



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA MOTORISTAS DE  
TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE UM  
MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Júlia Gonçalves**

**Santa Maria, RS, Brasil.**

**2014**

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA MOTORISTAS DE  
TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE UM MUNICÍPIO DO  
INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL**

**Júlia Gonçalves**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia da Saúde, Linha de Pesquisa: Intervenções em Problemáticas de Saúde da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia.**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carmem Lúcia Colomé Beck**  
**Coorientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Cláudia Maria Perrone**

**Santa Maria, RS, Brasil.**

**2014**

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Gonçalves, Júlia

Sentidos do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano de um município do interior do Rio Grande do Sul / Júlia Gonçalves.-2014.

106 p. ; 30cm

Orientadora: Carmem Lúcia Colomé Beck

Coorientadora: Cláudia Maria Perrone

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, RS, 2014

1. Sentido do trabalho 2. Organização do trabalho 3. Saúde do trabalhador I. Beck, Carmem Lúcia Colomé II. Perrone, Cláudia Maria III. Título.

---

© 2014

Todos os direitos autorais reservados a Júlia Gonçalves. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: julia\_psi\_@hotmail.com

---

**Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Ciências Sociais e Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

A comissão examinadora, abaixo assinada,  
aprova a Dissertação de Mestrado

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA MOTORISTAS DE TRANSPORTE  
COLETIVO URBANO DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO  
RIO GRANDE DO SUL**

Elaborada por  
**Júlia Gonçalves**

Como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Mestre em Psicologia**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

**Carmem Lúcia Colomé Beck, Dra. (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Cláudia Maria Perrone, Dra. (UFSM)**  
(Co-orientadora)

---

**Aline Cardoso Siqueira, Dra. (UFSM)**

---

**Jussara Maria Rosa Mendes, Dra. (UFRGS)**

Santa Maria, 26 de março de 2014.

*Este trabalho é dedicado àqueles que buscam o sentido das palavras e dos silêncios,  
admitindo as múltiplas verdades que perpassam a experiência de viver.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço às pessoas que, ao longo de minha caminhada e formação profissional, foram inspiradores e decisivos em me fazer acreditar que conseguiria realizar este trabalho.*

*À minha família, em especial a minha Mãe, ao Gordo e a Bá, pelo amor, apoio, conforto e incentivo. Sempre acreditando em mim.*

*Ao meu namorado Lucas, pelo carinho, paciência e compreensão.*

*Aos meus amigos e colegas que se fizeram presentes, através de conversas, incentivos e momentos descontração.*

*A minha orientadora Carmem que me acolheu e acreditou no meu trabalho, me orientando de forma qualificada e competente.*

*A professora Cláudia, minha co-orientadora, que me auxiliou de forma essencial na construção desse estudo trazendo contribuições fundamentais.*

*A Conceição, minha colega, sócia, tia e amiga, meu exemplo de profissional.*

*A empresa que abriu as portas para que eu pudesse realizar minha pesquisa e aos colaboradores que participaram, demonstrando disponibilidade e acreditando em meu trabalho.*

## RESUMO

Dissertação de Mestrado  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Universidade Federal de Santa Maria

### **SENTIDOS DO TRABALHO PARA MOTORISTAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL**

AUTORA: JÚLIA GONÇALVES

ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. CARMEM LÚCIA COLOMÉ BECK

COORIENTADORA: PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. CLÁUDIA MARIA PERRONE

Local e Data da Defesa: Santa Maria, 26 de março de 2014.

