Partindo desta explanação, questionamo-nos sobre como as mudanças no mundo do trabalho modificam as relações e o bem estar dos indivíduos e como os impactos provocados pela pandemia do novo coronavírus tem afetado o trabalho, em especial no município de Camocim de São Félix, localizado no interior do agreste pernambucano. Sendo assim, esta

pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: **Como a pandemia afetou as relações de trabalho do município de Camocim de São Félix – PE e quais seus impactos sobre os trabalhadores do comércio do município?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Entender como as relações de trabalho de Camocim de São Félix – PE foram afetadas pela pandemia da Covid-19.

1.1.2 Objetivos Específicos

Partindo do objetivo geral, o trabalho busca atender aos seguintes objetivos específicos: (a) Identificar as mudanças provocadas pelo contexto pandêmico no Brasil e no mundo; (b) Apresentar o comércio do município de Camocim de São Félix - PE; e (c) Identificar as mudanças provocadas pela pandemia da Covid 19 para os trabalhadores comerciários do município estudado.

1.2 JUSTIFICATIVA

Stoner (2000) ao abordar as variáveis ambientais, nos mostra como as variáveis sociais podem afetar práticas administrativas. Isto porque, mudanças sociais abrangem a demografia, o estilo de vida e os valores sociais de uma população. Sendo estes últimos, os responsáveis por sublinhar “todas as outras mudanças sociais, políticas, tecnológicas e econômicas” além de determinarem “todas as escolhas que as pessoas fazem na vida” (p.55).

É neste contexto, que a administração surge como um dos pilares de importância para entendimento e prática de ações - públicas e privadas - direcionadas ao melhoramento de setores como o trabalhista - objeto deste estudo. Um bom administrador precisa ter conhecimento a respeito dos problemas que afetam sua organização, entendendo as mudanças externas e seus consequentes impactos e agindo de maneira precavida e incisiva sobre as dificuldades enfrentadas por aqueles que atuam sob seu comando.

Como episódio recente e extremamente inédito na contemporaneidade, a pandemia surge como modificadora de estruturas, pensamentos e valores. Como toda grande mudança, esta vem provocando impactos significativos nunca antes experimentados pela sociedade. Nesse sentido, é de vital importância, o desenvolvimento de estudos que possibilitem entender estes impactos, como forma de precaução e controle de possíveis consequências que venham prejudicar o desenvolvimento e continuidade da vida humana. Por conseguinte, o Estado deve demonstrar não somente interesse como também ser incentivador da ciência, que nada mais é do que um apoio essencial na criação de políticas públicas, atuando como norte e suporte para sua tomada de decisão.

Sendo os trabalhadores os mais afetados perante as crises e sendo a legislação trabalhista a única força capaz de garantir a solidificação das condições de trabalho, cabe a este estudo entender os impactos da crise do novo coronavírus nas formas de produção atuais e como isto tem afetado a vida e o bem estar dos moradores do município de Camocim de São Félix, no interior do estado de Pernambuco, uma vez que cidades como esta, já enfrentam um contexto nacional de fragilidade em sua legislação, e apresentam uma produção predominantemente informal e/ou de subsistência.

Ademais, são poucos os estudos que abordam os pequenos municípios do interior pernambucano no contexto da pandemia causada pelo Coronavírus, assim como as relações de trabalho destas cidades e como isso tem impactado estes indivíduos. A pesquisa também atua de forma a analisar as já existentes dificuldades encontradas e como as relações de trabalho se desenvolvem nestes contextos, impactando formas de viver e de ver o mundo. Paralelamente, nós, enquanto força de trabalho, precisamos conhecer esses problemas, para que só assim, possamos estar atentos e preparados para atuar coletivamente e exigir direitos sociais imprevisíveis para o nosso futuro, cobrando a atuação do Estado e sendo voz ativa no combate a desqualificação do trabalho.

1.3 ESTRUTURA

Este estudo é composto por cinco capítulos. O Capítulo 1, denominado Introdução, apresenta a temática das relações de trabalho na sociedade e sua atual conjuntura. Ainda neste capítulo são apresentados os objetivos, divididos em objetivos geral e específicos, e a justificativa do presente estudo, como pode ser visto até agora. O Capítulo 2 apresenta os conceitos relacionados a formação do trabalho e do trabalhador desde os seus primórdios até os

dias atuais e os impactos do trabalho na vida e no cotidiano destes indivíduos. No Capítulo 3 é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa. O Capítulo 4 é destinado à análise dos resultados obtidos através da pesquisa. Por fim, no Capítulo 5 são realizadas as considerações finais deste estudo, apresentando reflexões sobre os achados da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O trabalho e o homem são complementares em sua essência. A história da humanidade corrobora com a forma de trabalho desenvolvida por ele e como isto impacta no estilo de vida destes indivíduos. A divisão do trabalho se consolidou a partir de ordenamentos derivados de todas as esferas existentes na vida dos indivíduos, consolidando culturas, diferenciações políticas dentro das comunidades e por fim, assumindo seu papel atual de construtora de classes sociais (PINTO, 2007). Sendo assim, torna-se necessária uma pequena análise histórica da formação do trabalhador, e como os sistemas sociais impactam até hoje no seu modo de viver e de exercer seu trabalho. Nas linhas que se seguem, faremos tal análise.

2.1.1 Fordismo e Taylorismo: da Ascensão à Crise

Foi em meio a um cenário de mudanças e de surgimento de novos atores sociais/econômicos que o taylorismo e o fordismo ganharam destaque e poder. O capitalismo e suas formas de produção como o conhecemos hoje vem se consolidando desde então e atribuindo novas configurações na medida em que a sociedade se modifica. Foi Frederick Winslow Taylor (1856-1915) o responsável por desenvolver por meio de estudos e observações, os primórdios do que seria denominado posteriormente de Administração Científica (RIBEIRO, 2015), base do Capitalismo Industrial e limitador das antigas atividades artesãs prevalecentes até então.

A proposta de Taylor estava voltada à ideia de gerência científica com o intuito de introduzir métodos científicos aos problemas complexos existentes na produção industrial. Segundo ele, estes processos deveriam ser feitos pelos próprios administradores e em prol de seus próprios objetivos (RIBEIRO, 2015). “Uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executá-lo” (RIBEIRO, 2015, p. 66). Isto é, uma gerência que fosse responsável por todo o processo de criação e controle, cabendo aos trabalhadores, apenas a execução.

Taylor ao observar os trabalhadores fabris – até então detentores de todo o processo produtivo e conhecimento sobre ele – percebeu como o espaço e o tempo de deslocamento entre as diversas atividades garantiria ao trabalhador “possibilidades de resistência [...] ou também,

a possibilidade de fazer cera [...] como forma de expressão “política dos trabalhadores que acreditam que trabalhando menos estarão preservando postos de trabalhos para a classe, assim como evitando uma exploração excessiva da força de trabalho” (RIBEIRO, 2015, p. 67). Com isto, os trabalhadores não só estabeleceriam um controle sobre o tempo e conhecimento necessários, como também garantiriam suas permanências cada vez mais ameaçadas pela maquinaria em crescente ascensão (PINTO, 2007). Seu propósito era dessa forma, “manter seus empregadores ignorantes de como o trabalho pode ser feito rápido” (MORAES NETO, 1986, p. 32), eliminando ociosidade e gerando dependência.

A super divisão do trabalho e seu estudo de tempos e movimentos, tornaram as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores restritas, repetitivas e com tempos de duração pré-definidos, de forma a ocupar todo o tempo de trabalho disponível. Para Taylor, quanto maior a produtividade, mais altos seriam os lucros empresariais e é através desta perspectiva que a máquina é introduzida na produção, afetando por completo a autonomia dos trabalhadores, como afirmado a seguir:

Em vez de se retirar a ferramenta das mãos do trabalhador e colocá-la em um mecanismo, ocorre o contrário; mantém-se a ferramenta nas mãos do trabalhador e vai-se, isto sim, dizer a ele como deve utilizar essa ferramenta; ou seja, ao mesmo tempo que se mantém o trabalho vivo como a base do processo de trabalho, retira-se toda e qualquer autonomia do trabalhador que está utilizando a ferramenta. Essa é a idéia do taylorismo; é o controle de todos os passos do trabalho vivo, controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador [...] (MORAES NETO, 1986, p.32).

Ademais, a especialização das tarefas e divisão das responsabilidades foram as formas encontradas por ele, Taylor, de gerar maior controle sobre a produção - base da Administração Científica - isto porque no antigo sistema, a gerência esperava a “iniciativa” dos subordinados quanto ao seu empenho, utilizando-se de incentivos financeiros e de melhores condições de trabalho. Fato que, segundo Taylor, não alcançava as metas de produção (cada vez maiores) desejadas. Nas palavras do próprio Taylor é possível observar como esta autonomia prejudicava seus objetivos (PINTO, 2007):

Sob o sistema antigo de administração, o bom êxito depende quase inteiramente de obter a iniciativa do operário e raramente esta iniciativa é alcançada. Na administração científica, a iniciativa do trabalhador (seu esforço, boa vontade, seu engenho) obtém-se com absoluta uniformidade e em grau muito maior do que é possível sob o antigo sistema; e em acréscimo a essa vantagem referente ao homem, os gerentes assumem novos encargos e responsabilidades, jamais imaginados no passado (PINTO, 2007, p.24).

A divisão do trabalho trouxe consigo não somente o aumento do controle sobre todo o processo produtivo como também a apropriação do conhecimento e das ferramentas de trabalho – antes de exclusividade do trabalhador. Segundo Moraes Neto (1986) a “máquina surge da manufatura e a nega, arrancando o instrumento de trabalho das mãos do trabalhador e colocando-o em um mecanismo, fazendo com que o processo de produção seja agora uma aplicação tecnológica da ciência” (p. 32). Com isto, todo o trabalho personalizado é transferido para as mãos dos administradores, que o padronizam e estabelecem critérios gerais de criação.

O grande avanço da época ficou a cargo de Henry Ford (1862-1947). Juntamente com os avanços científicos proporcionados por Taylor, “sua principal genialidade consistiu [...] em ter imaginado a possibilidade de inculcar nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa de produtos padronizados” (PINTO, 2007, p. 30).

A idéia básica era a seguinte: padronizando os produtores e fabricando-os numa escala intensa, da ordem de centenas ou milhares por dia, certamente os custos de produção seriam reduzidos e contrabalançados pelo aumento do consumo, proporcionando, por sua vez, a elevação da renda em vista dos melhores salários que poderiam ser pagos em função do aumento das vendas e, portanto, dos lucros empresariais (PINTO, 2007, p.30).

Desta forma, a produção em massa e a padronização dos produtos, se estendeu também aos processos envolvidos na fabricação. A linha de montagem foi um marco da produção fordista e possibilitou que todo o processo produtivo se desse em esteiras mecânicas, que transportavam o produto em todas suas etapas produtivas, desde a transformação da matéria-prima bruta até o estágio final (PINTO, 2007). Assim “os operários podiam permanecer em seus postos de trabalho, movimentando-se na fábrica o mínimo possível e ganhando tempo” (MOTTA; VASCONCELOS, 2004, p. 32).

A ideia era elevar a especialização do trabalho a um patamar tão simplista e limitado que o trabalhador, em certo momento, iria se tornar o “apêndice da máquina” (PINTO, 2007, p. 33), repetindo movimentos tão iguais e em espaços tão curtos de tempo que poderiam ser reproduzidos por qualquer pessoa. Sobre isto, Pinto (2007), nos diz:

Se a “racionalização” taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série que impõe ao trabalhador a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro dos limites cada vez mais estreitos de tempo, a maneira certa de trabalhar (PINTO, 2007, p.33).

Tal citação nos leva a refletir sobre a substituição rápida de trabalhadores, em casos de desistências. O trabalhador que não se adequasse ou se recusasse a trabalhar poderia rapidamente ser substituído por outro, em decorrência da simplicidade das tarefas e uniformização do trabalho (PINTO, 2007). A criatividade, suas competências e habilidades, não eram recursos fundamentais ao operário, bastando-se apenas, como retrata Pinto (2007), “a sua capacidade de abstrair-se de sua própria vontade durante um longo período de tempo da sua vida” (p.34).

O ritmo do processo de trabalho, a qualidade do produto não tem nada mais a ver com o trabalho humano e sua ferramenta, mas com as especificações, com a qualidade, com a natureza da máquina. O trabalho humano intervém de vez em quando, o trabalho humano vigia, passa a ter funções absolutamente sem conteúdo; ocorre uma perda radical de conteúdo do trabalho vivo, como está claro naquele trecho de A enciclopédia: "o operário que movimenta a máquina não compreende nada, não sabe nada", ou sequer sonha o que se passa (MORAES NETO, 1986, p.32).

Sendo assim, o trabalhador passa a ser visto como parte objetiva da produção. Sua subjetividade, criatividade e participação são totalmente descartadas e desnecessárias. É a máquina a responsável pela qualidade do produto, sendo o operário apenas um controlador desta, de forma a garantir a continuidade das operações, sem nem mesmo saber ao certo qual produto estaria produzindo. A rapidez e a repetitividade eram os únicos atributos necessários, era o físico que trabalhava incansavelmente.

A racionalização atingiu todas as esferas sociais e a burocratização tornou-se a base das relações modernas. Formalizando e padronizando comportamentos dentro de todas as instituições, o capitalismo tornou necessário que os trabalhadores se engajassem e facilitassem a nova forma de construção econômica e social que o Fordismo/taylorismo impunha. Valores foram modificados, juntamente com a eliminação da individualidade e liberdade de escolha dos indivíduos. Sobre esta nova ideia de comportamento, Weber nos fala:

[...] a racionalização das "maneiras de se ver o mundo" (isto é, da própria maneira como pensamos e percebemos as coisas) criava a consciência moderna, a qual possuía uma característica muito especial em relação às formas tradicionais de consciência: levava as pessoas a raciocinarem exclusivamente "segundo seus fins". Em outras palavras, a consciência moderna julga que ser racional é calcular os meios adequados para que os fins escolhidos sejam atingidos (VALLE, 1993, p. 5).

O Fordismo, diferentemente do Taylorismo que se desenvolvia de forma coercitiva, passa a agir de maneira a conquistar a adesão dos trabalhadores (RIBEIRO, 2015), que agora age de maneira racional e voltada única e exclusivamente a seus objetivos, independentemente dos meios utilizados. É desta forma que o novo trabalhador, agora operário, passa a assumir não somente condutas trabalhistas pré-definidas, como também sociais.

A constituição desse novo tipo de trabalhador e desse novo tipo de homem, que Gramsci (1976) vai chamar de operário-massa e desse novo modo de vida que acompanha as mudanças no padrão de produção, que Gramsci (1976) vai chamar de americanismo, são necessários para a adequação do trabalhador ao novo ritmo de trabalho e a sua extrema racionalização (RIBEIRO, 2015, p. 69).

