



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - IFCHS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE E CULTURA
NA AMAZÔNIA - PPGSCA

VANESSA PEREIRA ARAÚJO

ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus.

Manaus – AM

2023

ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia – PPGSCA, da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, como requisito para obtenção de Título de Mestre em Sociedade e Cultura na Amazônia.

Área de concentração: Processos Socioculturais na Amazônia.

Linha de pesquisa 2: Redes, Processos e Formas de Conhecimentos.

Orientador: Prof. Dr. Gláucio Campos Gomes de Matos

Manaus – AM

2023

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Araújo, Vanessa Pereira
A663e Entre o oriente e o Amazonas: a figuração da mulher
amazonense na política de gestão rba em uma fábrica chinesa da
Zona Franca de Manaus. / Vanessa Pereira Araújo . 2023
140 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Gláucio Campos Gomes de Matos
Dissertação (Mestrado em Sociedade e Cultura na Amazônia) -
Universidade Federal do Amazonas.

1. Zona Franca de Manaus. 2. Mulher. 3. China. 4. Responsible
business alliance. 5. Figuração. I. Matos, Gláucio Campos Gomes
de. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

VANESSA PEREIRA ARAÚJO

ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia – PPGSCA, da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, como requisito para obtenção de Título de Mestre em Sociedade e Cultura na Amazônia.

Área de concentração: Processos Socioculturais na Amazônia.

Linha de pesquisa 2: Redes, Processos e Formas de Conhecimentos.

Dissertação aprovada em 06/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Gláucio Campos Gomes de Matos (Presidente)
Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA/UFAM)

Professor Doutor Cleiton Ferreira Maciel Brito (Membro)
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

Professora Doutora Heloísa Helena Corrêa da Silva (Membro)
Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA/UFAM)

Professor Doutor Michel Justamand (Suplente)
Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA/UFAM)

Professor Doutor Odenei Souza Ribeiro (Suplente)
Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA/UFAM)

Dedico esta Dissertação a minha mãe Vanda Araújo, que é um exemplo de força e determinação. À Vivian Araújo, Heloysa Oliveira e Jhulyane Oliveira, que são minhas maiores fontes de inspiração. Ao Edivaldo Lima, que tem me apoiado nessa empreitada diária. À Osmarina Santos, in memoriam, que me apresentou ao mundo industrial.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me fortalecer e ajudar a superar todos os obstáculos encontrados durante o percurso, me capacitando na realização dos meus sonhos. Agradeço a minha família por sempre apoiar meus projetos, em especial a Eliane Oliveira e Edimar Lima, que verdadeiramente torcem por mim. Ao meu sogro, Francisco Lima, por ter me acolhido como filha e ter sido um exemplo de amizade, lealdade e companheirismo.

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas – Fapeam, por ter me concedido o subsídio financeiro durante 20 meses, permitindo investimentos em livros e participações em eventos.

Ao Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia, em especial ao Coordenador e professor Dr. Nelson Matos de Noronha, que mesmo em meio a pandemia Covid-19, efetuou o processo seletivo com excelência e me oportunizou a fazer parte desta equipe ímpar, proporcionando-me um conhecimento amplo da sociedade e as mais diferentes experiências acadêmicas e pessoais, que alavancaram minha vida profissional.

Ao meu orientador e amigo professor Dr. Gláucio Campos Gomes de Matos, por todo conhecimento compartilhado, apoio, paciência e dedicação, que contribuíram imensamente para o meu crescimento pessoal, acadêmico e profissional.

As minhas amigas e companheiras de Mestrado, Carla Silvano, Elisângela Monteiro e Iracema Negreiros, por todos os encontros, bons momentos, cumplicidade e amizade, que fizeram com que a jornada ficasse mais leve, me ensinando que “é melhor feito, do que perfeito”.

À Elisângela Leitão, Sônia Nascimento, Tereza Ramos e Paula Ramos por terem me incentivado a adentrar nesse rico universo de pesquisa.

Agradeço também a empresa Delta da Amazônia Ltda, em especial ao Coordenador de RH, por autorizar a realização da pesquisa nas dependências da fábrica, cedendo a sala de seleção para a realização das entrevistas, e as funcionárias por colaborarem com esta pesquisa, através de seus conhecimentos empíricos e dados relevantes para o fortalecimento deste estudo.

A todos que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para realização deste trabalho, em especial a Aline Muniz que esteve ao meu lado nos momentos de turbulências.

Finalmente, agradeço aos membros da banca que prontamente aceitaram meu convite, analisando e enriquecendo meu trabalho através de profundas análises e contribuições que fortaleceram ainda mais a pesquisa.

Gratidão a todos.

RESUMO

Numa perspectiva elisiana, esta pesquisa é de abordagem qualitativa, do tipo bibliográfica, de campo com uso de entrevistas estruturadas, através do método fenomenológico, tendo como objetivo geral compreender de que maneira a mulher amazonense se vê na gestão política de Responsible Business Alliance (RBA) na empresa chinesa Delta da Amazônia. Os objetivos específicos foram: a) destacar aspectos econômicos entre a China e o Amazonas. b) verificar modelo de gestão RBA e, c) analisar a percepção das mulheres amazonenses em relação a gestão de RBA de uma fábrica chinesa. Participaram desta pesquisa 9 mulheres, colaboradoras da empresa chinesa Delta da Amazônia Ltda, localizada no PIM, com idades entre 34 a 44 anos, sendo 5 do processo produtivo e 4 do administrativo, com cargos diferenciados e 1 coordenador de RH. Essa divisão em grupo, através dos cargos ocupados, se dá em razão delas possuírem responsabilidades diferentes, e, conseqüentemente experiências diferentes. Utilizou-se como estratégia para a coleta de dados, entrevistas individuais, estruturadas, mediante um roteiro de perguntas. A China disputa o pêndulo do poder econômico mundial com outras economias fortes, como, por exemplo, os Estados Unidos da América, e neste processo de globalização econômica o país lançou-se sobre a cadeia produtiva mundial com o intuito de introduzir-se aos mercados de outros países, alargar suas exportações e garantir a entrada aos recursos capazes de sustentar seu desenvolvimento iniciado, também, nos anos de 1970. Foi sob as bases dessa teia produtiva global que as empresas chinesas chegaram ao Brasil e na Amazônia compondo o quadro de indústrias do Polo Industrial de Manaus. Os resultados deste estudo mostraram que na dinâmica das figurações produtivas e masculina, apesar de uma relação de poder desequilibrado, a mão de obra feminina, devido suas características peculiares, ganha notoriedade no processo produtivo, tornando-se indispensável para uma produção de qualidade, em grande escala. Através dos estudos e capacitação profissional, a mulher avança no diferencial social, ganhando destaque em diversas profissões, inclusive, as que eram tidas como masculinas.

Palavras- Chave: Zona Franca de Manaus. Mulher. China. Responsible Business Alliance. Figuração.

ABSTRACT

From Elisian perspective, this research has a qualitative, bibliographical, field approach using structured interviews, through the phenomenological method, with the general objective of understanding how Amazonian women see themselves in the political management of the Responsible Business Alliance (RBA) at the Chinese company Delta da Amazônia. The specific objectives were: a) to highlight economic aspects between China and the Amazon. b) verify the RBA management model and, c) analyze the perception of Amazonian women in relation to the RBA management of a Chinese factory. Nine women participated in this research, employees of the Chinese company Delta da Amazônia Ltda, located in PIM, aged between 34 and 44 years old, 5 of them from the productive process and 4 from the administrative department, with different positions and 1 HR coordinator. This group division, through the positions held, is due to the fact that they have different responsibilities, and, consequently, different experiences. Individual, structured interviews were used as a strategy for data collection, through a script of questions. China disputes the pendulum of world

economic power with other strong economies, such as, for example, the United States of America, and in this process of economic globalization the country launched itself into the world production chain with the intention of introducing itself to the markets from other countries, expand its exports and guarantee entry to resources capable of sustaining its development, which also began in the 1970s. of the Industrial Pole of Manaus. The results of this study showed that in the dynamics of productive and male figurations, despite an unbalanced power relationship, female labor, due to its peculiar characteristics, gains notoriety in the productive process, becoming indispensable for quality production, in Big scale. Through studies and professional training, the woman advances in the social differential, gaining prominence in several professions, including those that were considered masculine.

Keywords: Manaus Free Trade Zone. Woman. China. Responsible Business Alliance. Figuration.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Foto 1: Palestra para mulheres grávidas.....	46
Foto 2: Contaminação do Rio Tapajós em 2022.....	48
Quadro1: Amostra total de entrevistadas na pesquisa de campo.....	52
Gráfico 1: Ano de Admissão.....	54
Gráfico 2: Perspectiva de Crescimento.....	56
Gráfico 3: Grau de escolaridade.....	60
Gráfico 4: Habilidades para Execução de Atividades.....	64

LISTA DE SIGLAS

ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
AM	Amazonas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ESD	Electrostatic Discharge
FAPEAM	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas
IDEs	Investimentos Diretos Externos
ISO	International Organization for Standardization
IM	Inserção Manual
KPI	Key Performance Indicator
MPT	Ministério Público do Trabalho
NPI	New Product Introduction
OMG	Organização Mundial do Comércio
PAE	Preparação, Atendimento e Emergência
PIM	Polo Industrial de Manaus
PCP	Plano de Controle de Produção
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RBA	Responsible Business Alliance
RR	Roraima
SESMT	Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho
SGI	Sistema de Gestão Integrada
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
SMT	Surface Mount Technology
SOP	Standard Operating Procedure
UPH	Unidade por hora
ZFM	Zona Franca de Manaus

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. CHINA X AMAZONAS: Relações Comerciais	23
1.1. DA CHINA AO AMAZONAS: Instalação das empresas chinesas em solo amazonense.....	27
1.2. Zona Franca de Manaus X Polo Industrial de Manaus: mão de obra feminina.....	28
2. CERTIFICAÇÃO COMO MODELO DE GESTÃO: Responsible Business Alliance (RBA)	35
2.1. SEÇÃO A: Trabalho.....	37
2.2. SEÇÃO B: Saúde e Segurança.....	44
2.3. SEÇÃO C: Meio Ambiente.....	48
2.4. SEÇÃO D: Ética.....	49
2.5. SEÇÃO E: Sistemas de Gestão.....	50
3. NARRATIVAS DE MULHERES NA FIGURAÇÃO DE RBA	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE A – Formulários utilizados nas entrevistas.....	77
APÊNDICE B – Protocolo de Aprovação no CEP.....	84
APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	89
APÊNDICE D – Carta de Apresentação para consentimento de Pesquisa de Campo.....	92
APÊNDICE E – Transcrição das entrevistas.....	93

INTRODUÇÃO

Iniciei a vida laboral com 18 anos, em outubro do ano de 2000, na época estava cursando o 3º ano do Ensino Médio, no período noturno. Uma senhora, pessoa próxima, Osmarina de Oliveira Santos in memoriam, indicou o meu currículo para uma vaga na Evadin Indústrias da Amazônia S/A, situada no Polo Industrial de Manaus, na qual contratou os meus serviços para o processo produtivo, no segundo turno, que abrangia o período da tarde e noite. Para garantir o emprego e não perder o ano letivo escolar, conversei com os meus professores, expliquei a necessidade de trabalhar e todos concordaram em abonar as minhas faltas, em troca eu ficaria entregando trabalhos relacionados matérias. Passei 6 anos e meio na Evadin, trabalhando no processo produtivo, quando fui desligada, estava cursando o 2º período de Ciências Contábeis, logo, busquei um estágio em um escritório contábil, desde então obtive contato com a profissão de Contador, estagiava durante o dia e a noite ia para a faculdade, passei 1 mês como estagiária e logo fui efetivada, trabalhei como auxiliar administrativo em um Buffet, lá eu cuidava de toda a parte financeira, recrutamento e seleção, aprendi que todos os problemas podem ser solucionados, basta que você tenha força de vontade em querer resolvê-los. Depois fui convidada para trabalhar em uma concessionária, no setor financeiro, lá exercia função de tesoureira, que fez com que eu aprofundasse ainda mais os meus conhecimentos na área financeira e em 2011 iniciei um novo desafio que foi adentrar para o Grupo Simões, empresa ao qual tenho muito orgulho, de ter feito parte, no grupo Simões iniciei no Fiscal, pois tinha experiência com operações fiscais desde a época de estágio, depois fui promovida para o setor de Contabilidade, nesse setor aprendi a efetuar análises, passei 3 anos, e só saí porque fui convidada para voltar para indústria, que era a minha grande paixão, sou grata ao Distrito Industrial por ter-me proporcionado o meu primeiro emprego, e tudo o que eu sou hoje como pessoa e profissional, devo ao Distrito Industrial, então fui trabalhar no setor de Controladoria da LG Eletronics da Amazônia, empresa a quem eu sou muito grata também, pois além de aprendizado, deu-me amigos leais, passei 3 anos na LG, saí em 2017, por conta da minha filha, que era bebê e eu não tinha com quem deixar. Em 2017 tive que tomar uma das decisões mais difíceis da minha vida que foi deixar o meu emprego, pois, já estava acostumada ao ritmo frenético de industriaria, eu não me imaginava longe do local de trabalho e muito menos sem uma atividade remunerada, mas abri mão da minha carreira em prol

da minha filha. Passei um tempo me dedicando a vida de mãe, mas sem perder a vontade de voltar a minha vida laboral, pois tenho o trabalho como algo positivo para o ser humano. Em 2017 tive que me ressignificar, pois estava bastante confusa, sobre como ia dar prosseguimento na minha vida profissional, mas sem deixar a figura de mãe de lado, pois não pretendia terceirizar a educação e cuidados da minha filha. Em 2019, uma ex professora, hoje amiga, mentora e incentivadora Msc. Elisângela Leitão, me ligou perguntando se eu desejava ser professora voluntária na Universidade Estadual do Amazonas (UEA), e na hora aceitei, pois, naquele momento vi uma oportunidade surgir, fiz um teste e apaixonei-me pela docência, foi nesse momento que decidi seguir a carreira acadêmica, pois, lecionando, resgatei aquela moça dos tempos de faculdade, com muita energia, disposição e sede de aprendizado.

Em 2019, iniciei como professora voluntária na Universidade Estadual do Amazonas (UEA), e observei que para seguir a carreira docente era necessário ter no mínimo a titulação de Mestre. Em 2020 pesquisei em várias faculdades, um mestrado voltado para a área contábil, mas infelizmente, os que me interessavam só tinham em faculdade particular e os preços eram exorbitantes. Havia conversado com alguns amigos sobre a minha vontade em fazer o Mestrado, eles enviavam-me vários editais de processos seletivos, até que a minha amiga e incentivadora Dra. Tereza Ramos, enviou o Edital da Ufam, com um processo seletivo para o Programa de Pós-graduação Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA), no qual as inscrições iniciariam em outubro de 2020.

Fiz o projeto de pesquisa, usando a minha experiência empírica, com embasamento em diversas referências bibliográficas e submeti ao programa de Pós-graduação. O projeto foi aprovado e em março de 2021 dei início as aulas no mestrado.

Por ter iniciado minha vida laboral no processo produtivo de uma empresa no Polo Industrial de Manaus (PIM), vivenciei e presenciei diversas situações em que na balança do poder a mulher fica em situação desfavorável, em virtude da figuração exercida dentro da fábrica. Diante disso, o presente trabalho iniciou com o tema “DO ORIENTE AO AMAZONAS: relações socioculturais e econômicas das mulheres industriárias em uma fábrica chinesa no Polo Industrial de Manaus”, mas no decorrer da pesquisa de campo, mediante as entrevistas efetuadas, verificou-se que a empresa possui uma certificação que traz consigo um código de conduta que contribui para um ambiente laboral mais igualitário entre os sexos.

O objeto de estudo desta pesquisa é a mulher industriaria da empresa chinesa, Delta da Amazônia Ltda¹, que possui sede em Taiwan, e em Manaus faz parte da composição do Polo Industrial de Manaus, contribuindo para a produção de TV's e monitores. Até abril de 2023 constava em seu quadro 729 funcionários, e desse total, 56% são homens e 44% de mulheres (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Segundo Francisco (Coordenador de RH), embora a empresa em questão já praticasse condições dignas e igualitárias entre os sexos, em meados do ano de 2016, um cliente em potencial exigiu que a Delta obtivesse a certificação Responsible Business Alliance (RBA) para que continuassem as parcerias comerciais, reforçando as condições de trabalho dignas na indústria eletrônica, garantindo que os trabalhadores sejam tratados com respeito dignidade.

Com a certificação RBA, há uma mudança de cenário em relação ao objeto de estudo, fazendo com que o tema da pesquisa modificasse para “ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus”.

Dentro do campo proposto para estudo, não existem pesquisas relacionando as mulheres, industriarias de empresa chinesa a um código de conduta RBA. Desse modo, o presente trabalho é relevante para sociedade e reflexões acadêmicas, pois, há muito tempo a mulher, em especial amazonense, é tratada apenas como uma mão de obra feminina de baixo custo. A proposta é uma inflexão, em outras palavras, dados as suas qualidades, a mulher deve ser encarada como um importante elo nas relações de interdependências funcionais para manutenção da produção em grande escala no PIM.

Atualmente, a China disputa o pêndulo do poder econômico mundial com outras economias fortes, como, por exemplo, os Estados Unidos da América, e neste processo de globalização econômica o país lançou-se sobre a cadeia produtiva mundial com o intuito de introduzir-se aos mercados de outros países, alargar suas exportações e garantir a entrada aos recursos capazes de sustentar seu desenvolvimento iniciado, também, nos anos de 1970. Foi sob as bases dessa teia produtiva global que as empresas chinesas chegaram ao Brasil e no Amazonas compondo o quadro de indústrias do Polo Industrial de Manaus.

¹ Nome fictício, pois a pesquisadora não possui autorização para divulgar o nome da empresa.

No final do século XIX e início do século XX, durante a economia da borracha, o Amazonas, especificamente Manaus, vivenciou grandes transformações econômicas, em que a cidade passou por intenso desenvolvimento, fazendo com que ampliasse a oferta de trabalho tanto para homens quanto para as mulheres.

Lima (2009) retrata que, durante o período de produção e comercialização da borracha, Manaus ficou conhecida como Paris dos Trópicos, devido à sua urbanização que foi importada da França e outras partes da Europa, além disso, a época ficou marcada pela construção do Teatro Amazonas e a primeira universidade Brasileira, a universidade Livre de Manaós, atual UFAM.

Na década de 30, (CARVALHO, 2009, p. 85) “os seringais nativos da Amazônia” foram substituídos “pelos seringais da Malásia, no Sudeste Asiático, nos quais a borracha passou a ser produzida por meio de técnicas racionais”, desde então a economia manauara entrou em decadência.

Preocupado com a economia da região, o Deputado Francisco Pereira da Silva, criou um projeto de lei em 1951, para criação de um porto franco em Manaus, que se transformou em Lei em 1957. Portanto, apesar de a Zona Franca de Manaus (ZFM) ter surgido na década de 50, as primeiras indústrias foram instaladas somente na década de 70, marcando o início do processo produtivo no Polo Industrial de Manaus.

Araújo (1985, p. 205) esclarece, que “o projeto do Distrito Industrial foi iniciado no início da implantação da Zona Franca de Manaus, em 1968”, e em 1973 iniciou a produção com a “instalação da Springer da Amazônia”.

Não há como negar a importância do Polo Industrial para Manaus, no qual as empresas que se instalam são atraídas através de incentivos fiscais oferecidos pela ZFM conforme previsto no Decreto-Lei Nº 288 de 28/02/1967.

O modelo ZFM traz consigo incentivos fiscais para “compensar” a posição geográfica a qual a capital do Estado do Amazonas está situada e as dificuldades logísticas que a região possui. Tal estratégia política e econômica, foi para atrair investimentos para a região com o intuito de gerar uma dinâmica capitalista.

Com a chegada de novas frentes de trabalho, homens e mulheres não tinham profissão definida, a mão de obra passou a ser um dos grandes problemas enfrentados pelos empresários, porque faltava qualificação para os cargos técnicos e de liderança, em consequência disso, tinha-se que contratar mão de obra do sul do país, e para atrair essa mão de obra era necessário oferecer salários mais elevados, benefícios que fossem atraentes para os trabalhadores qualificados.

Consequentemente durante esse período de instalação das fábricas entre as décadas de 70 e 80 o Polo Industrial de Manaus não requeria qualificação da mão de obra local, logo, os cargos de técnico, supervisão e gerência, eram exercidos por pessoas de outros estados (BRITO, 2019).

Com a instalação das fábricas no PIM, abrem-se novos campos de trabalho para homens e mulheres, no qual a mulher manauara passa a fazer parte do trabalho fabril, e nesse contexto, algumas saem de um modo de produção extrativista, artesanal e passa a um novo modo de produção, inserindo-se na linha de montagem do “chão de fábrica²”.

Com a implantação das indústrias, mulheres amazonenses foram atraídas para a capital, no qual deixaram o modo de produção extrativista, artesanal, para um novo modo de produção. Primeiramente, o tempo cíclico, da natureza, orientadas pelo sol e chuva direcionava suas atividades produtivas, posteriormente, ao inserir-se nesse novo modelo, nessa nova figuração, o tempo passou a ser controlado através do relógio e calendários, colocando-as em novas rotinas temporais, imbricadas ao modo de produção. Para Elias (1998, p. 84):

o que chamamos tempo é, em primeiro lugar, um marco de referência que serve aos membros de um certo grupo e em última instância, a toda humanidade, para instituir ritos reconhecíveis dentro de uma série contínua de transformações do respectivo grupo de referência ou também, de comparar uma certa fase de um fluxo de acontecimentos.

Na indústria, a regulação do tempo é feita para que nenhum segundo seja desperdiçado, pois, a cada segundo perdido é algo que deixa de ser produzido, consequentemente há uma diminuição do lucro, diferentemente da exigência que ocorre na produção artesanal e extrativista, onde, o tempo cíclico é uma referência, mas não pode ser controlado.

Para entender esse processo, deve-se compreender que a inserção da mulher no mercado de trabalho industrial ocorreu gradativamente ao nível mundial e dois fatores contribuíram para tal acontecimento.

O primeiro fator ocorreu com o advento da Revolução Industrial, em que houve decadência do campesinato, implantação das indústrias, fazendo com que as mulheres partissem em busca de empregos nas fábricas. O segundo foi a I e II guerra

² Local onde fica a linha de montagem.

mundial, onde as mulheres assumiam os negócios da família enquanto seus maridos iam para o campo de batalha.

As amazonenses, que tiveram influência do desenvolvimento industrial surgido na Europa, em decorrência disso foram se inserindo no mercado de trabalho, e hoje assumem papéis de executiva, diretoras e outras funções que a deixam numa posição de poder mais equilibrado.

Antes dessa Revolução Industrial, conhecida também como pré-industrial (HOBSEBAWM, 2012) as famílias viviam no campo, tinham a agricultura como meio de subsistência, em consequência disso, era quase impossível separar as funções familiares do trabalho, até porque na maioria das vezes essas atividades eram executadas no mesmo ambiente.

A Revolução Industrial iniciou no século XVIII, na Inglaterra e trouxe consigo uma aceleração do crescimento através da transformação econômica e social. O trabalho manual foi substituído pelo mecanizado das indústrias, onde há uma divisão racional de trabalho que levam a produção em massa, conseqüentemente reduzindo o custo do produto (HOBSEBAWM, 2000).

A vida feminina sofreu grandes transformações em detrimento da economia capitalista. Nogueira (2010, p. 15), relata que “com a consolidação do sistema capitalista” houve mudanças no processo produtivo feminino, pois, o crescimento industrial atraiu um “número considerável da mão de obra feminina” para as fábricas.

Com a decadência do campesinato as trabalhadoras deixavam o campo e seguiam para as capitais em busca de emprego nas fábricas. O trabalho artesanal, que era repassado de geração em geração, foi substituído pelas máquinas das grandes fábricas, com objetivo de produzir em grande escala.

Com o advento da Revolução Industrial foi praticamente inevitável que os padrões de vida se transformassem. Com o avanço das indústrias, a mulher passa a vender sua força de trabalho por um determinado tempo, onde ela deixa de fazer parte apenas do ambiente doméstico, para exercer papel de profissional. Mesmo fazendo parte do mundo do trabalho, a mulher não deixou de cuidar da casa e da família, ela também assumiu o papel de profissional. Desde então, a mulher tem que administrar seu tempo segundo as figurações nas quais está inserida. Em casa ela exerce o papel de mãe, e no trabalho ela exerce suas funções profissionais, estando numa situação de poder equilibrado ou desequilibrado.

Essa distribuição de poder é diferente, pois, em casa enquanto mãe, ela pode exercer um poder sobre os filhos, mas enquanto profissional, ela pode estar numa posição de poder inferior à sua chefia ou na posição de chefe, detentora do poder.

Para Saffioti (2015), o poder é algo que circula, só funciona se houver cadeias, onde os indivíduos não só circulam, mas dependendo da posição inserida, estão sujeitos a exercer o poder ou sofrer sua ação, ou seja, o poder possui duas faces.

Essa dinâmica de poder imbricadas às figurações nos remete a Elias (1980, p. 81) ao enunciar que “o poder não é um amuleto que um indivíduo possua e outro não; é uma característica estrutural das relações humanas – de todas as relações humanas”, portanto, o poder é um componente das figurações.

Com a expansão do comércio internacional migram para Manaus as empresas chinesas dentre elas algumas, que também trazem o modelo chinês de administração e de produção no qual as trabalhadoras amazonenses têm que se adequar.

Foi sob a base de uma cadeia produtiva diversificada, baixo custo de mão de obra e produção em larga escala que as empresas chinesas chegaram ao Brasil, especificamente no Amazonas compondo o quadro de indústrias do PIM.

Apesar de a China ser milenar Brasil e China tiveram os primeiros contatos comerciais ainda no século XIX. Segundo Machado (2013) os chineses foram trazidos para o cultivo de chá no Jardim Botânico do Rio de Janeiro. Apesar dessa relação antiga entre Brasil, foi somente no ano de 2000 a empresa chinesa Delta da Amazônia, adentrou para ZFM, instalando-se no Polo Industrial, no Estado do Amazonas.

Hoje como emancipadas ou buscando cada vez mais sua emancipação, as mulheres executam com excelência desde atividades domésticas às que antes eram tidas como masculinas, dão provas de serem capazes de cuidar suas vidas pessoais e laborais, ocupando funções profissionais nas diversas figurações que se inserem.

Nessa perspectiva buscando compreender “*ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus*”, o trabalho tem como objetivo geral *compreender de que maneira a mulher amazonense se vê na gestão política de RBA na empresa chinesa Delta da Amazônia* e específicos: a) destacar aspectos econômicos entre a China e o Amazonas. b) verificar modelo de gestão RBA e, c) analisar a percepção das mulheres amazonenses em relação a gestão de RBA de uma fábrica chinesa.

Na esteira reflexiva a abordagem do trabalho é qualitativa, fenomenológica, de campo e bibliográfica.

A pesquisa qualitativa se apropria das ciências sociais e humanas, para entender o mundo em que se vive, por meio de aspectos não objetivos do comportamento humano e dos acontecimentos sociais.

A fenomenologia, enfatiza as experiências comuns para um certo número de indivíduos, ou seja, é uma abordagem direta aos fenômenos e como esses fenômenos são apreendidos pela consciência humana, para tal apreensão, é necessária uma “redução fenomenológica” Schutz (1979, p. 8), onde o indivíduo elimina todas as noções preconcebidas em relação ao objeto, colocando a “realidade” do mundo exterior entre parênteses, não sendo negada e muito menos confirmada (SCHUTZ, 1979).

O fenômeno pode ser uma situação, ou até mesmo um objeto de estudo, em que é apresentado um fato, um fenômeno, e a partir do que o indivíduo enxerga desse fenômeno, a forma como esse fato se apresenta na consciência humana pode ser apreendido de diversas maneiras, examinando “não só a “experiência do si próprio do eu”, mas também, “a experiência, que dela deriva, de outros eus e da sociedade” (SCHUTZ, 1979, p. 9) essa interpretação é subjetiva, portanto, cada indivíduo pode construir o seu próprio “mundo”, através de suas experiências individuais, no qual, duas pessoas jamais poderiam vivenciar a mesma situação, pois, cada indivíduo experimentou algo diferente, passando a ter seus propósitos e objetivos (SCHUTZ, 1979).

A fenomenologia entra em ação, para buscar como um fenômeno é compreendido pela consciência, como esse fato vai ser apresentado ao pensamento humano, a consciência humana (GIL, 2019).

Portanto, a abordagem fenomenológica visa investigar a manifestação da coisa percebida, ou seja, da coisa como ela se manifesta na percepção, pois a fenomenologia busca entender o homem a partir da facticidade, a partir do fenômeno.

Na pesquisa de campo, se efetuou-se a coleta de dados através de entrevistas com perguntas estruturadas. Na entrevista, busca-se a compreensão de como a mulher amazonense, enquanto operária em uma fábrica chinesa, se vê nesse processo de gestão RBA.

Na pesquisa bibliográfica, foram efetuadas leituras em livros, teses, artigos e dissertações, com o intuito de entender a relação de trabalho entre o Oriente e

Ocidente, e como a gestão de RBA impactou no modo de trabalho da mulher operária amazonense.

Para fundamentar a análise, apropriou-se do conceito de figuração, interdependência, poder e diferencial social, desenvolvido por Norbert Elias.

Com relação à figuração, Elias (2006) nos permite entender seu conceito, explicando que “os seres humanos, por sua interdependência fundamental uns dos outros, agrupam-se sempre na forma de figurações específicas” (ELIAS, 2006, p. 26). Nesse entendimento a mulher ampliou suas redes de interdependências funcionais, deixando a exclusividade, exercendo o papel de mãe/doméstica/lar para inserir-se na diversidade de funções que o mercado de trabalho proporciona, enquanto passa a depender mais de outros indivíduos em suas funções. Matos (2015, p. 101) nos esclarece que “o poder se mostra conforme as relações se estabelecem”, ou seja, esse poder vai se mostrar no seio das figurações, dentro e fora do ambiente de trabalho, e para Elias (1980, p. 80) “o poder, pode ser distribuído muito desigualmente, porém, sejam grandes ou pequenas as diferenças de poder, o equilíbrio de poder está sempre presente onde quer que haja uma interdependência funcional entre pessoas”.

Portanto, o poder está presente em todas as relações humanas, mas deve-se considerar que, dependendo da figuração em que a pessoa exerce (pai, mãe, esposo (a), operário (a), executivo (a), a relação de poder sofre alteração, ora você domina, hora você é dominado.