**Resumo:** Este estudo teve como objetivo conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano. Além disso, buscou-se identificar como os motoristas compreendem e relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao trabalho e a organização do seu trabalho, assim como verificar os efeitos produzidos pelo trabalho na vida dos motoristas, na perspectiva dos mesmos. O referencial teórico utilizado nesta pesquisa foi o da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa se deu através de uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo-exploratório. Como instrumentos de coleta foram realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas, ou seja, nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa. Após a seleção dos participantes foi preenchido, juntamente com os sujeitos da pesquisa, um questionário de dados pessoais e profissionais que teve como finalidade auxiliar no entendimento das informações obtidas. Na sequência foi utilizada a entrevista coletiva como instrumento principal de coleta dos dados. Foi usada a análise de conteúdo e o projeto atendeu a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Como resultados evidenciou-se que o trabalho desses motoristas é carregado de múltiplos sentidos, dentre eles prover o sustento, desempenhar a atividade que gosta, a profissão de motorista estar presente em diferentes gerações da família, a possibilidade de estar próximo da família, aliando a vida pessoal e profissional e ter um objetivo e pessoas que dependam desse serviço. As vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho foram entendidas através de três categorias, sendo elas a rede de relacionamento do motorista, a satisfação e o reconhecimento presentes no trabalho e a relação vida pessoal e trabalho. Com relação às vivências relacionadas à organização do trabalho, percebeu-se que essa se mostra rígida, com cobranças excessivas sobre alguns procedimentos de trabalho e, muitas vezes, falta de conhecimento e experiência de quem realiza essas cobranças. Estes dados poderão auxiliar no planejamento de estratégias que contribuam para a construção de um cotidiano de trabalho promotor de saúde para estes trabalhadores.

**Palavras-chave:** Sentido do trabalho. Organização do trabalho. Saúde do trabalhador.

## **ABSTRACT**

Master's Thesis  
Postgraduation Program in Psychology  
Universidade Federal de Santa Maria

### **MEANING OF WORK FOR DRIVERS OF URBAN MASS TRANSIT IN A COUNTRY TOWN OF RIO GRANDE DO SUL**

AUTHOR: JÚLIA GONÇALVES

ADVISOR: PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. CARMEM LÚCIA COLOMÉ BECK

CO ADVISOR: PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. CLÁUDIA MARIA PERRONE

Place and date of the defense: Santa Maria, March 26, 2014

**Abstract:** This study has as purpose to know what is the meaning of work and its organization for urban transportation drivers. In addition, it is intended to identify how the drivers understand and relate experiences of pleasure and pain to the work and the Organization of their work, as well as verify the effects produced by work in the lives of drivers, in the same perspective. The theoretical reference used in this research was the Psychodynamics of the Work. The research has been carried out through a qualitative approach, descriptive-exploratory character. As Collection instruments were achieved observations in working environments used by drivers, such as bus terminals, in the lines and at the company. After the selection of participants was completed along with the subjects of the survey a questionnaire of personal and professional data that had as its purpose to assist in the understanding of the information obtained. On the sequence the media conference was used as the main instrument of data collection. The Content analysis was used and the project answered the 466/12 Resolution of the National Council of health. As results showed that the work of these drivers is loaded with multiple meanings, among them include the providing financial support, like what you do, the profession of driver to be present in different generations of his family, the possibility to be near family, combining the personal and professional lives, and have a goal and people that depend on this service. The experiences of pleasure and pain related to work were understood through three categories, namely the relationship network of the driver, the satisfaction and recognition at work and the relationship personal life and work. Referring to the work organization related experiences, it was realized that this is hard, with overcharging on some working procedures and often with the lack of knowledge and experience of who carries out these collections. These data can assist in planning strategies that contribute to the construction of a health promoter work every day for these workers.

**Keywords:** Meaning of the work. Work Organization. Worker's health.



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos Motoristas participantes das entrevistas coletivas .....	35
Quadro 2 – Artigo 1. O sentido do trabalho: a perspectiva de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho .....	41
Quadro 3 – Artigo2. Vivências de Prazer e Sofrimento no trabalho de Motoristas de Transporte coletivo urbano.....	67