O americanismo representa, desta forma, a universalidade do trabalho e como as normas sociais tiveram que se adequar para legitimar e garantir a funcionalidade do sistema fordista/taylorista no mundo. “A ética do consumo cria todo um novo estilo de vida, com padrões de consumo determinados, uma série de bens passa a ser objeto de desejo da população americana” (RIBEIRO, 2015, p.70). Com isto, a racionalização da linha de montagem atinge patamares superiores aos encontrados dentro da produção, modificando até mesmo comportamentos e formas de consumo que por sua vez garantiriam o sucesso do sistema.

Todavia, a esteira ao levar o ritmo de trabalho aos mais altos patamares também elevou os níveis de cansaço e rotatividade no ambiente fabril. Movido pela insatisfação dos trabalhadores, Ford encontra na elevação dos salários, a maneira de alcançar não só a adesão dos operários como também de submetê-los ao sistema de consumo em massa que movia seu trabalho (RIBEIRO, 2015). Afinal, um sistema de produção em massa precisa de consumidores e de capital para obter sucesso.

Não obstante, “o Fordismo permitiu a generalização da linha de montagem e de um sistema econômico fundamental para a consolidação da sociedade industrial, porém sofreu com os efeitos da rigidez de seu modelo [...]. O sistema era eficiente, mas não favorecia a inovação e a adaptação ao mercado” (MOTTA; VASCONCELOS, 2004, p. 33). Características tão necessárias às mudanças que viriam a estremecer o sistema capitalista nos séculos seguintes.

Deste modo, a industrialização e os novos sistemas de produção do séc. XVIII, trouxeram consigo mudanças drásticas no estilo de vida e principalmente, na forma de trabalhar dos indivíduos. Impactados pela Administração Científica, na qual Taylor era o principal expoente, estes perderam sua autonomia e capacidade de criação, tornando-se espécies de escravos da especialização do trabalho e das péssimas condições as quais eram submetidos,

tornando-se a saúde e o bem-estar social elementos irrelevantes perante a necessidade da produção em massa.

2.1.2 A Nova Divisão Internacional do Trabalho

É no início dos anos 70 que o capitalismo – e o sistema industrial de base fordista/taylorista - entra em crise e começa a apresentar seus primeiros sinais de declínio. Os anos de glória do fordismo são deixados para trás, dando início a um período de queda de produtividade que começa a pôr em risco o futuro do sistema (RIBEIRO, 2015).

O que ocorre no fim dos anos 60 é uma saturação do mercado, o que leva a uma taxa decrescente de consumo desses bens. Isso tem um impacto profundo sobre os níveis de lucro e produtividade das empresas. Por outro lado, a saturação do mercado em termos de bens duráveis faz com que a demanda se torne mais heterogênea, diferenciada e caprichosa, o que não convinha a um aparelho produtivo que requer uma demanda uniforme e contínua (RIBEIRO, 2015, p. 73).

O modo de funcionamento das grandes indústrias da época, já não se adequavam às novas demandas do mercado e os novos segmentos que se desenvolviam. Além disso, as crises que atingiram o mercado do petróleo em 73 e 79, trouxeram mudanças nas estruturas financeiras da época, o que contribuiu para a diminuição nos investimentos fabris (PINTO, 2007). Ademais, a forma de produção se esgotava, na medida em que se tornava cada vez mais restrita a capacidade de driblar a baixa no consumo, decorrente do desemprego estrutural que se estabelecia (ANTUNES, 2009).

O excesso de capacidade produtiva sem a devida saída, juntamente com a incapacidade do capitalismo de gerar lucro, são os principais fatores, portanto, que levam o sistema taylorista/fordista a apresentarem seus primeiros sinais de enfraquecimento (ANTUNES, 2009). Parte destes fatores estão atrelados aos movimentos sociais e as conquistas do período pós-45, que elevaram o preço da força de trabalho, reduzindo os níveis de produção e, portanto, de rentabilidade (ANTUNES, 2009).

A produção em massa fordista não mais se adequava a realidade que se apresentava aos olhos do capitalismo, e se adaptar aos novos contextos de produção que se impunham, foi a saída encontrada para sua permanência no quadro de avanço e crescimento de que estava acostumado (VALLE, 1993). Com a expansão da crise a única solução encontrada pelo sistema foi a reorganização do capital, decorrente de um “intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores” (ANTUNES, 2009, p.33).

Na concorrência imposta pelo deslocamento do consumo a esses novos segmentos, acirrada pelo baixo crescimento (se comparado aos índices do pós-1945 até final dos anos de 1960), a indústria redirecionou suas estratégias de padronização em larga escala para a crescente agregação tecnológica, maior qualidade e personalização dos seus produtos (PINTO, 2007, p. 38).

Estas mudanças de direcionamento foram de fundamental importância para a nova lógica que seguia ao mesmo tempo que modificaria não somente a forma de gerar lucro, como consequentemente a maneira de produzir do proletariado. É neste contexto que o neoliberalismo ganha força e com ele “a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal” (ANTUNES, 2009, p.33).

O Estado mais uma vez se apresenta como grande contribuinte deste processo. A reestruturação produtiva do capital só pôde se consolidar por meio de ações estatais de flexibilização, que afetaram “desde as políticas sociais até a continuidade do investimento estatal direto nos setores produtivos e financeiros, submetendo a alocação dos recursos e dos resultados econômicos ao movimento de livre mercado” (PINTO, 2007, p. 41).

A flexibilização no âmbito trabalhista foi uma das mais contundentes. As regulamentações que resguardavam os direitos básicos foram aos poucos eliminadas, “responsabilizando-as pelo engessamento do mercado de trabalho, pela elevação dos custos de produção e subsequente diminuição da competitividade” (PINTO, 2007, p. 41). Não foi à toa, que a crise foi responsável por

[...] uma reestruturação produtiva caracterizada por uma inversão de perspectiva, por desafios lançados ao movimento operário, pela ruptura do compromisso social do período pós-guerra, pela fragmentação do proletariado e pela flexibilização/precarização do trabalho e da organização do trabalho (RIBEIRO, 2015, p.73).

Com os mercados cada vez mais “enxutos” e “flexíveis”, um grande contingente de trabalhadores se viu à mercê do desemprego e da informalidade, e com um sistema sindical totalmente segmentado entre formais – com níveis maiores de escolaridade - e terceirizados (PINTO, 2007).

Essas alterações nas qualificações exigidas e as segmentações a partir daí geradas na composição da classe trabalhadora vem afetando sua organização política, atingindo duramente o poder de seus sindicatos frente aos Estados e as entidades patronais. Mais especificamente, a diferenciação dos trabalhadores em grupos cada vez mais distintos vem fragmentando seus interesses como classe social, haja vista a evidente tendência de distanciamento em termos de reivindicações e participação política entre os

mantidos ‘estáveis’ em atividades supostamente mais qualificadas, frente aos mantidos em trabalhos precários (PINTO, 2007, p. 42).

A flexibilização do trabalho não atingiu a classe trabalhadora de forma homogênea, e nem tinha este objetivo. O trabalho flexível influenciado pelo modelo de produção da Toyota, além de diminuir o contingente de mão-de-obra, alterou a organização trabalhista, na medida em que pôs fim à estabilidade profissional. Trabalhadores foram divididos entre os formalizados, que permaneceriam fixos, e os informais que passaram a se submeter às necessidades do mercado. Atividades foram terceirizadas e o trabalhador, mais uma vez, afetado em todas as esferas da sua vida.

2.1.3 O Japão e o Modelo de Produção *Just in Time*: Surge Um Novo Tipo de Trabalhador

É em meio a este cenário de crise do capital, que a nova ordem econômica se depara com uma nova forma de produção que ganhara destaque no cenário econômico mundial. “O Toyotismo, como via japonesa de expansão e consolidação, é uma forma de organização do trabalho que nasceu na Toyota, no Japão do pós-45, e que, muito rapidamente se propaga para as grandes companhias daquele país” (RIBEIRO, 2015, p. 74).

O sistema toyotista de organização tinha como fundamento uma metodologia de produção e de entrega mais rápidas e precisas que os demais, associada justamente à manutenção de uma empresa “enxuta” e “flexível”. Isso era obtido pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades, com utilização de uma força de trabalho polivalente – agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades (PINTO, 2007, p. 40).

O Toyotismo surge como uma inovação produtiva na qual a flexibilização garantiria a produção apenas do que seria vendido, restringindo a quantidade de trabalhadores necessários, ao mesmo tempo que diversificou suas atribuições. Ou seja, enquanto o antigo sistema produzia em larga escala, (antiga ideia de que quanto mais se produzisse, mais se vendia) o novo modelo, objetiva uma produção personalizada e flexível que se adequasse a demanda do mercado. O melhoramento da qualidade e a flexibilidade do número de trabalhadores necessários possibilitariam que o novo sistema obtivesse sucesso e que os lucros pudessem ser maximizados, intensificando tarefas e sobrecarregando os trabalhadores.

Enquanto os antigos sistemas surgiram em uma época de expansão econômica e consumo intenso, o Toyotismo, por sua vez, surge como proposta para uma economia que apresentava crescimento lento em meio a um mercado consumidor cada vez mais diversificado (PINTO, 2007). Um dos elementos fundamentais do sistema está no conceito de automação que se constitui em:

[...] um neologismo criado a partir da junção das palavras “autonomia” e “automação”, pois se trata de um processo pelo qual é acoplado às máquinas um mecanismo de parada automática em caso de detectar-se algum defeito no transcorrer da fabricação, permitindo-as assim funcionar autonomamente (independente da supervisão direta), sem que se produzissem peças defeituosas (PINTO, 2007, p. 56).

Com este mecanismo, a relação “um trabalhador por máquina” foi rompida e cada trabalhador passou a comandar mais de um maquinário. A necessidade de aumento de produtividade desencadeada pela Guerra da Coreia (1950-1953), foi responsável pela implementação de máquinas de diferentes finalidades em um mesmo posto de trabalho, “o que lhe permitiria [...] concentrar no mesmo local diferentes funções de trabalho, antes limitadas a departamentos distintos no espaço da fábrica pelo sistema taylorista/fordista” (PINTO, 2007, p.57).

O conhecimento – antes restrito a gerência – passa a ser fundamental, de modo que os trabalhadores passariam a se responsabilizar por todas as fases da produção, desde sua execução até seu controle. A este trabalhador, denominou-se multifuncional ou polivalente (PINTO, 2007).

Enquanto o fordismo não necessita de mão-de-obra qualificada, tendo em vista que as ações são repetitivas, o Toyotismo emerge na busca dessa qualificação profissional para o uso da tecnologia. Novamente, o trabalhador, para se manter presente no modo de produção, vê-se obrigado a buscar novos conhecimentos (SCANDELAI, 2010, p. 30).

Em busca de se adequar à nova realidade, os trabalhadores passaram a buscar diversas especializações profissionais, isto porque, com as novas formas de organização cada trabalhador passou a desempenhar funções diferentes em um mesmo serviço. Isto acontece, pois, na busca de reduzir custos e por meio da flexibilização da produção, o contingente de mão-de-obra se reduz e cada trabalhador tem suas funções alteradas porquanto a produção se modifica.

Na medida em que o fenômeno da flexibilização do trabalho ganha espaço, esse passa também a se intensificar e expandir-se, posteriormente, às mais diversas atividades e demais

setores produtivos. O indivíduo é contratado para determinado cargo, porém, na medida que se estabelece passa a desempenhar outras atividades que não são de sua competência. É o que acontece predominantemente nos setores de serviços atuais, onde um mesmo funcionário pode atuar na produção, na venda, na limpeza ou até mesmo na administração de estabelecimentos.

Ao aplicar a “desespecialização” como forma de produção e ao exigir a polivalência dos trabalhadores, Ohno ¹intensificou as antigas formas de controle, de modo a extinguir até mesmo o poder de negociação dos mais qualificados. Ademais, com a multifuncionalidade, cada trabalhador passa a ser responsável por várias funções presentes em um único posto de trabalho, gerando maior produtividade por meio de uma menor força produtiva (PINTO, 2007).

O estoque zero passa a ser a base de todo funcionamento Toyotista, sendo assim, produzido somente o economicamente viável. Para que isto aconteça é necessário um sistema de controle e comunicação extremamente eficaz, de maneira a estabelecer um fluxo contínuo de produção com a quantidade mínima de trabalhadores e insumos necessários ao processo. (PINTO, 2007). O produto certo (heterogeneização do mercado), na hora certa e na quantidade certa. A esse sistema denominou-se *Just in time*.

O novo modelo de produção modificou não somente o mercado como principalmente a postura do novo proletariado. Privado de todo conhecimento e proibido de qualquer movimento diferente do que fora pré-definido pela Administração Científica, este passa a ser fundamental não somente na operacionalização das máquinas, como principalmente na garantia da qualidade dos produtos e serviços ofertados.

O mundo exigia uma força de trabalho qualificada, diziam. Mudanças dessa magnitude, por sua vez, exigiam também novas atitudes por parte dos trabalhadores. O passado deveria ser suplantado. O presente exigia flexibilidade, empreendedorismo, trabalho em equipe e, sobretudo, engajamento, colaboração (PRAUN, 2016, p. 151).

De operário a colaborador, este indivíduo, antes considerado apenas mais uma peça de produção, passa a ser colocado como parte da história e da cultura da empresa. Entendido como o responsável pelo sucesso da organização, seu trabalho e seu bem estar passam a ser valorizados como componentes do desenvolvimento destas organizações. Um trabalhador que se dedica frequentemente, que “veste a camisa”, que se sente parte de uma família e que se

¹ Taiichi Ohno é considerado o principal responsável pela criação do Sistema Toyota de Produção, o Toyotismo, desenvolvido no início dos anos 1950 (PINTO, 2007).

submete a tudo em nome do seu trabalho. É este o novo modelo exigido e buscado pelas grandes oficinas do capital flexibilizado.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

Inspirado no modelo japonês de produção, o capitalismo se reconfigura com base na flexibilidade e na informatização do trabalho. A acumulação flexível é a nova maneira encontrada pelo capital de manter-se e adequar-se à nova conjuntura mundial (HARVEY, 1992). Estas modificações impactaram à indústria, em especial a Toyota, possibilitando a estas adquirirem “maior flexibilidade no uso de suas instalações e no consumo da força de trabalho, permitindo-as, portanto, elevar com rapidez até então inatingível sua disposição de atendimento a demanda sem ter de aumentar para isso o número de trabalhadores” (PINTO, 2007, p. 65).