Conforme relato de Lima (2009) na linha de produção, devido às atividades não necessitarem experiência, capacitação técnica e as atividades serem repetitivas, as mulheres ficam em uma posição hierárquica inferior.

A maioria dessas mulheres ocupa cargos de menor nível hierárquico – e de menores salários – como os de montadora, operadora de produção e calibradora. Em geral, elas são alocadas em setores onde são exigidos: ritmo acelerado, concentração, tensão, habilidade manual, acuidade visual e, sobretudo, paciência dado o caráter repetitivo das tarefas (LIMA, 2009, p. 36).

Num primeiro momento, seguindo as ideias de Elias (2006), sem o diferencial social, a mulher foi sendo captada para exercer atividades não especializadas, mas o tempo no “chão de fábrica” lhe proporciona experiência e à medida que se especializa e se diferencia em suas funções, em trabalhar em linhas de montagem das fábricas, vai gradativamente se especializando, sendo um diferencial social e exercendo cada

vez mais, funções especializadas, porém, ela possui qualidades, em relação aos homens, que as colocam situação de produzir em maior quantidade e qualidade.

Do exposto a dissertação está dividida em três capítulos:

Capítulo 1, denominado “CHINA X AMAZONAS: relações comerciais”.

Capítulo 2, intitulado “MODELO DE GESTÃO: Responsible Business Alliance (RBA)”.

Capítulo 3 abordando “Narrativas de mulheres na figuração de RBA”.

CAPÍTULO 1

1 CHINA X AMAZONAS: Relações comerciais

Não importa se o gato é branco ou preto, o gato bom é o que morde ratos...

Deng Xiaoping³

Essa frase causou um imenso impacto na população chinesa, pois foi dita na década de 60, em meio as reformas que ocorriam no campo, o presidente fez uma analogia com as cores dos gatos, para mostrar que independente dos meios, o que importava era atingir o crescimento econômico (MACHADO, 2013).

Atualmente, a China disputa o pêndulo do poder econômico mundial com outras economias fortes, como, por exemplo, os Estados Unidos da América, e neste processo de globalização econômica o país lançou-se sobre a cadeia produtiva mundial com o intuito de introduzir-se aos mercados de outros países, alargar suas exportações e garantir a entrada aos recursos capazes de sustentar seu desenvolvimento iniciado, também, nos anos de 1970. Foi sob as bases dessa teia produtiva global que as empresas chinesas chegaram ao Brasil e no Amazonas compondo o quadro de indústrias do Polo Industrial de Manaus.

Localizada na região leste do continente asiático, a China é um território imenso e muito variado, repleto de montanhas e ocupado por diversas etnias. Arcones (2020) menciona que a República Popular da China possui uma extensão de quase 9.600.000 km², se tornando o terceiro maior país do mundo, perdendo somente para a Rússia e Canadá. É um país com abundantes rios, entre eles estão o Yangtze o rio Amarelo ou Huanghe, que “são considerados berço da civilização chinesa” (ARCONES, 2020, p. 7). Por possuir um vasto recurso hídrico, seus rios são utilizados para transporte, pesca e irrigação (ARCONES, 2020).

Arcones (2020, p. 9) destaca que a “China pode ser considerada um dos berços da humanidade”, pois há evidências de um Estado em seu território entre o ano de 1.900-1.500 a. C. Estima-se que a primeira dinastia a governar um Estado chinês, existiu entre o ano de 2.070 e 1.600 a. C., localizava-se a oeste da província Henan e

³ Mentor intelectual da abertura econômica, assumiu o comando da China em 1977, aos 72 anos de idade, posição ocupada até 1992 (MACHADO, 2013, p. 129).

parte sul da província de Shaanxi, uma região rica em cobre, minério e estanho, que provavelmente proporcionou um destaque econômico para essa dinastia, conhecida como Xia (ARCONES, 2020).

Durante dois mil anos a China foi governada “por uma burocracia escolhida no seio da intelligentsia” (MACHADO, 2013 p. 64), que era formado através das dinastias. Machado (2013, p. 64) relata, que “os primeiros reis da china foram sacerdotes cativos, deputados do céu na terra e, desde datas tão remotas como o século X a. C, foram chamados Filhos do Céu”, pois acreditava-se que a pessoa governava por direito divino, conforme descreve Machado (2013, p. 57):

O Céu, pensavam os antigos chineses, conferia seu mandato para governar o mundo a um homem que designava como seu Filho, que por sua vez delegava este mandato a feudatários, que o delegavam a subfeudatários, e estabeleciam assim uma cadeia feudal, desde o rei ao governador da guarnição local. Os senhores feudais deviam ao seu senhor, por dever feudal, o recrutamento de tropas, o proporcionarem viaturas bélicas em tempo de guerra, e mandar um tributo de submissão em tempos de paz.

Portanto, se o imperador conseguisse controlar a natureza e suprir as necessidades básicas da população, ele estava aprovado pelos céus, caso contrário, perderia o trono, como se ele tivesse perdido o direito divino.

As dinastias foram fundamentais para a identidade chinesa, tanto que foram registradas por meio da escrita, vinte e cinco dinastias, fazendo com que se tornasse um dos tesouros culturais da China, que sobrevivem até a contemporaneidade (MACHADO, 2013).

Além das dinastias, a Rota da Seda também contribuiu para a sociedade chinesa, pois ligava a Ásia Central e Oriente Médio, unindo povos e culturas de forma surpreendente, fazendo com que essa ponte entre Oriente e Ocidente constituísse a “própria encruzilhada da civilização” (FRANKOPAN, 2019, p. 15).

Frankopan (2019) enfatiza que os primeiros caminhos comerciais datariam do século VIII a. C., tendo surgido na região da Pérsia, grandes caravanas cruzavam longas distâncias, os persas tinham uma variedade de produtos raros, entre eles a seda, e a China fabricava seda. Apesar de essas relações comerciais terem surgido no século VIII a. C, foi somente no final do século XIX, que “essa ampla rede de conexões” (FRANKOPAN, 2019, p.16) recebeu o nome de Rota da Seda, dado pelo geólogo alemão Ferdinand Von Richthofen.

Geromel (2019) enuncia que a Rota da Seda era:

formada por rotas de comércio que existiam há mais de 2 mil anos e incluíam uma vasta rede de postos comerciais, mercados e estradas estrategicamente localizadas, projetadas para agilizar o transporte, a troca, a distribuição e o armazenamento de mercadorias entre Europa e Ásia. Essas rotas ganharam o famoso nome de “Rota da Seda” apenas no século XIX por referência ao material delicado que, por muito tempo, foi produzido exclusivamente na China. Muito mais que transporte da seda, ela passava pelas rotas marítimas e terrestres que conectavam a Ásia à Europa (GEROMEL, 2019, p. 149, 150)

Foi nessa relação entre Oriente e Ocidente que grandes sociedades se estabeleceram, porquê além de trocas mercadorias, ocorriam, na dinâmica das figurações, troca de hábitos culturais, que se intensificaram ao longo dos séculos e aproximou cada vez mais, o Ocidente do Oriente.

Apesar de a China ser milenar, Brasil e China tiveram os primeiros contatos comerciais ainda no século XIX, momento em que aconteceu a abolição da escravidão em 1888 e um rápido crescimento da produção de café no Estado de São Paulo. Com a ascensão da produção cafeeira, houve necessidade de importar mão de obra externa, e o objetivo do Brasil era importar da China, mas o governo chinês não permitiu⁴ essa corrente migratória. Mesmo diante essa recusa dos chineses, “os dois países assinaram o Tratado de Amizade, Comércio e Navegação em 1881, com o Brasil abrindo um consulado em Shanghai em 1883” (ALTEMANI, 2004, p.10). Altemani (2004) destaca que, o Brasil rompe relações com a China após a vitória de Mao Zedong em 1949, e apesar desse rompimento, neste mesmo ano “constata-se a intensificação de um fluxo migratório chinês, não oficial para o Brasil, em especial para a cidade de São Paulo” (ALTEMANI, 2004, p.11).

Em 1959, o Brasil recebeu a primeira visita de um presidente asiático, conhecido por Sukarno, logo depois, em 1961, foi assinado um acordo bilateral econômico. Na década de 60 o então Presidente do Brasil, Jânio Quadros, implementou uma política externa independente, com objetivo de desenvolver a indústria nacional e criar relações com outros países para diminuir a dependência do Brasil com os Estados Unidos durante a guerra fria. Após o acordo bilateral de 1961 até a década de 80, não existe registro de relações entre Brasil e China (ALTEMANI, 2004).

⁴ A razão da não permissão de vinda dessa mão-de-obra ao Brasil decorre essencialmente dos problemas que as primeiras correntes migratórias para o continente americano tinham sofrido (ALTEMANI, 2004, p. 10).

Brito (2017, p. 99) relata que na década de 90 o Brasil recebeu a visita do “Vice-Primeiro-Ministro Zhu Rongji – que na época conheceu o Polo Industrial de Manaus – e do Presidente Jiang Zemin ao Brasil”, firmando uma Parceria Estratégica Sino-Brasileira, que atendia objetivos em comum entre os dois países. Para Brito (2017, p. 99, apud LEÃO, 2011) esse acordo bilateral:

ligava-se por um lado, aos objetivos comuns de ambos os países no sentido de unirem esforços para adentrarem os portões da agenda política internacional. Por outro lado, ancorava-se no interesse chinês em lograr acesso aos produtos agrícolas e matérias-primas numa China em rápida expansão econômica. Do lado brasileiro, o interesse era preservar e aprimorar a cooperação espacial bilateral e utilizar as deficiências de infraestrutura chinesas como trampolim às exportações de serviços brasileiros para aquele país.

Até o ano de 1999 o Brasil esteve atrelado ao Projeto de Cooperação Energética, mas a China estava mais interessada em aumentar o fornecimento de minério de ferro, vindo da Vale do Rio Doce, do que obter serviços brasileiros para a construção de usinas hidrelétricas (BRITO, 2017).

Ainda na década de 90, especificamente em 1993, as indústrias chinesas chegaram em São Paulo e em 2000, na capital do Amazonas, Manaus.

O Amazonas é o maior estado brasileiro, localiza-se na região Norte do país, tendo como capital a cidade de Manaus, possui uma extensão territorial com uma área de 1.559.167,878 km² (IBGE, 2021) e população de aproximadamente 4.269.995 pessoas (IBGE, 2021).

É importante ressaltar que o Amazonas passou por alguns processos históricos em relação ao trabalho que foi desde a indústria extrativista de especiarias até a implantação do Polo Industrial de Manaus.

Embora desde os primórdios as “drogas do sertão”, representassem maior fonte de produção extrativista sob o controle da Coroa, pode-se afirmar que o látex foi identificado como o primeiro ciclo na economia regional, trazendo “repercussão de natureza socioeconômica e geopolítica” (SILVA, 2011, p. 27).

Para Lima (2016), Brasil e China são dois países com interesses econômicos comuns, tanto, que em 2009 a China tornou-se o maior parceiro comercial do Brasil.

1.1 DA CHINA AO AMAZONAS: Instalação das empresas chinesas em solo amazonense.

Apesar de a economia ser dominada pelo ocidente, com a globalização, a China ganhou destaque no século XXI através da sua inclusão à Organização Mundial do Comércio (OMC), em 2001, possibilitando as empresas chinesas a conquistarem novos mercados. Brito (2017, p. 98) enfatiza que o processo de internacionalização das empresas chinesas, foi incentivado pelo governo chinês, através de “mecanismos de financiamentos e de facilitação do processo administrativo para a realização de investimentos diretos no exterior em áreas estratégicas”, objetivando obter acesso às matérias-primas (petróleo, ferro, aço e madeira), garantir o suprimento de alimentos necessários a população chinesa e adentrar os mercados nacionais e regionais através da instalação das empresas chinesas nos polos industriais.

Changhong (2002, p. 12) informa que “Brasil e China são dois países continentais com inúmeras possibilidades de complementariedades”, visto que a China combina atividades de importações e exportações com a “cooperação bilateral nos setores industriais, agrícola, além da transferência tecnológica”.

Os laços entre Brasil e China se estreitaram a partir de março de 1993 quando o primeiro-ministro Zhu Rongji conheceu o Brasil, incluindo o PIM. Como pessoa influente incentivou o então presidente da China, Jiang Zemin a visitar o Brasil em novembro do mesmo ano, selando assim um primeiro acordo estratégico entre os dois países (BIATO JUNIOR, 2010).

Foi somente no ano de 2.000 que as empresas chinesas se instalaram no PIM,

a partir dos anos 2.000, as empresas chinesas também passam a se direcionar a Manaus. Outrora apenas espaço da globalização, com inúmeras zonas francas em seu território, os chineses, numa corrida econômica sem precedentes, tornam-se um player global e se dirigem para a zona franca da selva, com uma plataforma industrial mais irradiada que as sul-coreanas, pois estabeleceram-se não somente no subsetor de eletroeletrônicos, mas como nos principais subsetores do Polo Industrial de Manaus (BRITO, 2017, p. 93).

Nota-se que o “espaço de globalização” foi extremamente importante para expansão das empresas chinesas em território brasileiro, especificamente em Manaus, antes dominado pelas empresas japonesas e sul-coreanas.

Dentre as causas apontadas em diversos estudos, destacam-se os investimentos diretos externos (IDEs) e as medidas políticas industriais, como, por

exemplo, os incentivos fiscais concedidos a setores determinados localizados em zonas econômicas especiais, foram fundamentais para a instalação das multinacionais. No PIM o modelo Zona Franca, concede benefícios fiscais para incentivar a economia da região. Segundo Carvalho (2009), a ZFM consiste em:

(...) um conjunto de incentivos fiscais e extra-fiscais geridos por um órgão do governo federal, a superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA), com o fim de reduzir os custos de produção de empresas que cumpram com determinado requisitos técnicos. Os principais incentivos fiscais são a isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e do Imposto sobre Importação (II). Quanto aos incentivos extra-fiscais, a SUFRAMA oferece área a baixo custo, devidamente urbanizada, servida por telecomunicações, transporte, água tratada e energia. Complementarmente, o governo estadual concede crédito e restituição do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e o governo municipal isenta as empresas incentivadas do recolhimento de uma série de tributos (CARVALHO, 2009, p. 87).

É importante destacar, que além dos incentivos fiscais, o Amazonas possui mão de obra barata e qualificada que atendem as demandas das indústrias (BRITO, 2019), para isso se faz necessário compreender o que é a ZFM.

1.2 Zona Franca de Manaus x Polo Industrial de Manaus: mão de obra feminina

Localizada na cidade de Manaus, no Estado do Amazonas, a ZFM atualmente com 56 anos de existência, continua gerando emprego e renda, através de aproximadamente 510 empresas (SUFRAMA, 2022) que contribuem ativamente para o desenvolvimento da Amazônia.

O modelo ZFM surge como uma alternativa, após o declínio da economia da borracha na década de 30, em que (CARVALHO, 2009, p. 85) “os seringais nativos da Amazônia” foram substituídos “pelos seringais da Malásia, no Sudeste Asiático, nos quais a borracha passou a ser produzida por meio de técnicas racionais”, deixando a economia manauara decadente.

O Deputado Francisco Pereira da Silva, preocupado com economia da região, criou o Projeto de Lei nº 1.310, de 23 de outubro de 1951, que tinha como proposta a criação de um porto franco em Manaus. Este projeto é que, emendado pelo deputado Maurício Joppert, foi convertido na Lei nº 3.173, de 6 de junho de 1957, no qual transformou o Porto em Zona Franca de Manaus. Somente em 28 de fevereiro de

1967, ou seja, quase 16 anos após o projeto de lei, através do Decreto nº 288 é que a Zona Franca foi efetivamente implantada, durante o governo do General – Presidente José de Alencar Castelo Branco, que sabia da necessidade de investimentos para a economia da região, com o intuito de promover reintegração à divisão internacional do trabalho e à dinâmica do capitalismo global (CARVALHO, 2009).

Carvalho (2009) relata que, inicialmente a Zona Franca foi criada por um período de 30 anos, que marcam os anos de 1967 a 1997, como uma alternativa econômica, permitindo que durante esse período surgissem outras atividades que integrassem a economia da região Norte. Felizmente o modelo ZFM completou 56 anos em fevereiro de 2023, e infelizmente a região continua dependente dos incentivos fiscais, pois, até o mês de junho de 2023, não foi pensada em uma economia alternativa para a manutenção da econômica dessa região, no entanto, os incentivos foram prorrogados até 2073 (BRASIL, 2014).

Apesar de a ZFM ter surgido na década de 50, as primeiras indústrias foram instaladas somente na década de 70, marcando o início do processo produtivo no Polo Industrial de Manaus.

Araújo (1985, p. 205) esclarece, que “o projeto do Distrito Industrial foi iniciado no início da implantação da Zona Franca de Manaus, em 1968”, e em 1973 iniciou a produção com a “instalação da Springer da Amazônia”.

As empresas que se instalam no PIM são atraídas através dos incentivos fiscais oferecidos pela Zona Franca, conforme previsto no Decreto-Lei Nº 288 de 28/02/1967 em seu artigo 1º:

A Zona Franca de Manaus é uma área de livre comércio de importação e exportação e de incentivos fiscais especiais, estabelecida com a finalidade de criar no interior da Amazônia um centro industrial, comercial e agropecuário dotado de condições econômicas que permitam seu desenvolvimento, em face dos fatores locais e da grande distância, a que se encontram, os centros consumidores de seus produtos.

Nesse sentido, os principais incentivos fiscais são a isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e do Imposto sobre Importação (II), concessão de crédito e restituição do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e o governo municipal isenta as empresas incentivadas do recolhimento de uma série

de tributos. Todos esses incentivos são gerenciados pela Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA, 2021) (CARVALHO, 2009).

Foi sob a base dos incentivos fiscais, a expansão do comércio internacional e baixo custo de mão de obra que as empresas chinesas foram atraídas para o Amazonas, compondo o quadro de indústrias do PIM.

Marilene Correa (2013) enfatiza que as indústrias se espalharam pelos países pobres, pois estes forneciam mão de obra barata, principalmente feminina.

Na década de 70, com a chegada e instalação de grandes empresas, como a Semp Toshiba, Moto Honda, Philips, Sharp, Yamaha e Evadin (BRITO, 2019), os manauaras deixaram a produção extrativista e passaram para um novo tipo de produção agora no trabalho fabril, ou seja, eles são inseridos em novo modelo de trabalho. Quem vinha da zona rural, tinha que adaptar-se a um rígido controle de tempo em prol de uma escala de produção e o trabalho ao ar livre por um trabalho em um ambiente fechado e cheio de regras (BRITO, 2017).

Diante disso, o “tempo” do manauara e do amazônida mudou, pois no lugar da produção extrativista, surgiu um novo modo de produção, que se dava no ambiente fabril, onde cada minuto de trabalho é computado, para que ele produza cada vez mais. A coerção do tempo do relógio passa a fazer parte rotina diária desses trabalhadores, é o que se confirma nas palavras de Elias (1998):

Nessas sociedades, o tempo exerce de fora para dentro sob a forma de relógios, calendários e outras tabelas de horários uma coação que se presta eminentemente para suscitar o desenvolvimento de uma autodisciplina nos indivíduos. Ela exerce uma pressão relativamente discreta, comedida, uniforme e desprovida de violência, mas que nem por isso se faz menos onipresente, e à qual é impossível escapar. (ELIAS, 1998, p. 22).

No início da implantação do Distrito Industrial a mão de obra passou a ser um dos grandes problemas enfrentados pelos empresários, porque faltava qualificação para os cargos técnicos e de liderança, em consequência disso, tinha-se que contratar mão de obra do sul do país, e para atrair essa mão de obra era necessário oferecer salários mais elevados, benefícios que fossem atraentes para essa mão de obra qualificada. Consequentemente durante esse período de instalação das fábricas entre as décadas de 70 e 80 o Polo Industrial de Manaus não requeria qualificação da mão de obra local, logo, os cargos de técnico, supervisão e gerência, eram exercidos por pessoas de outros estados (BRITO, 2019).

Todavia, aos trabalhadores locais restavam apenas funções de “chão de fábrica”, como montador, calibrador, testador, etc., pois, são funções que não necessitam de conhecimento técnico, qualificação e muito menos experiência anterior.

Brito (2019) destaca, que desde o início do Polo Industrial de Manaus até os dias atuais, maior parte das contratações para o “chão de fábrica” é a mão de obra feminina, uma vez que para a indústria é vantajoso contratar mulheres solteiras, porque além de elas receberem salários inferiores aos dos homens, a mulher se encaixa mais na linha de montagem, devido ao fato de ser mais minuciosa, tem mais responsabilidades, geralmente não bebe, é mais temerosa às leis, às greves. Durante as décadas de 70 e 80 eram comuns as indústrias divulgarem vagas como pré-requisitos de serem solteiras, entre 17 e 25 anos, ou seja, sem filhos, porque os empresários não queriam mulheres com filhos.

Na contemporaneidade, devido a globalização o processo de seleção para indústria de eletroeletrônicos sofreu mudanças, no qual as empresas tiveram que se adequar as exigências do mercado, principalmente as que obtêm certificação de RBA, no qual dita que:

As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, associação sindical, status de veterano coberto, informação genética protegida ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso ao treinamento (RBA, 2021, p. 5).

Fica evidente que o código de conduta veio reforçar as transformações sociais e políticas que a revolução econômica trouxe, se na década de 70 e 80 eram criados critérios discriminatórios para a contratação de mulheres, em 2004 foi implantado a certificação de RBA com objetivo de evitar tal prática.

As transformações sociais e políticas não ficaram restritas somente ao campo político e social (TAVARES e BARBOSA, 2015), mas provocou uma ruptura no modelo familiar, afetando o padrão de comportamento de homens e mulheres, rompendo a divisão conservadora dos papéis dos cônjuges quanto às mais diversas atividades domésticas e profissionais. Para Hobsbawm (2000) essa revolução destruiu os antigos estilos de vida, transformando as rotinas familiares a ponto de torná-las irreconhecíveis, no qual as relações de poder se modificam.

Tais transformações que afetam o mundo, atinge também a mulher amazonense, que antes da industrialização executava um trabalho extrativista, ela

estava inserida em um (NINA, 2014) universo de afazeres, no qual dividia o espaço rural amazônico, com as figurações de educadora, mãe, companheira e trabalhadora. Lembrando que este fato não ocorre somente no interior da Amazônia, ele pode ser observado em diferentes partes do mundo.

Segundo Nascimento (2013, p. 27) a mulher é uma grande colaboradora do espaço em que vive, sobretudo no que diz respeito à vida familiar, onde se dedica a casa e a família, mas da mesma forma ajuda nas atividades produtivas para garantir a subsistência da família, além de estabelecer um relacionamento individual e social, constrói formas de participação no âmbito familiar e comunitário.

A mulher de comunidades rurais, no seu modo de vida desencadeava e desencadeia uma série de atividades que vai da prática extrativista ao cultivo do solo. Além dessas atividades, ela desempenha, também funções de doméstica e mãe.

Após a década de 60 a Amazônia, em especial o Estado do Amazonas, passou por diversas mudanças em sua estrutura, por conta da implantação das indústrias em seu interior, a região passou a ser comandada pelo tempo rápido, principalmente as áreas mais industrializadas (SANTOS, SALGADO e PIMENTEL, 2012), tempo esse, que passa a agir de forma coercitiva na vida do homem e da mulher.

A implantação das indústrias no Amazonas foi um estímulo para as mulheres amazonenses migrarem para a sede da capital em busca de uma vida melhor inserindo-se como empregada na indústria. Muitas mulheres eram atraídas para trabalhar na parte fabril com a garantia de prosperidade e mudança radical na qualidade de vida daquelas que deixassem seu local de origem para trabalhar no distrito industrial de Manaus (SILVA, 2017). Nesse processo se observa a mulher deixar as atividades do ambiente rural, no qual o tempo cíclico em muitas vezes era o que a orientava, para exercer atividades mecanizadas rigidamente controladas pelo tempo do relógio.

Silva (2017) nos chama atenção informando que embora algumas tenham se decepcionado com o trabalho industrial, elas reconheciam que o trabalho no “chão de fábrica” foi extremamente importante para construírem-se com sujeito coletivo no âmbito da cidadania.

No ambiente fabril, o controle do tempo se inicia desde o momento que a mulher sai do ambiente doméstico, pois a empresa disponibiliza transporte e esse transporte é responsável pela busca dos colaboradores em determinado horário, chegando a fábrica, a mulher tem que ir ao refeitório, tomar café da manhã, em seguida passar o

crachá no relógio de ponto, e adentrar ao processo produtivo, entre o intervalo do café da manhã e o almoço, é permitido 10 minutos de descanso para que a colaboradora possa ir ao banheiro. Na ida e vinda do almoço, é necessário passar o crachá no relógio de ponto, a colaboradora tem uma hora para almoçar, descansar e voltar para o processo produtivo, entre o intervalo da volta do almoço e o final do expediente, a colaboradora possui 10 minutos de descanso, para ir ao banheiro, chegando ao final do expediente, passa-se o crachá e segue para o transporte, que fica disponibilizado na frente da empresa, esse transporte também tem horário para sair, geralmente sai 15 minutos após o encerramento do expediente.

Com inserção da mulher no ambiente fabril, apesar do controle do tempo das industriais, há um avanço em relação ao poder, e no diferencial social (MATOS,2015), esse poder interfere na sua rotina em relação ao seu tempo de lazer, porque para que haja esse avanço de poder é necessário que a mulher disponha de mais tempo para sua educação, capacitação e execução das suas funções trabalhistas.

Em Manaus, houve uma elevação da capacitação da mulher que ocorreu através do acesso a uma educação mais completa, envolvendo desde cursos profissionalizantes até acesso ao ensino superior, em contrapartida houve uma ampliação de oportunidades femininas em diversas áreas, tanto no trabalho formal quanto informal. Vale ressaltar que a economia do látex contribuiu para o desenvolvimento da cidade, fazendo com que as ofertas de trabalho se ampliassem também (CAMPOS, 2010).

Além de uma elevada capacitação, outro fator que contribuiu para a mudança na emancipação feminina, foram as leis criadas em benefício das mulheres, desde a sua inserção no mercado de trabalho. Franciscani (2010) relata que em 1932 foi criada a primeira lei que atendia as necessidades da mulher trabalhadora, e essa lei informava que a duração do trabalho, não poderia ultrapassar de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horário por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa lei foi criada para todos os trabalhadores, homens e mulheres, mas compreende-se que as mulheres foram as mais beneficiadas, porque como elas sempre foram mais exploradas em relação ao trabalho, a eficácia das leis trabalhistas possibilitou melhores condições de trabalho.

A Constituição de 1946:

proibia a diferença de salário por motivo de sexo, vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres e assegurava o direito da gestante ao descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário. Adotava a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica, à gestante, previa a previdência em favor da maternidade. A Constituição de 1967 proibia diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo, vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres e assegurava o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário. Previa a previdência, visando à proteção à maternidade e a mulher tinha direito a aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MARTINS, 2007, p. 609, apud GONÇALVES e MIRANDA, 2012, p. 2).

Através de um amparo legal e profissionalização, a amazonense mudou o (ELIAS, 1994) habitus de ficar somente como subalterna perante o poder patriarcalista. A mulher contemporânea compreendeu que pode desempenhar diferentes figurações, e ficar restrita ao ambiente doméstico, (TAVARES e BARBOSA, 2015) não é uma boa opção para ela, uma vez que o trabalho no lar é socialmente desvalorizado. Ao realizar uma atividade profissional, apesar de multiplicar suas funções nas mais diversas formas de figurações, como mãe, esposa e profissional, ela consegue ocupar um lugar de destaque no seio familiar, estabelecendo uma relação de poder mais equilibrada na sociedade.

Vale ressaltar que a pesquisa não está relacionada a questão de gênero e sim uma análise processual, que apesar de a China ser a 2ª potência econômica mundial, o mercado global exige um tratamento mais igualitário com as mulheres, tanto que a empresa, objeto de estudo desta pesquisa, se adequou as exigências de um cliente em potencial, para continuar suas atividades econômicas, conforme relato do Sr. Francisco (Coordenador de RH) “A implantação ocorreu através da exigência de um cliente, e nós tivemos que nos adequar”. Embora sem uma reflexão crítica de sua posição de subalterna atrelada a um sistema patriarcal estruturado, nota-se a relevância da mulher para o funcionamento do PIM.

CAPÍTULO 2

2 CERTIFICAÇÃO COMO MODELO DE GESTÃO: Responsible Business Alliance (RBA)”.

Ao longo dos séculos a sociedade passou por amplas e contínuas transformações sociais, onde o fator preponderante para essas “mudanças civilizadoras (...) envolvem especialmente padrões sociais de auto-regulação” (ELIAS, 2006, p. 57). A medida que ela avança, as pessoas vão incorporando novos habitus, e dependendo do contexto, o indivíduo se comporta de maneira específica em lugares específicos, sendo que esse comportamento varia no espaço, no tempo ou até mesmo com a inserção, ou retirada de um indivíduo em um determinado grupo.

Diante o exposto, com a globalização e estreitamentos das relações comerciais, em 2004 criou-se um código de conduta para a indústria eletrônica, conhecida como Responsible Business Alliance (RBA) – Aliança Empresarial Responsável, que antes era conhecida como Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) - Coalizão de Cidadania da Indústria Eletrônica (RBA, 2021). A certificação de RBA tem validade de dois anos, onde o setor de Sistema de Gestão Integrada (SGI) da Delta da Amazônia, fica responsável pela certificação junto ao órgão competente Responsible Business Alliance, que efetua uma reavaliação durante esse período, auditando as empresas filiadas a ele (BRUNA, Analista de Engenharia).

Destaca-se que o código de conduta RBA foi elaborado em consonância com:

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas; Normas internacionais sobre direitos humanos; Declarações da Organização Internacional do Trabalho – OIT; Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (RBA, 2021, p. 1).

Ao adotar este código como prática de gestão, a organização deve ter o entendimento e compromisso que todas as suas atividades e operações, estejam em plena conformidade com as leis, regras e regulamentos do país no qual atua.

Francisco (Coordenador de RH) enfatizou que embora a empresa em questão já praticasse, alguns procedimentos contidos no RBA, foi somente em 2016, a pedido de um cliente em potencial, que a Delta da Amazônia aderiu à certificação Responsible

Business Alliance, reforçando condições de trabalho dignas na indústria eletrônica, garantindo que os trabalhadores sejam tratados com respeito.

O RBA é norteado por um conjunto de padrões e princípios éticos, que devem ser adotados por todos os colaboradores e demais pessoas interligadas a empresa. Para Elias (1994, p. 189), “o código social de conduta grava-se de tal forma no ser humano, desta ou daquela forma, que se torna elemento constituinte do indivíduo”, ou seja, a relação acontece devido à interação individual com experiência de outras pessoas, mediante uma relação entre sujeito e sociedade.