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>17</b>
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1 Delineamento de pesquisa</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2 Cenário e participantes da pesquisa</b> .....	<b>27</b>
<b>3.3 Procedimentos de coleta de dados</b> .....	<b>29</b>
<b>3.4 Procedimentos de análise de dados</b> .....	<b>31</b>
<b>3.5 Aspectos éticos</b> .....	<b>33</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1 Artigo 1. O sentido do trabalho: a perspectiva de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho</b> .....	<b>37</b>
Resumo .....	37
Introdução .....	37
Método.....	40
Resultados e discussão .....	41
Considerações finais .....	55
Referências .....	57
<b>4.2 Artigo 2. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas de transporte coletivo urbano</b> .....	<b>60</b>
Resumo .....	60
Introdução.....	60
Método.....	65
Resultados e discussão .....	66
Considerações finais .....	82
Referências .....	84
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>89</b>
<b>ANEXO</b> .....	<b>96</b>
ANEXO A – Carta de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa .....	97
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>100</b>
<b>APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</b> .....	<b>101</b>
<b>APÊNDICE B – Questionário e roteiro para as entrevistas coletivas</b> .....	<b>103</b>
<b>APÊNDICE C – Autorização para a realização da pesquisa</b> .....	<b>104</b>
<b>APÊNDICE D – Quadros de apresentação dos resultados</b> .....	<b>105</b>

## APRESENTAÇÃO

O presente trabalho compõe a Dissertação de Mestrado intitulada “Sentidos do trabalho para motoristas de transporte Coletivo Urbano de um município do interior do Rio Grande do Sul”, sendo que para sua composição, optou-se pelo formato de artigos científicos, o qual é permitido institucionalmente conforme o Manual de Estrutura de Apresentação de Monografias, Dissertações e Teses (MDT) (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2010).

Entende-se que com a publicação da presente dissertação neste formato vai ao encontro dos objetivos de produção bibliográfica dos Programas de Pós-Graduação no Brasil (COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR, 2010), estimulando a produção científica do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), dos pesquisadores docentes e discentes nele inseridos, visando alcançar um nível de excelência. Considera-se também que a formação de pesquisadores assim como propõe o PPGP, é favorecida pelo exercício da escrita deste trabalho, com o objetivo de publicar os artigos em periódicos referenciais na área da psicologia e da saúde. Salienta-se que o valor que tal esforço agrega para discentes, docentes e para o próprio PPGP diz respeito à possibilidade de avaliação dos pares e ao compartilhamento de informações em um contexto mais amplo, para além do âmbito institucional.

Considerando tais pontuações, destaca-se que esta dissertação foi organizada em capítulos. O primeiro capítulo traz uma breve introdução, apresentando a temática, os aspectos teóricos e epistemológicos, nos quais se fundam as argumentações aqui propostas a partir de uma discussão sobre a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

No capítulo seguinte, revisão teórica, são abordados os temas e conceitos que subsidiarão a leitura dos resultados e discussão dos dados que foram coletados com a pesquisa. A seguir, no capítulo método, são apresentados e discutidos alguns aspectos metodológicos relevantes das técnicas empregadas para a coleta e análise dos dados pertinentes a esta pesquisa.

Os dois capítulos seguintes trazem estudos oriundos do trabalho de pesquisa, sob o formato de artigos. Na seqüência, retomam-se algumas questões gerais da pesquisa a partir das considerações finais sobre a proposta do presente trabalho de dissertação.

# 1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, são evidentes as transformações no mundo do trabalho, mas mesmo assim, o trabalho conserva um lugar de relevância na vida das pessoas e na estruturação das sociedades. A trajetória de ambos – homem e trabalho – confunde-se e interligam-se socialmente. Desde a história antiga e mitológica, o fenômeno é definido como fonte de sobrevivência e, do mesmo modo, fonte de elevação moral e espiritual. Poderia ser experienciado com dor e sofrimento, como símbolo de escravidão e degradação, bem como uma exuberante forma de expressão de si mesmo e de conquista de dignidade, meio de sobrevivência ou referência de integração social (CAVALHEIRO, 2010). Assim historicamente, o trabalho assume importância central na vida do homem, em consonância com a estruturação e expansão do modelo capitalista (ANTUNES, 2002; BORGES e YAMAMOTO, 2004).

Com a implantação do sistema capitalista, engendrou-se uma concepção do trabalho que o exalta como central na vida das pessoas, independente do seu conteúdo (BORGES e YAMAMOTO, 2004). Com isso introduziram-se profundas transformações na organização social do trabalho, destacando-se a separação do trabalhador dos meios de produção e do produto do trabalho, além da expropriação do seu conhecimento, a partir do surgimento de movimentos como os *tayloristas* e *fordistas* no século XX (DESCANIO; LUNARDELLI, 2007).