Com isto, a flexibilização tornou-se uma das estratégias de maior sucesso para a nova configuração do capital, modificando sua estrutura e seu modo de produção. Todavia, as decorrentes alterações do trabalho ao mesmo tempo que favoreceram seus empregadores, intensificaram as já existentes precariedades envoltas pelo modelo de produção vigente. Como alertam Antunes e Druck (2013) a seguir:

Os resultados são alarmantes em relação ao mundo do trabalho: desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; terceirização da força de trabalho nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo (p.216).

Todos os ramos empresariais sofreram impactos em sua figuração trabalhista de modo a modificar não somente a relação trabalhador/empresa, como também as relações entre eles próprios, enfraquecendo sindicatos e fortalecendo a competição. As rígidas formas de controle presentes no taylorismo/fordismo, se transfiguraram em células de trabalho e em lideranças motivacionais, que permitem um ambiente de pressão desempenhado pelos próprios colegas de trabalho (MERLO; LAPIS, 2007).

Além do seu papel precarizador, a flexibilização surge como intensificadora de tensões no ambiente corporativo, geradas pela adaptação continuada exigida ao novo modelo de trabalhador, ao mesmo tempo que a polivalência – principal capacitação requerida – acaba empobrecendo a identidade profissional e o sentido do trabalho do indivíduo, na medida em que obriga o trabalhador a abandonar suas capacitações e experiências profissionais em prol da nova política (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

A flexibilização do trabalho – e de suas relações - vem impactando não somente a maneira de produzir, como principalmente as jornadas e a remuneração dos trabalhadores “reintroduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal” (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 218). A informalidade, apesar de não ser sinônimo de precariedade, não promove a garantia de direitos, estando, portanto, em total sintonia com a precarização (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Para mais, as formas de produção e de controle puderam se modificar, mas a essência do capital não. A submissão do assalariado ao trabalho extenuante e cansativo permaneceu de forma a intensificar-se em meio a um cenário em que as leis trabalhistas são cada vez mais modificadas e enfraquecidas. Nos deparamos, deste modo, com a nova roupagem da precarização, manifestada por meio da terceirização do trabalho, da instabilidade profissional, da informalidade e do desemprego. O novo ritmo de trabalho passa então, a atuar por meio do

[...] estabelecimento de contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e até mesmo a sua sobrevivência (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 219).

As responsabilidades antes delegadas apenas as empresas tradicionais e detentoras do processo produtivo, passa também às mãos das empresas contratantes – terceirizadas – que passam a se responsabilizarem por todo o processo previsto na lei trabalhista vigente, indultando os verdadeiros responsáveis pelos malefícios do capital na saúde e no bem estar do trabalhador e diminuindo seus custos.

A terceirização tem como objetivos centrais a redução dos salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e, o que é também de enorme relevância, aumentar a fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 229).

A terceirização é responsável também pela divisão dos trabalhadores em categorias que inferiorizam os terceirizados, por meio de tratamentos diferenciados, restrições, maior rotatividade, intensificação do trabalho, salários menores e demais formas de exploração (ANTUNES; DRUCK, 2013). Este público acaba sendo, portanto, o mais atingido pelo adoecimento ocupacional e pelos altos índices de acidentes de trabalho decorrentes da

precarização e das mais variadas condições de trabalho a que são submetidos (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Em um contexto de crescente pressão e competitividade, o trabalhador se vê sujeito a aceitar trabalhos precarizados em ambientes de crescente insegurança, incerteza, desconfiança e individualismo (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). O assédio também se apresenta forte nesta perspectiva exploratória, descartando aqueles que não contribuem com seu enriquecimento e garantindo a submissão dos que permanecem. Seja qual for a natureza do assédio, esta prática aliada a falta de um suporte social e afetivo, levará o indivíduo à vulnerabilização da saúde e potencializará os riscos de adoecimento mental (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Isto porque a chamada gestão pelo medo, tornou-se a principal forma de engajamento destes indivíduos aos novos contratos que se seguiam. O medo frequente de perder o emprego aliado às péssimas e estressantes condições de trabalho não só favorecem a adesão como aumentam também as doenças inerentes e muitas vezes banalizadas do trabalho contemporâneo (MERLO; LAPIS, 2007).

A instabilidade dos novos cargos em conjunto com o novo modelo de profissional exigido acaba atuando como mecanismos de pressão sobre os indivíduos que, muitas vezes, ultrapassam limites físicos e por consequente provocam mudanças na saúde psíquica e física dos trabalhadores. É neste ambiente competitivo e de crescente instabilidade que as doenças ocupacionais se tornaram ainda mais relevantes na medida em que se intensificam as más condições de trabalho, perde-se o sentido do trabalho por parte do trabalhador, incentiva-se a falta de cooperação/familiarização entre os indivíduos e normaliza-se a diminuição de direitos.

2.2.1 O Trabalho no Século XXI: Novos Estágios da Flexibilização

Ao falarmos da precarização no contexto atual do trabalho, nos deparamos com conceitos que se debruçam sob as novas formas de flexibilização, pelas quais o capital renova suas formas de atuação e controle, sendo a uberização do trabalho, por exemplo, uma das mais novas estratégias de flexibilização capitalista da contemporaneidade. Sem contratações ou mesmo qualquer contato direto entre empregador e empregado, este sistema possibilita a interação entre pessoas e serviços sem custos com contratação ou operacionalização. As empresas passam a ser responsáveis somente pela infraestrutura necessária – plataformas

digitais – servindo apenas de canal entre consumidor e mão-de-obra, abdicando deveres e responsabilidades trabalhistas (DELGADO; ROCHA, 2020).

A Era da Informação iniciada em finais dos anos de 1970, foi a responsável pela ascensão dos aplicativos como mecanismos de suporte às grandes organizações. Antunes (2020) retrata este novo estilo de trabalho ao descrever os trabalhadores ingleses e a forma como estes lidam com a uberização: “[...] eles e elas ficam à espera de uma chamada por smartphone e, quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando” (ANTUNES, 2020, p.14). É neste teatro, que os novos atores do capitalismo atual, contracenam. Celulares e computadores são as novas esteiras mecânicas, trazendo inovação e rapidez, ao mesmo tempo que aumentam os lucros e controlam seus usuários. É a era da Indústria 4.0².

Com a Indústria 4.0 teremos uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro, na qual celulares, tablets, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando nesta nova etapa da ciberindústria do século XXI (ANTUNES, 2020, p.17).

O trabalho intermitente é característica quase inerente aos novos serviços. Na era digital não há mais limites ao espaço de trabalho, onde apenas um *click* conecta indivíduo e empresa. São estas tecnologias, portanto, elementos centrais entre os diversos mecanismos de acumulação financeira apresentados pelo capital. Como salienta Antunes (2020): “[...] é quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular” (p.16). Desta forma, torna-se quase ilusório desvincular trabalho e tecnologia, mídia digital e tarefas, ambos estão correlacionados, como uma quase extensão do próprio corpo.

O fim do trabalho, como muitos acreditaram, não é uma realidade (ANTUNES, 2020), diferentemente dos significativos índices de precarização, adoecimentos e acidentes de trabalho decorrentes das novas tecnologias. Como afirmou Antunes (2018), o que estamos vivenciando é na verdade, a expansão de um novo proletariado de serviços, uma variante global sob condições tão deploráveis quanto as manifestadas na escravidão.

² Criada na Alemanha em 2011, trata-se de uma nova organização cujo objetivo é gerar um profundo e significativo salto tecnológico no mundo produtivo, por meio de novas tecnologias de informação e comunicação (ANTUNES, 2021).

Com isto, a Indústria 4.0 reforça o trabalho precarizado e o enfraquecimento ainda mais feroz das leis trabalhistas. O avanço informacional e tecnológico ao mesmo tempo que possibilitou saltos exponenciais de lucratividade, não garantiu avanços e contribuições para a classe trabalhadora (ANTUNES, 2009; FRANCO, DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010), isto porque:

[...] a pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento (ANTUNES; PRAUN, 2015, p.414).

Contraditoriamente ao que se esperava, o tempo de trabalho não foi amenizado com o avanço tecnológico (ANTUNES, 2009) e o trabalhador contemporâneo se depara com os mesmos sentimentos de pressão e cansaço vivenciados nos primórdios da revolução industrial, (ANTUNES, 2020) porém, agora, de maneira intensificada, e que apesar das conquistas de direitos, continuou apresentando-se como fonte inesgotável de diferentes formas de sofrimento e adoecimento (PRAUN, 2016). O que tem se observado é, na verdade, um deslocamento da exigência direcionada ao trabalhador. Apesar do dispêndio de força física seguir fazendo parte da realidade do trabalho, foram as exigências psíquicas que ganharam relevância no dia-a-dia destes indivíduos (BORSOI, 2007).

A nova faceta do excesso de trabalho é representada pelas grandes tecnologias e pelo protagonismo dos setores de serviços na contemporaneidade, que tem prolongado a jornada de trabalho de milhares de pessoas e ao contrário do que se esperava vem trazendo consigo “um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e direitos sociais conquistados” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p.230). Práticas estas, que futuramente viriam a desencadear resultados negativos para a sociabilidade e para a saúde mental dos trabalhadores.

A rapidez em que a informática atua, comanda não somente as diligências das organizações atuais, como vem intensificando um fenômeno que já existia antes mesmo do advento dos aplicativos (FRANCO; FERRAZ, 2019). O paradigma da rapidez (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010) “obriga o trabalhador a romper seu equilíbrio psico-orgânico” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 239), ao mesmo tempo em que a rapidez com que o trabalho se modifica e a necessidade de rápida adaptação entram em consonância com as novas tecnologias favorecendo o adoecimento da classe trabalhadora e

fazendo com que a impaciência e o estresse sejam institucionalizados por muitas organizações (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Dal Rosso (2006) ao expor sobre a imaterialidade do trabalho, mostra como o trabalho industrial exigia mais do físico dos operários, consumindo a energia do corpo do trabalhador, gerando, por sua vez, cansaço físico, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Com a ascensão do mercado de serviços - impulsionada principalmente pela mecanização do trabalho - houve uma transição da materialidade para a imaterialidade do trabalho, diferenciando-se do trabalho industrial, “pelo fato de demandarem mais intensamente as capacidades intelectuais, afetivas, os aprendizados culturais herdados e transmitidos, o cuidado individual e coletivo” (DAL ROSSO, 2006, p. 72). Desta forma, a intensificação do trabalho atingiu dimensões distintas no cotidiano dos trabalhadores, e conseqüentemente, vem gerando novos problemas e conseqüências na vida e na saúde destes indivíduos.

Conforme Antunes (2018), ao citar o livro *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra (1845)* de Engels, observou, como mesmo naquela época, Engels já investigava o fato de algumas doenças estarem relacionadas às condições de vida e de trabalho dos indivíduos (ANTUNES, 2018). O que se observa desde então é um aumento das doenças laborais na medida em que novas formas de trabalho são incorporadas ao modelo de acumulação de capital.

De um lado estão as grandes indústrias com seus maquinários de última geração, de outro, aquelas que não se adequaram e precisam aumentar sua produtividade em meio a ameaça das anteriores. Em meio a este “fogo cruzado” (ANTUNES, 2020) está o trabalhador que acaba sendo atingido por diferentes tipos de doenças ocupacionais, e que agora se depara com uma conseqüência ainda mais extintiva: um vírus que traria consigo a sombra da morte, da precarização e do desemprego.

2.3 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO DE 2020

A intensificação das atividades humanas é característica do capitalismo. Sem a dispensa de energias necessárias ao labor, o trabalhador é incapaz de produzir qualquer produto ou serviço. Em épocas que são necessários aumentos ou diminuição nos resultados, é a intensidade do trabalho que passa a ser alterada (DAL ROSSO, 2006). Sendo este fator observado desde a década de 80, e sendo desta forma, atenuado com a pandemia do Covid-19.

A Pandemia do novo coronavírus trouxe consigo mudanças profundas na forma de viver dos indivíduos. Surgindo na China em dezembro de 2019, o surto pandêmico foi responsável por disseminar uma nova variação do vírus do Covid pelo mundo. Em pouco tempo, a doença de caráter viral e infecciosa, já tinha atingido centenas de pessoas, gerando diversas mortes e receio por grande parte da população. As formas de se relacionar em sociedade tiveram que ser modificadas e adaptadas à nova realidade. Fato que não se restringiu a vida cotidiana, afetando de forma significativa o modo como organizações inteiras passaram a atuar.

A nova fase capitalista tem se expressado sobretudo mediante reforço da competitividade e da invisibilidade do trabalhador. O isolamento social provocado pela pandemia, acentuou desigualdades já existentes ao mesmo tempo que fortaleceu a impessoalidade e a individualidade estrutural do capitalismo. Isto porque ao perceberem estas fragmentações, os capitalistas passaram a “avançar também na ampliação do *home office* e do teletrabalho” (ANTUNES, 2020, p.24).

Na era da internet, onde a informação está na palma da mão em qualquer hora e lugar, trabalho e vida pessoal não são mais atividades díspares, ao mesmo tempo em que tempo de trabalho e tempo ócio se confundem. O teletrabalho, da mesma forma que garantiu ao trabalhador o isolamento social como mecanismo de proteção ao vírus, tem apresentado como característica principal, a dissociação entre tempo e espaço de trabalho (ANTUNES, 2020), ao mesmo tempo em que negligencia as dificuldades e implicações à frente dos trabalhadores, por meio de um ideário moderno e tecnológico das “novas” relações de trabalho, como exposto por Praun (2020):

Em meio à pandemia, como em um passe de mágica, o *home office* e o trabalho remoto disseminaram-se com a promessa, em muitos setores, de que essas formas de trabalho vieram para ficar. Serviços de entrega por aplicativos converteram-se em essenciais, sem que os direitos essenciais implicados nas relações de trabalho fossem reconhecidos (PRAUN, 2020).

O *home office* e o teletrabalho garantiram, desta forma, a ascensão do conceito de “modernidade” como sinônimo de desenvolvimento e avanço tecnológico no país, juntamente com o sucesso das grandes empresas em garantir a continuidade das vendas, mesmo que isso implicasse negativamente nas relações de trabalho e no quantitativo de trabalhadores. Ademais, essa nova configuração, tem levado o indivíduo a perder o sentido de identidade coletiva e intensificado “as possibilidades de controle e vigilância, o ritmo de trabalho e a cobrança de

metas” (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 29). Fato fortalecido pela anuência e pelas necessidades do trabalhador, como afirma-se a seguir:

A tecnologia, apresentada como promessa de uma vida com mais tempo livre e com mais horas em casa, para muitos é tida como possibilidade de livrar-se do controle imposto pelas relações de trabalho tradicionais e, enfim, poder ser patrão de si-próprio. Insinua-se como um sopro de novas possibilidades criativas em um mundo do trabalho cada vez mais desumanizado. Mas, na verdade, o que impele milhares de homens e mulheres, sobretudo os mais jovens, a aderir ao trabalho mediado por tecnologias digitais, hiperflexibilizado, muitas vezes disfarçado de ‘autônomo’, é a imposição da necessidade de sobreviver (PRAUN, 2020, p. 5).