Elias (2006, p. 27, 28) afirma que a sociedade passa por um processo social que “refere-se às transformações amplas, contínuas, de longa duração, ou seja, em geral, não aquém de três gerações, de figurações formadas por seres humanos, ou de seus aspectos, em uma de duas direções opostas”.

Portanto, os padrões de condutas, vão se aperfeiçoando a medida em que a sociedade vai aperfeiçoando conceitos, em decorrência de uma aprendizagem ao longo do tempo.

Observa-se que a medida que as mulheres foram se inserindo no mercado de trabalho, seus conceitos, condutas e hábitos sofreram alterações. A primeira mudança ocorreu com o advento da Revolução Industrial, no qual através da implantação das indústrias e a decadência do campesinato na Europa, as mulheres partiam em busca de empregos nas fábricas. A segunda mudança ocorreu na I e II guerra mundial, nos quais os maridos eram convocados ao campo de batalha, conseqüentemente, as mulheres assumiam os negócios da família (PROBST, 2005).

Após à revolução industrial, Antunes (2015) chama atenção para a metamorfose que ocorreu em consequência da crise no Fordismo e o advento do Toyotismo, no qual apresenta-se um novo modo de produção, onde há uma superação do Fordismo. No Fordismo, a produção acontecia em massa, havia uma homogeneização dos produtos, tudo era produzido na mesma fábrica, já no Toyotismo a produção deixa de ser em massa e passa a ser sobre demanda, e flexível, o consumo não é determinado pela produção, esse consumo ocorre de acordo com a demanda.

Junto com a metamorfose o modo de produção Toyotista desregulamenta, flexibiliza e terceiriza o trabalho.

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bom como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital valor e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e o desempregar em parcelas imensas, mas não extingui-lo. (ANTUNES, 2015, p. 176)

Com a implantação do Toyotismo houve uma mudança na estrutura produtiva e no mercado de trabalho, no qual acarretou a incorporação e aumento da exploração da força de trabalho das mulheres em atividades temporárias, e em trabalhos domésticos subordinados ao capital (ANTUNES, 2015).

A presença da mulher no mundo do trabalho, mostra o quanto a consciência de classe é complexa, pois, a classe trabalhadora é tanto masculina quanto feminina sendo heterogênea e complexificada. Para Antunes (2015), uma crítica em relação ao capital se apreende na dimensão de exploração presente nas relações entre capital e trabalho, ficando evidente a preocupação dele com a precarização do trabalho, desse modo, será que o código de RBA surgiu como impeditivo para tal precarização ou realmente veio para promover um trabalho decente?

As trabalhadoras amazonenses, tiveram influência do desenvolvimento industrial surgido na Europa, elas foram se inserindo gradativamente e depois de forma mais rápida no mercado de trabalho, e hoje assumem papéis de executivas, diretoras e outras funções que a deixam numa posição de poder mais equilibrado.

Para a compreensão sobre o funcionamento do código de conduta RBA, dividiu-se a explicação por seções, onde A, B e C estão relacionadas ao Trabalho, Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente. A seção D relaciona a ética nos negócios, enquanto a E elenca os elementos de um sistema gerencial aceitável em consonância com este código (RBA, 2021).

2.1 SEÇÃO A: Trabalho

Apesar de um esforço conjunto para garantir os direitos humanos aos trabalhadores, ainda é possível se deparar com casos de exploração em que os operários se encontram em situação análoga às de escravos. Ventura (2022) destacou que só no Amazonas, entre os anos de 2004 a 2022, um total de 474 trabalhadores foram resgatados em condições de serviços e moradia precários,

morando em barracões cobertos de lona, sem acesso a potável e instalações sanitárias, totalmente desnutridos, com alto desgaste físico e jornadas de trabalhos exaustivas. Segundo Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região AM/RR, a maioria é encontrada na zona rural, no setor de produção florestal, em florestas nativas (VENTURA, 2022), dificultando a denúncia dos seus exploradores.

Um das normas do RBA é a livre escolha de emprego, que coíbe o trabalho forçado ou de servidão:

Não é permitido trabalho forçado, servidão (incluindo servidão por dívida) ou trabalho análogo à escravidão, trabalho involuntário ou exploratório de reclusos, escravidão ou tráfico de pessoas. Isso inclui transportar, hospedar, recrutar, transferir ou receber pessoas por meio de ameaça, força, coação, sequestro ou fraude para fins de trabalho ou serviços (RBA, 2021, p. 3).

Portanto, se no passado houve consentimento para o trabalho escravo, na atualidade a sociedade recrimina, pois há um avanço da social quanto às condições de trabalho, onde foram criados mecanismos para coibir essa prática, o RBA foi um deles. Destaca-se, que embora o RBA tenha sido criado para as empresas eletrônicas, existem vários canais de denúncias para trabalhadores de toda e qualquer atividade. No Amazonas as denúncias referentes ao trabalho escravo em geral, podem ser encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) pelo Disque 100, para denúncia a violações a direitos humanos; pelo site da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região (<https://www.prt11.mpt.mp.br/>); pelo aplicativo MPT – Pardal ou pessoalmente, na sede da Procuradoria Regional, Avenida Mário Ypiranga, Bairro Flores, zona centro-sul de Manaus (VENTURA, 2022).

O RBA surge para amparar os trabalhadores da indústria eletrônica, no sentido de garantir seus direitos humanos, para serem tratados com respeito e dignidade, evitando o trabalho precarizado, “isso se aplica a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, autônomos, funcionários diretos e qualquer outro tipo de trabalhador”(RBA, 2021, p. 3).

A visão da empresa está relacionada com os direitos humanos dos seus colaboradores, conforme relato abaixo:

Ah ela tem duas coisas, muito importante na visão da companhia, né? Uma é o lado financeiro. O outro é o lado humano. Esse lado humano ela tenta preservar os empregos, e esse lado dos empregos ela preserva também a questão família, ou seja, ela fica preocupada, a companhia fica preocupada se você tá bem de saúde, se a sua família tá bem de saúde, tá? E pra isso

ela dá todo um amparo com os benefícios de assistência médica, acompanhamento psicológico, eh acompanhamento familiar no sentido de orientar a pessoa a como se dirigir ao benefício de saúde numa possível internação, numa possível consulta médica, ela tem uma pessoa, né? Que acompanha a família também. A gente diz, olha da forma que você fez está incorreto, vamos fazer assim que você consegue mais rápido uma consulta, um auxílio. O RH dá todo esse suporte pra família. Então como eu te falei, a visão da companhia não é só o lado financeiro, mas o lado de preservar empregos, tanto é que a gente tem a maioria dos funcionários bem antigos. A rotatividade nossa é pouquíssima, é baixíssima. Então, o lado financeiro dela quando a gente diz...de toda companhia tem o objetivo de ter lucro, se ela não tem lucro, ela não tem como manter o emprego, não tem como manter o benefício e em consequência disso a família vai sofrer possivelmente com uma demissão de funcionários, né? Então pra isso, o que a companhia hoje faz relacionada a isso? Ela tem um campo muito grande de benefícios né? Ela tem uma política agressiva no sentido de segurar emprego e ajudar ao mesmo tempo o colaborador, eh, em outras empresas seria a cesta básica, mas aqui ela disponibiliza o benefício no cartão que fica fora dos salários, fora o benefício de PLR esse o valor mensal que faz com que ajude também no sustento familiar (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Observa-se que há uma relação de interdependência entre empresa e empregado, pois, assim como a empresa necessita do colaborador para obter lucro, o mesmo precisa da empresa para o sustento de sua família, em contrapartida, além do salário ofertado, a Delta da Amazônia cria mecanismos para que o funcionário execute sua atividade de maneira produtiva, como, por exemplo, benefício através de um cartão de compras de perecíveis, pois, na visão da empresa, ao ofertar esse benefício, está contribuindo para o sustento familiar do colaborador.

Para cumprir algumas demandas do RBA, a empresa precisa cumprir padrões laborais como, por exemplo, o de Livre escolha de emprego, destacando que todo trabalho deve ser voluntário:

Todo o trabalho deve ser voluntário, e os trabalhadores devem ser livres para deixar o trabalho a qualquer momento ou rescindir o contrato de trabalho sem penalidades, se um aviso razoável for dado de acordo com o contrato do trabalhador. Empregadores, agentes e subagentes não podem manter ou destruir, ocultar ou confiscar documentos de identidade ou imigração, como documentos de identificação emitidos pelo governo, passaportes ou permissões de trabalho. Os empregadores só podem reter a documentação se a retenção for exigida por lei. Neste caso, em nenhum momento os trabalhadores devem ter o acesso negado aos seus documentos. Os trabalhadores não devem ser obrigados a pagar taxas de recrutamento a agentes ou subagentes de empregadores, ou outras taxas relacionadas à sua contratação. Se qualquer taxa tiver que ser paga pelos trabalhadores, essas taxas deverão ser reembolsadas a eles (RBA, 2021, p. 3).

Com base no texto acima, foi questionado ao Coordenador de RH como ocorre o processo de seleção para as vagas:

Aqui tem uma coisa interessante porque boa parte da área produtiva, eles fazem primeiro, seleção interna. E para a área administrativa se tiver alguém com perfil a gente aproveita, mas é difícil ter, porque primeiro que a maioria da produção, só fazem curso pra isso, são poucos, e outra coisa, as vagas administrativas são muito difícil alguém sair, aqui é muito difícil, alguém sair, por isso estou te falando, o cara tem um tempão de empresa, e quando sai é porque pediu a conta. Então o processo seletivo abre primeiro internamente, caso não tenha, a vaga é aberta externamente, pra tudo, tanto área produtiva quanto administrativa, eu por exemplo, tenho funcionárias que vieram de produção e estão aí comigo, e elas são super agradecidas. Tem uma analista e uma assistente (FRANCISCO, Coordenador de RH).

É notório que há um processo seletivo, no qual os interessados se candidatam voluntariamente, conforme o perfil da vaga. Há também uma seleção diferenciada para os jovens aprendizes e estagiários, onde existe um órgão especializado para a contratação dos mesmos: “ Menor aprendiz e estagiário é através do órgão CIEE, eles fazem a contratação por lá, lá eles se inscrevem e eles mandam pra gente, eles já fazem os testes e toda avaliação e já mandam pra iniciar”(FRANCISCO, Coordenador de RH).

Nesse caso, a empresa age em consonância com o RBA que traz o seguinte:

Há apoio para o uso de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, desde que cumpram com todas as leis e regulamentos. Trabalhadores menores de 18 anos (jovens trabalhadores) não devem realizar trabalhos que possam comprometer a sua saúde ou segurança, incluindo turnos noturnos e horas extras. Os Participantes devem assegurar uma gestão adequada dos trabalhadores estudantes através da manutenção adequada dos registros estudantis, cuidado rigoroso quanto aos parceiros educacionais e proteção dos direitos estudantis, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Os Participantes devem oferecer apoio e treinamento adequados a todos os trabalhadores estudantes. Na ausência de lei local, a taxa salarial para estudantes, estagiários e aprendizes deve ser, pelo menos, a mesma taxa salarial de outros trabalhadores recém ingressados que realizam tarefas iguais ou semelhantes. Será fornecida assistência/remediação, se o trabalho infantil for identificado (RBA, 2021, p. 3,4).

Além da adequação ao código de conduta do RBA a empresa se adequa a Lei da Aprendizagem Nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece as normas para contratação de menor aprendiz.

Outro padrão de conduta do RBA refere-se a jornada de trabalho:

A jornada de trabalho não deve exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não deverá ser superior a 60 horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, exceto em situações de emergência ou excepcionais. Todas as horas extras devem ser

voluntárias. Os trabalhadores devem ter, no mínimo, um dia de folga a cada sete dias (RBA, 2021, p. 4).

Para atender as Leis de Trabalho (CLT) e o RBA, a Delta da Amazônia adota o seguinte mecanismo para a jornada de trabalho:

O funcionário trabalha no máximo 10 horas por dia, é o que a legislação permite. Diariamente são permitido 54 min, porque a gente já trabalha nove horas. Ou você faz em média, por exemplo 3 sábados de 9 ou 28 horas por mês, no máximo, é uma média que eu tô te falando, mas tem gente que faz menos, tem gente que faz mais um pouquinho, mas a média é isso aí (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Diariamente, o colaborador permanece nove horas nas dependências da empresa, que representam oito horas de trabalho e uma hora de descanso, portanto, ele trabalha oito horas por dia, conforme determinação da CLT em seu Art. 58 – “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

No Art. 59, da CLT, destaca que **“a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas**, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, nesse caso a Delta da Amazônia, permite somente 1 hora de trabalho excedente, considerado hora extra, cumprindo assim a legislação vigente.

Para evitar rotatividade a empresa disponibiliza benefícios que abrangem tanto os colaboradores quanto suas famílias. Segundo, o coordenador de RH, além do transporte, alimentação e plano de saúde, há outro benefício para o empregado.

Tem um complemento no cartão, que é chamado de Flex, que tem o objeto de complementar a alimentação, que é equivalente a cesta básica. Esse cartão é pra todos, com exceção de coordenadores, gerentes, cargos de gestão. Existem critérios para receber o cartão, e um deles é assiduidade (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Ainda no tema trabalho, foi questionado às entrevistadas sobre a questão salarial, se a remuneração está em conformidade com as funções desempenhadas. Entre as 9 entrevistadas, uma demonstrou insatisfação. Na percepção de Bruna (Analista de Engenharia) o salário está um pouco abaixo para as atividades desempenhadas por ela.

O RBA menciona o seguinte:

A remuneração paga aos trabalhadores deve estar em conformidade com todas as leis/normas salariais aplicáveis, incluindo as relativas ao salário mínimo, horas extras e benefícios legais. Em conformidade com as leis locais, os trabalhadores devem ser remunerados por horas extras a uma taxa de pagamento superior às taxas horárias regulares. Deduções salariais não devem ser permitidas como forma de medida disciplinar. Para cada período de pagamento, os trabalhadores devem receber um informe de rendimentos oportuno e passível de compreensão, que inclua informações suficientes para verificar a precisa remuneração pelo trabalho realizado. Todo o uso de trabalho temporário, para serviços externos ou terceirizado, deverá estar dentro dos limites da legislação local (RBA, 2021, p. 4).

A remuneração dos trabalhadores deve estar segundo a legislação vigente do país, respeitando o piso salarial das categorias correspondentes, atrelado a convenção coletiva de cada setor, no caso da empresa, objeto de estudo desta pesquisa, a convenção utilizada é a dos Metalúrgicos.

O Art . 611. da CLT, esclarece que a:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Pelo menos, uma vez ao ano há um acordo coletivo entre o sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal, para definição de pisos e reajustes salariais, condições de trabalhos, e benefícios.

Para o Código de Conduta RBA, a parte salarial é importante, mas também se preza para o tratamento do trabalhador:

Não deve existir nenhum tipo de tratamento rude e desumano, incluindo violência, violência baseada em gênero, assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, ou abuso verbal aos trabalhadores; nem a existência de ameaça desse tratamento. As políticas e procedimentos disciplinares em apoio a essas exigências devem ser claramente definidas e comunicadas aos trabalhadores (RBA, 2021, p. 4).

Desse modo, a empresa disponibiliza um canal onde os colaboradores possam fazer denúncias anônimas, conforme relatado pelo Coordenador de RH:

Tem um canal, que a pessoa vai lá e faz denúncia, é secreto isso, sem exposição, isso tratado a 7 chaves, e funciona. Se ficar provado, tem demissão, só que por exemplo, a lei não permite que eu demita e exponha a pessoa, a gente demite e ninguém sabe o porquê, aí o cara fala, pô porque estou sendo demitido. A pessoa que sai não sabe, porque LGPD não permite, com a LGPD agora, eu não posso nem dizer teu nome (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Esse canal de comunicação está diretamente ligado ao RH e a alta direção, atrelado a um Comitê Interno dos trabalhadores eleito por eles mesmos, para representá-los junto a alta direção. Caso o colaborador não queira se expor, ele pode fazer denúncias anônimas, para que as irregularidades sejam investigadas.

Segundo Francisco (Coordenador de RH) a empresa possui um procedimento de conduta disciplinar internamente, onde possui as diretrizes com aplicação de punições em relação à advertências verbais, escritas, suspensões e até mesmo desligamentos, portanto, nem sempre o denunciado é desligado, ele pode sofrer outras penalidades dependendo da gravidade da denúncia.

Esse elo de comunicação entre colaboradores RH e alta gestão cumpri outro requisito do RBA, conforme demonstrado abaixo:

Os trabalhadores e/ou seus representantes devem poder se comunicar abertamente e compartilhar ideias e preocupações com a administração sobre as condições de trabalho e as práticas de gestão, sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio (RBA, 2021, p. 5).

Quanto a discriminação o código de conduta menciona:

As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, associação sindical, status de veterano coberto, informação genética protegida ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso ao treinamento (RBA, 2021, p. 5).

Com base no texto acima, foi questionado se a Delta da Amazônia, faz divisão de trabalho entre os sexos masculino e feminino:

Não há divisão de trabalho entre os sexos, mas tem processo que por questão de peso não tem como colocar mulher, que inclusive está na instrução de processo, não é por questão de sexo, pode ser que tenha um rapazinho magrinho, não adianta colocar ele lá que ele não vai aguentar. Não é que mulher seja mais frágil, mas é de acordo com o porte físico. Lá na própria linha eles já sabem, olha esse posto aqui é melhor colocar um cabra forte (FRANCISCO, Coordenador de RH).

Conforme relato de Francisco (Coordenador de RH), a divisão do trabalho ocorre de acordo com porte físico, conforme a demanda do posto de trabalho, independentemente de ser homem ou mulher.

2.2 SEÇÃO B: Saúde e Segurança

Saúde e Segurança são fundamentais para que os colaboradores executem um trabalho de excelência. Na tentativa de compreender como a Delta da Amazônia previne acidentes e lida com a saúde dos seus funcionários, fez-se necessário entrevistar uma Técnica de Segurança do Trabalho.

Com relação à segurança, Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) informou que a empresa possui um processo sólido para diminuir os riscos de acidentes, garantindo a segurança não só dos seus colaboradores, como também dos prestadores de serviços.

Ela tem um monitoramento tanto das informações que chegam ao ambulatório médico, das avaliações dos periódicos que acontecem, dos Asos, aí em cima dos periódicos, a gente tem um levantamento do que a pessoa faz, das queixas que eles fazem e fora isso nós temos o PPRA, que é um programa e direcionamento de riscos, que lá a gente monitora, a gente pontua os riscos, aí tem reuniões que é feita com os gerentes, envolvendo o técnico de segurança Sênior, com relação a melhoria e máquinas, tá entrando uma máquina e a gente pontua que aquela máquina vai acontecer futuramente algum acidente, aí a gente fala, óh esses pontos podem entrar, esses pontos não podem. Ah, e quando vem um terceirizado trabalhar aqui, pra fazer manutenção em alguma coisa, como por exemplo, abriu um buraco na frente da fábrica por causa de uma adutora de água que rompeu, então tiveram que refazer o estacionamento, aí todo tempo tinha prestador de serviço lá fora, e aí ficava um técnico da segurança do trabalho acompanhando, se esse prestador de serviço executa o trabalho no sábado, nós disponibilizamos um técnico pra acompanhar também, porque tudo o que acontece nas dependências da empresa é responsabilidade da empresa. (JOAQUINA, Técnica de Segurança do Trabalho).

Além do processo de prevenção de acidentes, a Delta adota um plano preventivo para as doenças ocupacionais, efetuando um monitoramento de riscos:

Nosso grupo Sesmet é voltado entre técnicos, engenheiros, fisioterapeutas, aqui nós temos uma empresa terceirizada que tá rotineira com nós, eles trabalham isso aí, tanto a parte de que já aconteceu ou no preventivo de doenças, então a gente tem essa atividade aqui, e quem faz é o nosso fisioterapeuta, que ele que pega a NR17 a parte ergonômica e ele faz, e tem um trabalho também chamado blitz posturais, que ele pega e vai em uma área específica, administrativo, ele pega e dá uma aula, olha você costuma sentar assim, ele ensina a postura correta, no posto de trabalho também, a

gente faz análise ergonômica e cada posto, avaliação e acompanhamento e tá entro do nosso KPI, tá? E a gente tem uma planilha de ações que são amarelinho, vermelho, que é pra vero que a gente precisa fazer, isso a gente precisa corrigir, o que tem que ser feito, nesse plano tem coisas que a gente precisa a longo prazo porque não é barato é muito alto, então a gente tem todo um projeto, um plano, um monitoramento (JOAQUINA, Técnica de Segurança do Trabalho).

Quando há identificação de doenças ocupacionais, os superiores são imediatamente comunicados:

É feito uma informação via e-mail, informando líder, supervisor e gerência da área, principalmente produção, e aí é feito uma avaliação, porque ele vai ser mudado de posto, por causa disso e daquilo, aí eles pontuam e aí nós temos revezamento de postos também, esses revezamentos de postos a gente tem uma lista lá quem reveza e vai mudando, tem esse registro também (JOAQUINA, Técnica de Segurança do Trabalho).

Vale ressaltar que os procedimentos adotados pelo SESMT, estão em consonância com o Código de Conduta.

Os participantes reconhecem que além de minimizar a incidência de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, um ambiente de trabalho seguro e saudável melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência da produção, a retenção do trabalhador e, a sua moral. Os Participantes também reconhecem que o feedback dos trabalhadores e treinamentos contínuos são essenciais para identificar e resolver problemas de saúde e segurança no local de trabalho. Os sistemas de gestão reconhecidos, como a ISO 45001 e as Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacionais foram utilizados como referência na preparação do Código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais (RBA, 2021, p. 6).

O interessante é que nesse universo de segurança e saúde, a Delta da Amazônia, desenvolveu uma programação diferenciada para as mulheres grávidas, onde há um acompanhamento, garantindo a segurança e bem-estar durante o período gestacional.

Nós temos um programa das grávidas, que vai desde o início da gestação. Esse programa é monitorado pela nossa assistente social em conjunto com o ambulatório médico e aí eles têm uma ficha que, ah engravidou, aí tem todo um processo interno que diariamente tem que ser monitorado, inclusive se posto de trabalho está adequado pra ela, é verificado a pressão arterial, e tem todo um acompanhamento, tem um horário de alimentação no refeitório. Aí tem todo esse processo, tem palestras pra conscientizar, então tem um treinamento (JOAQUINA, Técnica de Segurança do Trabalho).

Foto 1: Palestra para mulheres grávidas



Fonte: Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho).

Mensalmente as mulheres participam de palestras e treinamentos que lhes dão direcionamento durante a gravidez, dessa forma, a Delta cumpre um dos requisitos do RBA.

Também será necessário tomar medidas razoáveis para retirar mulheres grávidas/lactantes de condições de trabalho com riscos elevados, remover ou reduzir os riscos de saúde e segurança no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, incluindo os associados às suas atribuições de trabalho, bem como incluir acomodações razoáveis para mães lactantes (RBA, 2021, p. 6).

Toda e qualquer empresa por mais que se esforce para diminuir os riscos de acidentes, passa por emergências, e nesse quesito o RBA aponta:

As possíveis situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados, e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo relatórios de emergência, notificação de funcionários e procedimentos de evacuação, treinamento dos trabalhadores e simulados. As simulações de emergência devem ser executadas pelo menos anualmente ou conforme a exigência legal local, prevalecendo a opção que for mais rigorosa. Os planos de emergência também devem incluir equipamentos apropriados de detecção e supressão de incêndio, saídas claras e desobstruídas, instalações de saída adequadas, informações de contato para socorristas e planos de recuperação. Esses planos e procedimentos devem se concentrar em minimizar danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade (RBA, 2021, p. 6).

Em consonância com o Código de Conduta, a empresa adota alguns procedimentos, conforme relato de Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho):

Nós temos o procedimento PAE (Preparação, atendimento e emergência), que no PAE, já distribui todo o plano com relação as emergências, porque a emergência não é só o incêndio, é acidente, mal súbito, princípio de incêndio, vazamentos. Tem um cronograma que é feito um mês sim e um mês não, tipo um simulado, aí como nós temos a ISO 14001, que tem que preservar o meio ambiente, nós temos também, caso de vazamento e derramamento de produto químico, então pra nós é considerado uma emergência. Se vazar o brigadista vai lá, conter, armazenar, então tem simulados pra isso, e envolve áreas específicas, mas tem um simulado que envolve todo mundo, que é o simulado de abandono geral. Aí a gente faz uma vez no ano que é alinhado com o PCP pra poder fazer toda uma programação de parada e linha, porque aí tem que envolver a produção, aí a gente inclui isso aí.

Apercebe-se que além das emergências mais conhecidas, como princípio de incêndio e problemas relacionados a saúde, há também a questão dos produtos químicos, em que os colaboradores que compõem a brigada, recebem treinamento para saber lidar com a situação. O RBA destaca alguns riscos e quais medidas devem ser tomadas:

O potencial para exposição do trabalhador a riscos de segurança (p.ex., fontes químicas, elétricas e outras fontes de energia, incêndio, veículos e riscos de queda, etc.) deve ser identificado, avaliado e reduzido por meio da hierarquia de controles, que inclui a eliminação de riscos, substituição de processos ou materiais, controle através de projeto adequado, controles de engenharia e administração, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguro (incluindo bloqueio/sinalização) e treinamento contínuo em segurança. Onde os riscos não puderem ser adequadamente controlados por esses meios, os trabalhadores devem dispor de equipamentos de proteção pessoal adequados e bem conservados, e de materiais educacionais sobre os riscos associados a esses perigos. (RBA, 2021, p. 6).

É notório que a empresa possui vários planos de emergências, acompanhados periodicamente, além disso, a equipe de Sesmt efetua um controle dos produtos químicos relacionados ao ambiente fabril, avaliando os riscos, os critérios de manuseio e armazenamento. Informando aos colaboradores sobre os riscos existentes e quais as formas seguras de manuseio e armazenamentos e também conta com uma equipe de brigadista preparada para lidar com as mais diversas situações de perigo.

2.3 SEÇÃO C: Meio Ambiente

Após a Revolução Industrial iniciada no século XVIII, aumentou consideravelmente o consumo de recursos naturais para obtenção de capital, conseqüentemente, trouxe um desequilíbrio para o meio ambiente.

Um caso de desastre ambiental com grande repercussão nas mídias, ocorreu em Alter do Chão – Pará. Considerada o Caribe Amazônico, a praia de Alter do Chão, sofreu com a contaminação do Rio Tapajós em janeiro de 2022, causado por práticas de mineração ilegal, aumentando o desmatamento e contaminando os rios, principalmente com mercúrio, colocando em risco a vida da população ribeirinha (FELLET, 2022).

Foto 2: Contaminação do Rio Tapajós em 2022



Fonte: Erik Jennings (2022)

A foto mostra a mudança na coloração da água, ocasionada pela exploração do garimpo.

Para preservar a vida humana a Constituição Federal no Art. 225, cita que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Torna-se cada vez mais evidente a preocupação com o meio ambiente assim como melhor aproveitamento dos recursos naturais, desta forma, há uma cobrança

de posicionamento das empresas que são as maiores responsáveis pelo que tem acontecido com o nosso planeta.

Essa cobrança tem feito com que as empresas incluam em seus planejamentos e processos esta nova maneira de analisar as informações de cunho ambiental, seus impactos no meio interno e externo, suas perdas e lucros com tal implementação.

O RBA aborda que, “os Participantes devem identificar os impactos ambientais e reduzir os efeitos adversos na comunidade, meio ambiente e recursos naturais nas operações de fabricação, protegendo a saúde e a segurança do público” (RBA, 2021, p. 9).

Para o cumprimento desse código de conduta é necessário que as empresas cumpram normas ambientais, como licenças e relatórios ambientais, prevenção da poluição e redução de recursos, identificar os produtos e materiais que representam riscos para os seres humanos e meio ambiente. As empresas devem gerenciar, descartar ou reciclar os resíduos gerados por elas. Gerenciar o consumo de água e consumo de energia e emissões de gases do efeito estufa.

Para cumprimento da legislação ambiental, Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) esclarece que a Delta da Amazônia possui a certificação da ISO 14001, a certificação de RBA, ainda solicita um documento referente aos extintores de CO₂ e dependendo dos resíduos, uns são descartados e outros enviados para reciclagem.

2.4 SEÇÃO D: Ética

Toda classe trabalhadora é norteada por um conjunto de normas e regras que direcionam os profissionais a agirem de maneira ética baseando-se nos valores morais da sociedade. Segundo Chauí (2019, p. 310) ética “é uma reflexão que discuta, problematize e interprete o significado dos valores morais”, a partir dessa reflexão, problematização e interpretação sobre os valores morais, é que os indivíduos moldam suas ações e comportamentos para um convívio social mais harmônico.

O RBA reforça algumas normas para que haja uma boa convivência no ambiente laboral garantindo a integridade nos negócios através de uma proibição de subornos e qualquer tipo de extorsão, incentivando que todos os processos de compras sejam efetuados de maneira transparentes, sendo devidamente registrados

em livros comerciais da empresa, além o comprometimento com a proteção de dados de fornecedores, cliente, consumidores e funcionários (RBA, 2021).

Diante os fatos expostos, Francisco (Coordenador de RH), esclareceu que há um programa de conscientização contínua em relação ao sistema de gestão RBA:

Constantemente tem cursos de RBA, de LPGD, pra você ter uma ideia nós temos uma média de 11 certificados, ISO 27.000, 47.000, tem vários, a 27.000 foi a mais recente, agora, que foi sobre o sistema de gestão de TI, onde fala sobre ética, tudo isso aí que complementa o RBA, tá na ISO 27.000, gestão de TI.

2.5 SEÇÃO E: Sistemas de Gestão

Desde meados do século XVIII, a sociedade passou a consumir bens de consumo e serviços com maior velocidade, ocasionando transformações não somente na indústria, mas no meio social, econômico e ambiental. Dada a globalização, as empresas buscam produzir produtos e serviços de boa qualidade com um custo baixo, mas para que isso ocorra, é necessário que se tenha uma gestão eficaz dos recursos, desse modo, Cruz (2019, p. 10) aponta:

Assim, as organizações da atualidade sabem que precisam ser cada dia mais competitivas, ou seja, precisam ser cada dia mais eficazes e entregar maior valor agregado aos seus clientes de forma sustentável, tornando-se melhores que seus concorrentes, o que lhes trará vantagens no mercado globalizado.