Levando em conta as mudanças no cenário da produção dos últimos anos, grandes desafios com relação ao entendimento dos fenômenos que, direta ou indiretamente, afetam o trabalho das pessoas, se colocam em evidencia. Assim como o mundo econômico e social passou por profundas transformações, o modo como se trabalha e se organiza o trabalho também se transformou (DEJOURS, 2008). A pós-modernidade trouxe essas mudanças para o mundo do trabalho, instalando-se a lógica da racionalidade econômica, principal fonte de inspiração das novas formas de organização do trabalho, que por sua vez criam novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores (MENDES, 2007).

Com isso, considerando que a palavra trabalho, ao longo da história, vem recebendo diferentes significações, sendo determinante da forma de organização das sociedades, através do qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo. Pode-se compreender o trabalho

como possuidor de duas finalidades essenciais na vida do indivíduo que são a reprodução social e sua expressão como sujeito. A reprodução social implica na possibilidade de satisfazer necessidades, a partir da aquisição de bens de consumo; a expressão como sujeito envolve a procura do prazer e da satisfação com sua obra, realçando as potencialidades como ser humano. Assim, em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, tanto por seu valor econômico quanto cultural, repercutindo, dessa forma, no modo de vida das pessoas e, conseqüentemente, na sua saúde (BECK; PRESTES; TAVARES; SILVA; PROCHONOW; NONNMACHER, 2009).

Hoje, considera-se que o mundo do trabalho não é somente da técnica, dos dados objetivos e instrumentais. É também, permeado por relações de cooperação e compreensão e pela subjetividade, ou seja, pela mobilização, investimento pessoal, singularidade, cognição, imaginação e criatividade, aspectos essenciais para a realização do trabalho. Assim, o trabalho cumpre um papel fundamental para o equilíbrio do homem, bem como para sua inserção no meio social e para sua saúde física e mental (OLIVEIRA, 2003).

Tem-se, então, que o trabalho, sem trair sua gênese histórica e social, mantém-se não só transformando a natureza, mas também através das relações decorrentes do modo de produção dominante, a construir sujeitos (ALMEIDA, 2002). Dessa forma, os questionamentos que envolvem o mundo do trabalho estão entre os temas centrais na contemporaneidade.

Sendo assim, o interesse pelo fenômeno trabalho converge em campos distintos do conhecimento como objeto de pesquisa nas áreas da Saúde, Psicologia, Filosofia, Antropologia, Sociologia, Economia e Direito. Os diferentes conceitos se interligam ou se contrapõem dependendo dos pressupostos teóricos adotados pelos estudiosos/pesquisadores. Diante de discussões a respeito do lugar do trabalho na vida do homem, diversas perspectivas são construídas buscando respostas às questões que interpelam esse campo. Essas abordagens utilizam de conhecimentos e conceitos oriundos de vários campos e que, muitas vezes, consideram o trabalho de acordo com o contexto individual, histórico, social e cultural.

A partir disso, este trabalho está situado no campo da Psicologia do Trabalho, especificamente, na Saúde do Trabalhador. Esta pressupõe uma interface entre diferentes alternativas de intervenção que contemplem as diversas formas de determinação do processo saúde/doença dos trabalhadores (MENDES, 2007). Destaca-se que a concepção do processo de saúde/doença tendo como referência os determinantes sociais da saúde aponta para desafio em estabelecer uma hierarquia de determinações entre os fatores mais gerais de natureza social, econômica, política e as mediações através das quais esses fatores incidem sobre a

situação de saúde de grupos e pessoas, já que a relação de determinação não é uma simples relação direta de causa-efeito. Para dar conta deste pressuposto, há que se buscar o aporte dos diferentes saberes e das diferentes disciplinas e conhecimentos (MENDES; LEWGOY; SILVEIRA, 2008).

Com isso, considera-se que a Saúde do Trabalhador pode ser entendida como a expressão de um estado disposicional caracterizado pelo equilíbrio marcado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante no trabalho, e ainda, pela dinâmica do reconhecimento que se apresenta como elemento essencial do processo de construção da identidade dos trabalhadores no campo social e na luta contra o sofrimento (MENDES, 2007).