Apesar de ter surgido como uma alternativa de grande viabilidade, não usufruir desta “regalia trabalhista” significou, em contrapartida, a exposição das classes menos favorecidas ao dilema de “cumprir as medidas de isolamento e ficarem sujeitos a condições de fome face à ausência ou à cobertura limitada de programas de proteção social que pudessem garantir a satisfação das suas necessidades durante o confinamento” (TORRES-TOVAR; LUNA-GARCÍA, 2020, p.2) ou, permanecerem trabalhando e arriscando suas vidas. Ao mesmo tempo que tem proporcionado maior corrosão dos direitos trabalhistas e uma intensificação na disparidade existente entre as diversas classes trabalhadoras (ANTUNES, 2020).

Épocas de crise costumam intensificar as precariedades do setor trabalhista e a exploração da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018). Apesar de estrutural, o proletariado também é variável, assumindo, portanto, maior relevância em determinados momentos. Desta forma, a pandemia escancara a importância da classe trabalhadora como eixo estruturante da sociedade (DELGADO; ROCHA, 2020) ao mesmo tempo que reforça práticas exploratórias que desembocam “no crescente empobrecimento e miserabilidade da classe trabalhadora, e no impactante avanço do desemprego e da informalidade no país” (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 19).

Ao comparar a pandemia a um laboratório experimental do capital, Antunes (2020) demonstra como novas formas de trabalho estão surgindo atualmente e alerta para as fortes tendências de expansão da uberização para as demais atividades tanto nos setores privados como públicos. É em meio as fortes e relevantes tendências de agravamento destas políticas que a pandemia surge como impulsionadora de comportamentos e práticas flexibilizadoras que só pioram as já construídas precariedades presentes no cotidiano de milhares de trabalhadores.

Ademais, a flexibilização do trabalho tem invocado no trabalhador contemporâneo uma nova roupagem que se traduz por meio de engajamento, responsabilidade individual e gestão

pela sobrevivência. Características estas, transferidas diretamente dos trabalhadores uberizados e da uberização como forma de controle e gerenciamento. Sendo estas, consolidadas por meio de “participação e [...] contribuição ativa do trabalhador para o aumento de sua própria produtividade” (ABÍLIO, 2020, p. 115). Com isto, o trabalhador por meio de um discurso empreendedor e autônomo (FRANCO; FERRAZ, 2019) passa a depender de um controle pessoal e intermitente de trabalho.

É por meio desta perspectiva que o *home office*, vem se solidificando sob um panorama voltado ao “estabelecimento de uma rotina de aceleração e de um ofício sem pausas, de conexão permanente, capaz de provocar o adoecimento físico e mental do trabalhador ou trabalhadora” (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 30). Ao mesmo tempo em que a relação trabalho-família é diretamente afetada e as divergências entre as diversas classes de trabalhadores ostensivamente intensificadas (TORRES-TOVAR; LUNA-GARCÍA, 2020).

A necessidade de um equilíbrio entre trabalho e família (sobretudo para as mulheres) juntamente ao medo de contágio para aqueles que permanecem trabalhando presencialmente, acabam gerando um esgotamento emocional nunca antes visto, proporcionando impactos relevantes na forma de trabalhar destes trabalhadores. Este esgotamento relacionado ao trabalho é chamado de Síndrome de Burnout ³e tem se intensificado em meio a pandemia (MODESTO SOUZA; RODRIGUES, 2020).

A pandemia surge, portanto, como intensificadora de práticas já consolidadas pelo capitalismo e pela nova forma de acumulação de capital (ANTUNES, 2009). A sua singularidade encontra-se na presença de inovações - produtivas e mercadológicas - que apenas agravam as já debilitadas condições de trabalho, permeadas pela flexibilização e pelo desemprego e fortalecidas pela presença de políticas neoliberais de acumulação de riquezas, onde o trabalhador se vê imerso não somente a ameaça do vírus, mas sobretudo as mais diversas formas de adoecimento físico e mental.

³ O Ministério da Saúde classifica a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional como um “distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade” (BRASIL, 2021a).

2.3.1 A Pandemia no Brasil: Impactos e Dificuldades

No Brasil, o acúmulo de riqueza capitalista encontrou solo fértil ao se deparar com diversas políticas voltadas à industrialização e a implementação de empresas estrangeiras no país. A intensa participação estatal presente no governo Vargas (1930 – 1945) favoreceu a interferência sobre as bases sindicais brasileiras ao mesmo tempo que serviriam de base para a expansão capitalista que se seguiria posteriormente (COSTA, 2005).

Não é à toa que o Brasil se deparou com uma intensa modificação provocada pela forma como a nova divisão internacional viria a atuar sobre países com uma economia dependente internacionalmente. A repressão da ditadura militar (1964 – 1985) enfraqueceu ainda mais a classe sindical, favorecendo o cenário desejado pela nova divisão internacional. Neste período, a acumulação do capital já se consolidava por meio da superexploração da força de trabalho. Sendo o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), o responsável pela solidificação do neoliberalismo e de todo seu desenvolvimento pós crise (ANTUNES, 2018).

Uma legislação frágil aliada a uma organização sindical debilitada tornou-se então, responsável por intensificar as já precárias condições de trabalho proporcionadas pela flexibilização do trabalho no Brasil (ANTUNES, 2018). Fato que se apresenta até hoje no cenário político e social do país. As políticas que se desenvolveram e o investimento industrial veio a desembocar nas primeiras leis trabalhistas do país nos anos 50, o que, no entanto, não levou em consideração o bem estar da população (COSTA, 2005).

A inexistência de um sistema amplo de regulação coletiva que tivesse por base a garantia de direitos cidadãos fez ampliar a heterogeneidade estrutural das condições de trabalho e emprego, restringindo o poder de abrangência da legislação trabalhista e social e criando um modelo dual de estabilidade (formalidade)/marginalidade para a economia e para o mercado de trabalho (DOMBOIS e PRIES, 2000 apud COSTA, 2005, p. 115).

A informalidade provocada pela nova ordem econômica e a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foram o arremate para as precariedades que iriam compor as relações de trabalho no país. O FGTS passou a permitir que as empresas demitissem empregados com mais de dez anos de contribuição, rompendo com a lei da estabilidade no emprego e provocando um aumento substancial no desemprego. Os altos índices de rotatividade que decorreram geraram, além de uma forte insegurança empregatícia, um eficiente mecanismo de controle do trabalhador e de manutenção dos baixos salários (COSTA, 2005).

O nível de controle social referente às precariedades do trabalho e seu consequente impacto na saúde dos trabalhadores já vinha se mostrando insuficiente perante a adequação das condições de trabalho e prevenção de doenças da classe trabalhadora no país, sendo a reforma trabalhista de 2017 um de dos marcos desta conjuntura (REDE COVIDA, 2020).

Apesar de alguns avanços vivenciados com a abertura econômica, a realidade trabalhista atual do país ainda carrega sequelas da repressão e do retrocesso social sofrido pela ditadura militar e pelas políticas neoliberais que se desenvolveram posteriormente em meio a um cenário trabalhista e sindical já fragilizado, com pouca participação popular e quase nenhum investimento estatal. Desta forma, a chegada da pandemia no país representou um agravamento das “desigualdades de uma conjuntura na qual trabalhadoras(es) acumulam perdas relevantes de direitos trabalhistas e previdenciários” (REDE COVIDA, 2020, p. 6) mediante um contexto social de imensa fragilidade e desregulamentação trabalhista (REDE COVIDA, 2020).

Em Relatório divulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU) dados recentes mostram que embora a pandemia tenha atingido todos os países, as consequências devem ser piores para as nações com maior desigualdade social, como o Brasil. Isto porque, ainda segundo o relatório, o país já apresentava um cenário de fragilidade social e econômica, com altas taxas de informalidade (cerca de 40%) antes mesmo do primeiro caso de coronavírus no país (G1, 2021).

Segundo dados do IBGE, foram os trabalhadores informais os mais afetados pela pandemia. Em 2020, até o mês de outubro, cerca de 171.139 empregos formais foram perdidos no país. Dos que conseguiram manter os empregos, quase 10 milhões de trabalhadores tiveram redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho (G1, 2020). Impactos relevantes e que favoreceram a já existente precariedade das condições e formas de trabalho.

2.4 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO AGRESTE PERNAMBUCANO – A CIDADE DE CAMOCIM DE SÃO FÉLIX

O Agreste Pernambucano fica localizado na área de transição entre a Mata úmida e o semiárido do estado (LIRA, 2008) e é composta por diversos municípios, cada um com sua particularidade e atividades econômicas e sociais características. Uma destas atividades compreende os aglomerados de pequenas e médias indústrias famosas em sua ampla gama de produção têxtil e sua alta importância econômica para a região. Dentre os municípios de destaque para o setor estão: Santa Cruz do Capibaribe-PE, Toritama-PE e Caruaru-PE. O ramo

de confecções do Agreste também se caracteriza por sua natureza de cunho informal e flexível, ocorrendo, muitas vezes, em ambiente doméstico e com mão-de-obra familiar (LIRA, 2008).

Atuando como grande alternativa perante a realidade de seca e ao baixo poder aquisitivo dos moradores, esta consolidou-se por meio da produção do jeans nos municípios de Santa Cruz do Capibaribe-PE e Toritama-PE e por meio da famosa “feira da Sulanca⁴” de Caruaru-PE, além das diversas indústrias presentes no município, construindo uma ampla rede de indústrias que atraem pessoas de todo Nordeste, seja para trabalhar ou comprar seus produtos (LIRA, 2008). Em contrapartida a esta realidade temos o município de Camocim de São Félix - objeto deste estudo - com sua economia voltada para a agricultura familiar e com poucas oportunidades de emprego no setor urbano.

O município de Camocim de São Félix fica localizado no interior do estado de Pernambuco, sendo este composto por uma população estimada de 19.032 em 2021, segundo levantamento realizado pela Secretaria Executiva de Assistência Social de Pernambuco (SEAS), onde destes, 58% vivem em situação de extrema pobreza (renda per capita de até R\$ 89,00). Em 2020, o salário médio mensal era de 1.6 salários mínimos, fazendo parte da realidade de 50,9% da população. Até então, apenas 1.044 pessoas faziam parte do contingente de pessoas assalariadas, onde a proporção de pessoas ocupadas (que exercem trabalho formal ou informal, remunerada ou não) em relação à população total era de 6.2% (IBGE, 2020).

A principal atividade econômica do município é a agricultura, sendo detentora de boa parte da mão-de-obra local, notadamente familiar. Este tipo de atividade se destaca em decorrência dos sistemas de drenagem que permitem o armazenamento de água por meio de construções de barragens e açudes, além dos eficientes sistemas de irrigação que possibilitam sua efetivação nos períodos de seca, o que contribui para o cultivo de hortaliças e na criação de animais (SILVA, 2001).

Na zona urbana a maior parte da mão-de-obra é encontrada em atividades do comércio - em sua maioria varejista - e no serviço público do município. Não existem fábricas ou redes de facção, como é comum de ser observado em outras cidades do agreste pernambucano, sendo os proprietários, em grande maioria, os responsáveis pela compra e transporte dos produtos ofertados. Dentre os fornecedores estão os municípios de Caruaru - o principal deles - Santa Cruz do Capibaribe-PE e Toritama-PE, além das cidades do Recife-PE e São Paulo-SP.

⁴ O termo Sulanca, muito conhecido atualmente por moradores e compradores da região por meio da junção das palavras sul e helanca, tendo em vista a origem do material utilizado nas confecções, as malhas (helancas) vindas do sul do país (LIRA, 2008).

O ramo alimentício é o único que apresenta produção interna. A “Sorveteria do Mano” é um dos poucos estabelecimentos que produzem seus próprios produtos na cidade, além de fornecer seus sorvetes para cidades circunvizinhas. Soma-se a este tipo de produção as padarias, lanchonetes, bares e restaurantes, em sua maioria administrados pelos próprios proprietários e familiares. As atividades turísticas (diferentemente de sua vizinha, Bonito-PE, ou das cidades de Gravatá-PE e Garanhuns-PE) são pouco incentivadas, sendo movimentadas apenas pelas festas típicas da cidade e pelo sorvete, já conhecido por aqueles que passam pela região.

Localizado na Mesorregião do Agreste Pernambucano, a cidade de Camocim de São Félix, apresenta características típicas de cidades do interior do estado: clima tranquilo e pacato, poucos habitantes, e baixa diversidade de estabelecimentos comerciais e de entretenimento. A pouca oferta de empregos acaba dispersando boa parte dos trabalhadores para outras cidades. Fato justificado pela predominância de estabelecimentos pequenos e médios, administrados, muitas vezes, pelos próprios donos e com sua força de trabalho restrita a familiares e amigos.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O trabalho em questão trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo tendo em vista sua natureza que visa analisar dados subjetivos e intrínsecos aos seres humanos, levando em consideração seus valores, normas, cultura e significados (MINAYO, 2009). O trabalho sendo um dos principais construtores da realidade local funciona como a base das relações e das dinâmicas presentes no dia-a-dia da comunidade e de seu bem estar, sendo, portanto, necessária uma compreensão desta conjuntura por meio de uma avaliação pessoal das falas e experiências dos trabalhadores.

A observação e o uso de técnicas de coleta de dados para mensurar fenômenos sociais como forma de alcançar o conhecimento científico trouxe a necessidade de um método indutivo para esta pesquisa. De acordo com este raciocínio, a generalização científica e o conhecimento não devem ser buscados aprioristicamente, mas constatados “a partir da observação de casos concretos suficientemente confirmadores dessa realidade” (GIL, 2008, p.10).

Com relação a seus procedimentos de coleta de dados, esta classifica-se como explicativa tendo em vista seu objetivo de esclarecer e avaliar os impactos de um fenômeno em determinada população, esclarecendo os fatores que contribuem de alguma forma com o fato e esclarecendo seus motivos (VERGARA, 2016). Gil (2008) define esse tipo de pesquisa como aquela “que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas” (p.28).