Para garantir a competitividade no mercado globalizado, as empresas que possuem certificação RBA, devem aderir um sistema de gestão que assegure:

- (a) a conformidade com as leis, regulamentos e exigências do cliente aplicáveis, relacionados às operações e produtos do Participante;
- (b) a conformidade com este Código; e
- (c) a identificação e redução de riscos operacionais relacionados a este Código.

CAPÍTULO 3

3 NARRATIVAS DE MULHERES NA FIGURAÇÃO DE RBA

Na sequência do trabalho este capítulo atende ao objetivo de analisar, como as trabalhadoras se enquadram na figuração RBA de uma fábrica chinesa.

Os dados foram coletados na empresa chinesa Delta da Amazônia Ltda, onde seriam inicialmente entrevistadas 6 mulheres no setor Administrativo, 1 Gerente de RH, 1 Coordenadora de Serviços, 1 Analista de SESMT, 2 Analistas de Engenharia e 1 Assistente Administrativo. Devido a alguns contratemplos e desencontros, houveram algumas substituições, fez-se necessário entrevistar o Coordenador de RH ao invés da Gerente, substituiu-se a Coordenadora de Serviços pela Supervisora, a Analista de Sesmt pela Técnica de Segurança do Trabalho, e não foi possível entrevistar a Assistente Administrativo, a mesma estava de licença médica, restando somente 5 entrevistados. Desse modo, estruturou-se a entrevista da seguinte forma:

Administrativo: 1 Coordenador de RH, 1 Supervisora de Serviços, 1 Técnica de Segurança do Trabalho, e 2 Analistas de Engenharia.

Produção: 1 Reserva, 1 Líder, 3 operadoras.

Essa divisão em grupo, através dos cargos ocupados, se dá em razão de as colaboradoras possuírem responsabilidades diferentes, e, conseqüentemente experiências diferentes. Na ausência da Gerente de RH, foi imprescindível entrevistar o coordenador de Recursos Humanos, para a elaboração do capítulo 2 deste trabalho. A pesquisa ocorreu por meio de um roteiro, o qual (com perguntas e respostas) se encontra no apêndice do trabalho, em que o Coordenador de RH e 6 colaboradoras, foram entrevistados presencialmente, na sala de seleção da Delta da Amazônia, e duas colaboradoras de maneira online pela plataforma Google meet.

Para identificar o perfil das entrevistadas colheram-se algumas informações conforme apresentado na tabela a seguir:

Quadro 1: Amostra total de entrevistadas na pesquisa de campo.

Nome	Idade	Grau de escolaridade	Estado civil	Filhos
Raimunda	34	Ensino Médio	Casada	0
Bruna	37	Curs. Ensino Superior	Casada	1
Elza	38	Superior Completo	Casada	0
Joaquina	40	Ensino Técnico	Casada	1
Cristina	40	Pós-graduação	solteira	1
Tereza	41	Superior completo	Solteira	2
Santana	42	Pós-graduação	Casada	1
Sebastiana	44	Ensino Médio	Solteira	2
Joyce	44	Ensino Médio	Casada	2

Fonte: Elaborado pela autora

A identificação do perfil é para analisar como a mulher se percebe através da sua experiência e vivência de vida atrelada aos outros “eus” da sociedade, e por meio dessa troca de experiências entre o indivíduo e sociedade é que surgem as interpretações subjetivas mencionadas por Chutz (1979). Segundo Elias (1994) os seres humanos são interdependentes e quanto maior interdependência funcional ocorre em uma sociedade, mais complexa é. Isso, deslocando para a figuração da empresa, exige um diálogo para a compreensão das interdependências funcionais que estruturam as organizações, em que dependendo da figuração exercida, a relação de poder sofrer alterações.

Para Elias (1980) o conceito de figuração expressa que os seres humanos se inserem em redes de interdependências funcionais. Nesse contexto os setores são figurações e a fábrica é uma figuração maior. São as figurações sustentam a fábrica, isto é, as interdependências que as movem.

Cada figuração há as relações de poder que respondem ao poder maior – figuração da fábrica. A fábrica – figuração maior – é orientada para figurações (inter)nacionais, para conseguir ser competitiva e alcançar a certificação do RBA, portanto, em tudo há uma interdependência.

Embora as mulheres dividam o mesmo espaço laboral, cada uma carrega consigo experiências individuais vividas, desse modo, do montante das entrevistas, foram selecionadas algumas respostas que serão foco da análise nesta pesquisa.

Questionou-se as entrevistadas se elas tinham outro horário de intervalo, fora a 1 hora de almoço para descanso, onde todas responderam que sim, sendo que ficou constatado que o tempo exerce uma coerção diferenciada para as mulheres do

processo produtivo em relação as do administrativo. Elias (1998, p. 11) informa que “sentimos a pressão do tempo no cotidiano dos relógios”. Isso mostra-se presente na fala da Sebastiana (operadora de produção):

Às 09:20 a gente tem um intervalo, para descanso, beber água, ir ao banheiro, tem 18 min, a gente tem 8 min de ginástica e 10 min pra você lanchar, sentar um pouquinho, relaxar. A tarde tem 10 min de intervalo, não tem ginástica, é só pra ir ao banheiro, fazer um lanchinho.

Joyce (Líder de produção) declara: “fazemos ginástica laboral pela manhã e vamos ao banheiro, e a tarde temos um intervalo para o banheiro”.

Já para Cristina (Analista de Engenharia), o intervalo para ir ao banheiro, lanchar ocorre de maneira diferente, conforme seu relato, “como eu sou do suporte, meus horários são bem flexíveis, eu chego vou primeiro olhar as linhas e depois vou até a lojinha comer alguma coisa, tomar um chá, posso ir ao banheiro o horário que quiser”.

Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) declara: “pro meu setor isso é bem livre, diferente da produção, eu tenho liberdade para ir ao banheiro a hora que sinto vontade”.

É notório que a regulação do tempo é crucial para quem está ligado diretamente ao processo produtivo, porque a linha de produção é controlada pelo tempo do relógio, onde cada segundo desperdiçado é algo que deixa de ser produzido, logo, as mulheres precisam se adequar, por isso foi-se estipulado que além do horário de almoço, elas teriam 18 minutos de intervalo pela manhã e 10 minutos de intervalo à tarde, desse modo, a linha de produção é desligada para que todas saiam e voltem juntas para dar continuidade aos trabalhos. Enquanto as áreas de suporte conseguem flexibilizar seus horários, a produção trabalha engessada para cumprir as demandas do mercado capitalista. Lembrando, há homens no processo produtivo, mas o foco desta pesquisa são as mulheres.

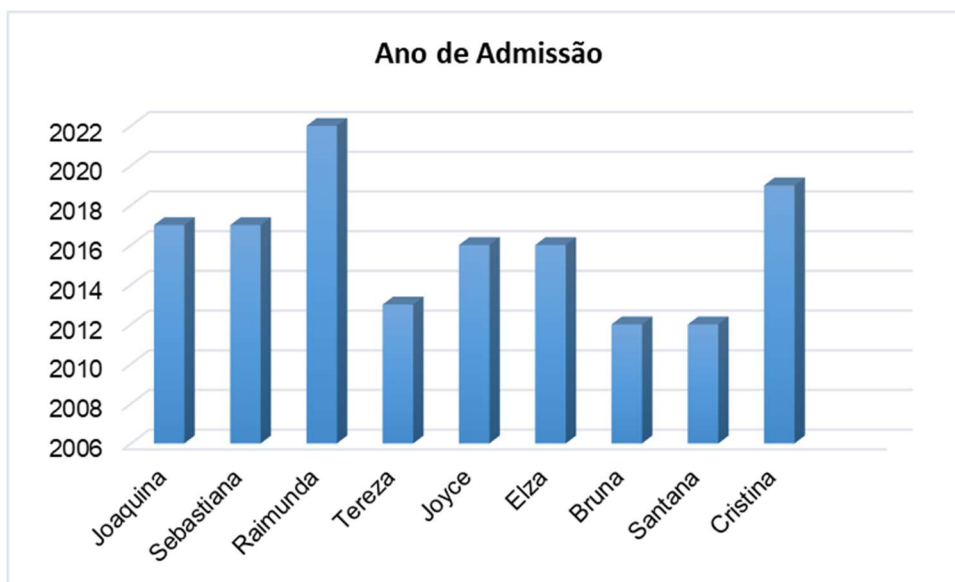
Essa rotina do tempo é um grande impacto no cotidiano de mulheres provenientes da zona rural do Amazonas (MATOS, 2015), que desempenhavam as atividades baseadas no tempo da chuva, do verão, da enchente e vazante do rio, da frutificação de determinadas espécies, no aparecimento de espécies de caça e de peixes. Na indústria, a mulher reconhece sua condição de operária, na esteira de montagem, no “chão de fábrica”, na disciplina, na cadência da máquina e no

cronômetro do relógio, fazendo com que elas adquiram novos hábitos, habilidades e comportamentos (SCHERER, 2005, p. 42, apud BRITO, 2017).

Um fato que se evidenciou entre as entrevistadas foram suas percepções em relação à empresa, percebeu-se que quanto mais antigas na Delta da Amazônia, o sentimento de orgulho e gratidão em fazer parte do time de industriaria é maior.

Schutz (1979) enfatiza que cada pessoa possui suas experiências individuais, e embora compartilhem do mesmo espaço, jamais terão a mesma percepção sobre as coisas.

Gráfico 1: Ano de Admissão



Fonte: Elaborado pela autora

Através do gráfico acima é possível verificar que Santana e Bruna foram admitidas em 2012 e conseqüentemente em 2013, Tereza, nessa época, a Delta da Amazônia não possuía certificação de RBA.

Santana narra a reciprocidade que há entre empregador e colaboradora: “a empresa me deu muitas oportunidades, sou bem remunerada e eu não tenho do que reclamar, amo o que eu faço, eu já precisei da empresa e ela já precisou de mim”.

Bruna (Analista de Engenharia) ficou impactada pela maneira como foi contratada, inicialmente a contratação ocorreu de forma temporária, mas houve uma quebra de contrato conforme sua fala:

Eu entrei pelo Recursos Humanos no dia 01/05/2012, aí no dia 01/08/2012 eu fui admitida pela empresa. Na verdade, foi assim, eu entrei pra tirar a licença a maternidade de uma moça, aí passou o mês de maio e em junho eu descobri que eu estava grávida aí eu contei pro meu gerente e o meu gerente disse que ia me contratar, geralmente eles mandam embora, mas ele me contratou, ele quebrou meu contrato com o Recursos Humanos, o meu contrato ia ser maior, só que quando eu falei pra ele que eu estava grávida, ele quebrou o contrato e me efetivou pela empresa, ele é chinês.

Observa-se uma quebra de paradigmas, pois, no início da implantação das indústrias do PIM na ZFM, as mulheres eram proibidas de ter filhos e tinham que submeter-se a um teste de gravidez, ainda no processo seletivo. Torres (2005, p. 192), tece um comentário em seu livro “As Novas Amazônidas”, destacando que “elas eram proibidas de ter filhos (...). Na maioria das empresas, essa proibição começava com a obrigatoriedade do planoteste no processo de seleção”.

A lei 9.029/95, no Art. 2º proíbe o teste de gravidez na admissão, considerando como prática discriminatória por parte das empresas: Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

Atrelado a lei 9.029/95, o RBA reforça a proibição sobre esse tipo de discriminação.

As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, **gravidez**, religião, afiliação política, associação sindical, status de veterano coberto, informação genética protegida ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso ao treinamento (RBA, 2021, p. 5).

Fica evidente que a leis complementam o Código de Conduta, garantindo condições de trabalhos sem discriminações. Além da proibição do teste de gravidez na admissão, a trabalhadora está amparada pela CLT, conforme o Art. 392 da CLT, “as trabalhadoras grávidas possuem o direito de se ausentar do trabalho, sem descontos de salário ou banco de horas, pelo menos seis vezes durante o período da gravidez para a realização de exames gestacionais”.

O gerente da Bruna (Analista de Engenharia) mesmo sabendo que logo depois ela teria que se ausentar das atividades laborais, a contratou, porque a funcionária se mostrou proativa em suas atividades, sendo um diferencial em um setor formado por 90% de mão de obra masculina.

Houve uma pausa durante a entrevista da Tereza (Reserva de linha), que se emocionou ao falar sobre o seu gerente:

Eu mesma passei por uma situação com a minha filha, eu nem esperava, ele me chamou lá na sala, eu tenho uma filha que ela quase morre, minha mais velha, eu nem esperava, ele me chamou e a gente conversou, minha filha quase morre, ele ofereceu ajuda, me falou de coisas que eu não sabia, em relação ao serviço social, essas coisas, ele me orientou. A empresa não tá preocupada só com o lucro, mas com o bem estar do profissional também, eu vi isso.

A explanação de Tereza reforça a premissa do RBA, que diz: “Os Participantes comprometem-se em defender os direitos humanos dos trabalhadores e a tratá-los com dignidade e respeito, conforme entendido pela comunidade internacional” (RBA, 2021, p. 3).

Quando se perguntou sobre perspectiva de crescimento profissional nas dependências da fábrica, das 9 entrevistadas, 8 colaboradoras afirmaram que a Delta da Amazônia fornece todo um suporte para o crescimento profissional, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 2: Perspectiva de Crescimento



Fonte: Elaborado pela autora

Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) destaca que empresa possui plano de cargos e disponibiliza bolsa de estudos:

Sei que muita coisa depende de mim, não adianta falar, eu quero isso e quero aquilo, penso que não concluí uma faculdade, eu quero isso, eu quero aquilo, sendo que eu não corro atrás, então depende muito de nós, a empresa tem visão de crescimento, ela faz aquela avaliação anual. Durante esse período comparando as outras empresas, tá? Eu já recebi bônus, premiação e aumento de cargo, porque tem técnico de segurança de trabalho Pleno, Senior, Analista. Eu entrei como técnica Jr e agora Pleno. Agora a empresa tem um plano de análise de cargos, que é um plano interno, de crescimento e tem outros benefícios que auxiliam em relação a quem já é analista, por exemplo, tem um no meu setor que é analista, aí a empresa auxilia com uma bolsa de estudo de inglês, é um incentivo.

Além de um plano de cargos e salários, a empresa chinesa disponibiliza bolsa parcial de estudos de língua inglesa para alguns colaboradores, e no início de maio de 2023 selecionou uma equipe de gestores para participar de um curso no exterior, voltado para a Indústria 4.0.

O meu gerente foi fazer um curso no exterior, eu pensei que não iam dar essa segunda chance pra ele, mas deram, porque da outra vez ele perdeu o voo. O pessoal que ficou com eles da outra vez, já veio aqui no Brasil, esses instrutores são do exterior, mas já estiverem na fábrica (CRISTINA, Analista de Engenharia).

Para Raimunda (Operadora de Produção) o aprendizado constante, estudo e a capacitação técnica são primordiais para o crescimento profissional:

Eu presto muita atenção nas coisas, eu não sei o posto, mas eu fico ali prestando atenção, porque se um dia não tiver extra na minha linha e tiver na outra, eu já vou lá e faço, eu prestei atenção, eu não sei, mas eu posso aprender, aí nisso eu posso ser promovida também. Acho que eles querem alguém que goste de aprender. Eu penso em algo maior aí dentro, eu penso em ser uma técnica, eu vou fazer o curso técnico de eletroeletrônica, eu quero crescer dentro do processo produtivo mesmo, meus gestores vão me ajudar, porque eu sou bem focada.

A Bruna (Analista de Engenharia), está cursando Engenharia de Software e além da capacitação, defende que o aprendizado contínuo é o segredo para o crescimento profissional.

Na verdade, a gente tem muito o que aprender, então eu sou do tipo da pessoa assim, você entra em uma atividade, então aquela atividade quando eu domino, eu faço com que ela fique uma atividade ágil, eu tento otimizar, aí otimizó aquilo, eu já me meto em outro, então eu otimizó e depois me meto em outra. Então o meu objetivo hoje é aprender processo, eu vim na área de engenharia com controle de estoque, relatório, processo de compra, depois disso eu entrei com procedimento de ESD Electrostatic Discharge (Descarga Eletrostática) , da área de ESD, eu já fique tomando conta das duas plantas,

depois da ESD, eu fui pro processo de calibração, eu já aprendi como faz uma calibração interna do equipamento, aí a gente desenvolveu um software, a gente criou uma nova rotina, fez cadastro, controle de equipamentos, depois disso foi a metrologia, depois da metrologia eu já me encaixei nessa questão de auditoria dos fornecedores, da auditoria dos fornecedores eu vim pra cá de volta e já comecei a fazer a parte da sala de gravação, e agora já faço outras coisas que tem que fazer como o UPH (Unidade por hora) , o controle das SOPS (instrução de Trabalho), aí aos poucos eu vou conquistando meu espaço.

Como pode ser observado, acompanhando a leitura das narrativas das entrevistadas e o aporte teórico de Norbert Elias (1994), nessa figuração da empresa Delta da Amazônia, há uma busca por um diferencial social das funcionárias, sustentada pelo investimento diferenciado da própria empresa, onde o RBA (2021, p. 13) incentiva que “o sistema de gestão deve facilitar a melhoria contínua”.

A Supervisora Santana lembrou que está há 11 anos na empresa e consequentemente passou por diversos cargos dizendo: “eu já fui da produção também, e a produção tem prazo de validade, você passou um tempo, estuda e sai”. O interessante na exposição da Santana é que para as mudanças de cargos, foi preciso buscar nos estudos um diferencial social, para crescimento profissional no ambiente fabril.

A empresa chinesa disponibiliza plano de cargos e salários, bolsas parciais de estudo de língua inglesa para alguns colaboradores, cursos de aperfeiçoamento técnico para os cargos de gestão, e além de todos esses programas de incentivos aos estudos, o setor de RH precisa cumprir meta de treinamentos mensais para os colaboradores, e para o alcance de metas alguns cursos ficam atrelados ao KPI do funcionário, conforme destaque de Joaquina (Técnica de Segurança de Trabalho) “a empresa oferece o treinamento dentro do KPI, que a gente precisa dar um retorno pro RH de 4 horas de treinamentos mensais”.

A Cristina (Analista de Engenharia) reforça a fala de Joaquina (Técnica de Segurança de Trabalho) sobre a obrigação na participação dos treinamentos:

Nós somos obrigados. Quando tem específico pra minha área, eles avisam pela empresa mesmo, eu só não gosto muito do horário, porque é dentro da própria empresa, a gente termina o trabalho e fica lá dentro mesmo, e aí às vezes sai nove hora da noite, oito horas. A última que vez que gente fez foi pra automatização, pra minha área mesmo, indústria 4.0, tem pra área de ESD, tem ferramentas gerais que necessita de curso, as NR's também quando tem, de energia, então sempre tem. A gente tem que fazer 4 horas de curso ao mês, mas tem online também.

Verifica-se que há uma preocupação da Delta da Amazônia referente a reciclagem dos seus colaboradores, pois através da capacitação intelectual, ela garante funcionários preparados para a competitividade do mercado.

Elza (Operadora de Produção) se mostra satisfeita com os treinamentos disponibilizados, informando “faço alguns e o da brigada principalmente, da brigada sempre tem, eu não tenho do que reclamar não”.

Para Bruna (Analista de Engenharia), embora os treinamentos sejam excelentes, há uma carência de treinamentos para a área técnica:

Nem todo treinamento é voltado pra engenharia, acho que deveria ter mais treinamentos. **Tem muito RBA, da ISO, saúde e segurança, mas as áreas técnicas são pouquíssimas**, inclusive o ultimo que a gente fez foi ótimo que foi de POWER-BI, muito interessante é um programa que tá no mercado, que tá ganhando muito espaço, então é muito importante.

Quando a funcionária relata que há muito treinamento de ISO, fica explícito o interesse da fábrica em cumprir o que determina o código de conduta RBA para a fabricação dos produtos, com menor impacto ambiental possível:

Os Participantes reconhecem que a responsabilidade ambiental é parte integrante da fabricação de produtos de nível internacional. Os Participantes devem identificar os impactos ambientais e reduzir os efeitos adversos na comunidade, meio ambiente e recursos naturais nas operações de fabricação, protegendo a saúde e a segurança do público (RBA, 2021, p. 9).

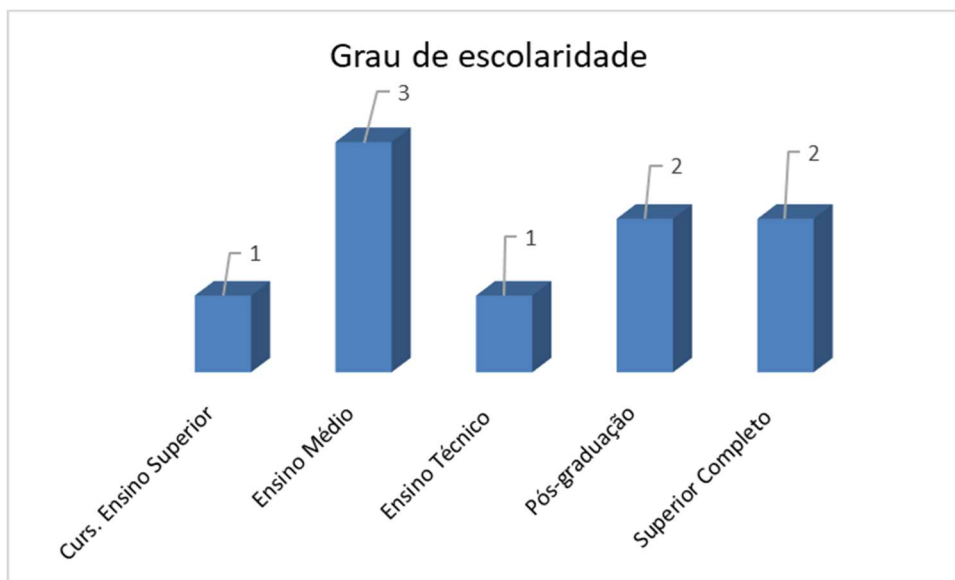
Verifica-se que a mulher vem se especializando através dos estudos, tornando-se mais capacitada profissionalmente, deixando para trás o dito popular filho de peixe, peixinho é, no qual para Matos:

Na concepção naturalista, a expressão popular filho de peixe, peixinho é ou de filho humano, humano é, torna-se compreensível, mas na natureza humana a forma figurada do emprego dessa sentença transmite a continuidade de qualidades boas ou ruins. No Amazonas, o ditado popular vem se revestindo de qualidades boas e não mais dando continuidade à profissão dos pais. Hoje, filho ou filha de pescador, agricultor, piabeiro, seringueiro não seguem mais a formação dos pais, agora se tornam, entre outras profissões, professores ou professoras (MATOS, 2015, p. 49, 50).

Franciscani (2010) relata que, as mulheres foram vencendo barreiras e conquistando cargos mais substanciais no mercado de trabalho, no qual novas profissões surgiram para as elas, além de montadoras no processo produtivo fabril,

passaram a ocupar cargos de gestão e até funções que antes eram tidas como masculinas, como, por exemplo, motorista, mecânica, jogadora de futebol, piloto de avião, engenheira, cientista, militar, polícia, etc.

Gráfico 3: Grau de escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora

Das 9 entrevistadas, apenas 3 possuem o Ensino médio, sendo esse um pré-requisito para adentrar no ambiente fabril, as demais possuem Ensino Técnico e Superior, seguido de Especialização. Se na década de 70, em Manaus, a indústria recrutava mão de obra sem capacitação técnica, na atualidade, as empresas exigem no mínimo o ensino médio completo, conforme demonstrado no gráfico acima. Com a implantação da tecnologia no processo fabril, passou-se a exigir mão de obra com uma escolaridade de ensino médio e algum conhecimento adequado referente ao trabalho operacional, pois para os gestores das áreas, um trabalhador com um nível maior de escolaridade, poderia contribuir para melhorias nos processos, ele poderia fornecer mais ideias para reduzir tempo e custo no processo produtivo (BRITO; MACIEL, 2019).

Isso é comprovado na fala da Bruna (Analista de engenharia) que utiliza seus conhecimentos adquiridos na Universidade de Engenharia para otimizar o processo produtivo:

Então o meu objetivo hoje é aprender processo, eu vim na área de engenharia com controle de estoque, relatório, processo de compra, depois disso eu

entrei com procedimento de ESD-Electrostatic Discharge (Descarga Eletrostática), da área de ESD, eu já fiquei tomando conta das duas plantas, depois da ESD, eu fui pro processo de calibração, eu já aprendi como faz uma calibração interna do equipamento, aí **a gente desenvolveu um software, a gente criou uma nova rotina.**

O Código de Conduta (RBA, 2021, p. 13) reforça que a empresa possui“(...) o compromisso do Participante para com a conformidade e a melhoria contínua, aprovadas pela administração executiva “.

Dados do IBGE (2019) apontam que as mulheres brasileiras são mais instruídas que os homens, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em 2019 uma população com 25 a 34 anos ou mais, 18,3% dos homens possuíam nível superior, enquanto que as mulheres representavam 25,1% com nível superior completo.

De acordo com Nogueira (2010, p. 12) a mulher se especializa através de estudos e qualificações profissionais, além de promoverem um melhor planejamento familiar, fazendo com que ela conquiste posição de destaque dentro e fora do ambiente doméstico.

Para Caldas (2019, p. 125,126) deve-se reconhecer que, nas diferentes formas de organização do trabalho e nas relações de produção (...) há uma expressiva participação das mulheres nas diversas atividades ocupacionais.

Segundo Probst (2005, p. 6) um estudo realizado pela Hudson Institute, dos Estados Unidos, aponta que as mulheres serão as líderes desse milênio e que a expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem o número de homens nos postos de trabalho. Dessa maneira, verifica-se que há um rompimento de uma forte estrutura patriarcal, moldadas pelos homens a partir da Era Industrial, portanto com todas as conquistas femininas a mulher da atualidade nem de longe tem o mesmo perfil daquelas que encontravam realização trabalhando nas linhas de produção.

Devido às habilidades físicas, biológicas e psicológicas, a mulher superou obstáculos e conseguiu avançar na educação e profissionalização, conquistando posições laborais de destaque, portanto, (ASSIS, 2010, p. 5) já não se pode mais dizer que as mulheres são inferiores que aos homens.

Com o intuito de compreender a figuração da mulher em relação à gestão chinesa, foi imprescindível questionar se elas tinham contato com os chineses.

Constatou-se que as 5 colaboradoras não possuem, sendo que todas são ligadas ao processo produtivo.

Sobre as que possuem contato, indagou-se como se dá a relação entre Gestor e industriaria, uma vez que as culturas são totalmente diferentes, entretanto, Oriente e Ocidente, em buscam um mesmo denominador comum, o lucro.

A Bruna (Analista de engenharia) possui um gestor brasileiro direto e dois chineses indiretos, informando que tanto o coordenador e gerente quanto o Diretor entendem que ela precisa conciliar sua vida pessoal e profissional.

Hoje o diretor é Chinês, ele era gerente do NPI anteriormente, e o meu gerente é chinês e também foi gerente do NPI, então tudo o que a gente faz, as confraternizações, aniversários, são todas as engenharias juntas. Me sinto acolhida com eles, até mesmo, você vendo o relacionamento deles dentro do departamento de onde eles são, como chefe direto, você percebe assim, a flexibilidade, o entendimento. A gente tem um negócio aqui na fábrica, que é um horário móvel, então tipo, não é que você acumula horas, é que você pode chegar um pouco mais tarde e pode sair um pouco mais tarde, desde que cumpra as horas dentro do mês, então meu esposo, como é da área da saúde, tem dias que ele dá plantão, tem dias que ele tá em casa, então tem vezes que eu preciso levar minha filha no colégio e aí, quando conversei com os meus superiores que precisava dessa flexibilidade, porque tem dias que eu preciso levar ela no colégio, tem dias que eu preciso ir ao colégio resolver alguma coisa, então eles me encaixaram nesse horário, então nisso daí também é um ponto que você nota que as pessoas entendem que você tem uma vida fora do trabalho, que você tem uma criança, então, nunca foi questionado, ah a filha tá doente, vai trabalhar ou não. Na verdade, a atividade que eu executo é possível fazer isso, mas na produção seria mais difícil fazer isso. Entretanto você percebe, que aos poucos eles vão tentando encaixar tudo isso que você tá passando, no dia a dia, tipo na pandemia ficou claro, os mais novos que ficaram aqui, e a minha filha passou por muita coisa na pandemia, foi complicado, eu chorava, chorava, chorava...eu tive que vim pra fábrica, e eu tive que mandar ela pra casa dos meus pais, então eu ficava fazendo vídeo chamada, ela chorava e dizia porque só você tem que trabalhar, eu vindo trabalhar e meu marido sendo da área de saúde, era alto risco, eu ficar indo e vindo com ela, e ela teve crise de pânico, ela teve muita dificuldade quando voltou as aulas normais, brigou no colégio, fui chamada na diretoria, então foi uma época que ela tinha que ir pro colégio, a menina se agarrava nas minhas pernas e não queria ficar, não queria ficar, e quando eu chegava aqui já era 09 horas da manhã, aí eu ia e conversava e explicava o que tava acontecendo e eles sempre apoiando, e todos eles acompanham, e por você ser mulher às vezes parece ser um pouco mais delicado, porque você tratar esses assuntos assim e família com homem é difícil, mas eles sempre são super abertos e eles sabem que é de mim mesmo, ser sempre aberta, porque parece que eu tenho um leiteiro na testa “Não tô bem”.

A narrativa de Bruna (Analista de Engenharia) está amparada ao item 7 do RBA (2021, p. 5) em que os trabalhadores podem se comunicar abertamente com seus superiores, sem qualquer receio:

Os trabalhadores e/ou seus representantes devem poder se comunicar abertamente e compartilhar ideias e preocupações com a administração sobre as condições de trabalho e as práticas de gestão, sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio (RBA, 2021, p. 5).

A Cristina (Analista de Engenharia) tem contato direto com um gerente chinês e ambos possuem uma relação de trabalho saudável, conforme sua fala:

Meu gerente é chinês. Eu tenho uma ótima relação com ele, ele é bem aberto, a gente conversa sobre tudo, eu consigo conversar mais com ele, do que meu supervisor com ele. E ele não gosta do meu supervisor, antes eu achava que ele não gosta de mim pelo fato de eu ser mulher, mas pelo o que ele me contou é que passara pra ele que ele não podia conversar muito com as mulheres devido ao assédio, e é como eu te falei, eles já estavam sendo educados, então pra mim chegar a conversar com ele foi devargazinho, quebrando as barreiras, e aí a gente se fala normal, e ele era muito resistente, aí eu sempre me perguntava porque as pessoas ignoravam ele, aí eu sempre lembrava dele, o senhor quer um café? Não bajulando, mas sempre tentando lembrar que ele tava lá, porque eu percebi que o pessoal meio que ignorava a presença dele, porque eles achavam que ele tava ali só pra gastar o dinheiro do brasileiro, eles acham isso, eles homens, mas aí eu tentei ver ele como uma porta pra falar com o pessoal da China e eu consegui. Então as coisas que eu queria saber da China, eu perguntava pra ele, e ele dizia, faz isso, faz aquilo. Na Argentina, ele me passou um contato da gerente da Argentina, do diretor de lá, porque a gente tava implementando uma máquina e eu falei pra ele, que eu precisava de ajuda, eu queria saber quem já tinha implementado essa máquina, e eu precisava saber quais tinham sido as dificuldades e perguntei se ele podia ajudar, ele passou os contatos todos por e-mail e disse pra eu falar que ele que tinha indicado, então é comunicação, a gente tem que conversar.