Dentre as abordagens relacionadas ao estudo do trabalho, esta dissertação apresenta como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho, tendo como autor principal Christophe Dejours (1992; 2005; 2007; 2008; 2011). A Psicodinâmica do Trabalho é, fundamentalmente, uma teoria crítica do trabalho e uma clínica. Seu uso é pautado na análise das contradições e na dinâmica que envolve as relações intersubjetivas: o sujeito, o trabalho, o sofrimento, a patologia e a normalidade. Torna-se importante salientar que seu uso deve ser pautado nas suas bases epistemológicas: a psicanálise e a sociologia crítica (MERLO; MENDES, 2009).

Com a Psicodinâmica do Trabalho, destaca-se a compreensão das formas que os trabalhadores lançam mão para alcançar e/ou manter equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturante. Busca localizar o processo de anulação do comportamento livre em detrimento do estereotipado. Assim, detém-se no campo do sofrimento e do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento e situa sua investigação no campo do infrapatológico ou do pré-patológico (MERLO, 2007).

A Psicodinâmica do Trabalho expôs as possibilidades de agressão mental originadas na organização do trabalho e identificáveis ainda em uma etapa pré-patológica, pois na medida em que não é possível falar de distúrbios que possam ser associados a uma situação específica de trabalho, o desvendamento do sofrimento psíquico desde o estado pré-patológico permite progredir na identificação das consequências das organizações do trabalho sobre a saúde mental dos indivíduos e pensar em uma intervenção preventiva (MERLO; MENDES, 2009).

Essa abordagem busca descobrir, a partir do discurso do trabalhador, o sentido do trabalho e as estratégias defensivas suscitadas que possibilitam a transformação do sofrimento em prazer. Nessa ótica, o trabalho sempre passará pela dimensão sofrimento/prazer e o

sentido será construído pelo trabalhador, de acordo com o seu contexto de trabalho e seus modos de subjetivação.

Com essa abordagem foi possível ultrapassar uma visão reducionista que responsabilizava apenas o indivíduo pelas consequências do trabalho sobre sua saúde e buscar vivências operárias específicas, que se inscrevem em realidades concretas de trabalho (MERLO; MENDES, 2009). Na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho duas definições de trabalho estão presentes: a primeira delas diz que o trabalho é uma “atividade útil coordenada” mostrando sua dimensão operacional. O conceito de trabalho se limita a uma atividade coordenada, cujo resultado almejado não pode ser atingido, estritamente, por meio da execução da organização prescrita. Faz-se necessário o desenvolvimento de rearranjos criativos, de modificações concretas do preestabelecido, transformando-o no real do trabalho (DEJOURS, 2011).

A seguir, amplia-se a definição dizendo que o trabalho “é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita” (DEJOURS, 2011, p. 42-43). Esta nova definição contém três noções para caracterizar o trabalho, permanece a dimensão utilitária e operacional, mas também emerge a dimensão humana, não mecânica, que supõe ajustes, inventividade, engenhosidade, inteligência, e na mobilização desta inteligência, para dar conta daquilo que foi prescrito no trabalho. Este conceito abre um espaço que será ocupado pela interpretação do sujeito, pela sua deliberação e pela sua ação, para dar conta do real do trabalho; em suma, abre espaço para a conduta humana que não é simples comportamento, observável, objetivável, mas que supõe dimensões “(...) não visíveis – os motivos, impulsos e pensamentos que acompanham, precedem e seguem um comportamento” (DEJOURS, 2011, p. 26). Assim, trabalhar é um ato orientado para um objetivo de produção incluindo os pensamentos que são indissociáveis a ele (DEJOURS, 2008).

Dessa forma, o trabalho implica o fato de trabalhar, ou seja, os gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Trabalhar é um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais. Assim, a característica maior do trabalhar é que, mesmo que o trabalho seja bem concebido, a organização do trabalho seja rigorosa, as instruções e os procedimentos sejam claros, é muito difícil atingir a qualidade se as prescrições não forem respeitadas escrupulosamente. No trabalho, as situações comuns são permeadas por acontecimentos

inesperados e imprevistos (DEJOURS, 2004; 2008) e o trabalhador precisa agir e lidar com essas situações de modo eficaz.