Desta forma, a pesquisa de natureza explicativa busca não só o estudo de determinado assunto como também explicar sua origem, os fatores contribuintes para o seu surgimento e o motivo de sua existência.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são trabalhadores residentes no município de Camocim de São Félix – PE atuantes no comércio da cidade, sendo este composto por mercados, farmácias, postos de combustível e lojas diversas, escolhidos de maneira aleatória de acordo com a facilidade de acesso. Vergara (2016) denomina amostra por acessibilidade, o método de escolha

que “seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles” (p.81). Desta forma, a partir da proximidade entre entrevistador e entrevistado, foi estabelecido contato de maneira virtual, por meio de redes sociais, para que estes pudessem ser informados e questionados sobre suas disponibilidades. Deste somam-se 20 trabalhadores, todavia, apenas 10 indivíduos se apresentaram dispostos a responderem. Podemos visualizar quem são os sujeitos da pesquisa através do Quadro 1. Nele apresentamos os sujeitos e suas respectivas características.

3.2.1 Perfil dos Sujeitos

A estratégia foi, a princípio, entrevistar apenas trabalhadores de lojas de vestuário, porém, muitas pessoas se recusaram a participar. Além do mais, o quantitativo destes estabelecimentos é pequeno, tendo em vista o número reduzido de lojas e atendentes, que muitas vezes são os próprios donos. Dessa forma, os entrevistados totalizaram 10 trabalhadores, excluindo-se aqueles que após o primeiro contato, não nos retornou ou responderam negativamente. Como já informado na seção anterior, estes fazem parte do comércio do município, estando em diferentes empresas, de diferentes ramos e ocupando cargos distintos.

Tabela 1: Descrição dos entrevistados

Sujeitos	Idade	Gênero	Cargo	Tipo de Ocupação
1	31	Feminino	Vendedora	Formal
2	31	Feminino	Vendedora	Formal
3	21	Feminino	Atendente de loja	Informal
4	20	Feminino	Atendente de loja	Informal
5	52	Masculino	Atendente de loja	Formal
6	29	Feminino	Atendente de Caixa	Formal
7	21	Feminino	Vendedora e auxiliar de Marketing	Informal
8	38	Masculino	Montador de móveis	Formal
9	25	Feminino	Atendente e responsável pela demonstração de produtos	Formal
10	Não informado	Feminino	Atendente de Caixa	Formal

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa

No Quadro 1 pode-se observar o perfil socioeconômico dos entrevistados, obtido durante o processo de coleta de dados. No decorrer deste capítulo, os sujeitos serão denominados respectivamente pela letra “S”, seguida de seu número de identificação de acordo

com a ordem de realização das entrevistas, a exemplo do primeiro entrevistado, em que será descrito como “S1”.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O método de coleta de dados utilizado foi o de entrevistas semi estruturadas buscando uma melhor abordagem a respeito da opinião e das experiências do entrevistado. Estas foram realizadas de maneira online e o roteiro encontra-se disponibilizado no Apêndice 1 deste trabalho. A coleta de dados foi realizada entre 20 de setembro de 2021 e 20 de junho de 2022 via aplicativos *whatsapp* e *instagram*, em decorrência do atual contexto de distanciamento e pela facilidade e rapidez dos meios de comunicação utilizados. A demora no processo de coleta de dados se deu, neste contexto, devido à dificuldade de comunicação, que apesar de rápida (tendo em vista os mecanismos utilizados) implicou no retorno demorado ou mesmo inexistente de muitos trabalhadores.

Sendo o foco inicial a busca por pessoas disponíveis e dispostas a nos fornecer informações sobre seu trabalho, buscou-se inicialmente o contato telefônico ou virtual, para que por meio de mensagens pudessem ser expostos os objetivos da pesquisa, além de explicações de como estas seriam realizadas, delimitando desta forma as possibilidades de retorno e descartando aqueles que não demonstraram interesse ou que se recusassem. Após a confirmação da participação, foi definido o melhor horário para que as perguntas pudessem ser feitas e que possíveis dúvidas pudessem ser esclarecidas instantaneamente.

Com o objetivo de entender o trabalho local e observar as mudanças provocadas pela Pandemia por meio do dia-a-dia destes trabalhadores, foram elaboradas 30 perguntas que encontram-se divididas em três seções: A primeira consistiu em entender como o trabalho é desenvolvido no contexto do município. A segunda buscou analisar os impactos e mudanças provocadas pela pandemia nas atividades laborais destes trabalhadores. E por fim, buscou-se identificar possíveis alterações provocadas pela crise pandêmica na saúde e bem estar dos mesmos. Ademais, um questionário foi aplicado com o objetivo de conhecer o perfil socioeconômico destes indivíduos.

Após a aplicação da entrevista, as respostas foram transcritas, para melhor análise e compreensão. O método utilizado foi Análise de Conteúdo, tendo em vista seu objetivo de estudo dos depoimentos e das falas dos entrevistados (ZANELLA, 2006). Segundo Zanella, (2006) o método consiste nos seguintes passos:

- Identificação do repertório que envolve a transcrição das entrevistas;
- Isolamento das similaridades ou diferenças nas respostas;
- Classificação das abordagens por títulos; e
- Análise e exame dos repertórios

Dessa forma, a pesquisa buscou analisar as falas dos entrevistados, por meio de um repertório pré estabelecido, agrupando e classificando de acordo com os objetivos determinados, realizando, por fim, a análise do material coletado.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 O TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CAMOCIM DE SÃO FÉLIX - PE

O município de Camocim de São Félix, situa-se na região do agreste pernambucano e está localizado a 45 km de Caruaru. O quantitativo de trabalhadores com carteira assinada totaliza 1,1 mil, sendo o comércio, o segundo setor que mais emprega no município, com uma taxa de ocupação de 6,2% com relação ao restante da população (IBGE, 2020). Segundo dados do Ministério do Trabalho, em 2019, o município apresentava um total de 226 empregos formais (9,4%), além de 139 estabelecimentos comerciais, sendo a informalidade ainda presente no município.

Neste tópico foram levados em consideração alguns conceitos principais para melhor análise e compreensão a respeito de como o trabalho se dá no município, são eles: rotatividade, satisfação, segurança, convivência e informalidade. Ao serem questionados sobre a relação com os colegas de trabalho, todos demonstraram não apresentar dificuldades ou problemas sérios de convivência. Ademais, a maioria respondeu de maneira positiva quanto aos sentimentos de satisfação e segurança, mascarando possíveis impactos negativos relacionados diretamente aos problemas de saúde e bem estar derivados destas situações.

Isto porque, como relatam estudiosos da área na maioria das vezes, problemas de saúde -em especial os decorrentes de desgaste psicológico - demoram a ser percebidos ou mesmo são ignorados por aqueles que os detém. Segundo dados levantados pelo Instituto Ipsos, o brasileiro demora em média 39 meses para procurar ajuda para depressão, destes 18% justificaram a demora por não terem consciência de que se tratava de uma doença (MEDICINA S/A, 2022).

Cansaço, estresse e desmotivação, apesar de frequente na realidade da maioria dos trabalhadores, não são percebidos como possíveis fontes de doenças ou nem mesmo seus conceitos são de conhecimento da maioria. Os problemas psicológicos derivados do trabalho, apesar de frequentes e intensos, são ainda desconhecidos por muitos e suas consequências muitas vezes confundidas com outros problemas de natureza física ou mesmo ignorados em decorrência de preconceito e desinformação.

Apesar disso, a segurança no trabalho foi um dos pontos positivos encontrados na maioria dos discursos. Isto se dá devido a percepção de risco aplicado neste estudo que difere do conceito de segurança e que muda de indivíduo para indivíduo, podendo ou não condizer com a realidade vivenciada. Wiedemann (1993) define percepção de risco como sendo a

habilidade de interpretar uma situação de potencial dano à saúde ou à vida da pessoa, ou de terceiros, baseada em experiências anteriores e sua extrapolação para um momento futuro, habilidade esta que varia de uma vaga opinião a uma firme convicção (WIEDEMANN, 1993, p.3 apud PERES et al., 2005).

Sendo assim, são as experiências e interpretações da realidade de cada indivíduo que vão levá-lo ou não a acreditar no risco que ele está supostamente exposto. Sendo a precarização do trabalho, um fator sistêmico e, portanto, invisível ao cotidiano do trabalhador, a sua percepção pode apresentar-se equivocada quanto aos reais malefícios do trabalho no qual está inserido. A partir disso, observou-se como a familiaridade do vírus trouxe o sentimento de risco iminente e de falta de segurança, enquanto os riscos intrínsecos ao trabalho - embora em maior quantidade - permaneceram desconhecidos.

Quando perguntados se sentiam-se seguros e em boas condições de trabalho, a maioria sinalizou positivamente e apenas duas pessoas demonstraram pontos que ocasionalmente poderiam ser melhorados, como nos contam os sujeitos S3 e S4: “mudaria apenas a questão do horário” (S3) e “me sinto confortável, mas não seguro, contrataria um segurança para o local e colocaria câmeras de segurança” (S4).

Diante disso, a fala de S4, nos traduz uma outra ideia de segurança, a física, ligada exclusivamente à segurança normativa e prática citada anteriormente, onde cabem as normas e as políticas da organização, assegurarem isso. Este tipo de segurança é palpável e perceptível pelo empregado. Ele afirma que sua segurança depende, deste modo, daquilo que garante sua integridade física, de uma forma visível e clara. Ter uma câmera gera para S4, da mesma forma que sair mais cedo do trabalho noturno poderia significar para S3, a sensação de segurança da qual precisam, pois assim, eles podem percebê-la.

Em contrapartida, os impactos psicológicos - de difícil percepção - podem atingir níveis absurdos e insuperáveis de esgotamento, incapacitação e problemas de convivência. Aquele colega muitas vezes considerado “difícil de lidar” (como aqueles citados por S3 durante entrevista) ou mesmo aquela dor de cabeça e mal estar que nunca passam podem ser reflexo desta realidade. Pesquisas recentes mostraram que a pandemia piorou a saúde mental de 53% dos brasileiros (BBC News, 2022), contribuindo desta forma para a afirmativa de que mudanças tão radicais como as provocadas pela pandemia, podem ter impactado não somente na saúde física dos indivíduos, como também na saúde mental.

O índice de rotatividade, por sua vez, apresentou-se relativamente baixo, estando a maioria dos entrevistados ocupados no cargo a anos. Segundo Locke (1976), a satisfação é “um estado emocional positivo ou de prazer resultante de um trabalho ou de experiências de

trabalho” (LOCKE 1976 apud HERNANDES; SOUZA, 2015, p. 361), podendo estar relacionada, neste caso, à estabilidade do cargo e ao comodismo de suas funções, que apesar de modificáveis, não são percebidas por eles como maléficas. Dos que alegaram estarem satisfeitos, a maioria são trabalhadores formais, com carteira assinada.

Com relação aos trabalhadores informais, estes demonstraram maiores incertezas quanto ao futuro do seu emprego, em decorrência do setor de atuação, na maioria dos casos, voltado ao lazer e ao vestuário - os mais afetados pela crise. Todos eles definiram suas atividades como de simples execução e de pouco exigência intelectual e demonstraram não haver perspectivas quanto a possíveis alterações nos seus postos de trabalho, como presente na fala de um dos entrevistados, denominado nesta pesquisa de S2: “em cidades pequenas você praticamente não cresce profissionalmente [...] vai ficar sempre na mesmice [...] mesmo salário [...] mesma função, é praticamente impossível você crescer dentro da empresa ou ser promovido”.

A fala de S2, pode justificar o alto número de trabalhadores que migram para outras cidades em busca de emprego. Salário e promoções dentro da empresa também foram pontos relevantes levantados pelo entrevistado, demonstrando a influência destes tipos de valorizações na permanência e no engajamento destes trabalhadores nas suas respectivas funções, impactando diretamente sua permanência e na qualidade do seu trabalho, ao mesmo tempo que justifica a aceitação de muitos as condições negativas impostas. Arelado a estes conceitos, temos a motivação como forma de entender o que leva as pessoas a continuarem trabalhando mesmo em situações desfavoráveis.

Segundo Lopes (2003) a motivação no trabalho é “uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho” (LOPES, 2003, p.10 apud DE SOUZA et al [s.d.]). Com isso, pode-se concluir que a motivação está ligada a valorização individual e as sensações de pertencimento e segurança, garantindo ao indivíduo a vontade de permanecer no emprego e de contribuir significativamente para o crescimento da organização, podendo ainda, variar de indivíduo para indivíduo. A ausência destes fatores pode gerar sentimentos negativos atrelados a falta de reconhecimento e de sentido no trabalho, podendo desencadear desgaste psicológico e problemas de saúde mental, como a síndrome de burnout e a depressão para aqueles que desejam permanecer em cargos degradantes, seja de maneira consciente ou imposta.

Assim, podemos visualizar alguns aspectos que caminham nesse sentido, ao escutarmos falas como as de S2: “muitas pessoas procuraram outros empregos”, ou na fala de S3: “algumas pessoas pediram demissão” ou ainda como exposto por S1:

“desde que iniciei, houveram sim, muitas mudanças, muitas demissões e contratações, pois muitos não se identificam com o cargo [...] sempre me relaciono bem com meu superior e colegas, mas nem todos se relacionam” (S1).

Essas declarações, nas entrelinhas, não expressam de maneira clara, mas demonstram como o trabalho local vem demandando esforços que nos levam a pensar em como isso pode ter contribuído para essas demissões, ao mesmo tempo que outros indivíduos permaneceram, seja pelo fato de terem permanecidos motivados ou por não verem outras oportunidades dentro do mercado de trabalho restrito do município.

4.2 A PANDEMIA E SUAS TRANSFORMAÇÕES

As principais mudanças observadas com a chegada da pandemia se deram em decorrência das novas configurações físicas destes estabelecimentos. Estes locais continuaram seu funcionamento restringindo apenas a entrada de clientes e utilizando equipamentos de segurança. O *home office* foi adotado por apenas uma pessoa dentre as entrevistadas. Quanto aos demais, o fechamento do comércio modificou em pouco o funcionamento e as rotinas diárias destes indivíduos, impactando de maneira sutil, ou até mesmo imperceptível, a maioria dos trabalhadores, sem rupturas drásticas que promovessem visivelmente estresse ou modificações profundas nas suas rotinas e vida pessoal.

O sistema *delivey*, por sua vez, atuou em grande parte das atividades, possibilitando o distanciamento social sem inibir as vendas como expresso na fala de S4: “[...] após a pandemia, o mundo digital se tornou um fator indispensável pra tudo, isso gerou muitas mudanças na forma de trabalhar” ou mesmo na fala de S2: “[...] muitas vezes trabalhamos com atendimento pelo *zap*, fazendo *delivery* das mercadorias”. A internet e seus meios de comunicação - base da uberização - estabeleceu-se de maneira fácil no atual contexto em meio a facilidade e a comodidade prometidas.

Dentre as mudanças observadas entre os funcionários no ambiente de trabalho, destacou-se o temor pela infecção, aliado ao medo de afastamento em decorrência da diminuição nas vendas. “No início tínhamos muito medo de se infectar e de perder o emprego,

pois o movimento “afracou” bastante [...] ficamos com medo até de fazer alguma dívida e de repente ser demitido” como relatado por S2.