Na percepção de Cristina (Analista de Engenharia) a boa relação se deve ao fato de os chineses serem orientados a como se portarem com os colaboradores no ambiente fabril.

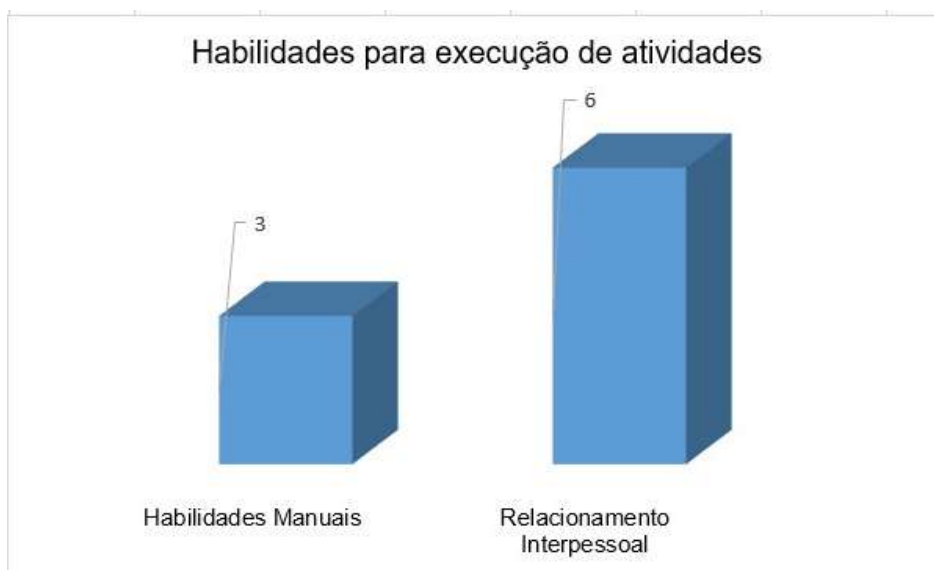
A (...) empresa dá orientação para os gestores de fora, porque eu tenho um gestor chinês e ele sabe e quer saber tudo, o porquê de tudo no Brasil. A última conversa que a gente teve foi porque que a gente não pode falar sobre negro, preto, porque que a gente não pode falar a palavra denegrir, porque que a gente não pode falar do cabelo não sei de quem, ele queria saber porque, porque ele não entendia, então essa foi uma das últimas conversas que eu tive antes de ele viajar, aí eu fui explicar pra ele do que se tratava, e isso tudo, porque ele já tinha tido uma reunião entre eles e eu não sei como é que é, mas eles explicam pra eles que eles não podem fazer certas coisas, então meio que eles educam eles, entendeu? A não falar certas coisas, mas eles não sabem o porquê. Eles sabem o que não é pra fazer e eles não fazem, mas aí, por fora, ele vem e me pergunta.

Nota-se que existe uma certa preocupação da direção da fábrica referente a gestão dos chineses em solo amazonense, pois, as fábricas do Polo Industrial de

Manaus, seguem a legislação trabalhista local, e para que se evite processos judiciais, os chineses são ensinados a como se comportaram para não cometerem infração.

Ainda na tentativa de analisar como as mulheres se enquadram na figuração de RBA, foi imprescindível perguntar quais habilidades elas consideram importante para a execução das suas atividades.

Gráfico 4: Habilidades para Execução de Atividades



Fonte: Elaborado pela autora

Conforme demonstrado no gráfico acima 3 mulheres citaram que as habilidades manuais são determinantes para execução de suas tarefas, sendo que todas são operadoras de produção, dada as suas características físicas a mulher é percebida melhor à linha de montagem conforme afirmação de Brito (2019), sendo minuciosa na montagem dos componentes eletrônicos.

Raimunda (Operadora de Produção) afirma que habilidade manual e visual são essenciais para suas tarefas de “chão de fábrica”:

Tem que ter habilidade manual, atenção porque onde eu trabalho, trabalho pra ver o auto falante, a visão é reparar ver se vem defeito na tela da televisão e também na etiqueta na frente da tv, aquela que vem bem assim na televisão, na geladeira, que fala do consumo.

A atenção, habilidade visual e manuais são pontos destacados por Elza (Operadora de Produção) e Sebastiana (Operadora de Produção)

Ter atenção primeiramente, sempre ler as lts, olhar também se meu colega tá fazendo certinho, porque eu sempre tenho que observar o do lado, tem a habilidade manual, o tempo, verificar se a máquina tá ajeitada, tudinho, tudo eu tenho que ter cuidado, o sistema se tá lendo, eu faço login logo de manhã, então tem habilidade visual (ELZA, Operadora de Produção).

Tem que ter habilidade manual, atenção porque onde eu trabalho, trabalho pra ver o auto falante, a visão é reparar ver se vem defeito na tela da televisão e também na etiqueta na frente da tv, aquela que vem bem assim na televisão, que fala do consumo (SEBASTIANA, Operadora de Produção).

Líder e reserva, apesar de estarem inseridas no “chão de fábrica”, destacaram que o relacionamento interpessoal, é crucial para que o processo transcorra naturalmente.

Lidar com pessoas é o fator mais importante para Joyce (Líder de Produção):

Primeiro a gente começa com as pessoas, né? Tem que saber lidar com as pessoas e isso aí, eu acho que é o fato mais importante, é saber lidar com conflitos, tem que saber porque não é fácil, mas a gente com jeitinho, pela experiência de liderança, eu já tenho muito, eu já conheço, porque tem gente que já tem 7 anos junto comigo, então eu já conheço, eu já consigo entende o jeito de cada um, tem aqueles que tu pode brincar mais um pouquinho e outros não. A minha linha é a que menos sai pessoas, é a linha 5, da minha linha, a quantidade que pede pra sair, do tempo que eu tô aqui, a maioria é porque teve outra oportunidade fora, tipo, fez faculdade, foi trabalhar na área, queria uma outra coisa.

A conversa é fundamental para resolver conflitos, na opinião de Tereza (Reserva de Linha):

É muito importante saber conversar, porque às vezes até mesmo a gente, tem pessoas que do nada, por motivos nada a ver, aí cria toda uma situação e aí a gente tem que saber controlar aquilo ali. Eu costumo conversar, quando eu tenho algum problema, a gente conversa só entre a gente mesmo, a gente resolve e as vezes eu nem levo pra minha chefia. É uma política da empresa de não expor a pessoa, mas também não deixa de ser uma coisa minha porque eu sempre fui assim, porque eu sou desse jeito, o pessoal já até sabe, eu não consigo disfarçar nada, mas quando tem algum problema assim, eu converso, e acaba que a gente mesmo se entende e nem precisa levar adiante, acaba ali.

Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) informa que precisa ter conhecimento de legislações, normas e alguns estudos específicos para orientar os funcionários, incluindo o relacionamento interpessoal para execução de suas tarefas:

Bom, precisa conhecer de legislação de normas, alguns estudos específicos que a gente precisa ter, exemplo, nós temos ferramentas que a gente utiliza pra poder monitorar se a área tá calor, se a área tá muito ruidosa, lá no

processo produtivo, em toda fábrica também, porque às vezes a gente acha que não, mas existe um setor chamado bloco L, que lá eles colocam o ar condicionado pra gelar no último e acaba de certa forma prejudicando o ambiente, e as pessoas estão todas encapuzadas, aí chegam e dizem, ah eu tô morrendo de calor, aí a gente olha pra pessoa e a pessoa tá cheia de capuz, aí a gente tem que ter um jeito pra falar, tem que ter um jogo de cintura, e a gente chama o rapaz da manutenção pra ajustar o ar, explicar porque não pode usar assim daquela forma e aí, as vezes, acaba causando transtorno, aí a gente tem que pegar o equipamento e explicar por A mais B o porque não pode.

Ter um bom relacionamento com operadores e líderes, gestão do tempo e atenção, são pontos abordados por Bruna (Analista de Engenharia):

A questão da atenção, e a questão também que você tem que saber criar as prioridades, e o meu departamento não tem aquele chefe que diz assim, primeiro você faz isso, depois faz aquilo, e você volta para cá, você precisa fazer gestão do tempo, você mesmo tem que saber o que tem que fazer, é um ponto que você percebe que quando tua rotina, lógico não é uma receita de bolo, às vezes você vem com um planejamento, mas quando você chega aqui é tudo diferente, porque a demanda mudou, você tem que ser flexível pra essa questão e outra coisa muito importante é você saber lidar com as outras pessoas porque você não consegue fazer nada sozinho, então eu preciso ter um bom relacionamento com as operadoras que ficam dentro da sala de operação, ao mesmo tempo tenho que ter um bom relacionamento com a líder daquele setor, porque a engenharia é só um suporte, porque aquela sala não é minha, não é nossa do PE a questão de você saber lidar com os gerentes aqui na fábrica, você trata direto com o gerente, e são pessoas que você vê que dependendo de com quem ela trata, ela se comporta de um jeito, então eu acredito que quando você se impõe aquela pessoa te respeita do jeito que você se impõe, e isso daí também eu acho que é um ponto muito positivo aqui na fábrica, porque você trata, você tem um problema, você escala pra um gestor e o gestor não fica dizendo, "ah eu não trato com você, eu trato com o seu gestor," aqui ele tem que engolir e pronto.

Para Cristina (Analista de Engenharia) a análise crítica, relacionamento interpessoal e gerenciamento de conflitos facilitam o seu trabalho:

A parte de análise, você tem que ter muita análise crítica, conseguir ver no processo o que a pessoa não tá vendo, ter a capacidade de conversar com a pessoa, sem tá criando um bloqueio, como a gente lida muito com a liderança, e a gente precise por exemplo eu quero mudar a linha, eu preciso fazer alguma mudança, primeiro eu tenho que passar a minha ideia de forma que a pessoa não fique achando que eu tô querendo atrapalhar o trabalho dela, entendeu? Acho que algum gerenciamento, a parte de gestão alguma coisa de conflito. Com relação a conversa também, ter uma boa comunicação em geral, porque se você se comunica bem com uma pessoa lá, ela te dá abertura pra você trabalhar tranquila, então quando eu chego na linha, é tipo uma confiança, e eu acho isso muito legal. Com relação a documentação, eu tento deixar tudo mais claro, possível, não numa linguagem técnica, porque você tá lidando com operadores, então eu acho que o documento tem que

ser muito visual, isso eu aprendi na LG, então é muita seta, é muita imagem ampliada, é muito colorido, a informação é rápida e a pessoa entende, e também aceita as opiniões, que entra a parte de empatia, até porque quem tá montando lá, são os operadores, a gente até tenta montar a placa, antes de ir pro processo, mas não é a mesma coisa do que você passar o dia todo enfiando o componente na placa, aí eu digo, eu não sei a tua dificuldade, eu sempre pergunto, e aí como é que é montar esse produto? Como é que é montar esse componente? Aí eles falam que é melhor montar esse com esse, porque assim eu me atrapalho, e eu vou criando esses vínculos aí, e aí a gente vai cativando, aí a gente vai entendendo um pouquinho o processo e isso já fica até gravado, há já sei porque aquele componente tem que ir com aquele outro, eu fico lembrando das dicas, então o documento já chega pra eles do jeito que eles querem e do jeito que eu também acho que tem que ser, então é um meio termo, fica bom pra ambos.

Para compreender como as mulheres se veem na gestão política de gestão de RBA, foi preciso questionar suas percepções em relação a esse código de conduta.

A Joaquina (Técnica de Segurança do Trabalho) acredita que o RBA contribuiu para a conscientização dos gestores, no trato com o funcionário.

Assim nós estamos em um processo de evolução, eu mesmo falo pra minha chefe, ela já chegou e de uma certa forma, muito rude, ela gritava na frente de todo mundo, não era fácil, com o tempo ela foi parando e fazer isso. No início assim que nós chegamos, ela era bem rude, eu posso dizer que eu sou bem flexível, aí de certa forma ela gostou de mim, mas eu tenho a visão de que ela não era fácil de lidar, aí ela dava abertura pra chegar nela, só que assim, de certa forma as outras pessoas eram mais agressivas, tanto quanto ela e não aceitavam acabavam pedindo a conta pra sair, mais denunciavam, eu sei porque ela mesmo falava, minha chefe, que já tiveram denúncias contra ela, mas foram resolvidas. Eu já trato direto com ela, nós tivemos um curso pra gerentes e liderança, assim acredito que não foi só esse curso, mas foram vários cursos, que foram melhorando, até na fala dela, porque assim, ela era uma pessoa de chamar muito palavrão, muito palavrão, de chegar e falar muito alto, e a gente até se assustava, só que aí as pessoas foram denunciando, ela foi aceitando, foi se moldando, então assim o RBA realmente funciona, porque ele dá a chance da pessoa se defender, eu não falo só por ela não, gerentes de produção mesmo, de falar alto, e a pessoa chegar e denunciar ele e ele ôpa tenho que baixar a bola.

Ela acredita que o RBA permite que o denunciado repense nos seus atos, e vai se moldando em consonância com os treinamentos recebidos, citando sua chefe imediata como exemplo.

Segundo o relato da Bruna o RBA “não funciona 100% como em qualquer outro processo, entretanto eu vejo muito esforço para que cada vez mais seja melhorado”. Na sua percepção há um empenho de todos os envolvidos da Delta da Amazônia para que o RBA funcione, mas como em todo processo, possui suas margens de erros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste estudo em consonância com os dados coletados, observou-se que as mulheres inseridas na figuração política de gestão RBA na empresa chinesa Delta da Amazônia Ltda, possuem um diferencial social adquiridos em consequência dos estudos.

Com a introdução da China na Organização Mundial do Comércio, foi possível um estreitamento de laços, entre Brasil e China, culminando na instalação das empresas chinesas no Estado do Amazonas, no Polo Industrial de Manaus, atraídas pelos benefícios fiscais e mão de obra barata.

Desde a Revolução Industrial, as relações comerciais e trabalhistas sofreram modificações que trouxeram benefícios para os industriários, a mais recente delas foi o Código de conduta de RBA, que veio para fortalecer a leis em prol de garantir que trabalhador tenha um tratamento humano e condições de trabalhos dignas para garantir sua sobrevivência.

A mulher adentrou para o mercado de trabalho formal, durante a Revolução Industrial e logo depois com a I e II guerra mundial, passando a inserir-se em diversas figurações, dentre elas, mãe, esposa, dona de casa, empresária, executiva, etc. Dependendo da figuração exercida, ela pode estar em uma relação de poder superior ou subalterna.

Analisando as narrativas das entrevistadas, percebeu-se que embora elas dividam o mesmo espaço fabril, as percepções sobre o tempo são diferentes para as mulheres que estão ligadas diretamente ao processo produtivo, onde há um controle do tempo mais rígido, porque suas atividades estão atreladas ao tempo da esteira e do relógio para a fabricação dos produtos. Em contrapartida, as funcionárias que compõem as áreas de apoio, conseguem flexibilizar o tempo para a realização de suas tarefas, entretanto, é preciso um gerenciamento desse tempo flexível para a entrega das demandas de trabalho.

Constatou-se que a empresa chinesa Delta da Amazônia Ltda contribui ativamente para o avanço social das industriárias, promovendo treinamentos mensais, disponibilizando bolsas de estudos para língua inglesa e motivando as colaboradoras mediante um programa de cargos e salários.

Com os incentivos e reciclagem dados as colaboradoras, e empresa tem um retorno para otimização das atividades laborais, consequentemente diminuindo o

tempo para execução de tarefas, porque a medida em que elas avançam nos estudos, tornam-se mais críticas sobre suas funções, desse modo, procuram melhorias para o processo.

Observou-se que quanto mais antigas na fábrica, o sentimento de gratidão aumenta. Das 9 entrevistadas, 8 se sentem acolhidas pela empresa, destacando que a empresa não está preocupada somente com o lucro, mas também com o lado humano das operárias, compreendendo que ela exerce diferentes figurações, sendo que nas dependências da fábrica ela é operária, mas fora, exerce o papel de mãe, esposa, estudante, etc. Verificou-se que não só os gestores brasileiros estão preocupados com o bem-estar das colaboradoras, mas também os chineses, desse modo, a Delta da Amazônia cumpre o código de conduta de RBA, que determina que as empresas se preocupem com o lado humano de seus funcionários.

A maioria das entrevistadas afirmaram que possuem perspectiva de crescimento dentro da empresa, enfatizando que para tal acontecimento, a principal responsável é a própria industrial, ficando evidente um enorme grau de auto responsabilidade e segurança em seu potencial.

Apesar, de na indústria, a mulher enquanto operária, exercer uma posição de poder inferior, suas características peculiarmente femininas e a forma como ela lida com os problemas, a deixam em uma posição de destaque no PIM, pois, fica evidente, que suas habilidades administrativas do controle do lar, refletem no processo laboral, fazendo com que ela produza em grande escala e com eficiência, tornando-se indispensável para o processo produtivo.

A cada dia, a mão de obra feminina ganha destaque no mercado de trabalho, pois, conseguiu um diferencial social, através do avanço nos estudos e profissionalização, no que lhe concerne, foram abrindo um leque de oportunidades laborais. Por intermédio da Zona Franca de Manaus, o Polo Industrial, é um exemplo de espaços laborais onde se pode constatar a protagonização da mulher em várias figurações.

Sugere-se que estudos posteriores, especialmente aqueles que possam se interessar por essa temática, investiguem se existem outras empresas chinesas com certificação de RBA e façam uma análise comparativa entre elas, evidenciando as mulheres no espaço fabril.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Nice Y Benevides. **O Milagre dos manauaras: Zona Franca de Manaus**. Dissertação Mestrado – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 1985.

ASSIS, Rosiane Hernandez de. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Superior de Educação Ceres – ISE CERES) VI CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração. São Paulo, 2010.

ALTEMANI, Henrique. **Brasil-China: trinta anos de uma parceria estratégica**. Revista Brasileira Política Internacional. 2004 p. 7-30.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. Editora Cortez, 16ª edição. São Paulo, 2015.

ARCONES, Pedro Ceinos. **Breve história da China**. Editora Tektime. 2020.

BIATO JUNIOR, Oswaldo. **A parceria estratégica Sino-Brasileira: origens, evolução e perspectivas (1993-2006)**. Brasília: FUNAG, 2010.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 23/05/2023.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 24/05/2023.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm. Acesso em: 24/05/2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10645661/artigo-225-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 24/05/2023

BRASIL. **Decreto-lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967.**

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0288.htm. Acesso em: 16 de ago. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 83, de 5 de agosto de 2014.**

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc83.htm. Acesso em: 16 ago. 2022.

BRITO, Cleiton Ferreira Maciel; MACIEL, Jeanne Maciel Brito de Moura. **Fábricas selvagens: transformações do trabalho no Polo Industrial da Zona Franca de Manaus.** Novos Cadernos NAEA, v. 22, n. 1, jan-abr. 2019, p. 137-158.

BRITO, Cleiton Ferreira Maciel. **Made in China/ Produzido no Polo Industrial da Zona Franca de Manaus: o trabalho nas fábricas chinesas.** Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos – PPGS/UFSCar. São Carlos, 2017.

CALDAS, Iraídes. **O trabalho das agricultoras da Amazônia: um olhar para os direitos humanos.** Saberes da Amazônia, vol. 04, nº 09, Jul-dez. Porto Velho, 2019.

CAMPOS, Luciane Maria Dantas de. **Trabalho e Emancipação: um olhar sobre as mulheres de Manaus.** Dissertação do Programa de Pós-Graduação em História – Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2010.

CARVALHO, Marcelo Bastos Seráfico de Assis. **O empresário local e a Zona Franca de Manaus: Reprodução social e Globalização econômica.** Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

CHANGHONG, Pei. **Revisão e Panorama da Reestruturação Econômica da China. In: Abrindo os olhos para a China.** Belucce Bellucci (Org.). Rio de Janeiro: Educam, 2004.

CRUZ, Tadeu. **Sistema de Gestão Integrada.** Livraria Atlas. São Paulo, 2019.

SCHUTZ, Alfred. **The Phenomenology of the social world.** Evanston: Northwestern University Press, 1972.

ELIAS, Norbert. **Introdução à sociologia**. Lisboa: Edições 70, 1980.

ELIAS, Norbert. **A Sociedade dos Indivíduos**. ed. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1994.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Editora Zahar, 1ª edição. Rio de Janeiro 1998.

ELIAS, Norbert. **Escritos e Ensaios – 1 – Estado, processo, opinião pública**. Sindicato Nacional dos Editores de Livros. Rio de Janeiro, 2006.

ELIAS, Norbert. **O Processo Civilizador: uma história dos Costumes**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1994.

FELLET, João. **Águas de 'Caribe amazônico' ficam turvas em meio a alta no garimpo no Pará**. Pará, 2022. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60032344>. Acesso em: 24/05/2023

FRANCISCANI, Jane Stella. **A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização**. Trabalho de conclusão de curso – Instituto Municipal de Ensino superior de Assis – IMESA e Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Assis, São Paulo, 2010.

FRANKOPAN, Peter. **O coração do mundo: uma nova história universal a partir da Rota da Seda – o encontro do oriente com o ocidente**. Editora Planeta do Brasil Ltda. São Paulo, 2019.

GEROMEL, Ricardo. **O poder da China**. Editora Gente. São Paulo, 2019.

GIL, Carlos A. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição**. Disponível em: Grupo GEN, Grupo GEN, 2019.

GONÇALVES, Lailla Cristina; MIRANDA, Dinair Flor. **Estudo da Evolução do Trabalho da Mulher e a sua valorização no mercado de trabalho**. Revista Faculdade Montes Belos. V. 5, n. 1, Mar. 2012

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Editora Forense Universitária, 5ª edição. Rio de Janeiro, 2000.

HOBBSAWM, Eric J. **A era dos impérios 1875-1914**. Editora Paz e Terra S/A. São Paulo, 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades e Estados**, 2021. <https://ibge.gov.br/cidades-e-estados/am.html>. Acesso em: 16 ago. 2022.

LIMA, Vivian Silva. **“Produzidas no Polo Industrial de Manaus”. Experiências de mulheres trabalhadoras**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Brasília. 2009.

LIMA, Sérgio Eduardo Moreira. **Brasil e China: 40 anos de relações diplomáticas**. Coleção Política externa brasileira. Brasília, 2016.

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE. **RBA**.

https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Portuguese.pdf. Acessado em: 01/01/2023.

SANTOS, Rogério Graças dos Santos; SALGADO, Mayane Soares; PIMENTEL, Márcia aparecida da Silva. **Ribeirinhos da Amazônia: modo de vida e a relação com a natureza**. Uniara – Universidade de Araraquara. São Paulo, 2012.

SILVA, Marilene Corrêa. **Metamorfoses da Amazônia**. Editora Valer, 2ª edição. Amazonas, 2013.

MACHADO, Rosana Pinheiro. **China: passado e presente**. Editora Artes e Ofícios. Porto Alegre, 2013.

MATOS, Gláucio Campos Gomes de. **Ethos e figurações na Hinterlândia Amazônica**. Editora Valer/ Fapeam. Amazonas, 2015.

NASCIMENTO, Camila Fernanda Pinheiro do. **Os trabalhos das mulheres ribeirinhas na Amazônia: um estudo sobre as tecnologias sociais na comunidade de São Lázaro no Grande Lago de Manacapuru/Am**. Programa Institucional de iniciação científica – Universidade Federal do Amazonas. Amazonas, 2013.

NINA, Socorro Fátima de Moraes. **Trabalho, ambiente e saúde: cotidiano dos fazeres da mulher rural na Amazônia.** Tese do Programa de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Manaus, 2014.

NOGUEIRA, David Antônio. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. São Paulo, 2010.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-graduação – ICPG. Santa Catarina, 2005.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado e Violência.** Editora Expressão Popular, 2º edição. São Paulo, 2015

SUFRAMA – Superintendência da Zona Franca de Manaus. **Indústria.** <https://www.gov.br/suframa/pt-br/zfm/industria>. Acesso em: 16 jun. 2021.

SUFRAMA – Superintendência da Zona Franca de Manaus. **Indicadores segundo semestre 2022.** <https://www.gov.br/suframa/pt-br/publicacoes/noticias/polo-industrial-de-manaus-mantem-indicadores-em-alta-no-segundo-semester>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SILVA, José Lopes da. **Amazonas: do extrativismo à industrialização.** Editora Valer. Amazonas, 2011.

SILVA, Maria de Nazaré Oliveira da. **Os impactos causados na mulher pela incompatibilidade de atividades profissional e familiar.** Monografia – Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2017.

TAVARES, Ane Deise de Meneses, BARBOSA, Rochele Bezerra. **A mulher e a tripla jornada de trabalho, como esta mulher vivencia as atividades profissional, familiar e doméstica?** Psicologia em Foco, vol. 5, nº 1. Jan-jun. Faculdade Pio Décimo. Sergipe, 2015.

TORRES, Iraildes Caldas. **As novas Amazônicas.** Editora da Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2005.

VENTURA, Iolanda. **Trabalhadores em situação análoga à de escravo no AM são explorados na floresta.** <https://amazonasatual.com.br/trabalhadores-em-situacao-analoga-a-de-escravo-no-am-sao-explorados-na-floresta/> . Manaus, 2022. Acesso em: 22/05/2023.

Apêndices

APÊNDICE A – Formulários utilizados nas entrevistas**Universidade Federal do Amazonas - UFAM****Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia - PPGSCA****Roteiro de entrevista para o RH**

Data: ____/____/____

Nome (fictício) do entrevistado: _____

Função: _____

Local da entrevista: _____

Início _____ Término _____

Tempo de aplicação _____

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo:
2. Idade:
3. Cor/ Raça:
4. Grau de escolaridade:
5. Estado Civil:
6. Qual cargo você ocupa?
7. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

PERFIL DA EMPRESA

8. Qual é a missão e a visão da empresa?
9. Qual foi o ano de instalação dela aqui em Manaus?
10. Qual a quantidade de colaboradores da empresa?
11. Dessa quantidade de colaboradores, qual a porcentagem de homens e mulheres?
12. Por que existem mais colaboradores homens?

13. A empresa funciona em quantos turnos?

14. O que a empresa produz?

GESTÃO RBA

15. Porque a empresa resolveu aderir o RBA?

16. Há quanto a empresa pratica o RBA?

17. Houve diferença na empresa após a implementação do RBA? O que mudou?

18. Como ocorre o processo de seleção para as vagas?

19. No ato da contratação existe alguma distinção de sexo e salários entre homens e mulheres?

20. Qual a tratativa para a contratação de menor aprendiz e estagiário?

21. Qual a quantidade de horas diária ,é permitida que o colaborador trabalhe?

22. Além de transporte, alimentação e plano de saúde, existe algum outro benefício para o colaborador?

23. Existe algum meio de comunicação internamente, onde os colaboradores possam expressar suas preocupações sobre as condições de trabalho e a prática de gestão, sem sofrer penalidades?

24. Com relação ao RBA tem a questão de não receber propina, tem alguma fiscalização para que isso não aconteça?

25. Há divisão entre os sexos masculino e feminino na divisão do trabalho?

26. Qual o setor que possui maior número de mulheres?

27. Qual função apresenta maior número de mulheres?

28. Como a empresa monitora se a chefia está assediando o funcionário?

29. Existe algum programa de conscientização contínua em relação ao sistema de gestão RBA?

Universidade Federal do Amazonas - UFAM**Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia - PPGSCA****Roteiro de entrevista para o SESMT**

Data: ____/____/____

Nome (fictício) do entrevistado: _____

Função: _____

Local da entrevista: _____

Início _____ Término _____

Tempo de aplicação _____

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo:

2. Idade:

3. Cor/ Raça:

4. Grau de escolaridade:

5. Estado Civil:

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

7. Quem mora com você?

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?
14. Você já passou por outros cargos anteriores?
15. Quanto você recebe aproximadamente?
16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?
17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?
18. Você costuma fazer hora extra?

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?
20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?
21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?
22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?
23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?
24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?
25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?
26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?
27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?
28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

GESTÃO RBA E SESMT

29. Como a empresa diminui os riscos de acidentes durante o trabalho?
30. Qual a tratativa para as mulheres em período gestacional, existe um tratamento diferenciado?

31. A empresa adota algum treinamento para situações de emergências? Com que frequência?

32. A empresa adota algum plano preventivo em relação as doenças ocupacionais?

33. Como a empresa age em caso de identificação de doença ocupacional?

34. Com relação aos impactos no meio ambiente, quais certificações a empresa possui? Qual a tratativa para os resíduos gerados pela empresa?

Roteiro de entrevista para as trabalhadoras

Data: ____/____/____

Nome (fictício) do entrevistado: _____

Função: _____

Local da entrevista: _____

Início _____ Término _____

Tempo de aplicação _____

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo:
2. Idade:
3. Cor/ Raça:
4. Grau de escolaridade:
5. Estado Civil:
6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?
7. Quem mora com você?
8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?
9. Quem contribui para o orçamento familiar?

PERFIL DO TRABALHO

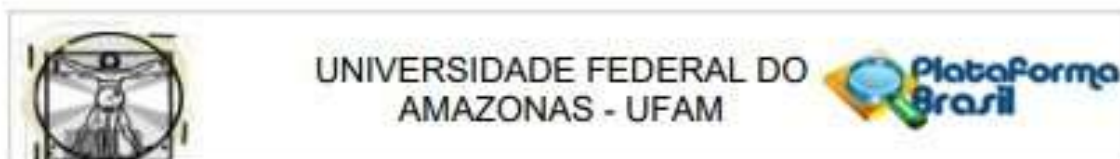
10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?
11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?
13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?
14. Você já passou por outros cargos anteriores?

15. Quanto você recebe aproximadamente?
16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?
17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?
18. Você costuma fazer hora extra?