O medo de ser infectado, ou de perder o emprego caminham lado a lado quando o assunto é crise sanitária, assolando trabalhadores de diferentes setores após o início da pandemia do Covid-19. Conforme Antunes (2018) expressou, os trabalhadores são os mais afetados nessas épocas e é neste cenário que o medo surge como um dos fatores de manutenção vigente. É por meio de situações como essas que a gestão pelo medo, como mostraram Merlo e Lapis (2007), age e se consolida.

Esse sentimento não se restringe ao cargo e ao vírus, ele também impacta o cotidiano por meio do receio de endividar-se, como nos relatou S2: “ficamos com medo até de fazer alguma dívida e de repente podermos ser demitidos”; pelo medo de contaminar a família, como explanaram alguns entrevistados: “com a minha família tive bastante cuidado, pois não podíamos nos abraçar devido o distanciamento” (S1); “na questão família era um sentimento de medo terrível de alguém se infectar e ou de perder alguém que amamos muito. Medo era a palavra que definiu a pandemia principalmente no primeiro ano foi desafiador” (S2); “ela (a pandemia) me ensinou a ter mais cuidado com a minha família” (S5); “o que mudou foi a preocupação em sair de casa e voltar a ter contato com a família, arriscando a todos” (S7) e “a pandemia mudou o meu cuidado com a família e clientes” (S9); e por serem obrigados a permanecer trabalhando (mesmo com o *lockdown*), além da pressão e do medo como forma de gestão, como é possível perceber por meio de S2: “teve mais cobrança e mais reuniões para falar a respeito de possíveis cortes”. Contribuindo desta forma para a construção de incerteza e insegurança, ambas peças chave no engajamento destes indivíduos, que usam desse artifício como forma de se manterem motivados e preservarem seus empregos.

Com isso, observou-se que a grande maioria dos entrevistados demonstraram medo em algum nível. Contudo, o medo não é novidade na realidade trabalhista de grande parte das pessoas. Não obstante, demissões e reduções de salário, além da predominância de ambientes insalubres e despreparados, já eram realidade antes mesmo do primeiro caso da infecção por covid-19 ser noticiado no país. Ademais, a insegurança salarial juntamente com os diferentes graus de periculosidade comuns de alguns cargos, já eram por si só, suficientes para gerar ansiedade e estresse nestes indivíduos.

Em contrapartida, alguns sentimentos como “gratidão” e “fortalecimento” fizeram com que a pandemia possibilitasse impulsos positivos dentro do ambiente de trabalho e na relação entre colegas de profissão, como é possível observar nas falas de S1: “Não houve mudanças

(pelo contrário) nossa relação continua mais forte.” de S5: “[...] realizamos um trabalho em equipe de companheirismo e amizade” ou ainda na de S8: “temos uma trabalho respeitoso e profissional”.

Ao mesmo tempo que a ausência de sentimentos de companheirismo e pertencimento, podem fortalecer a individualidade e intensificar os problemas ocasionados pela insatisfação e estresse no ambiente de trabalho, o contrário pode ser benéfico. Cooperativismo e fortalecimento de laços afetivos aliviam possíveis consequências negativas derivadas do trabalho, podendo apresentar-se como fortes aliados neste período.

Além do mais, reações positivas podem se apresentar diante de situações causadoras de sofrimento - como foi a pandemia. Brant e Minayo-Gomez (2004) nos mostram isso, explicitando como o relacionamento entre colegas de trabalho podem atuar na manifestação dos sentimentos dos indivíduos, onde um comportamento positivo também pode ser reflexo de um sofrimento. Estar reagindo positivamente a uma situação de desgaste e estresse, não pode, portanto, significar que não houve nenhum impacto psíquico e muito menos que não haverá impactos futuros.

Quando instigados a avaliarem seu desempenho durante esse período, ambos demonstraram sentimento de alívio e de “dever cumprido”, além de apresentarem tendências a práticas polivalentes e multifuncionais, como expressado por S1 “[...] fiz tudo que era meu alcance [...] tive comprometimento para com a empresa” [...] trabalhar durante o período pandêmico me fez ser uma pessoa mais prestativa e esforçada com o meu trabalho” e por S2: “[...] tivemos que nos adaptar” ou mesmo por S5: “o trabalho não parou e tivemos que nos adaptar às condições daquele momento”.

Como já apresentado por Pinto (2007) a polivalência e a multifuncionalidade nasceram juntamente com a nova roupagem trabalhista do século XX. Estas características são inerentes ao sistema e sem o trabalhador abarcando esta sobrecarga e o acúmulo de tarefas, seria impossível sua consolidação, tendo em vista seu caráter de produção enxuta e flexível.

Esforço máximo, compromisso, prestatividade e adaptação - conceitos que ganharam relevância com o surgimento do Toyotismo - permanecem fortes até hoje. Conceitos estes, também utilizados pelos trabalhadores para classificar seu empenho durante a pandemia. Contudo, as consequências, como muitos pensam, não são apenas positivas (como a permanência no emprego e a sensação de “dever cumprido”), a sobrecarga no ambiente de trabalho e o desgaste advindo dessa superlotação de funções, são impactos relevantes para o trabalhador, podendo configurar em doenças de natureza física e psicológica graves.

Os entrevistados também demonstraram dificuldade na adequação durante a pandemia, o que demonstra e comprova a negatividade deste modelo de trabalho. Segundo S4, o período foi “[...] difícil, muitas mudanças repentinas em pouco tempo”. S5 relatou que “foi um pouco complicado, pois o trabalho não parou e tivemos que nos adaptar às condições daquele momento” e S8, afirmou: “aumentou meu trabalho”. Como foi possível observar, apesar de apresentarem vestígios de engajamento e responsabilidade individual, as dificuldades de adequação e os impactos no aumento de trabalho e sobrecarga mental podem ser percebidas por meio da realidade imposta pela crise e pelos donos dos negócios, que foram unânimes com relação a necessidade de alterar as atividades, fosse por meio de cortes de pessoal ou pelo fechamento das lojas.

A rapidez com que as mudanças tiveram que ser superadas apresenta-se como dificultosa e como um empecilho diante da necessidade de desenvolver um bom trabalho e de sentir-se satisfeito com a função exercida mesmo em uma situação de tamanha insegurança e estresse. A paralisação de algumas atividades não foi realidade na grande maioria das atividades prestadas no município, indo de encontro a necessidade iminente de isolamento e proteção.

Ir na contramão das restrições sanitárias promovidas em todo o país, foi para alguns tarefa árdua, assim como as já desempenhadas antes da pandemia chegar. O aumento no ritmo de trabalho, explicitado por S8, se justifica pela implementação de vendas online na sua rotina de trabalho. As pessoas viram na comodidade trazida pela internet e pela possibilidade de entrega de seus produtos, uma vantagem que até então favorecia a sua compra.

Adaptação foi o conceito chave na nova conjuntura do varejo da cidade. Aqueles estabelecimentos que já vendiam de maneira online tiveram que se adaptar ao aumento na demanda e entregar seu trabalho de maneira eficiente e segura, ao mesmo tempo que aqueles que não eram familiarizados com esse tipo de venda tiveram que se reinventar e reaprender a atuar no mercado local. Os trabalhadores, sendo a base desta produção, foram os que mais sentiram este impacto. Afinal, foram eles os responsáveis por colocar em prática as novas tecnologias e demandas que surgiam no decorrer da crise pandêmica.

4.3 IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

Dentre os entrevistados desta pesquisa, todos apresentaram sentimento de insegurança e temor perante a presença do vírus na sua rotina de trabalho. Porém, este tipo de insegurança é apenas, mais uma variável entre as tantas já vivenciadas. Temer pela vida é algo intrínseco ao

ser vivo e buscar se manter o mais seguro possível pertence a sua natureza. Porém, não necessariamente, deve haver o risco de morte para que o ser humano busque alternativas seguras de vida. No Brasil, onde a maioria da população proletária trabalha 8h horas por dia, passando muitas vezes mais tempo no trabalho do que em casa, é normal perceber-se a necessidade de segurança para além de eventos mundiais. Ela pode surgir em meio a tarefas rotineiras e de menores proporções como as vivenciadas no ambiente de trabalho, afetando drasticamente a saúde e o bem estar desses trabalhadores, assim como uma doença viral.

Com relação aos sentimentos de estresse vivenciados, todos afirmaram que se sentem estressados na prática de suas funções, porém, ambos acreditam ser algo intrínseco ao trabalho, não atribuindo qualquer influência sobre suas vidas privadas e relações familiares, como é possível observar nas seguintes falas: “O estresse é inevitável, mas é bem mais razoável na minha vida privada” (S1); “Não há mais estresse na vida privada ... pelo menos na minha não” (S2); “Me sinto (estressado) porque o esforço físico é muito grande” (S2); “Todos nós temos isso (estresse), é do cotidiano na vida [...] é do ser humano” (S3) e na fala de S4: “Há estresse em ambas as partes, mas no trabalho é mais”.

Selye (1956) define o estresse como “uma Síndrome Geral de Adaptação (SGA) decorrente de um evento que exige esforço do indivíduo em termos de adaptação. Este evento ambiental, denominado estressor, gera a quebra da homeostase interna do indivíduo, alterando a capacidade do organismo de manter sua constância” (SELYE, 1956 apud SANTOS, A. F de O.; CARDOSO, C., 2010, p.68). O estresse, portanto, surge a partir de mudanças externas que de algum modo causam algum tipo de alteração no indivíduo, provocando uma necessidade de mudança a esta nova situação. Ainda segundo Selye (1956) o estresse possui três fases:

a) alarme: reação de alerta, que prepara o indivíduo para a luta ou a fuga; b) resistência: tentativa de restabelecer o equilíbrio interno por meio de uma ação reparadora, gastando energia para esta adaptação; e c) exaustão: caracterizada pelo esgotamento físico e psicológico, momento em que as doenças são manifestadas, podendo ser fatais (SELYE, 1956 apud SANTOS, A. F de O.; CARDOSO, C., 2010).

Segundo Margis et al. (2003) “a resposta ao estresse é resultado da interação entre as características da pessoa e as demandas do meio, ou seja, as discrepâncias entre o meio externo e interno e a percepção do indivíduo quanto a sua capacidade de resposta” (p.85). Ou seja, a forma como o indivíduo reage diante de fatores estressantes, varia de pessoa para pessoa, além disso, a resposta se manifesta não somente de maneira fisiológica, como também comportamental e cognitiva.

Mudanças abruptas ou mesmo pequenos eventos repetitivos do cotidiano podem provocar nos indivíduos diferentes respostas ao estresse. Visto que, estas alterações podem gerar grande desconforto psíquico, mesmo em situações de pouco impacto emocional ou que provoque poucas mudanças (MARGIS et al., 2003). A pandemia, foi sem dúvidas, um exemplo de uma grande ruptura na forma de viver dos trabalhadores, e que pode ou não gerar reações estressantes, atingindo assim, de maneira heterogênea estes indivíduos, assim como o trabalho, com suas tarefas repetitivas e desgastantes.

A manifestação física é, talvez, a mais comum e conhecida. Dores de cabeça e cansaço físico, são vistos como sentimentos comuns em situações de sobrecarga emocional, sendo na maioria das vezes, amenizados e aceitos, sem que estes impactos sejam investigados ou mesmo tratados. Todavia, as demais consequências destes estímulos, podem gerar impactos silenciosos, além de consequências adversas e preocupantes. A Síndrome de Burnout, por exemplo, pode manifestar-se por meio de três dimensões:

- a) esgotamento emocional: sentimento de estar sobrecarregado;
- b) despersonalização: surgimento de atitude de frieza e distanciamento direcionada aos colegas e ao trabalho; e
- c) reduzida realização pessoal: sentimentos de incompetência e falta de produtividade e realização no trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001 apud SANTOS, A. F de O.; CARDOSO, C., 2010).

O Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) e a Depressão são mais alguns exemplos de doenças que podem surgir em decorrência de problemas vivenciados no ambiente de trabalho e que apesar de muito difundidas atualmente, ainda sofrem estigma e desinformação quanto às suas reais causas e sintomas.

Segundo informações da Comissão de Saúde do Ministério Público, a TAG se manifesta por meio de preocupações excessivas, duradouras e desproporcionais aos reais estímulos geradores de ansiedade. Os sintomas mais comuns são insônia, dificuldade em relaxar, cansaço fácil, tensão muscular, angústia constante, irritabilidade aumentada e dificuldade em concentrar-se. A depressão por sua vez, se configura “um transtorno mental grave, de curso episódico, recorrente ou persistente ao longo do tempo, que traz prejuízos funcionais nas esferas psicológica, comportamental, sociais, familiares e ocupacionais”. Dentre os sintomas estão: sentimento permanente de angústia, pessimismo, tristeza, irritabilidade e fadiga (BRASIL, 2020c).

Além das dificuldades físicas vivenciadas, somou-se o desgaste psíquico derivado da pressão decorrente do medo da infecção e do desemprego. O aumento na demanda por

capacidades afetivas e coletivas, de cuidado e responsabilidade, como as geradas pela pandemia, geram um aumento no desgaste emocional e psicológico dos indivíduos, podendo gerar problemas profissionais e de saúde. As narrativas dos sujeitos a seguir demonstram isso: “mudou tudo, aprendemos a nos preocupar com coisas que não nos preocupávamos antes (S4)” relacionando preocupação exacerbada com a incerteza perante ao futuro; “eu comecei a ver as coisas de outro jeito por medo de perder quem amo (S5)”; “preocupação em sair de casa e voltar a ter contato com a família, arriscando a vida de todos (S7)”, demonstrando o surgimento de novas fontes de preocupação, além da demasiada responsabilização e pressão sobre seus comportamentos - potentes combustíveis no desenvolvimento de ansiedade, síndrome do pânico e depressão.

A seguir foram expostas algumas falas que possam servir de alerta quanto ao futuro mental destes indivíduos: “as pessoas se tornaram mais introvertidas e ansiosas” afirmou S4; “eles (os colegas de trabalho) ficaram muito preocupados com a própria saúde e de familiares” (S9); “Ficaram (os colegas) um pouco receosos de pegar a doença” (S6); “no início tínhamos muito medo de se infectar e de poder perder o emprego” (S2). Como exposto por Ornell et al (2020) a incerteza ante a possibilidade de morte ou infecção, ou de transmitir o vírus para algum familiar ou amigo pode potencializar estados mentais disfóricos, isto é, estados de sofrimento psíquico que podem ter se originado em decorrência de algum problema mental. Além do mais, a tecnologia e as diversas fontes de informação, muitas vezes imprecisas ou falsas, como as que surgiram durante a pandemia, favorecem a disseminação de comportamentos agressivos e estressantes, possíveis fontes de problemas psicológicos.

A influência na vida privada é um destes fatores que apesar de desconhecido, é possível de ser observado na fala de S2 quando questionado sobre o impacto do trabalho na sua vida pessoal: “às vezes deixo de fazer coisas por estar muito cansada” e por S5: “nas minhas folgas, resolvo minhas coisas”. Este tipo de afastamento pode afetar diretamente relações amorosas e parentais, assim como no cuidado dos filhos e na educação dos mesmos, estendendo aos demais, possíveis impactos emocionais e psicológicos. Também se percebe a influência de alguns sentimentos sobre o trabalhador como forma de amenizar a rotina cansativa e desgastante do trabalho, como o exercício frequente de paciência (explicitado por S3), a aceitação das condições de trabalho vigentes (como demonstrou S9) e a normalização das condições de trabalho.

Esta última surge no município em meio a um ideário do que seria o trabalho na realidade local e de como ele deveria funcionar. Este, mesmo gerando problemas na vida e no

bem estar dos indivíduos, cria um sentimento de aceitação e comodismo, o que não permite questionamentos e/ou enfrentamentos por parte dos trabalhadores. É o que é possível de perceber nos seguintes depoimentos: “às vezes sim [faço muita coisa ao mesmo tempo] mas tenho que aceitar e ter paciência” (S3); “todos nós temos isso [estresse], é normal” (S3); “só sou cobrada por aquilo que já está no contrato” (S7); “todo trabalho vai ter pontos positivos e negativos” (S6) e “estou feliz em estar trabalhando” (S5) mesmo com todas as adversidades.

Praun (2016) nos mostrou como a adesão completa por parte da sociedade foi um dos objetivos alcançados pela flexibilização do trabalho e como isso impacta as diferentes esferas da sociedade. A partir disso, observou-se que os entrevistados mostraram desconhecer a influência da organização do trabalho sobre as atividades do dia-a-dia e especificamente sobre sua saúde mental, de forma a elucidar a forma como o trabalho se manifesta no município, onde pouco se notou a respeito de impactos relevantes na forma de trabalhar, tendo em vista a precarização intrínseca já vivenciada, muitas vezes normalizada pela própria organização e legitimada pela população local.

Assim como as consequências do estresse, os problemas originados pelo trabalho e o impacto sobre a vida destes indivíduos não são de fácil percepção. Existe uma linha tênue entre vida pessoal e profissional que ganha cada vez mais destaque nos estudos sobre as relações de trabalho e saúde. Quando a vida profissional e pessoal passam a se fundir torna-se difícil se desvencilhar destes impactos e de entender qual é de fato a origem destes problemas, de forma a esconder o que realmente é decorrente do trabalho e o que não é.

Ademais, quando questionados sobre se sentirem sobrecarregados no trabalho, os sujeitos S4, S6 e S3 disseram que sim, e dois deles afirmaram ser uma prática frequente. Os motivos, são, segundo eles: excesso de responsabilidade, muitas horas de trabalho e cansaço físico - fatores intensificados durante a pandemia. Fatores que podem ser percebidos, não somente nas suas falas como também nas daqueles que afirmaram não se sentirem assim: “trabalho na área de alimentos (por isso) ficamos muitos sobrecarregados” (S6); “sim [me sinto cobrada] o cansaço físico é grande” (S2); “ele [o trabalho] fez com que eu achasse que tudo tem que ser minha responsabilidade” (S4); “é um trabalho simples, porém cansativo, pois passo o tempo todo em pé” (S2); “[meu desempenho] não mudou porque sempre procurei executar meu trabalho da melhor forma e dar o meu melhor” (S5); realçando a ideia de que a cobrança já existia antes mesmo da pandemia ter início.

Contudo, apesar de alguns sujeitos negarem, a sobrecarga no trabalho pode ser identificada nas seguintes falas apresentadas posteriormente: “[...] os funcionários trabalhavam

em dias alternados, outros foram demitidos [...]” (S1), demonstrando que apesar de não perceberem, a sobrecarga de trabalho se deu por meio do aumento do quantitativo de tarefas em decorrência do menor número de funcionários trabalhando normalmente. Os horários excedidos de trabalho, relatados por S2, S3, S4 e S6, também exemplificam este fator. Por fim, temos S7 que mesmo não se sentindo sobrecarregada, declara trabalhar em duas funções: “Sou vendedora e também trabalho no marketing da empresa”.

Dentre os impactos da Pandemia, relatados pelos trabalhadores, estão as alterações de pessoal (S1 e S3); as mudanças nos horários de trabalho (sistema de “rodízio” de funcionários) segundo S3; o aumento na cobrança por resultados (S2), a diminuição drástica nas vendas (S4) e as demissões como alternativa para a redução de custos (S1, S3 e S6) - características de um ambiente de trabalho flexível e polivalente. Os bons resultados tornaram-se com isso, sinônimo de profissionalismo, tendo em vista a abrupta necessidade de alcançar compradores, em uma realidade em que a baixa nas vendas, significaria para o trabalhador, um risco de demissão por justa causa: a crise.

Quando questionados sobre seus desempenhos/disposições durante a pandemia, houveram tanto posicionamentos positivos quanto negativos. Aqueles que afirmaram terem aumentado sua eficiência justificaram da seguinte forma: “O desempenho aumentou, pois, cada dia devemos dar o nosso melhor, para superar as necessidades da empresa, ou seja, tentar deixar tudo em ordem como era antes quando tinha mais funcionários” afirmou S1. Já S3, justificou da seguinte maneira: “Aumentou, pois cada vez mais temos que dar nosso melhor no que gostamos de fazer”.

Observa-se, com isso, que a atribuição deste negativismo não se refere a fatores externos, como a sobrecarga e o medo proporcionados pela crise, mas sim, pela maior necessidade de engajamento e disposição necessária para o seu serviço, que quando não alcançado, acaba gerando insatisfação pessoal e consequente estresse e desgaste mental. Ademais, os que afirmaram terem diminuído sua atuação, também atribuem a causa ao excesso de trabalho existente nos setores de serviços essenciais os quais pertenciam, - definidos pelo Decreto Estadual nº 49017 de maio de 2020 - reforçando a ideia de precarização intrínseca e normalizada.

Sobre o que pensam e sentem a respeito do atual contexto trabalhista brasileiro, estes foram alguns posicionamentos: “Deveria (o trabalho) ser mais valorizado, com melhores condições e com mais respeito” (S4); “[...] cada vez mais difícil, afetado pela pandemia, com o desemprego e a fome sendo cada vez mais aumentado [...] tudo isso (pandemia) piorou a

sociedade” (S3); “Preocupação, pois o mundo do trabalho está sendo profundamente afetado pela pandemia global do vírus” (S1) e “Incerteza, medo do que está por vir” (S6).

Sentimentos de preocupação, incerteza, medo e desmotivação são possíveis de serem percebidos nesses discursos. Isto porque a flexibilização do trabalho carrega consigo características intrínsecas de mudanças que impactam diretamente o trabalhador. A nova legislação, assim como a pandemia surgem em meio às já existentes dificuldades e mostram como a desproteção e a incerteza quanto ao futuro podem ser relevantes no cotidiano e na forma de trabalhar. Grande parte dos impactos provocados, já são reconhecidos por eles, o que gera insegurança quanto ao que ainda pode acontecer diante da nova realidade de crise, alta inflação, desemprego e fome.

5 CONCLUSÃO

A padronização e o consumo em massa legitimam a competitividade e a acumulação de tarefas em decorrência do medo de demissão e da necessidade de adequação perante a incerteza do trabalho. Assim como na era fordista, o medo de ser substituído ou descartado se apresenta como consequência de um ambiente incerto e de crise, onde cabe ao capitalista escolher qual a melhor saída, independentemente de como os trabalhadores serão afetados. A Pandemia da Covid-19 foi, portanto, não só responsável pela disseminação de um vírus mortal como também por mudanças relevantes nas relações de trabalho.

Pudemos, dessa forma, visualizar esse medo também dentre os trabalhadores do setor varejista da cidade de Camocim de São Félix. O medo da demissão existe e tornou-se maior no contexto da pandemia. A polivalência exigida pelo contexto (novas funções sendo atribuídas aos trabalhadores, como por exemplo, as vendas online) é contributo para esse medo. Ou melhor colocando, beneficia-se dele. Ela é acirrada e os trabalhadores a acatam por medo da demissão e das consequências disso em suas vidas.

A esse medo, podemos perceber o aumento do companheirismo, como relatado pelos trabalhadores, como uma forma de enfrentamento ao mesmo. A união entre os trabalhadores aparece tanto como forma de enfrentamento diante de um possível desemprego, como em termos de contágio com a doença.

Ademais, a flexibilização, assim como qualquer outro movimento, atingiu de maneira heterogênea diferentes contextos sociais, tal como os impactos trazidos pela pandemia. Pode-se assim concluir que o atraso tecnológico presente na maioria das cidades do interior - apesar de não impedir - compromete sua hegemonia. Isto é possível de observar, nas falas dos trabalhadores entrevistados que demonstram como o impacto do fechamento do comércio tornou-se irrelevante sobre o sistema produtivo, provocando apenas algumas poucas alterações.

Nota-se que a rapidez e a repetitividade das tarefas, herança da era fordista, ainda são predominantes na forma de produção desses pequenos comerciantes, ao mesmo tempo que a ideia de trabalhador flexível já está intrínseca, transparecendo um misto entre o tradicional e o moderno modo capitalista de produção. Ademais, comportamentos sociais e normas podem justificar o pouco impacto percebido por eles. A falta de fiscalização e a “ideia de vida normal”, mesmo com a existência do vírus e o medo de contágio, foi utilizada como mecanismo de manutenção das atividades comerciais. Afinal, ceder completamente as normas do Ministério da Saúde significaria para muitos, a perda de sua única renda.

O município, que tem uma base econômica focada no comércio varejista, adentrou no período pandêmico reforçando antigas questões já enfrentadas pelas relações de trabalho. O medo da perda do emprego mediante a existência de um vírus aparece e faz-se presente no cotidiano de todos aqueles que vendem sua mão-de-obra e que dependem dela para sobreviver. Com isso a intensificação do trabalho encontra um cenário favorável para se consolidar também nas cidades interioranas do país.

Para mais, levando em consideração a escassez de empregos e funções bem remuneradas com ascensão de cargos, pode-se concluir que é o salário, ainda, a principal fonte de motivação destes trabalhadores. A crise surge, portanto, como intensificadora desta realidade, trazendo à luz, estes problemas e como a necessidade de sobrevivência acaba por apagar qualquer risco que possa afetar sua renda. A alienação do trabalhador perante os reais impactos é, neste contexto, não somente consequência da flexibilização global, como também relevante para o funcionamento do comércio, onde pouco importa como a ordem econômica funciona perante a realidade local.

Adaptação e sobrevivência surgem, portanto, como peças chave da nova roupagem trabalhista pós-pandemia. A era da internet e a ascensão da tecnologia sobre as vendas, pôde se antever compulsoriamente sobre a realidade destes trabalhadores. Vender significava a permanência no cargo e, com isso, se adaptar tornou-se uma necessidade, gerando forte pressão e desgaste nestes indivíduos. A introdução das vendas online em alguns setores provocou mudanças relevantes e a rapidez demandada pela tecnologia tornou-se, para alguns, uma dificuldade a ser superada. Mais uma vez, o corpo humano precisou de fundir ao seu meio de produção. O trabalhador torna-se um apêndice do aparelho celular carregando as mesmas sequelas laborais do passado.

Na era da tecnologia, onde o intelecto passa a ser mais valorizado, as questões mentais passam a ser, também, de responsabilidade das organizações. Em meio a esta realidade, a saúde dos trabalhadores torna-se um dos principais fatores de risco e de preocupação social. Sabendo-se do impacto que o trabalho tem sobre algumas doenças mentais, além da desinformação e preconceito, é notória, sua importância e relevância perante a ciência, o Estado e a sociedade. Os trabalhadores de Camocim de São Félix, em Pernambuco, vivenciaram essa realidade assim como no restante do país e, portanto, não estão invictos de suas consequências.

Pensar na saúde mental significa, portanto, questionar as políticas, normas e formas de trabalho atuais, assim como discutir os possíveis impactos da pandemia nesse contexto. Quanto a isso, cabem os seguintes questionamentos que devem servir de base para estudos futuros:

quais sentimentos prevalecem sobre eles quanto a era tecnológica e a introdução deste meio na forma de trabalhar? Como esta nova roupagem afetou o cotidiano e o bem estar desses indivíduos? Eles estão se sentindo mais pressionados e sobrecarregados? Quais os impactos da introdução das redes sociais nas relações de trabalho?

Diante disso, podemos nos fazer ainda mais indagações, de modo a refletir sobre o assunto, indicar possíveis trabalhos futuros e finalizar o que aqui nos propomos, pois a ciência precisa sempre de questionamentos: Qual o tamanho do impacto na vida psicológica dos indivíduos trabalhadores? Quais mudanças serão observadas no decorrer do tempo sobre as relações de trabalho? Nas grandes cidades, os trabalhadores foram impactados da mesma forma? Como essas consequências vão impactar na administração e na forma de trabalhar? Questões estas que necessitam ser analisadas e estudadas em mais afundo no decorrer do período pós-pandêmico.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, [s.l.], v. 34, n. 98, p. 111-126. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 15 nov. 2021.
- ALMEIDA, Pauline. Comércio perde mais de 400 mil vagas no 1º ano da pandemia, aponta IBGE. **CNN BRASIL**, Rio de Janeiro, 17 ago. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/comercio-perde-mais-de-400-mil-vagas-no-1o-ano-da-pandemia-aponta-ibge/>. Acesso em 18 de ago. 2022.
- ALVARENGA, Darlan. Com pandemia, comércio eletrônico tem salto em 2020 e dobra participação no varejo brasileiro. **G1**, 26 fev. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/com-pandemia-comercio-eletronico-tem-salto-em-2020-e-dobra-participacao-no-varejo-brasileiro.ghtml>. Acesso em 28 de nov. 2021.
- ALVARENGA, Darlan; GERBELLI, Luiz Guilherme; MARTINS, Raphael. Como a pandemia 'bagunçou' a economia brasileira em 2020. **G1**, 12 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/12/12/como-a-pandemia-bagunçou-a-economia-brasileira-em-2020.ghtml>. Acesso em 28 de nov. 2021.
- ALVES, A. de A.; BRITO, J. V. S. Impactos do novo coronavírus/ covid 19 no mercado de e-commerce no Brasil. **Revista Innovare**, [s.l.], v. 1, n. 2, p. 15-27, jul-dez. 2020. Disponível em: <http://www.cescage.com.br/revistas/index.php/Innovare/article/view/1623/pdf>. Acesso em 26 ago. 2022.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out/dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55995>. Acesso em: 03 ago. 2021.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 26 ago. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- _____. **Os sentidos do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, [s.l.], v. 19, p. 103-111. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014>. Acesso em: 11 ago. 2021.
- BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021>. Acesso em 20 de out. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19**. Brasília, 2021.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público. **Bem Viver: Saúde mental no Ministério Público**. Brasília, 2020.