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?
20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?
21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?
22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?
23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?
24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?
25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?
26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?
27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?
28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

APÊNDICE B – Protocolo de aprovação no CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DO ORIENTE AO AMAZONAS: relações socioculturais e econômicas de mulheres industriárias em uma fábrica chinesa no Polo Industrial de Manaus

Pesquisador: VANESSA PEREIRA ARAUJO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 61782022.8.0000.5020

Instituição Proponente:

Patrocinador Principal: Universidade Federal do Amazonas - UFAM

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.626.404

Apresentação do Projeto:

Resumo:

Atualmente, a China disputa o pêndulo do poder econômico mundial com outras economias fortes, como por exemplo os Estados Unidos da América, e neste processo de globalização econômica o país lançou-se sobre a cadeia produtiva mundial com o intuito de introduzir-se aos mercados de outros países, alargar suas exportações e garantir a entrada aos recursos capazes de sustentar seu desenvolvimento iniciado, também, nos anos de 1970. Foi sob as bases dessa tela produtiva global que as empresas chinesas chegaram ao Brasil e na Amazônia compoem o quadro de indústrias do Polo Industrial de Manaus. Portanto, analisar o trabalho das operárias nas empresas asiáticas em Manaus é também propor uma reflexão sobre os olhares em torno dos processos de racionalização da vida no Oriente e no Ocidente, e o reflexo disso na relação entre acultura e o trabalho. Os procedimentos metodológicos mais adequados e factíveis para este projeto serão orientados pela metodologia do estudo de caso. A coleta de dados será efetuada através das entrevistas que serão obtidas por meios tecnológicos como por exemplo, internet e aplicativos, as entrevistas semiestruturadas serão enviadas por formulário criado no Classroom e enviado por Whatsapp e e-mail para as entrevistadas. Essa coleta de dados

Endereço: Rua Teresina, 4950

Bairro: Adrianópolis

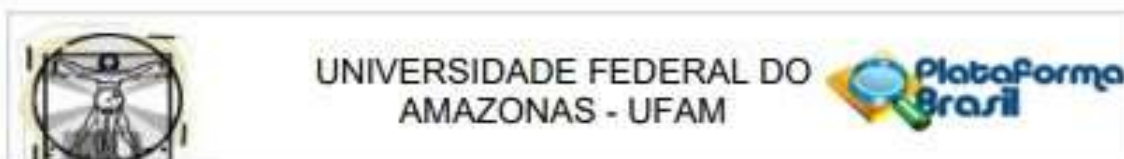
UF: AM

Município: MANAUS

Telefone: (92)3305-1181

CEP: 68.057-070

E-mail: cep.ufam@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.625.404

será feita com pelo menos, 20 mulheres, divididas em grupos sendo: 10 montadoras, 5 analistas, 2 reservas, 2 supervisoras e uma 1 gerente. Essa divisão em grupo, através dos cargos ocupados, se dá em razão delas possuírem responsabilidades diferentes, e, conseqüentemente experiências diferentes. Será feito a busca pelas histórias de vida, que tem por finalidade compreender a percepção das mulheres sobre as relações de desigualdade e trabalho no Polo Industrial de Manaus.

Critério de Inclusão:

Mulheres amazonenses, trabalhadoras da empresa Delta da Amazônia. Serão selecionadas 20 mulheres amazonenses, divididas em grupos sendo:

10 montadoras, 5 analistas, 2 reservas, 2 supervisoras e uma 1 gerente.

Critério de Exclusão:

Não serão selecionados participantes do sexo masculino. Também não serão selecionadas participantes que tenham origem fora do Estado do Amazonas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar as relações socioculturais e econômicas de mulheres industriárias na fábrica chinesa Delta da Amazônia.

Objetivo Secundário:

Identificar quais fatores levam as diferenças socioculturais e econômicas vivenciadas pela mulher no trabalho industrial.

Verificar os impactos do modelo de gestão de produção e de pessoal asiático sobre as trabalhadoras e sobre a sua jornada de trabalho.

Compreender como as diferenças culturais entre Ocidente x Oriente influenciam na vivência de trabalho destas mulheres.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Conforme a Resolução CNS 466/12 no item II.22 ocorre "risco da pesquisa-possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente". Nesse sentido, será tratado com clareza para as

Endereço: Rua Teresina, 4950

Bairro: Adrianópolis

CEP: 69.057-070

UF: AM

Município: MANAUS

Telefone: (92)3305-1181

E-mail: cep.ufam@gmail.com



Continuação do Projeto: 5.626.404

entrevistadas tudo relacionado a pesquisa. Em caso de desconforto ou qualquer tipo de dano os participantes serão encaminhados para o Centro de Psicologia Aplicada – CSPA-UFAM. Todas as despesas que surgirem em decorrência aos danos causados, ficará sob responsabilidade da pesquisadora principal que fornecerá não só transporte e alimentação, mas tudo que for necessário ao estudo. Desta forma, fica registrado se alguma participante da pesquisa se sentir desconfortável, constrangida ou se houver algum dano, será prestada a devida assistência, de acordo com a Resolução 466 / 12 II.3.2 “- assistência integral- é aquela prestada para atender complicações e danos decorrentes”. Se confirmado algum dano causado pela pesquisa a entrevistada, o mesmo terá direito a indenização por parte da pesquisadora principal conforme a (Resolução CNS n° 466 de 2012, IV.3.h, IV.4.c e V.7).

Risco de vazar informações pessoais dos entrevistados de forma não autorizada. O risco será mitigado através de autorização para acesso, em que chegará um e-mail de confirmação para habilitar permissão de acesso ao link. Dessa forma somente o pesquisador liberará acesso ao link.

Benefícios:

A pesquisa não contempla benefícios diretamente as pesquisadas, contribui a uma coletividade. A pesquisa irá contribuir para a compreensão da mulher amazônica enquanto operária do Polo Industrial de Manaus, e posteriormente será publicada, divulgada e a identidade das entrevistadas ficará em absoluto sigilo durante todas as fases da pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

1 versão

Programa de Pós Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

folha de rosto: adequado

instrumento de coleta: adequado

riscos: adequado

benefícios: adequado

cv lattes: adequado

tcie: adequado

termo de anuência: adequado

critérios de inclusão: adequado

critérios de exclusão: adequado

cronograma: adequado

Endereço: Rua Teresina, 4950

Bairro: Adrianópolis

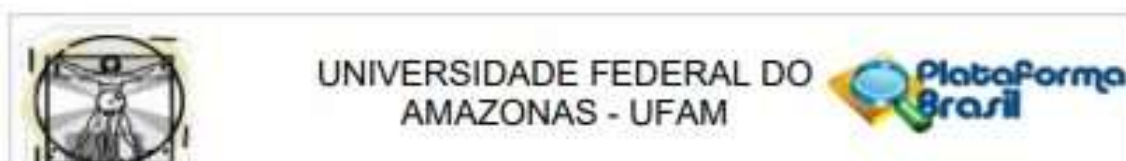
UF: AM

Município: MANAUS

CEP: 69 057-070

Telefone: (92)3305-1181

E-mail: cep.ufam@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.625.404

orçamento: adequado

Recomendações:

O pesquisador somente poderá iniciar a coleta de dados (pesquisa de campo), após análise e aprovação pelo CEP. Este CEP/UFAM analisa os aspectos éticos da pesquisa com base nas Resoluções 466/2012-CNS, 510/2016-CNS e outras complementares.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Em razão do exposto, somos de parecer favorável que o projeto seja APROVADO, pois o pesquisador cumpriu as determinações da Resolução 466/2012 e Resolução 510.

Considerações Finais a critério do CEP:

O pesquisador deve enviar por notificação os relatórios parciais e final. (Item XI.d. da resolução 466/2012-CNS), por meio da plataforma BRasil e manter seu cronograma atualizados, solicitando por emenda eventuais alterações antes da finalização do prazo inicialmente previsto.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2000237.pdf	15/08/2022 16:16:39		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Comite_de_Etica_Vanessa_Pereira_Araujo_assinado.pdf	15/08/2022 16:15:10	VANESSA PEREIRA ARAUJO	Aceito
Outros	Formulario_de_entrevista.pdf	15/08/2022 15:05:05	VANESSA PEREIRA ARAUJO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Anuencia_TPV.pdf	15/08/2022 15:02:24	VANESSA PEREIRA ARAUJO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Vanessa_Araujo.pdf	15/08/2022 14:59:09	VANESSA PEREIRA ARAUJO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Vanessa_Araujo.pdf	15/08/2022 14:58:54	VANESSA PEREIRA ARAUJO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Rua Tereza, 4950

Bairro: Adrianópolis

UF: AM

Município: MANAUS

CEP: 69.057-070

Telefone: (92)3305-1181

E-mail: cep.ufam@gmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
AMAZONAS - UFAM



Continuação do Processo: 5.628.404

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MANAUS, 05 de Setembro de 2022

Assinado por:
Eliana Maria Pereira da Fonseca
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Teresina, 4950

Bairro: Adrianópolis

UF: AM

Município: MANAUS

CEP: 69.057-070

Telefone: (92)3305-1181

E-mail: cep.ufam@gmail.com

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Convidamos o (a) Sr (a) a para participar do projeto de pesquisa “*ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus*”, sob responsabilidade da discente VANESSA PEREIRA ARAÚJO, mestranda no Programa de Pós-graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), situada na Av. General Rodrigo Otávio Jordão Ramos 1.200, Coroado-Campus Universitário Sen. Artur Virgílio Filho (Setor Norte) - Instituto de Ciências Humana e Letras - 69067- Manaus-AM, telefone (92) 9 8172-4555, e-mail: ppgsca@ufam.edu.br, sob orientação do professor Dr. Gláucio Campos Gomes de Matos, endereço institucional Av. General Rodrigo Otávio Jordão Ramos 1200, Coroado-Campus Universitário Sen. Artur Virgílio Filho (Setor Norte), e-mail: glauciocampos62@gmail.com.

No qual tem como objetivo geral compreender de que maneira a mulher amazonense se insere na figuração da política de gestão RBA na empresa chinesa Delta da Amazônia, e como objetivos específicos: destacar aspectos econômicos entre a China e o Amazonas; verificar modelo de gestão RBA e analisar como as mulheres amazonenses se enquadram na figuração RBA de uma fábrica chinesa.

A pesquisa ocorrerá com colaboradoras da empresa Delta da Amazônia Ltda. Serão selecionadas 11 colaboradoras, divididas em grupos sendo:

Administrativo: 1 Coordenadora de RH, 1 Coordenadora de Serviços, 1 Analista SESMT, e 2 Analista de Engenharia, 1 assistente administrativo.

Produção: 1 Reserva, 1 Líder, 3 operadoras.

Essa divisão em grupo, através dos cargos ocupados, se dá em razão de as colaboradoras possuírem responsabilidades diferentes, e, conseqüentemente experiências diferentes. A entrevista ocorrerá de forma presencial, estruturada por meio de um questionário.

Conforme a Resolução CNS 466/12 no item II.22 ocorre “risco da pesquisa-possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente”. Nesse sentido, será tratado com clareza para as entrevistadas tudo relacionado a pesquisa. Em caso de desconforto ou qualquer tipo de dano os participantes serão encaminhados para o Centro de Psicologia Aplicada – CSPA-UFAM. Todas as despesas que surgirem em

decorrência aos danos causados, ficará sob responsabilidade da pesquisadora principal que fornecerá não só transporte e alimentação, mas tudo que for necessário ao estudo.

Desta forma, fica registrado se algum participante da pesquisa se sentir desconfortável, constrangido ou se houver algum dano, será prestado a devida assistência, de acordo com a Resolução 466 / 12 II.3.2 “- assis

tência integral- é aquela prestada para atender complicações e danos decorrentes”. Se confirmado algum dano causado pela pesquisa a entrevistada, o mesmo terá direito a indenização por parte da pesquisadora principal conforme a (Resolução CNS nº 466 de 2012, IV.3.h, IV.4.c e V.7).

A pesquisa não contempla benefícios diretamente as pesquisadas, contribui a uma coletividade. A pesquisa irá contribuir para a compreensão da mulher amazônica enquanto operária do Polo Industrial de Manaus, e posteriormente será publicada, divulgada e a identidade das entrevistadas ficará em absoluto sigilo durante todas as fases da pesquisa.

O (a) Sr (a) também pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Amazonas (CEP/UFAM) e com a Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), quando pertinente. O CEP/UFAM fica na Escola de Enfermagem de Manaus (EEM/ UFAM)- sala 07, Rua Terezina, 495-Adrianopolis- Manaus-AM, Fone: (92) 3305-1181 ramal 2004, e-mail: cep@ufam.edu.br. O CEP/UFAM é um colegiado multi e transdisciplinar, independente, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Este documento (TCLE) será elaborado em duas VIAS que serão rubricadas em todas as suas páginas e assinadas ao seu termino pelo Sr (a) ou por seu representante legal e pelo pesquisador responsável, ficando uma via com cada um. Por fim, se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independentemente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. A Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo.

Consentimento Pós-Informação

Eu,.....,li e concordo em participar da pesquisa.

Ciente, _____ Data: _____

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador Responsável

APÊNDICE D – Carta de apresentação para consentimento de Pesquisa de Campo.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS-IFCHS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO SOCIEDADE E CULTURA NA AMAZÔNIA - PPGSCA

CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA CONSENTIMENTO DE PESQUISA DE CAMPO

Prezado Senhor Diretor de Recursos Humanos,

Vimos por meio desta apresentar-lhe a mestrandia VANESSA PEREIRA ARAUJO, regularmente matriculada no Curso de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA), da Universidade Federal do Amazonas para desenvolver sua pesquisa de campo intitulada: “ENTRE O ORIENTE E O AMAZONAS: a figuração da mulher amazonense na política de gestão RBA em uma fábrica chinesa da Zona Franca de Manaus”, já aprovada junto ao Comitê de Ética em pesquisa, pela Universidade Federal do Amazonas. (Documento em Anexo).

Vale ressaltar, que o tema inicial era “DO ORIENTE AO AMAZONAS: relações socioculturais e econômicas de mulheres industriárias em uma fábrica chinesa do Polo Industrial de Manaus”, mas com o decorrer dos estudos houve necessidade de alteração para melhor se adequar ao andamento da pesquisa.

Para tal, solicitamos autorização de Vossa Senhoria em permitir a realização da pesquisa neste recinto industrial para que a referida mestrandia possa coletar dados por meio de observações, entrevistas, questionários e registros fotográficos.

A pesquisa tem como objetivo geral compreender de que maneira a mulher amazonense se insere na figuração da política de gestão RBA na empresa chinesa Delta da Amazônia, e como objetivos específicos: destacar aspectos econômicos entre a China e o Amazonas; verificar modelo de gestão RBA e analisar como as mulheres amazonenses se enquadram na figuração RBA de uma fábrica chinesa. A pesquisa ocorrerá com colaboradoras da empresa Delta da Amazônia Ltda. Serão selecionadas 11 colaboradoras, divididas em grupos sendo:

Administrativo: 1 Coordenadora de RH, 1 Coordenadora de Serviços, 1 Analista SESMT, e 2 Analista de Engenharia, 1 assistente administrativo.

Produção: 1 Reserva, 1 Líder, 3 operadoras.

Essa divisão em grupo, através dos cargos ocupados, se dá em razão de as colaboradoras possuírem responsabilidades diferentes, e, conseqüentemente experiências diferentes. Os resultados da pesquisa serão divulgados, preservando sigilo e ética, conforme termo de consentimento livre e esclarecido que será assinado pelos sujeitos envolvidos na pesquisa. O nome da empresa Delta da Amazônia é fictício, o que não compromete a concedente.

Colocamo-nos à disposição de V. S^a para quaisquer esclarecimentos ou se achar melhor, fazer contato com o orientador, prof. Dr. Gláucio Campos Gomes de Matos, para sanar dúvidas.

Manaus, 28, de fevereiro, de 2023.



Documento assinado digitalmente
NELSON MATOS DE NORONHA
Data: 28/02/2023 11:34:46 0300
Verifique em <https://verificador.br.br>

Professor Dr. Nelson Matos de Noronha
Coordenador do PPGSCA/UFAM

APÊNDICE E – Transcrição das entrevistas

Roteiro de entrevista para o RH

Data: 03/04/2023

Nome do entrevistado: Francisco

Função: Coordenador de RH

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 09:48 **Término:** 10:27

Tempo de aplicação: 32 min e 03 segundos

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. **Sexo:** Masculino

2. **Idade:** 65 anos

3. **Cor/ Raça:** Branco

4. **Grau de escolaridade:** Pós graduação

5. **Estado Civil:** Casado

6. **Qual cargo você ocupa?**

Coordenador de RH

7. **Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

Desde 2005. Estou com dezoito anos.

EMPRESA

8. **Qual é a missão e a visão da empresa?**

Ah ela tem duas coisas, muito importantes na visão da companhia, né? Uma é o lado financeiro. O outro é o lado humano. Esse lado humano ela tenta preservar os empregos, e esse lado dos empregos ela preserva também a questão família, ou seja, ela fica preocupada, a companhia fica preocupada se você tá bem de saúde, se a sua família tá bem de saúde, tá? E pra isso ela dá todo um amparo com os benefícios de assistência médica, acompanhamento psicológico, eh acompanhamento familiar no sentido de orientar a pessoa a como se dirigir ao benefício de saúde numa possível internação, numa possível consulta médica, ela tem uma pessoa, né? Que

acompanha a família também. A gente diz, olha da forma que você fez está incorreto, vamos fazer assim que você consegue mais rápido uma consulta, um auxílio. O RH dá todo esse suporte pra família. Então como eu te falei, a visão da companhia não é só o lado financeiro, mas o lado de preservar empregos, tanto é que a gente tem a maioria dos funcionários bem antigos. A rotatividade nossa é pouquíssima, é baixíssima.

Então, o lado financeiro dela quando a gente diz de toda companhia tem o objetivo de ter lucro, se ela não tem lucro, ela não tem como manter o emprego, não tem não tem como manter o benefício e consequência disso a família vai sofrer possivelmente com uma demissão de funcionários, né? Então pra isso, o que a companhia hoje faz relacionada a isso? Ela tem um campo muito grande de benefícios né? Ela tem uma política agressiva no sentido de segurar emprego e ajudar ao mesmo tempo do colaborador, eh em outras empresas seria a cesta básica, mas aqui ela disponibiliza o benefício no cartão que fica fora dos salários, fora o benefício de PLR esse o valor mensal que faz com que ajude também no sustento familiar.

09. Qual foi o ano de instalação dela aqui em Manaus?

Começamos aqui no grupo Philips em Agosto de 2013.

10. Qual a quantidade de colaboradores da empresa?

Total 729, sendo de 293 são indiretos

11. Dessa quantidade de colaboradores, qual a porcentagem de homens e mulheres?

56 % de homens e 44 % mulheres

12. Por que existem mais colaboradores homens?

Porque a maioria dos nossos produtos são TVs de tela grande, e tela grande pra mulher movimentar é mais difícil.

13. A empresa funciona em quantos turnos?

Dois turnos e comercial

14. O que a empresa produz?

TV e monitor Dell e Lenovo, e no grupo TPV, placas de TV, monitor e medidor de energia.

GESTÃO RBA**15. Porque a empresa resolveu aderir o RBA?**

A implantação ocorreu através da exigência de um cliente, e nós tivemos que nos adequar.

16. Há quanto a empresa pratica o RBA?

Uns 9 anos

17. Houve diferença na empresa após a implementação do RBA? O que mudou?

Não mudou muita coisa, porque o RBA é voltado para o ser humano, então a gente já praticava muitos parâmetros que hoje o RBA exige.

18. Como ocorre o processo de seleção para as vagas?

Aqui tem uma coisa interessante porque boa parte da área produtiva, eles fazem primeiro seleção interna. E para a área administrativa se tiver alguém com perfil a gente aproveita, mas é difícil ter, porque primeiro que a maioria da produção só fazem curso pra isso, são poucos, e outra coisa, as vagas administrativas são muito difícil alguém sair, aqui é muito difícil, alguém sair, por isso estou te falando, o cara tem um tempão de empresa, e quando sai é porque pediu a conta. Então o processo seletivo abre primeiro internamente, caso não tenha, a vaga é aberta externamente, pra tudo, tanto área produtiva quanto administrativa, eu por exemplo, tenho funcionárias que vieram de produção e estão aí comigo, e elas são super agradecidas. Tem uma analista e uma assistente.

19. No ato da contratação existe alguma distinção de sexo e salários entre homens e mulheres?

Produção tanto faz homem e mulher, na área produtiva direto, salários iguais, se entrar um inspetor de produção homem ou mulher, eles ganham a mesma coisa. E se for pra área administrativa, é a mesma coisa.

20. Qual a tratativa para a contratação de menor aprendiz e estagiário?

Menor aprendiz e estagiário é através do órgão CIEE, eles fazem a contratação por lá, lá eles se inscrevem e eles mandam pra gente, eles já fazem os testes e toda avaliação e já mandam pra iniciar.

21. Qual a quantidade de horas diária, é permitida que o colaborador trabalhe?

No máximo 10 horas por dia, é o que a legislação permite. Diariamente são permitido 54 min, porque a gente já trabalha nove horas. Ou você faz em média, por exemplo 3 sábados de 9 ou 28 horas por mês, no máximo, é uma média que eu tô te falando, mas tem gente que faz menos, tem gente que faz mais um pouquinho, mas a média é isso aí.

22. Além de transporte, alimentação e plano de saúde, existe algum outro benefício para o colaborador?

Sim, tem um complemento no cartão, que é chamado de Flex, que tem o objeto de complementar a alimentação, que é equivalente a cesta básica. Esse cartão é pra todos, com exceção de coordenadores, gerentes, cargos de gestão. Existem critérios para receber o cartão, e um deles é assiduidade.

23. Existe algum meio de comunicação internamente, onde os colaboradores possam expressar suas preocupações sobre as condições de trabalho e a prática de gestão, sem sofrer penalidades?

Tem um canal, que a pessoa vai lá e faz denúncia, é secreto isso, sem exposição, isso tratado a 7 chaves, e funciona. Se ficar provado, tem demissão, só que por exemplo, a lei não permite que eu demita e exponha a pessoa, a gente demite e ninguém sabe o porque, aí o cara fala, pô porque estou sendo demitido. A pessoa que sai não sabe, porque LGPD não permite, com a LGPD agora, eu não posso nem dizer teu nome. Essa comunicação está diretamente ligado ao RH e a alta direção, atrelado a um Comitê Interno dos trabalhadores eleito por eles mesmos, para representá-los junto a alta direção. A companhia possui um procedimento de conduta disciplinar internamente, onde possui as diretrizes com aplicação de punições em relação a advertências verbais, escritas, suspensões e até mesmo desligamentos

24. Com relação ao RBA tem a questão de não receber propina, tem alguma fiscalização para que isso não aconteça?

Isso tá tudo no nosso regulamento, em todos nossos procedimentos.

25. Há divisão entre os sexos masculino e feminino na divisão do trabalho?

Não há divisão de trabalho entre os sexos, mas tem processo que por questão de peso não tem como colocar mulher, que inclusive está na instrução de processo, não é por questão de sexo, pode ser que tenha um rapazinho magrinho, não adianta colocar ele lá que ele não vai aguentar. Não é que mulher seja mais frágil, mas é de acordo com o porte físico. Lá na própria linha eles já sabem, olha esse posto aqui é melhor colocar um cabra forte.

26. Qual o setor que possui maior número de mulheres?

O maior número de mulheres é na linha de produção, não é na área de materiais, porque tem coisas que só a mulher sabe fazer, porque tem por exemplo, uma máquina de solda lá, que se o cara pegar com a mão dele pra soldar não tem condições, mas a mulher consegue porque é mais delicada.

27. Qual função apresenta maior número de mulheres?

Operador de produção

28. Como a empresa monitora se a chefia está assediando o funcionário?

Nós temos um sistema de câmeras na fábrica toda, não é uma questão de monitorar, ficar olhando, mas é óbvio que se alguém tem testemunha de denúncia, eles sabem disso, nós temos tudo, os procedimentos internos e a LPGD veio pra complementar isso.

29. Existe algum programa de conscientização contínua em relação ao sistema de gestão RBA?

Isso é renovado constantemente, constantemente tem cursos de RBA, de LPGD, pra você ter uma ideia nós temos uma média de 11 certificados, ISO 27.000, 47.000, tem vários, a 27.000 foi a mais recente, agora, que foi sobre o sistema de gestão de TI, onde fala sobre ética, tudo isso aí que complementa o RBA, tá na ISO 27.000, gestão de TI.

Roteiro de entrevista para o SESMT

Data: 05/04/2023

Nome do entrevistado: Joaquina

Função: Técnica de Segurança do Trabalho

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 08:25 **Término:** 09:15

Tempo de aplicação: 50 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. **Sexo:** Feminino

2. **Idade:** 40 anos

3. **Cor/ Raça:** Morena

4. **Grau de escolaridade:** Ensino Técnico em Segurança do Trabalho

5. **Estado Civil:** Casada

6. **Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?**

Própria

7. **Quem mora com você?**

Esposo e filha

8. **Qual a renda familiar (aproximadamente)?**

12 mil

9. **Quem contribui para o orçamento familiar?**

Eu e meu esposo

PERFIL DO TRABALHO

10. **Como você conseguiu emprego nesta empresa?**

Eu vim pelo RH Amazonas, pra trabalhar com levantamento de procedimentos, era temporário, mas como surgiu a vaga, né? E aí pediram pra eu me candidatar.

11. **Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

Eu trabalho aqui há 5 anos, fiz 5 anos em janeiro, entrei no dia 03/01/2018. Antes, em 2017, por um período curto de meses, pelo RH Amazonas.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Bom, a cada dois anos a gente tem umas funções específicas, eu trabalho com a NR23, que é voltada a parte de equipamento de emergência da empresa e acompanho a equipe de brigada de emergência. Aí tem toda uma rotina, a gente tem as atividades rotineiras, reuniões semanais, reuniões mensais, DS's (Diálogo de Segurança) com as áreas, todos os setores precisam realizar suas DS's, faz dentro do seu setor, aí tem o registro, informa o RH e a gente tem que chegar a uma meta X, pra poder atingir, e isso vai pro nosso KPI, e o nosso KPI são 4 DS's dentro do mês e assim vai.

Uma vez na semana faço um DS, assim, internamente tem muitas ações que a gente precisa fazer, tipo, aconteceu um acidente, te que fazer relatório, ah não aconteceu, mais tem algumas outras melhorias, que dentro do nosso programa a gente busca. E aqui a cada dois meses nós fazemos a auditoria de 9 S, e em cada setor tem uma pessoa responsável e que acompanha e pontua. E muitas coisas também, ah tá com uma pintura inadequada, tem que fazer uma OS (ordem de Serviço) pra poder enviar pra manutenção, a pessoa do setor que tem que fazer, e isso acaba fazendo parte da minha rotina também.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

Bom, precisa conhecer de legislação de normas, alguns estudos específicos que a gente precisa ter, exemplo, nós temos ferramentas que a gente utiliza pra poder monitorar se a área tá calor, se a área tá muito ruidosa, lá no processo produtivo, em toda fábrica também, porque às vezes a gente acha que não, mas existe um setor chamado bloco L, que lá eles colocam o ar condicionado pra gelar no último e acaba de certa forma prejudicando o ambiente, e as pessoas estão todas encapuzadas, aí chegam e dizem, ah eu tô morrendo de calor, aí a gente olha pra pessoa e a pessoa tá cheia de capuz, aí a gente tem que ter um jeito pra falar, tem que ter um jogo de cintura, e a gente chama o rapaz da manutenção pra ajustar o ar, explicar porque não pode usar assim daquela forma e aí, as vezes, acaba causando transtorno, aí a gente tem que pegar o equipamento e explicar por A mais B o porque não pode.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Eu entrei como técnica Jr e agora Pleno.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

4.300

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim, pra um cargo técnico tá ótimo!

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Sim, pro meu setor isso é bem livre, diferente da produção, eu tenho liberdade para ir ao banheiro a hora que sinto vontade.

18. Você costuma fazer hora extra?

Sim; mais no sábado, porque a gente tem que acompanhar o ritmo da produção e atividades que acontecem externas, a manutenção faz muitos reparos, agora estão ajeitando o telha e temos que acompanhar e acontece também muita obra de serviço externo aqui, e já aconteceu de abrir um buraco lá na frente, algumas crateras, e aí sempre tem um técnico que acompanha, e como nós somos 6, a gente faz uma escala, ah esse sábado o fulano já veio, e no próximo vem outro, pra não ficar cansativo, e ter que vir todos os sábados, então nós realizamos um rodízio entre nós.

GESTÃO RBA**19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?**

Tenho, tenho sim; Hoje eu acompanho a Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), que teve a reeleição da Sipat e por incrível que pareça ele foi o que, porque agora ele é diretor, ele participou da abertura da nossa Sipat, a gente tem até registros, bateu foto e olha de tantos anos de empresa, a minha gerente, que ela tem 8 anos, ela disse que nunca viu uma cena dessa de um chinês acompanhar uma abertura de uma Sipat.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Quando eu entrei minha chefe era bem rude, mas eu dei sorte porque ela se simpatizou comigo. Hoje ela é bem aberta, tenho total abertura pra chegar e falar se algo estiver errado, ela aceita numa boa.

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

Nós somos 6 técnicos entre Júnior, Pleno e Sênior e tem um técnico analista, só que pra gente todos, os 6 técnicos respondem diretamente para a supervisora do Sesmet. Ela faz uma avaliação anual, mas aí de certa forma a gente reúne mensalmente pra apresentar as atividades.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

A empresa oferece treinamento e tem dentro do KPI, que a gente precisa dar um retorno pro RH de 4 horas e treinamentos mensais. Sim

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Tem sim, mas só online

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim, mas sei que muita coisa depende de mim, não adianta falar, eu quero isso e quero aquilo, denso que não concluí uma faculdade, eu quero isso, eu quero aquilo, sendo que eu não corro atrás, então depende muito de nós a empresa tem visão de crescimento, ela faz aquela avaliação anual. Durante esse período comparando as outras empresas, tá? Eu já recebi bônus, premiação e aumento de cargo, porque tem técnico de segurança de trabalho Pleno, Senior, Analista. Eu entrei como técnica Jr e agora Pleno. Agora a empresa tem um plano de análise de cargos, que é um plano interno, de crescimento e tem outros benefícios que auxiliam em relação a quem já é analista, por exemplo, tem um no meu setor que é analista, aí a empresa auxilia com uma bolsa de estudo de inglês, é um incentivo. Mas o que eu vejo em relação a homem e mulher, aqui não tem diferença.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Sim, mas foi bem rápido na integração

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Já, a minha própria chefe já foi denunciada várias vezes, e em todas as denúncias ela era chamada no RH para colocar os pingos nos is.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Não

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Assim nós estamos em um processo de evolução, eu mesmo falo pra minha chefe, ela já chegou e de uma certa forma, muito rude, ela gritava na frente de todo mundo, não era fácil, com o tempo ela foi parando e fazer isso. No início assim que nós chegamos, ela era bem rude, eu posso dizer que eu sou bem flexível, aí de certa forma ela gostou de mim, mas eu tenho a visão de que ela não era fácil de lidar, aí ela dava abertura pra chegar nela, só que assim, de certa forma as outras pessoas eram mais agressivas, tanto quanto ela e não aceitavam acabavam pedindo a conta pra sair, mais denunciavam, eu sei porque ela mesmo falava, minha chefe, que já tiveram denúncias contra ela, mas foram resolvidas.