_____. Ministério do Turismo. **Ministério do Turismo lança revista com dados sobre impacto da Covid-19 no setor**. Brasília, 2021.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro geral de empregados e desempregados. Perfil dos municípios. Brasília, 2021.

BRASILEIRO demora 39 meses para procurar ajuda para depressão. **Medicina S/A**, 6 jun. 2022. Disponível em: <https://medicinasa.com.br/depressao-brasil/>. Acesso em 6 out. 2022.

BRITO, José. Associação recebe quase 4 mil denúncias de falta de EPIs para combate a Covid. **CNN BRASIL**, São Paulo, 16 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/amb-recebe-quase-4-mil-denuncias-de-falta-de-epis-para-combate-a-covid-19/>. Acesso em 28 nov. 2021.

CANPARICA, Anselmo. Passageiros reclamam de aglomerações em ônibus lotados em São Paulo durante fase vermelha contra pandemia. **G1**, São Paulo, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/03/11/passageiros-reclamam-de-aglomeracoes-em-onibus-lotados-em-sao-paulo-durante-fase-vermelha-contrapandemia.ghtml>. Acesso em 28 nov. 2021.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de relações de trabalho do Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [s.l.], v. 20, n. 59, p. 111-170, out. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>. Acesso em: 02 jul. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, [s.l.], v. 54, n. 4, p. 969-978, jul-ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

COVID: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. **BBC NEWS BRASIL**, 14 abr. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-56726583>. Acesso em: 10 de set. 2022.

DAL ROSSO, Sadi. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Trabalho Educação e Saúde**, [s.l.], v. 4, n. 1, p. 65-92, mar. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000100005>. Acesso em: 25 set. 2021.

DE SOUZA, Dércia Antunes *et al.* **Análise da motivação no ambiente de trabalho dentro de uma praça de pedágio**, [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos19/13628151.pdf>. Acesso em 20 set. 2022.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e Teoria da Sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul-set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 01 nov. 2021.

DELGADO, G. N.; ROCHA, A. L. G. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. **Revista Direito UnB**, [s.l.], v. 04, n. 02, p. 16-34, maio-ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32394>. Acesso em: 12 set. 2021.

ELIAS, Lilian de Pellegrini. Impactos da Covid 19 sobre o setor de comércio no Brasil e em Santa Catarina. **Revista NECAT**, [s.l.], v 9, n. 18, jul-dez. 2020. Disponível em: <https://revistanecat.ufsc.br/index.php/revistanecat/article/view/4659/355>. Acesso em: 29 abr. 2022.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, nov. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>. Acesso em: 15 nov. 2021.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 13 set. 2021.

GHIRALDELLI, Reginaldo. Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, jul.2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/W8rSX37Twg9k7KTCCkFDkp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 ago. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUARDA, Adriana. Pernambuco é o estado com mais desempregados no Brasil. A cada 100 pessoas, 20 estão sem trabalho. **Jornal do Comércio**, 16 mar. 2022. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2022/03/14959243-pernambuco-e-o-estado-com-mais-desempregados-no-brasil-a-cada-100-pessoas-20-estao-sem-trabalho.html>. Acesso em: 5 de ago. 2022.

GUARMANI, A. F. C.; TULLI G. S.; VALENCIA, R. A. C. **Monitoramento das vendas varejistas no Brasil durante a Pandemia de Covid-19**, [s.l.: s.n]. 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/29243/Arthur%20Felipe%20Cabral%20Guarmani%20-%20protegido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 26 ago. 2022.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HERNANDES, M. L. A.; DE SOUSA, A. A. Satisfação no trabalho e desafios encontrados por psicólogos organizacionais que atuam em organizações privadas. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 359-372, dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300006. Acesso em: 13 jun.2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/camocim-de-sao-felix/panorama>. Acesso em: 24 out. 2021.

JULIANO, Cynthia Paola Batista *et al.* Os Trabalhadores de Aplicativos Durante a Pandemia de Coronavírus em 2020: um estudo exploratório. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, [s.l.], Saúde do Trabalhador: riscos e vulnerabilidades. v. 11, n. 2, p. 333-352. 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/199086>. Acesso em: 25 set. 2022.

LIMA, Juliana, CARVALHO, Letícia. Pandemia encontrou Brasil despreparado e deve agravar desigualdade social, afirma ONU. **G1**, Brasília, 29 set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/09/29/pandemia-encontrou-brasil-despreparado-e-deve-agravar-desigualdades-sociais-afirma-onu.ghtml>. Acesso em 28 nov. 2021.

LIRA, Sonia Maria de. Os aglomerados de micro e pequenas indústrias de confecções do agreste/pe: um espaço construído na luta pela sobrevivência. **Revista de Geografia**, [s.l.], v. 23, n. 1, p. 98-114. 2008. Disponível em <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistageografia/article/viewFile/228657/23079>. Acesso em: 24 set. 2022.

MARGIS, Regina *et al.* Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, [s.l.], v. 25, p. 65-74, abr. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-81082003000400008>. Acesso em: 1 set. 2022.

MENDES, Ana Carolina *et al.* Análise do Auxílio Emergencial no Brasil. **O Eco da Graduação**, [s.l.], v. 6, n. 2, p. 23-42. 2021. Disponível em: <http://www.ecodagraduacao.com.br/index.php/ecodagraduacao/article/view/115>. Acesso em: 6 out. 2022.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, [Porto Alegre], v. 19, n. 1, p. 61-68, jan-abr. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100009>. Acesso em: 04 set. 2021.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MODESTO, J. G.; SOUZA L. M.; RODRIGUES T. S. L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **Revista Pegada**, [s.l.], v. 21, n.2, p. 376-391, maio-out. 2020. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7727/pdf>. Acesso em: 12 out. 2021.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. **Revista de Administração de Empresas**, [s.l.], v. 26, n. 4, p. 31-34, out-dez. 1986. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0034-75901986000400003>. Acesso em: 22 jul. 2021.

MOROCINE, Luciana. Empregos ainda sob forte impacto da pandemia. **Diário de Pernambuco**, 16 ago. 2020. Disponível em: <http://www.impresso.diariodepernambuco.com.br/noticia/cadernos/economia/2020/09/empregos-ainda-sob-forte-impacto-da-pandemia.html>. Acesso em 16 de mar. 2022.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

NOVELINO, Ricardo. Pouca qualificação e muita gente que perdeu auxílio da pandemia: entenda 2º lugar de PE no ranking nacional de desemprego. **G1**, 13 maio. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/05/13/pouca-qualificacao-e-muita-gente-que-perdeu-auxilio-da-pandemia-entenda-2o-lugar-de-pe-no-ranking-nacional-de-desemprego.ghtml>. Acesso em 5 ago. 2022.

ORNELL, Felipe *et al.* Pandemia de medo e Covid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias. **Debates em Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 12-16, jun. 2020. Disponível em: <https://revistardp.org.br/revista/article/view/35/23>. Acesso em: 25 set. 2022.

PAPP, Ana Carolina *et al.* Em um ano de pandemia, 377 brasileiros perderam o emprego por hora. **G1**, 24 jul. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/24/em-um-ano-de-pandemia-377-brasileiros-perderam-o-emprego-por-hora.ghtml>. Acesso em 28 de nov. 2021.

PERES, F.; ROZEMBERG, B.; DE LUCCA, S. R. Percepção de riscos no trabalho rural em uma região agrícola do Estado do Rio de Janeiro, Brasil: agrotóxicos, saúde e ambiente. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, p. 1836-1844, nov-dez. 2005. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v21n6/23.pdf. Acesso em: 26 ago. 2022.

PERNAMBUCO registra a pior taxa de desemprego de todo o Brasil no 2º trimestre de 2021, diz IBGE. **G1**, 31 ago. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2021/08/31/pernambuco-registra-a-pior-taxa-de-desemprego-de-todo-o-brasil-no-2o-trimestre-de-2021-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 16 mar. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PRAUN, Luci. A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s.l.], v. 18, n. 3, ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00297>. Acesso em: 10 nov. 2021.

PRAUN, Luci. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s.l.], v. 19, n. 2, p. 147-160. 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593>. Acesso em: 01 nov. 2021.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n.35, p.65-79, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 26 jul. 2021.

ROCHA, Aline dos Santos *et al.* Saúde do Trabalhador: riscos e vulnerabilidades. **Rede CoVida**, 2 jun. 2020. Disponível em: <https://redecovida.org/main-site-covida/wp-content/uploads/2020/06/Boletim-CoVida-6-4.pdf>. Acesso em 14 nov. 2021.

SANTOS, A. F. de O.; CARDOSO, C. L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 27, n. 1, p. 67-74, mar. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2010000100008>. Acesso em: 1 set. 2022.

SAÚDE mental no trabalho: os impactos da pandemia e como retomar as atividades. **G1**, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/noticia/2021/11/11/saude-mental-no-trabalho-os-impactos-da-pandemia-e-como-retomar-as-atividades.ghtml>. Acesso em 22 out. 2021.

SCANDELAI, Aline Linares de Oliveira. A precarização do trabalho: da Revolução Industrial ao Neoliberalismo. **Colloquium Humanarum**, [s.l.], v. 7, n. 1, p. 21-31, jan-jun. 2012. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/340>. Acesso em: 19 jul. 2021.

SIGAS - Secretaria Executiva de Assistência Social. **Diagnóstico Situacional 2020**. Disponível em: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/01122021123043-camocim.de.sao.felix.12.01.21.pdf>. Acesso em 16 de abril. 2022.

SILVA, Ademar Barros da *et al.* Principais características dos sistemas de produção de hortaliças no município de Camocim de São Félix, **Pernambuco**. Boletim de Pesquisa, Rio de Janeiro, n. 25, p. 1-20. 2001.

SILVEIRA, Daniel. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **G1**, Rio de Janeiro, 15 jul. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em 28 nov. 2021.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: 2000.

TORRES-TOVAR M.; LUNA-GARCÍA, J. E. 2020: a Pandemia da Covid-19 e o mundo do trabalho: um olhar a partir dos setores subalternos. **Laboreal**, [s.l.], v. 16, n. 2, dez. 2020. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/17438>. Acesso em 09 nov. 2021.

VALLE, Rogério. A crise do Taylorismo. **Revista Administração pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 4, p. 5-10, out./dez. 1993. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8545>. Acesso em: 20 set. 2021.

VELOSO, Fernando. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. **Blog do IBRE**, 22 mar. 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 22 out. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: 2006.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Universidade Federal de Pernambuco

Centro Acadêmico do Agreste

Núcleo de Gestão

Administração

PERFIL DOS SUJEITOS

Questionário n. _____ Data: ____/____/_____

Nome	Idade	Provedor	Moradores	Filhos
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Universidade Federal de Pernambuco
 Centro Acadêmico do Agreste
 Núcleo de Gestão
 Administração

IMPACTOS DA PANDEMIA NO BEM ESTAR DOS TRABALHADORES LOCAIS

Entrevista n. _____ Data: ____/____/_____

PARTE

1

1. Há quanto tempo você trabalha neste emprego?
2. Qual sua função? Você poderia descrever?
3. Você tem carteira assinada? Contrato de trabalho?
4. Você trabalha quantas horas por dia? Na carteira de trabalho e na prática?
5. Como você avalia o trabalho que executa? É um trabalho simples, difícil? Você gosta do que faz?
6. Como são suas condições de trabalho? Você possui o material que precisa para trabalhar? Falta algo? Você se sente seguro e/ou confortável? O que você mudaria?
7. Como é a sua relação com seu superior e colegas de trabalho? Como você vê as relações no ambiente de trabalho entre os funcionários?
8. Desde quando você iniciou seu trabalho, houveram muitas alterações entre os funcionários? Isto é, demissões e contratações? Mudanças de cargo?
9. Você se sente satisfeito(a) neste cargo/com o seu trabalho? Caso não, o que deveria mudar para que isso acontecesse?

PARTE

2

10. Você já trabalhava nesta função antes da Pandemia?
 - a. Se sim, como era realizado o trabalho?
 - b. Se não, com o que trabalhava? Estava desempregado? Se desempregado, quanto tempo ficou nesta condição?

11. Houve mudanças na forma de trabalhar após a chegada da pandemia? Quais?
12. Você conhece alguma pessoa que foi demitida no período em que a pandemia começou? Sabe as razões alegadas para a demissão? De qual setor?
13. Você tem observado mudanças nos comportamentos de seus colegas de trabalho com a pandemia? Se sim, quais?
14. Como você avalia seu trabalho durante o período pandêmico?
15. Você acha que trabalhar durante o período pandêmico mudou o que em sua vida: trabalho e família?
16. Você acredita que com a chegada da pandemia do coronavírus sua relação com seus colegas e superiores foram afetadas?

PARTE 3

17. Em algum momento você se viu sobrecarregado, isto é, executando muitas funções ao mesmo tempo?
18. Em algum momento você realizou funções que não eram próprias do seu cargo? Se sim, isso ocorre/ocorria com frequência?
19. Você tem alguma doença física ou mental descoberta antes da pandemia? Se sim, houve alguma melhora ou piora com a pandemia? E descobriu alguma doença física/mental após o início da pandemia?
20. Você fica estressado com o seu trabalho? Como você acha que ele te cobra?
21. Essas cobranças interferem na sua vida pessoal? De que forma?
22. Quando você sai do trabalho, o que você costuma fazer? Como é voltar para casa? Percebeu se há mais estresse na vida privada?
23. Você precisou trabalhar em home office (de casa)? Se sim, você sentiu alguma diferença?
24. No home office você sentiu que o trabalho estava invadindo sua vida pessoal?
25. Você sentiu mudanças na empresa após a chegada da pandemia? Se sim, quais?
26. Você se sentiu ou sente ameaçado em perder o emprego?
 - a. Se sim, quais razões atribui a isso?
27. Você acha que seu desempenho e/ou disposição no trabalho diminuiu ou aumentou, após a pandemia?
28. Quais sentimentos mais prevaleceram em você no trabalho após o período pandêmico?

29. Após a Covid 19, você precisou procurar algum psicólogo/psiquiatra? Se a resposta anterior foi sim, foi diagnosticado com alguma doença? Precisou tomar algum medicamento?
30. Qual seu sentimento em relação ao trabalho, na atualidade?