Eu já trato direto com ela, nós tivemos um curso pra gerentes e liderança, assim acredito que não foi só esse curso, mas foram vários cursos, que foram melhorando, até na fala dela, porque assim, ela era uma pessoa de chamar muito palavrão, muito palavrão, de chegar e falar muito alto, e a gente até se assustava, só que aí as pessoas foram denunciando, ela foi aceitando, foi se moldando, então assim o RBA realmente funciona, porque ele dá a chance da pessoa se defender, eu não falo só por ela não, gerentes de produção mesmo, de falar alto, e a pessoa chegar e denunciar ele e ele ôpa tenho que baixar a bola.

GESTÃO RBA E SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho)

29. Como a empresa diminui os riscos de acidentes durante o trabalho?

Ela tem um monitoramento tanto das informações que chegam ao ambulatório médico, das avaliações dos periódicos que acontecem, dos Asos, aí em cima dos periódicos, a gente tem um levantamento do que a pessoa faz, das queixas que eles fazem e fora isso nós temos o PPRA, que é um programa e direcionamento de riscos,

que lá a gente monitora, a gente pontua os riscos, aí tem reuniões que é feita com os gerentes, envolvendo o técnico de segurança Sênior, com relação a melhoria e máquinas, tá entrando uma máquina e a gente pontua que aquela máquina vai acontecer futuramente algum acidente, aí a gente fala, óh esses pontos podem entrar, esses pontos não podem. Ah, e quando vem um terceirizado trabalhar aqui, pra fazer manutenção em alguma coisa, como por exemplo, abriu um buraco na frente da fábrica por causa de uma adutora de água que rompeu, então tiveram que refazer o estacionamento, aí todo tempo tinha prestador de serviço lá fora, e aí ficava um técnico da segurança do trabalho acompanhando, se esse prestador de serviço executa o trabalho no sábado, nós disponibilizamos um técnico pra acompanhar também, porque tudo o que acontece nas dependências da empresa é responsabilidade da empresa.

30. Qual a tratativa para as mulheres em período gestacional, existe um tratamento diferenciado?

Nós temos um programa das grávidas, que vai desde o início da gestação. Esse programa é monitorado pela nossa assistente social em conjunto com o ambulatório médico e aí eles têm uma ficha que, ah engravidou, aí tem todo um processo interno que diariamente tem que ser monitorado, inclusive se posto de trabalho está adequado pra ela, é verificado a pressão arterial, e tem todo um acompanhamento, tem um horário de alimentação no refeitório. Aí tem todo esse processo, tem palestras pra conscientizar, então tem um treinamento.

31. A empresa adota algum treinamento para situações de emergências? Com que frequência?

Sim, nós temos o procedimento PAE (Preparação e atendimento e emergência), que no PAE, já distribui todo o plano com relação as emergências, porque a emergência não é só o incêndio, é acidente, mal súbito, princípio de incêndio, vazamentos. Tem um cronograma que é feito um mês sim e um mês não, tipo um simulado, aí como nós temos a ISSO 14001 que tem que preservar o meio ambiente, nós temos também, caso de vazamento e derramamento de produto químico, então pra nós é considerado uma emergência. Se vazar o brigadista vai lá, conter, armazenar, então tem simulados pra isso, e envolve áreas específicas, mas tem um simulado que envolve todo mundo, que é o simulado de abandono geral. Aí a gente

faz uma vez no ano que é alinhado com o PCP pra poder fazer toda uma programação de parada e linha, porque aí tem que envolver a produção, aí a gente inclui isso aí.

32. A empresa adota algum plano preventivo em relação as doenças ocupacionais?

Nosso grupo Sesmet é voltado entre técnicos, engenheiros, fisioterapeutas, aqui nós temos uma empresa terceirizada que tá rotineira com nós, eles trabalham isso aí, tanto a parte de que já aconteceu ou no preventivo de doenças, então a gente tem essa atividade aqui, e quem faz é o nosso fisioterapeuta, que ele que pega a NR17 a parte ergonômica e ele faz, e tem um trabalho também chamado blitz posturais, que ele pega e vai em uma área específica, administrativo, ele pega e dá uma aula, olha você costuma sentar assim, ele ensina a postura correta, no posto de trabalho também, a gente faz análise ergonômica e cada posto, avaliação e acompanhamento e tá entro do nosso KPI, tá? E a gente tem uma planilha de ações que são amarelinho, vermelho, que é pra vero que a gente precisa fazer, isso a gente precisa corrigir, o que tem que ser feito, nesse plano tem coisas que a gente precisa a longo prazo porque não é barato é muito alto, então a gente tem todo um projeto, um plano, um monitoramento

33. Como a empresa age em caso de identificação de doença ocupacional?

É feito uma informação via e-mail, informando líder, supervisor e gerência da área, principalmente produção, e aí é feito uma avaliação, porque ele vai ser mudado de posto, por causa disso e daquilo, aí eles pontuam e aí nós temos revezamento de postos também, esses revezamentos de postos a gente tem uma lista lá quem reveza e vai mudando, tem esse registro também.

34. Com relação aos impactos no meio ambiente, quais certificações a empresa possui? Qual a tratativa para os resíduos gerados pela empresa?

Além da certificação da 14001, temos o RBA que também é uma certificação e temos uma também que solicitar documento referente aos extintores de CO2. Dependendo dos resíduos, uns são descartados e outros enviados para reciclagem.

Roteiro de entrevista para as trabalhadoras

Data: 03/04/2023

Nome do entrevistado: Sebastiana

Função: Operadora de produção

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 09:55 **Término:** 10:25

Tempo de aplicação: 30 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. **Sexo:** Feminino

2. **Idade:** 44 anos

3. **Cor/ Raça:** Morena

4. **Grau de escolaridade:** Ensino Médio

5. **Estado Civil:** Solteira

6. **Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?**

Alugada

7. **Quem mora com você?**

Dois filhos

8. **Qual a renda familiar (aproximadamente)?**

1.800

9. **Quem contribui para o orçamento familiar?**

Somente eu, às vezes o pai dos meus filhos ajuda

PERFIL DO TRABALHO

10. **Como você conseguiu emprego nesta empresa?**

Através de e-mail, só mandei e-mail, tava desempregada, procurando emprego.

11. **Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

Eu entrei em 2017, dia 01/08/2017.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Eu fico numa amarração de cabos, cabos de fiação da tv, que conecta a Tv, essas coisas, na montagem ainda, arruma os cabos e passa uma fitinha, é levizinho.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa?**Porque?**

Eu tenho habilidade manual, concentração, porque a mulher tem o cuidado de fazer tudo direitinho

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Não; a gente só faz rodízio de atividade, mas na produção mesmo.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

1.800

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim, até porque o meu trabalho não é cansativo. As coisas que acontecem lá fora, eu esqueço aqui dentro, olha eu tive covid e se eu não tivesse voltado a trabalhar, eu gosto de trabalhar porque eu esqueço os problemas, ameniza muita coisa pra mim, pra minha mente entendeu?

É uma distração, a conversa, o trabalho é uma distração, não é um peso. Agradeço todos os dias a Deus por me dar saúde e ter meu trabalho, porque tá tão difícil hoje trabalho, eu sinto gratidão por estar aqui. A gente que mora alugado, desempregado não dá pra ficar.

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Às 09:20 a gente tem um intervalo, para descanso, beber água, ir ao banheiro, tem 18 min, a gente tem 8 min de ginástica e 10 min pra você lanchar, sentar um pouquinho, relaxar. A tarde tem 10 min de intervalo, não ginástica, é só p ir ao banheiro, fazer um lanchinho.

18. Você costuma fazer hora extra?

Faço, geralmente só faço uma vez no mês durante o sábado.

GESTÃO RBA**19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?**

Não

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Não, é um ambiente bom pra se trabalhar

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

A reserva, o líder, até o supervisor, eles observam muito a gente, eles visivelmente observam muito a gente. Tem o líder e a reserva, eles ficam de olho, e já vão lá e conversam.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim a gente faz treinamentos online de cursos. Tem até certificado

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Eu só vi online.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim, eu acho que sim, eu me acho uma boa funcionária. Eu penso que eu tenho que estudar pra crescer, e é isso que falta pra mim, me esforçar, me interessar e estudar. Eles sempre falam pra gente fazer um curso, estudar.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Sim, falaram.

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Sim na produção sempre acontece. Eu soube que meu gerente já foi denunciado várias vezes, ele agora tá mais calmo, porque antes ele gritava bem alto.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Não

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Ele funciona, porque aqui não tem discriminação, a empresa se preocupa se o funcionário tá bem, eles olham o nosso posto de trabalho pra ver se tem algum risco pra nós, temos os nossos benefícios, tem gente que ganha até bolsa de estudo. Eu preciso estudar, fazer mais cursos, mas só depende de mim, preciso me esforçar mais, eles falam pra gente estudar. Eu gosto do ambiente aqui, em frente as outras empresas, eu gosto. Eu quero estudar e crescer, eu quero ver se consigo me alertar esse ano ainda

Data: 03/04/2023

Nome do entrevistado: Raimunda

Função: Operadora de produção

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 11:00 **Término:** 11:35

Tempo de aplicação: 35 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 34 anos

3. Cor/ Raça: Branca

4. Grau de escolaridade: Ensino Médio

5. Estado Civil: Casada

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Própria

7. Quem mora com você?

Esposa e mãe

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

Até 2 salários

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Eu e a minha esposa.

PERFIL DO TRABALHO**10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?**

Foi indicação, eu vim direto, sem recursos humanos.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Desde o dia 22/08/2022, sou considerada novata.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Eu coloco etiqueta nas tvs. Eu já sei alguns postos, já aprendi vários postos.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

Tem que ter habilidade manual, atenção porque onde eu trabalho, trabalho pra ver o auto falante, a visão é reparar ver se vem defeito na tela da televisão e também na etiqueta na frente da tv, aquela que vem bem assim na televisão, na geladeira, que fala do consumo

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Não.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

R\$ 1.800,00

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Sim, tem intervalo pra ir ao banheiro de manhã e a tarde e a gente para pra fazer ginástica laboral de manhã também.

18. Você costuma fazer hora extra?

Sim, eu amo fazer hora extra, quando tem eu faço no sábado, que é no horário normal da semana. Quando aparece, tô dentro, nem me pergunte, já me coloca.

GESTÃO RBA**19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?**

Nenhuma.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Não, até o momento meu trabalho é tranquilo

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

As reservas. A avaliação é mais visual, principalmente na troca de modelos, porque se a gente não tiver atenção a gente tá montando uma televisão 32 de AOC, a etiqueta é AOC se você vai e troca de modelo pra Philips, você pode pegar a etiqueta da AOC, mesmo tamanho e botar na philipes, aí passa uma plaquinha no processo dizendo o modelo e a quatde, mas mesmo assim, se a gente não tiver atenção, tem gente que erra, se a gente não prestar atenção a gente erra.

E em cada posto tem um papel especificando o que a pessoa tem que fazer no posto, aí lá a gente assina e o reserva também assina dizendo que é o responsável, eu assino uma ficha dizendo que estou apto a fazer aquilo, tem um controle. Se você está nesse posto aqui e tá fazendo o trabalho, tem que ter a fichinha, coma assinatura.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, ano passado liberam uns cursos online. Eu não sou muito chegada a esse negócio de online.

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Existe, só online, pelo o que já vi.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim, eu presto muita atenção nas coisas, eu não sei o posto, mas eu fico ali prestando atenção, porque se um dia não tiver extra na minha linha e tiver na outra, eu já vou lá e faço, eu prestei atenção, eu não sei, mas eu posso aprender, aí nisso eu posso ser promovida também. Acho que eles querem alguém que goste de aprender. Eu penso em algo maior aí dentro, eu penso em ser uma técnica, eu vou fazer o curso técnico de eletroeletrônica, eu quero crescer dentro do processo produtivo mesmo, meus gestores vão me ajudar, porque eu sou bem focada.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Sim, logo na integração.

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Presencia, presenciar não, mas já ouvi uns comentários da rádio peão.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Eu não, acabei de chegar.

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Acredito que funciona, eu gosto do jeito que tá mesmo, e se tiver algo que teja ruim pra mim, eu falo e se eles verem que tá errado, eu tenho a consciência que eles vão ajeitar. Porque aqui eles se preocupam com o funcionário, eu não vejo diferença de homem pra mulher, pra gay, cada um faz o seu trabalho e pronto.

Data: 04/04/2023

Nome do entrevistado: Tereza

Função: Reserva de linha

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 08:50 **Término:** 09:46

Tempo de aplicação: 56 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 41 anos

3. Cor/ Raça: Morena

4. Grau de escolaridade: Superior completo -administração

5. Estado Civil: Solteira

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Própria

7. Quem mora com você?

Mãe e filha

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

R\$ 2.800,00

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Eu, porque eu sou a chefe da família

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

Indicada por um amigo, entrei direto pela empresa.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Entre como operadora de produção no dia 05/11/2013

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

A gente começa a trabalhar 07:05, mas só que eu chego no processo 10 min, 15 min antes. Eu ligo o computador, o meu, porque eu tenho que ver o plano de produção,

que quem coloca é o supervisor, mas vem pelo pcp, o pcp manda direto, aí a gente tem um programa que já abre direto o plano de produção. Aí eu vou ligar a máquina, vou verificar as parafusadeiras do pessoal se está tudo ok, vou colocar o que o pessoal vai precisar de EPI, os imãs das parafusadeiras e aguardo o pessoal chegar pra começar. Aí eu fico superviosnando e dando suporte na linha, pra quem precisa ir pra banheiro, quem precisa ir pro banco, que precisa ir no ambulatório, aí fico ajudando o pessoal quando entra no gargalo, fazendo as coisas na linha. Eu faço a documentação da linha, a gente faz relatório de defeito, quando tá dando defeito, a gente tem um percentual de defeitos, que fica até passando lá no nosso monitor, tiro a temperatura de luminância pra ver se tá adequada, de calor.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

É muito importante saber conversar, porque às vezes até mesmo a gente, tem pessoas que do nada, por motivos nada a ver, aí cria toda uma situação e aí a gente tem que saber controlar aquilo ali. Eu costumo conversar, quando eu tenho algum problema, a gente conversa só entre a gente mesmo, a gente resolve e as vezes eu nem levo pra minha chefia. É uma política da empresa de não expor a pessoa, ms também não deia de ser uma coisa minha porque eu sempre fui assim, porque eu sou desse jeito, o pessoal já até sabe, eu não consigo disfarçar nada, mas quando tem algum problema assim, eu converso, eu converso, e acaba que a gente mesmo se entende e nem precisa levar adiante, acaba ali.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Sim, operadora de produção, depois de 4 anos eu fui promovida para reserva, mas fiz o processo seletivo, participei umas 5 vezes.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

R\$ 2.800,00

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim.

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Pela manhã tem 18 min e a tarde tem 10 min. Tiro o meu intervalo eu tiro normal

18. Você costuma fazer hora extra?

A gente não tem costume, geralmente é no sábado.

GESTÃO RBA**19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?**

Não, nenhum.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Nenhuma, tenho livre acesso até com meu gerente o Seu George. Eu costumo falar que o Seu George é o malvado favorito, porque se a pessoa não tiver um punho mesmo, porque ele trabalha diretamente com pessoas, se não tiver aquele punho, se não for todo tempo assim, não funciona, e ele é brabo, ele fala quando tem que falar, quando ele tem que conversar, quando a gente precisa. Eu mesma passei por uma situação com a minha filha, eu nem esperava, ele me chamou lá na sala, eu tenho uma filha que ela quase morre, minha mais velha, eu nem esperava, ele me chamou e a gente conversou, minha filha quase morre, ele ofereceu ajuda, me falou de coisas que eu não sabia, em relação ao serviço social, essas coisas, ele me orientou. A empresa não tá preocupada só com o lucro, mas com o bem estar do profissional também, eu vi isso.

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

Meu líder e supervisor, tem um feedback todo ano sobre o meu trabalho. Mas qualquer coisa, eles me chamam, mas graças a Deus, eu não tenho esse problema não. A avaliação é feita por KPI com A, B e C, aí tem o B+ o B-, o C +, o C-. Eu acho interessante essa avaliação, porque tem pessoas que acabam melhorando o comportamento, o desenvolvimento, tem pessoas que chegam com a gente e falam o que quer, que quer crescer, se tem oportunidade de crescer, que quer uma oportunidade. Tem gente que quer, mas tem outros que só querem sentar ali, fazer

seu trabalho e não querem mais nada, e nesse feedback que eles fazem com a gente, a gente acaba falando o que pensa, o que quer e o que espera da empresa.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, a empresa tem investido em vários cursos, eu particularmente, esse final de semana, eu fiz três cursos, eu gosto de fazer esse cursos, tem pessoas que não aproveitam, a maioria, e a gente tem que tá pedindo pra eles fazerem, porque eu tava conversando com um rapaz lá da linha, que ele tá fazendo faculdade agora, e o nome dele quase não constava lá nos cursos, aí eu falei pra ele que as minhas horas, eu paguei todas pelo curso da empresa e teve um curso que eu fui ver fora, esse curso custava 280,00 um desses cursos, e as pessoas não dão importância. Aí ele disse Tereza eu não sabia, e eu disse, pois é, as minhas horas complementares eu paguei todas pelos cursos da empresa. Eu tô fazendo libras aqui na empresa, abriram um espaço, me convidaram, porque eu falei, eu vim no RH e eu tinha conversado, porque eu tinha interesse, porque geralmente, esses cursos, né? Eles chamam mais a liderança, não chamam o reserva, mas só que eu vim e falei que eu queria, aí dia de terça, nas terças e quintas, inclusive hoje eu ía, mas eu vim pra cá, e a gente passa mais de uma hora, a gente tem nosso professor. Eu queria fazer e quando teve a oportunidade meu líder disse, tu vai, aí toda vez a gente ajeita a linha tudinho, aí quando eu vou pro curso o líder toma conta da linha e o outro reserva da parte de trás ele vai assumir meu posto e eu vou pro curso.

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Sim, todo ano tem uma reciclagem.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Eu acho que eu tenho, meus supervisores, meu líder sempre conversa comigo e me diz, já pra que ir me preparando, né?

Eu ainda não trabalhei na área de RH, eu fico um pouco frustrada por ainda não ter trabalhado na área.

O meu sonho é trabalhar no RH, quando eu quis ser promovida pra reserva, eu dizia, eu tenho que ter alguma coisa diferente, do pessoal que era da produção, aí eu procurei saber assim, se as pessoas tinham alguma formação, ninguém tinha

formação, né? ninguém tinha nenhuma formação, das pessoas que fizeram processo comigo, então eu disse, eu vou fazer pra mim ter esse diferencial e quando eu fiz, quando eu me matriculei na faculdade, tudinho, aí eu comecei a colocar, já atualizei meu cadastro no RH, já comecei a colocar, aí eu acho que isso também deu um diferencial, aí quando eu fui fazer o próximo processo pra reserva, porque eu tinha feito vários e não passava, aí quando entrei pra faculdade, já colocava lá, no currículo, nível superior cursando, e na última vez fiquei com a vaga. Eu falei que duqi eu só ia pro RH, aí o meu antigo chefe falou que tu quer sair Tereza, tu quer pegar a conta? Eu disse não, eu quero trabalhar no RH, eu tenho vontade de crescer aqui, se eu tiver a oportunidade, eu quero crescer aqui, mas assim abrir a minha e ter mais oportunidade de conhecimento na minha área.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Não, na época que eu entrei não tinha RBA.

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Eu não vi assim, mas eu ouvi uns comentários, tempos atrás eu ouvi esse comentário de que uma pessoa foi assediada, e ela foi denunciada e ela saiu. Ele era até chefe, esse rapaz que trabalhava aqui, eu ouvi falar, só que não era do meu tempo, né?

Eu sempre falo assim, eu não tenho medo de falar, se a pessoa vir me tratar mal, eu costumo falar pras meninas, eu trato as pessoas do jeito que eu gosto de ser tratada, isso daí pra mim é fundamental e se for um chefe qualquer, qualquer um eu não tenho medo não, de chegar nele ou denunciar, eu não tenho, porque é um direito meu, eu respeito, porque eles não vão me respeitar por eu ser da produção, eu não tenho, eu não tenho.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Não

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Assim, na produção eu posso afirmar que o RBA funciona, eu não tenho o que reclamar da empresa, só em alguns pontos que eu acho que eles chamam muitas pessoas de fora pra dar promoção, né? Porque aqui eu vejo pessoas que tem capacidade, que são capacitadas pra exercer tal função. Teve mesmo agora um caso que chamaram umas pessoas de fora, mas que era temporário, eu até entendi, porque explicaram pra gente que como iam ser pessoas em uma produção temporária, eles não iam dar promoção pra gente, pra depois acabar esse prazo e mandar embora. O único ponto que tenho pra reclamar é isso, que eles devem dar mais oportunidade pro pessoal daqui. Mas o resto está tudo bem, estou satisfeita com o meu trabalho, eu quero crescer no meu trabalho, se eu tiver oportunidade, vai ser por aqui mesmo.

Data: 04/04/2023

Nome do entrevistado: Joyce

Função: Líder

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 09:50 **Término:** 10:28

Tempo de aplicação: 38 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 44 anos

3. Cor/ Raça: Morena

4. Grau de escolaridade: Ensino Médio

5. Estado Civil: Casada

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Própria

7. Quem mora com você?

Dois filhos, esposo e sobrinha

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

R\$ 5.500

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Eu e meu esposo

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

Um supervisor me indicou.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Desde 14/07/2016.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Primeiramente, eu chego no processo e vejo se houve alguma falta, pra gente pedir reposição, porque sempre tem 10 pessoas pra cobrir a falta. A gente pede reposição de pessoas, quando falta alguém. Eles são contratados pela RH Amazonas. Eu vou lá peço pro supervisor responsável e digo assim, eu tive duas faltas, ele vai lá me dá duas pessoas. Aí eu vou olho o processo, coloco a linha pra rodar e a primeira coisa que eu faço, é dar bom dia do início ao fim da linha, lá de onde é a tampa, onde começa a tampa até o final, aí que eu começo eu trabalho. Vou olhar se vai parar, onde tá com problema, o que precisa, a gente tem que atender a meta de produção, a meta que é estipulada, eu trabalho em conjunto com a reserva. Aqui é bem diferente das outras empresas que eu trabalhei, já tem tudo planejado praticamente, a gente só executa. O pcp que já manda o planejamento, já manda a meta do dia, tu não tem que tá lá calculando quanto que falta fechar, era o gerente que fazia, pelo menos na outra empresa que eu passei dez anos era o gerente que fazia, e aqui não já é tudo direitinho, tem o cara que alimenta, aí eu fico só administrando a linha, quando tem gargalo a gente vê o que pode fazer, balancear.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa?

Porque?

Primeiro a gente começa com as pessoas, né? Tem que saber lidar com as pessoas e isso aí, eu acho que é o fato mais importante, é saber lidar com conflitos, tem que saber porque não é fácil, mas a gente com jeitinho, pela experiência de liderança, eu já tenho muito, eu já conheço, porque tem gente que já tem 7 anos junto comigo, então eu já conheço, eu já consigo entende o jeito de cada um, tem aqueles que tu pode brincar mais um pouquinho e outros não. A minha linha é a que menos

sai pessoas, é a linha 5, da minha linha, a quantidade que pede pra sair, do tempo que eu tô aqui, a maioria é porque teve outra oportunidade fora, tipo, fez faculdade, foi trabalhar na área, queria uma outra coisa.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Não, já entrei como líder porque eu já tinha experiência.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Tem um intervalo pra ir ao banheiro pela manhã e outro a tarde.

18. Você costuma fazer hora extra?

Só dia de sábado

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?

Não.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Não, se eu achar que uma coisa não tá legal, esse aí, meu supervisor quando eu entrei, a gente teve uma conversa relativo a isso, a gente veio de várias empresas diferentes, com cabeças diferentes, então, quando eu entrei existiram essas coisas assim, ah porque, tipo assim, a gente não tinha aquela confiança de chegar e falar, e até por medo mesmo, por ser uma nova empresa, e a gente acabou tendo uma conversa, tanto que esse meu supervisor até hoje, nós já trocamos de supervisor aqui, mas pra mim, ele ainda é o melhor supervisor dentro da empresa, o Alex Ribas. Por que eu já trabalhei com vários supervisores, então tu consegue medir o comportamento de cada um, mas a gente teve essa conversa e tipo assim, quando

você tiver algum problema, pode chamar, pode falar e o Senhor também quando achar que não tiver bom pode me falar, e eu falo mesmo pra ele.

Meu gerente era brabo, mas já melhorou muito, já foi, eu me dou com ele tranquilo, ele é o meu malvado favorito, mas ele já melhorou muito do que quando eu entrei, pro que é hoje. E isso eu entendo muito, porque a gente vem, eu tenho 44 anos, e eu já vim de várias lideranças e quando tu compara um ao outro, você vê que ele é da época, lá de trás, então a gente já sabe e releva, porque a gente sabe que ele é daquela época, agora tu pega um de agora, é diferente, ele já é mais calmo, mais tolerante, aí tu vê o carrasco antigo, aí você vai dizer pô o cara é ruim, ele é grosso, mas não é a forma que dele liderar e quem conhece vai entender, mas agora que não conhece vai achar como grosseria

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

O meu supervisor me avalia e o gerente também, a gente tem uma avaliação anual, mas se eu pisar na bola, eles me chamam, a gente tem o KPI pra avaliar, mas dependendo da situação a gente é chamado. Eles têm uma ficha que a gente assina, que tem vários itens lá. A gente é avaliado pelo supervisor, ele que avalia e nos dá um feedback, o porquê daquela nota

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim; somos obrigados a fazer uns cursos

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Sempre tem online.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim, porque já vi muita gente subir de cargo, mas pra subir pra esse cargo de supervisor, ele já tá muito fechado, não sai gente, eu acho que eu tenho capacidade, eu acho não, eu tenho certeza. Porque eu tenho um bom relacionamento com as pessoas, pelo trabalho, pelo resultado, pelos meus resultados, eu entrego, não sou uma pessoa de faltar, eu tenho comprometimento direto com a empresa e com os meus liderados, esses principalmente, eu tenho uma coisa comigo, que eu sou ser

humano que trabalha com ser humano, isso já diz tudo, a gente tem que saber se colocar na posição deles, a gente tem que saber se colocar porque aí a gente vai saber das dificuldades. Então esse cargo de supervisão é bem fechado, já tem pessoas de anos aí. Eu acredito que posso crescer sim,, mas é mais engessado, mas eu tô bem onde eu tô hoje, eu me sinto satisfeita, os meninos sempre falam, ah Joyce, você deveria ser supervisora, então só de tu ouvir já te deixa feliz por isso, porque todas as linhas praticamente já trabalharam comigo, porque quando chega final do ano, tem uma rotatividade que entra de férias, se você perguntar aqui, alguém vai te falar alguma coisa, faz uma pesquisa de satisfação. Então eu já passei por todas as linhas, o pessoal vai lá pra linha, né? Então Graças a Deus, eu posso dizer que eu tenho uma positividade com eles.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Sim

**26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA?
Houve penalidades?**

Sim, há pouco tempo. Era assédio, mas eu não definir o que é, eu só ouvi por alto, não sei bem ao certo o que aconteceu, a rádio peão, sabe mais que a gente, só sei que teve punição e a pessoa foi embora. O RH tem trabalhado e tem mudado muito, tem coisas que eu não concordava, quando eu via, e falava, meu Deus não vai funcionar? Porque é como eu te falei, não é por eu ser líder que eu tenho que tapar meus olhos e não ver o que tá acontecendo, mas a gente ver que tem líderes que fazem até vista grossa, e aqui não, eles dão essa liberdade pra você falar, na outra empresa se tu falasse, pegava a conta

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Ainda não precisei. Mais eu já soube que o meu pessoal fez denúncia porque viu alguém que maltratou um deles, e alguém se doeu e foi lá óh, e denunciou, isso eu achei legal, porque não foi nem a pessoa, mas foi o colega, e isso aí eu vi. Acontece isso aí, de eles se organizarem e irem pra cima, então assim, tá bem bloqueado pra coisas erradas

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Ele tá funcionando, agora tá, porque logo no início não tinha isso, mas agora o RH tá muito forte, tá bem presente, tá aplicando o que tem pra aplicar se for preciso. O funcionário trabalha melhor assim.

Data: 04/04/2023

Nome (fictício) do entrevistado: Elza

Função: Operadora de produção

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 10:31 **Término:** 11:05

Tempo de aplicação: 34 min

A. PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 38 anos

3. Cor/ Raça: Parda

4. Grau de escolaridade: Superior Completo - Fisioterapia

5. Estado Civil: Casada

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Casa própria

7. Quem mora com você?

Esposo

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

R\$ 3.000,00

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Nós dois, apesar do meu esposo estar desempregado, ele vende baús, balcões.

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

Eu realizei um curso de TBO, aí o Senhor que dava aula, ele indicou pra cá. Eu vim direto pela empresa.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Desde o dia 24/08/2016.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Realizo a leitura das etiquetas, conecto cabo na placa man. Faço revezamento, aí eu preencho a data e assino meu nome, e as lts também, que é a instrução de trabalho

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

Ter atenção primeiramente, sempre ler as lts, olhar também se meu colega tá fazendo certinho, porque eu sempre tenho que observar o do lado, tem a habilidade manual, o tempo, verificar se a máquina tá ajeitada, tudinho, tudo eu tenho que ter cuidado, o sistema se tá lendo, eu faço login logo de manhã, então tem habilidade visual.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Não, eu já vou fazer 7 anos como operadora, mas tenho me candidatado pra outras vagas.

15. Quanto você recebe aproximadamente?

Quase R\$ 2.000,00

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim.

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Tem um intervalo de 18 min pela manhã e 10 min a tarde.

18. Você costuma fazer hora extra?

Só quando tem demanda, mas é muito difícil.

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?

Não, eles passam lá observam tudo e depois saem da produção.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Não; eu tenho livre acesso, eu não tenho do que reclamar disso. Eu diálogo sempre com eles, tenho livre acesso. Na minha equipe eu posso falar que todos têm diálogo com os gestores, mas as outras equipes eu não sei

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

Tem meu supervisor, a líder, a reserva, até a engenharia. Eles observam se tá tudo bem, se tá dando algum problema no posto, aí eles vão lá. E todo ano, nós somos avaliados, pelo KPI, aí a gente senta e conversa com a liderança. Mas a líder sempre tá conversando com a gente, eu não tenho do que reclamar não, da liderança.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, faço alguns e o da brigada principalmente, da brigada sempre tem, eu não tenho do que reclamar não

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Todo ano tem.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Eu já tentei várias vezes, aqui subir um pouco, já fiz provas, entrevistas, mas só que toda vez eu sou reprovada, acho que é por causa d a minha gagueira, assim do meu nervosismo, já fui pra fono, já fui pro psicólogo, porque eu tenho um negócio assim de pequena, uma infância, e isso vem me prejudicando, é um problema de infância, e eu preciso trabalhar a respiração, ficar lendo, cantando, mas sempre que tem um negócio assim em público, e eu ficar falando, às vezes eu me travo.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Sim, eles falam na integração, que é pra sabermos como devemos nos comportar dentro da empresa

**26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA?
Houve penalidades?**

Sim, recentemente, com uma situação de assédio, aí demitiram até um líder, sobre esse caso aí, e ninguém sabe a pessoa que denunciou. Mas quem já conhece a pessoa que saiu, já sabe porque a pessoa saiu, ele já tinha um histórico.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Eu não.

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Sim, porque eu já ouvi falar de algumas denúncias e quando menos esperamos a pessoa acusada saiu.

Data: 04/04/2023

Nome do entrevistado: Bruna

Função: Analista de Engenharia

Local da entrevista: Sala de seleção

Início: 11:03 **Término:** 12:08

Tempo de aplicação: 1 hora e 5 min

A. PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 37 anos

3. Cor/ Raça: morena

4. Grau de escolaridade: Cursando ensino superior

5. Estado Civil: casada

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Casa própria

7. Quem mora com você?

Marido e filha

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

6.500

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Eu e meu esposo

B. PERFIL DO TRABALHO**10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?**

Foi uma indicação de alguém que já trabalhava aqui, eu entrei pelo Recursos Humanos, eu entrei pra substituir uma licença a maternidade de uma auxiliar administrativo.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Eu entrei pelo Recursos Humanos no dia 01/05/2012, aí no dia 01/08/2012 eu fui admitida pela empresa. Na verdade foi assim, eu entrei pra tirar a licença a maternidade dela, aí passou o mês de maio e em junho eu descobri que eu estava grávida aí eu contei pro meu gerente e o meu gerente disse que ia me contratar, geralmente eles mandam embora, mas ele me contratou, ele quebrou meu contrato com o Recursos Humanos, o meu contrato ía ser maior, só que quando eu falei pra ele que eu estava grávida, ele quebrou o contrato e me efetivou pela empresa, ele é chinês.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

A minha rotina é bem sortida, porque depende muito do que é a demanda, porque eu cuido da sala de gravação que é a questão das versões, eu cuido de SD, o controle eletrostático, eu cuido da questão da parte de auditoria dos clientes, também tem a questão do tempo de ph, o controle de tempo dos testes pra definir também, eu cuido das SOP's de todas as SOP's, que são as instruções de trabalhos dos testes que ficam no processo, eu também sou auditora de fornecedor. A gente tem um processo interno onde os nossos fornecedores tem que ter pelo menos a boa prática de RBA, das ISOS, aí a gente faz esse monitoramento dos fornecedores, eu só faço a auditoria e entrego pro departamento de compras.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

A questão da atenção, e a questão também que você tem que saber criar as prioridades, e o meu departamento não tem aquele chefe que diz assim, primeiro você faz isso, depois faz aquilo, e você volta para cá, você precisa fazer gestão do tempo, você mesmo tem que saber o que tem que fazer, é um ponto que você percebe que quando tua rotina, lógico não é uma receita de bolo, às vezes você vem com um planejamento, mas quando você chega aqui é tudo diferente, porque a demanda mudou, você tem que ser flexível pra essa questão e outra coisa muito importante é você saber lidar com as outras pessoas porque você não consegue fazer nada sozinho, então eu preciso ter um bom relacionamento com as operadoras que ficam dentro da sala de operação, ao mesmo tempo tenho que ter um bom relacionamento com a líder daquele setor, porque a engenharia é só um suporte, porque aquela sala não é minha, não é nossa do PE a questão de você saber lidar com os gerentes aqui na fábrica, você trata direto com o gerente, e são pessoas que você vê que dependendo de com quem ela trata, ela se comporta de um jeito, então eu acredito que quando você se impõe aquela pessoa te respeita do jeito que você se impõe, e isso daí também eu acho que é um ponto muito positivo aqui na fábrica, porque você trata, você tem um problema, você escala pra um gestor e o gestor não fica dizendo, “ah eu não trato com você, eu trato com o seu gestor,” aqui ele tem que engolir e pronto.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Eu entrei como auxiliar administrativo, aí virei assistente de engenharia e sem ter curso superior e também nessa época, eu nem fazia engenharia, eu fazia contabilidade, cursei até o 6º de contabilidade, aí eu desisti porque eu me apaixonei por essa área da engenharia. Então eu entrei como auxiliar, de auxiliar eu fui pra assistente de engenharia aí eu virei treinee, aí virei analista técnico da engenharia, e agora analista de engenharia. Aí nesse processo eu saí da contabilidade, fui fazer o Ifam, o técnico em eletrotécnica do Ifam, aí eu já tava apaixonada, e do eletrotécnico, agora tô fazendo engenharia de software.

Eu acho que o fato de você ter domínio de criar prioridades dentro das tarefas e você chegar e tentar fazer um pouco mais, não só o feijão com arroz, então eu acho que quando você quer crescer, você tem que fazer o seu e mais um pouco e depois vem

o reconhecimento e não ao contrário, porque tem muita gente que reclama assim, ah eu não ganho promoção, não sou reconhecido, mas quer começar a fazer o diferente depois que for promovido, não vai acontecer. E eu sempre fiz um pouco do meu e um pouco dos outros.

Aí você olha assim, ah tá há 10 anos no distrito, não vai chegar a lugar nenhum, você chega sim, é só você olhar um pouco da minha história, é só você fazer o seu e um pouco mais, e sempre demonstrar que você tá aberto a novas atividades, a gente nunca vai lidar só com quem a gente gosta, a gente nunca vai fazer só o que a gente gosta, então quando você entende isso e você trás pro seu dia a dia, o conforto de você tá fazendo uma atividade com prazer, eu acho que faz toda a diferença.

Eu acredito que a vida te traz esses ensinamentos. Mulher, no Distrito, num setor extremamente masculino, então ou você aprende a se impor e a mostrar o valor que você tem, ou então você é só mais um passando ali.

Quando eu cheguei meu gerente era mais distante, por ser gerente, mas ele sempre foi uma pessoa muito aberta, apesar de ser chinês, mas ele é um chinês muito torto porque ele sai totalmente do padrão, ele foge do padrão chinês, ele é uma pessoa super preocupada se você tá bem, é é daquelas pessoas que se você chega pra reclamar de alguém, ele não quer ouvir, se a outra pessoa não está, então ele é aquele que não aceita fofoca, toda história tem dois lados, então ele sempre chama e você tem que colocar seu ponto de vista e a pessoa tem que colocar o ponto de vista dela e tem que achar uma solução. Esse é um ponto positivo nele, ele não demonstra favoritismo, ele é imparcial

15. Quanto você recebe aproximadamente?

4 mil

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Acho um pouco abaixo

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Sim, eu faço meu horário.

18. Você costuma fazer hora extra?

Eu faço no sábado.

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?

Sim; Hoje o diretor é Chinês, ele era gerente do NPI anteriormente, e o meu gerente é chinês e também foi gerente do NPI, então tudo o que a gente faz, as confraternizações, aniversários, são todas as engenharias juntas. Me sinto acolhida com eles, até mesmo, você vendo o relacionamento deles dentro do departamento de onde eles são, como chefe direto, você percebe assim, a flexibilidade, o entendimento. A gente tem um negócio aqui na fábrica, que é um horário móvel, então tipo, não é que você acumula horas, é que você pode chegar um pouco mais tarde e pode sair um pouco mais tarde, desde que cumpra as horas dentro do mês, então meu esposo, como é da área da saúde, tem dias que ele dá plantão, tem dias que ele tá em casa, então tem vezes que eu preciso levar minha filha no colégio e aí, quando conversei com os meus superiores que precisava dessa flexibilidade, porque tem dias que eu preciso levar ela no colégio, tem dias que eu preciso ir ao colégio resolver alguma coisa, então eles me encaixaram nesse horário, então nisso daí também é um ponto que você nota que as pessoas entendem que você tem uma vida fora do trabalho, que você tem uma criança, então, nunca foi questionado, ah a filha tá doente, vai trabalhar ou não. Na verdade, a atividade que eu executo é possível fazer isso, mas na produção seria mais difícil fazer isso. Entretanto você percebe, que aos poucos eles vão tentando encaixar tudo isso que você tá passando, no dia a dia, tipo na pandemia ficou claro, os mais novos que ficaram aqui, e a minha filha passou por muita coisa na pandemia, foi complicado, eu chorava, chorava, chorava....eu tive que vim pra fábrica, e eu tive que mandar ela pra casa dos meus pais, então eu ficava fazendo vídeo chamada, ela chorava e dizia porque só você tem que trabalhar, eu vindo trabalhar e meu marido sendo da área de saúde, era alto risco, eu ficar indo e vindo com ela, e ela teve crise de pânico, ela teve muita dificuldade quando voltou as aulas normais, brigou no colégio, fui chamada na diretoria, então foi uma época que ela tinha que ir pro colégio, a menina se agarrava nas minhas pernas e não queria ficar, não queria ficar, e quando eu chegava aqui já era 09 horas da manhã, aí eu ía e conversava e explicava o que tava acontecendo e eles sempre apoiando, e todos eles acompanham, e por você ser mulher às vezes parece ser um pouco mais delicado,

porque você tratar esses assuntos assim e família com homem é difícil, mas eles sempre são super abertos e eles sabem que é de mim mesmo, ser sempre aberta, porque parece que eu tenho um letreiro na testa “Não tô bem”.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Nem um pouco, pelo contrário, digo que eles são meus pais. Não é um mar de rosas sempre, não existe trabalho perfeito, mas eu olhando com um todo essa empresa é maravilha, e conflito sempre tem, eu já entrei em várias reuniões e o povo botando pra cima, mas só que eu ponho pra cima e meio, e outra coisa né, eu sou logo assim, eu tenho um problema, eu vou lá e resolvo e eu corro pro meu pai, pros meus gestores, e eu falo óh aconteceu isso e isso, eu fiz isso, ou então eu vejo um e-mail aí eu respondo o e-mail, aí eu respiro, aí eu olho, e acho que tô sendo muito grossa, aí eu pergunto do meu chefe se posso responder assim ou não, aí ele vai lá diz, não responde assim, porque eles já me conhecem, tem horas que realmente a gente tem que se impor, tem horas que a gente tem que meter o pé na porta e entrar.

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

Na verdade existe um sistema que o RH tem, aí você vai mensalmente colocando alguns resultados, porque eles definem uns relatório que você tem que fazer a entrega, a ali o meu chefe vai avaliando, aí chega mais ou menos em outubro ou novembro em que eles vêem essa avaliação a minha é aquela 180, que é aquela que você se avalia, aí depois o gestor te avalia e dá um feedback, mas o da produção é direto, onde o gestor avalia, aí vai de cada um chamar ou não, porque assim, por mais que o meu gestor não me chame, eu chamo ele, então eu peço pra que ele diga, e isso não acontece só uma vez no ano, se eu tiver algum problema, eu chamo logo, porque assim, eu não consigo não ficar com calo, eu chamo logo pra conversar, coloco logo os pingos nos is e pronto. Então no nosso departamento cada funcionário tem as entregas, as entregas são os relatórios, e esses relatórios vão demonstrando o quanto você faz, então meus relatórios são de um ph, relatório de SOP, de SD, de atualização de software, controle de ECM, eu tenho 14 e todo Analista tem um relatório pra entregar e tem prazo.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, mas nem todo treinamento é voltado pra engenharia, acho que deveria ter mais treinamento. Tem muito RBA, da ISO, saúde e segurança, mas as áreas técnicas são pouquíssimas, inclusive o ultimo que a gente fez foi ótimo que foi de POWER-BI, muito interessante é um programa que tá no mercado, que tá ganhando muito espaço, então é muito importante.

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Sim, tem reciclagem todo ano

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim; Essa pergunta é ate interessante, porque na verdade a gente tem muito o que aprender, então eu sou do tipo da pessoa assim, você entra em uma atividade, então aquela atividade quando eu domino, eu faço com que ela fique uma atividade ágil, eu tento otimizar, aí otimizó aquilo, eu já me meto em outro, então eu ótimo e depois me meto em outra. Então o meu objetivo hoje é aprender processo, eu vim na área de engenharia com controle de estoque, relatório, processo de compra, depois disso eu entrei com procedimento de SD, da área de SD, eu já fique tomando conta das duas plantas, depois da SD, eu fui pro processo de calibração, eu já aprendi como faz uma calibração interna do equipamento, aí a gente desenvolveu um software, a gente criou uma nova rotina, fez cadastro, controle de equipamentos, depois disso foi a metrologia, depois da metrologia eu já me encaixei nessa questão de auditoria dos fornecedores, da auditoria dos fornecedores eu vim pra cá de volta e já comecei a fazer a parte da sala de gravação, e agora já faço outras coisas que tem que fazer como o PH, o controle das SOPS, aí aos poucos eu vou conquistando meu espaço.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Em 2012 não existia RBA na fábrica

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Sim e a pessoa denunciada continua lá, já 4 pessoas passaram pela mesma coisa.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Nunca fiz.

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Não funciona 100% como em qualquer outro processo, entretanto eu vejo muito esforço para que cada vez mais seja melhorado.

Data: 08/04/2023

Nome do entrevistado: Santana

Função: Supervisora de coordenadoria

Local da entrevista: Google Meet

Início: 10:20 **Término:** 12:02

Tempo de aplicação: 1 hora e 42 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 42 anos

3. Cor/ Raça: parda

4. Grau de escolaridade: Pós graduação

5. Estado Civil: Casada

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Casa própria

7. Quem mora com você?

Esposo, filho e marido

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

R\$10.000

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Eu e meu esposo.

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

Eu trabalhava na Elcotec, trabalhei de guarde-te e conheci minha antiga gestora, aí ela me indicou pra trabalhar aqui, aí eu fiz o processo inteiro, mas muita gente pensa que ela me puxou.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Há 11 anos.

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Cuido dos expatriados, cuido das atividades de transportes e monitoro a alimentação.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa?

Porque?

Bem, eu lido com mais de 150 terceirizados e isso pra mim é uma aula de avaliação de perfil, porque tem todo tipo de gente, tudo o que você possa imaginar, então a parte de relacionamento interpessoal é muito importante. Principalmente na parte do atendimento, que é onde a gente tem que sentir a dor do outro, por poder dar uma solução.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Sim, eu entrei como inspetora de segurança e fui crescendo, depois virei líder de serviço, eu dava suporte pro refeitório e exercia atividade e segurança patrimonial, e depois virei supervisora, porque a pessoa saiu e eu fiquei dando suporte

15. Quanto você recebe aproximadamente?

7 mil

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim, a empresa me deu muitas oportunidades, sou bem remunerada e eu não tenho do que reclamar, amo o que eu faço, eu já precisei da empresa e ela já precisou de mim.

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Sim, e do meu horário de almoço eu não abro mão, aproveito pra dar um cochilo, descansar, me desligar de tudo. Eu tenho liberdade pra ir ao banheiro, fazer um lanche, até porque às vezes estou fazendo meu serviço externo.

18. Você costuma fazer hora extra?

Sim, mas é difícil

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?

Sim, eu amo os chineses, costumo dizer que eles são meus filhos, porque quando eles vêm pra cá, eu que alugo casa ou apartamento, aí tenho que acompanhar toda a instalação deles.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

De forma alguma.

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

É o diretor de RH, eu respondo direto pra ele.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, inclusive para os gestores, sempre tem treinamento pra nós, e treinamentos presenciais, pra ensinar como trabalhar em equipe, como lidar com pessoas, como fazer planejamento, e todos que tem eu participo. O meu gerente foi fazer um curso no exterior, eu pensei que não iam dar essa segunda chance pra ele, mas deram, porque da outra vez ele perdeu o voo. O pessoal que ficou com eles da outra vez, já veio aqui no Brasil, esses instrutores são do exterior, mas já estiverem na fábrica.

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Sempre tem, todo ano o RH disponibiliza

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Sim, já estou há 11 anos aqui e já passei por diversos cargos. Eu já fui da produção também e a produção tem prazo de validade, você passou um tempo, estuda e sai.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Não, na época que eu entrei não existia RBA.

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Eu já soube que saíram pessoas, e saíram por causa do RBA

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Não

28. Na sua opinião o RBA funciona? Porque?

Diante de tudo que presenciei, o RBA funciona sim, ele é muito bem divulgado, aqui tem gente de toda raça, até venezuelano, a empresa faz a parte dela e as pessoas trazem o que vem de casa.

Data: 05/05/2023

Nome do entrevistado: Cristina

Função: Analista de Engenharia

Local da entrevista: Google Meet

Início: 20:59 **Término:** 23:02

Tempo de aplicação: 2 horas e 2 min

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: Feminino

2. Idade: 40 anos

3. Cor/ Raça: Morena

4. Grau de escolaridade: Pós graduação

5. Estado Civil: Solteira

6. Qual o tipo de moradia (alugado, casa própria, etc.)?

Própria

7. Quem mora com você?

Meu filho

8. Qual a renda familiar (aproximadamente)?

7 mil

9. Quem contribui para o orçamento familiar?

Somente eu

PERFIL DO TRABALHO

10. Como você conseguiu emprego nesta empresa?

Foi um rapaz do RH que me achou pelo LinkedIn, ele me encontrou, entrou em contato comigo, aí ele perguntou se eu gostaria de participar de uma entrevista, e eu falei que sim, nessa época, eu estava fazendo consultoria, aí ele pegou e falou assim, você pode vir numa quinta-feira, aí quando foi na quinta eu já tava lá dentro, eu não conhecia ninguém lá dentro, ninguém, ninguém, ninguém. Eu entrei como temporário pra cobrir uma licença a maternidade, com um contrato de seis meses, aí veio a pandemia e a ideia era eu cuidar de novos produtos, que são os medidores, que entrou ano passado, então eu esperei quase dois anos, pra eu poder realmente trabalhar pro que eu fui contatada. Depois que eu entrei, o que ele falou? surgiu uma oportunidade, a atua contratação é primeiramente para cobrir uma licença a maternidade da fulana, porém a gente vai entrar com novos produtos e vamos precisar de alguém pra lá, e ele não me falou o que era o novo negócio, ele só falou que era um novo negócio e que ele ia precisar de analista de área pra ela, aí eu tá bom então,, quando ela voltar, aí eu assumo o meu papel, aí foi quando chegou a pandemia, aí eu pensei que não ia rolar esse novo negócio, aí ficou tudo suspenso, aí eu pronto, eu vou me embora, aí foi quando ele pegou e falou, não a gente conseguiu te segurar.

11. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Vai fazer quatro anos, eu entrei em 20/11/2019

12. Quais atividades que você executa durante seu dia de trabalho?

Eu vou em cada área, e dou uma olhada em SMT que é a minha primeira filha, aí depois eu passo pela IM que é a minha segunda filha, e a terceira filha é novo negócio, ou seja, hoje eu tô tomando conta de três situações, as placas no SMT, a placa Man na IM, inserção Manual e o novo negócio que é o medidor. Como eu sou processo, eu faço inspeção nas linhas, é tudo, é máquina, é jigue, eu vou andando e digo aí gente, tudo bem? Bom dia, eu tenho que dar esse bom dia fazendo um tour pra saber se tá tudo ok, se tem instrução de trabalho, se já tem algum problema, se alguém faltou, vou rebalancear a linha e aí eu vou fazendo um tour lá, quando eu termino, aí passo uma hora praticamente fazendo isso, aí quando eu termino é quando eu vou pro computador, vejo meus e-mails, respondo o que der pra responder, e como eu gosto muito de escrever, então eu planejo as coisas que eu tenho que fazer, que eu já vi no e-mail, principalmente se eu tenho plano de produção, se eu tenho alguma coisa nova, alguma alteração de produto, ou adição de algum componente, aí eu já vou anotando tudo, aí eu começo a fazer o que eu anotei.

13. Quais habilidades você considera importante para o trabalho que executa? Porque?

A parte de análise, você tem que ter muita análise crítica, conseguir ver no processo o que a pessoa não tá vendo, ter a capacidade de conversar com a pessoa, sem tá criando um bloqueio, como a gente lida muito com a liderança, e a gente precise por exemplo eu quero mudar a linha, eu preciso fazer alguma mudança, primeiro eu tenho que passar a minha ideia de forma que a pessoa não fique achando que eu tô querendo atrapalhar o trabalho dela, entendeu? Acho que algum gerenciamento, a parte de gestão alguma coisa de conflito. Com relação a conversa também, ter uma boa comunicação em geral, porque se você se comunica bem com uma pessoa lá, ela te dá abertura pra você trabalhar tranquila, então quando eu chego na linha, é tipo uma confiança, e eu acho isso muito legal. Com relação a documentação, eu tento deixar tudo mais claro, possível, não numa linguagem técnica, porque você tá lidando com operadores, então eu acho que o documento tem que ser muito visual, isso eu aprendi na LG, então é muita seta, é muita imagem ampliada, é muito colorido, a informação é rápida e a pessoa entende, e também aceita as opiniões, que entra a parte de empatia, até porque quem tá montando lá, são os operadores, a gente até tenta montar a placa, antes de ir pro processo, mas não é a mesma coisa do que você passar o dia todo enfiando o componente na placa,

aí eu digo, eu não sei a tua dificuldade, eu sempre pergunto, e aí como é que é montar esse produto? Como é que é montar esse componente? Aí eles falam que é melhor montar esse com esse, porque assim eu me atrapalho, e eu vou criando esses vínculos aí, e aí a gente vai cativando, aí a gente vai entendendo um pouquinho o processo e isso já fica até gravado, há já sei porque aquele componente tem que ir com aquele outro, eu fico lembrando das dicas, então o documento já chega pra eles do jeito que eles querem e do jeito que eu também acho que tem que ser, então é um meio termo, fica bom pra ambos.

14. Você já passou por outros cargos anteriores?

Não

15. Quanto você recebe aproximadamente?

7 mil

16. Você acha seu salário compatível com o trabalho que executa?

Sim, acho um salário justo.

17. Você tem direito a 1 hora de almoço. Fora esse horário existe algum outro intervalo?

Como eu sou do suporte, meus horários são bem flexíveis, eu chego vou primeiro olhar as linhas e depois vou até a lojinha comer alguma coisa, tomar um chá, posso ir ao banheiro o horário que quiser.

18. Você costuma fazer hora extra?

Demais, todo dia eu fico uma hora a mais, porque tem o segundo turno, e o segundo turno não tem acompanhamento da engenharia, então o que acontece, a minha hora de conversar com eles, é quando eles entram, então as quatro horas um turno termina e o outro entra, então eu tenho uma hora pra conversar com eles, aí quando surge algum problema no turno, como engenharia, a gente tem 48 horas pra resolver o problema se for processo, então a gente entra em contato com a qualidade, a gente diz que tá ciente do problema, e que na primeira hora do outro dia, a gente resolve.

GESTÃO RBA

19. Você tem algum contato com os chineses? Como é essa relação?

Sim, eu gerente é chinês. Eu tenho uma ótima relação com ele, ele é bem aberto, a gente conversa sobre tudo, eu consigo conversar mais com ele, do que meu supervisor com ele. E ele não gosta do meu supervisor, antes eu achava que ele não gosta de mim pelo fato de eu ser mulher, mas pelo o que ele me contou é que passara pra ele que ele não podia conversar muito com as mulheres devido ao assédio, e é como eu te falei, eles já estavam sendo educados, então pra mim chegar a conversar com ele foi devargazinho, quebrando as barreiras, e aí a gente se fala normal, e ele era muito resistente, aí eu sempre me perguntava porque as pessoas ignoravam ele, aí eu sempre lembrava dele, o senhor quer um café? Não bajulando, mas sempre tentando lembrar que ele tava lá, porque eu percebi que o pessoal meio que ignorava a presença dele, porque eles achavam que ele tava ali só pra gastar o dinheiro do brasileiro, eles acham isso, eles homens, mas aí eu tentei ver ele como uma porta pra falar com o pessoal da China e eu consegui. Então as coisas que eu queria saber da China, eu perguntava pra ele, e ele dizia, faz isso, faz aquilo. Na Argentina, ele me passou um contato da gerente da Argentina, do diretor de lá, porque a gente tava implementando uma máquina e eu falei pra ele, que eu precisava de ajuda, eu queria saber quem já tinha implementado essa máquina, e eu precisava saber quais tinham sido as dificuldades e perguntei se ele podia ajudar, ele passou os contatos todos por e-mail e disse pra eu falar que ele que tinha indicado, então é comunicação, a gente tem que conversar.

20. Existe algum conflito entre você e seus superiores?

Não, eu tenho livre acesso, e eu fui conquistando isso, eu fui conquistando meu espaço entre eles.

21. Quem supervisiona o trabalho que você faz? Como ele (a) avalia seu trabalho?

A equipe é pouca, somos três analistas, o meu supervisor, aí vem o gerente e vem o diretor, aí o supervisor direto avalia o meu trabalho, mas pelo programa de avaliação o diretor também tem que dar o feedback.

22. A empresa disponibiliza treinamentos? Você faz algum?

Sim, muitos, nós somos obrigados. Quando tem específico pra minha área, eles avisam pela empresa mesmo, eu só não gosto muito do horário, porque é dentro da própria empresa, a gente termina o trabalho e fica lá dentro mesmo, e aí às vezes sai nove hora da noite, oito horas. A última que vez que gente fez foi pra automatização, pra minha área mesmo, indústria 4.0, tem pra área de SD, tem ferramentas gerais que necessita de curso, as NR's também quando tem, de energia, então sempre tem. A gente tem que fazer 4 horas de curso ao mês, mas tem online também.

23. Existe algum treinamento voltado somente para RBA?

Sim, o RH disponibiliza.

24. No seu ponto de vista há possibilidade de crescimento profissional para você na empresa? Porquê?

Não, porque é muito enxuto, eu sou Pleno, mas pro meu colega de trabalho pra chegar a Pleno, ele demorou 10 anos, a empresa é muito boa com relação a estabilidade, eu não conheço pessoas com menos de 5 anos, fora eu.

25. Na sua admissão falaram sobre a gestão de RBA?

Só passaram um vídeo de uns 20 min

26. Você já presenciou alguma situação de infração com relação ao RBA? Houve penalidades?

Já presenciei. Foi o seguinte, a pessoa que sofreu o assédio de um gestor, aí a pessoa foi lá no RBA denunciar, quando ela denunciou, a polícia foi lá na empresa, e aí ela foi demitida e o gestor foi avisado, e ele saiu fora da empresa, ele saiu pela porta de trás, aí ele saiu fugindo, porque tem que ser pego em flagrante, aí ele foi avisado, pegou o carro dele saiu, porque o carro dele fica lá dentro, e quando foi um tempo depois, a pessoa foi embora, a pessoa que denunciou. O mesmo gestor já fez com homem também, no caso dele foi assédio moral. E da menina pelo o que tinham me falado ela já tinha ido no RH e eles não tinham resolvido. Essa pessoa denunciada continua lá, e assim como ele tem vários, e por ter essa impunidade que o pessoal não denuncia mais, outra coisa é a câmara que tem em frente ao local onde a gente faz a denúncia, ou seja, não é confidencial.

27. Você já fez alguma denúncia sobre algo que achou errado, envolvendo o RBA?

Não, comigo as coisas são mais tranquilas.

28. Qual sua percepção em relação ao RBA, ele funciona? Porque?

Não funciona. Eu acho que não é nem o programa de RBA, é a orientação que a própria empresa dá para os gestores de fora, porque eu tenho um gestor chinês e ele sabe e quer saber tudo, o porquê de tudo no Brasil. A última conversa que a gente teve foi porque que a gente não pode falar sobre negro, preto, porque que a gente não pode falar a palavra denegrir, porque que a gente não pode falar do cabelo não sei de quem, ele queria saber porque, porque ele não entendia, então essa foi uma das últimas conversas que eu tive antes de ele viajar, aí eu fui explicar pra ele do que se tratava, e isso tudo, porque ele já tinha tido uma reunião entre eles e eu não sei como é que é, mas eles explicam pra eles que eles não podem fazer certas coisas, então meio que eles educam eles, entendeu?

A não falar certas coisas, mas eles não sabem o porquê. Eles sabem o que não é pra fazer e eles não fazem, mas aí por fora, ele vem e me pergunta. A questão da aproximação também, eu achava que por eu ser mulher, e eu sempre trabalhei em empresas em que eu era a única mulher, todas as empresas onde eu trabalhei, até na faculdade eu era a única mulher e o resto tudo homem, eu falo pra minha mãe, mãe você não sabe o quanto eu tenho que lutar todo dia, o quanto que eu tenho que trabalhar duas vezes, pra poder ganhar um pouquinho assim de confiança desses homens, eu percebo que sou tratada diferente, mas eu aprendi a não brigar com essa situação, eu aprendi a conquistar o meu espaço. Eu vejo ele conversando com outro homem, na verdade meu colega é diferente de tá conversando comigo, tem certas situações que acontece com meu colega, que eu tenho certeza que se fosse comigo, a conversa já seria diferente, eu não sei se é porque ele vê como uma pessoa que ele pode ir mais pra cima, eu sou mais nova, sou mulher, não sei, é mais faço de ordenar, a gente é mais disciplinada, a gente procura fazer o certinho. E ele não, entre eles homens, eles têm um negócio de bater papo, entrar em acordo, e eu não vejo essa parte comigo, comigo é mais crítico. Eu ganho pontos quando, eu sei que ganho pontos é quando ele me chama pra fazer alguma coisa, que eu vejo que, ele não

chamou outra pessoa, ai eu penso, essa parte aí, eu acho que já peguei essa parte, aí vai. Eu acho assim, que a amizades deles, e o mal profissionalismo, pesa mais.