O modelo predefinido do trabalho prescrito se choca com a necessária mobilização intelectual do trabalhador. Nessa medida, trabalhar significa, essencialmente, aplicar certas alterações na organização do trabalho prevista para se tornar executável. Assim, “a prescrição tem sempre que ser objeto de reajustamentos e mesmo de reinterpretações pelos trabalhadores, na situação de trabalho, para ser operacional” (DEJOURS, 1996, p. 165).

A diferença entre o que se está prescrito pela organização do trabalho e a realidade concreta da situação é o que permite lidar com os imprevistos. Esta discrepância entre o prescrito e o real se encontra em qualquer forma de organização do trabalho, sendo que ao trabalhar é preenchida a lacuna existente entre o prescrito e o real. Como não é possível prever essa lacuna, o caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados, ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém, escrupulosamente, à execução das prescrições (DEJOURS, 2004).

O trabalho se define como sendo aquilo que é somado ao prescrito para obter os resultados designados; ou ainda aquilo que se atribui de si mesmo para superar o que não funciona quando se restringe à execução das prescrições (DEJOURS, 1996; 2004). Considerando as contradições entre trabalho prescrito e real, cabe salientar que os reflexos deste desacordo remetem ao sofrimento psíquico, cerne da relação entre homem e o trabalho (DEJOURS, 1996; 2004; 2005). Compreender o sofrimento e prazer gerados na relação entre trabalhador e seu trabalho é fundamental para a interpretação global dos laços entre trabalho e saúde (MERLO, 2007).

Nesse momento, também cabe salientar a definição de sentido do trabalho utilizada nesta dissertação, respeitando a abordagem teórica escolhida, este se conceitua como “uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e representatividade destas para o trabalhador” (COSTA, 2013, p. 375).

O interesse pelo tema da pesquisa teve como propulsor uma motivação pessoal, pois é a área de trabalho em que a pesquisadora atua desde a sua formação profissional inicial. Com isso, a intenção é aliar as experiências e vivências com os conhecimentos teóricos proporcionados por uma pesquisa científica. Além disso, os estudos relacionados ao trabalho



dos motoristas no transporte coletivo por ônibus urbano encontrados, na sua maioria, procuram estabelecer relações entre condições de trabalho e o adoecimento desse profissional (RAMOS, 1991; CÂMARA, 2002; COSTA; KOYAMA; MINUCI; FISCHER, 2003; NASCIMENTO, 2003; BIGATTÃO, 2005; BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006; PORTES, 2006; TAVARES, 2010; SILVEIRA, 2011).

O tema central da dissertação, o sentido do trabalho, também se mostrou pouco pesquisado e estudado. Foram encontrados poucos trabalhos que tiveram o intuito de estudar esse conceito, a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Costa (2013) justifica que há poucos estudos específicos sobre sentido do trabalho, pois este se apresenta como um tema transversal para diversas ciências que se propõem a analisar o tema.

Percebe-se que, embora exista interesse científico, preocupação das organizações e curiosidade por parte da sociedade, as interfaces entre os fenômenos Trabalho e Saúde não são extensamente conhecidas, visto que se trata de construtos amplos e multicausais. Isso justifica a busca por uma compreensão aprofundada quanto às influências desta relação, da importância do trabalho na existência humana e dos sentidos atribuídos a ele (CAVALHEIRO, 2010).

Entendendo a importância do aprofundamento de estudos a partir da Psicodinâmica do Trabalho para maior conhecimento e consolidação da teoria, esta pesquisa teve como objeto de estudo conhecer o sentido do trabalho e da organização do trabalho para Motoristas de Transporte Coletivo Urbano (TCU), bem como buscou identificar se os motoristas de transporte coletivo urbano relacionavam vivências de prazer e de sofrimento ao seu trabalho e a organização do trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados alguns aspectos importantes, os quais subsidiarão a leitura dos resultados e discussão dos dados que foram coletados com a pesquisa. Na revisão teórica sobre as temáticas que envolvem o tema abordado neste estudo, o texto apresentará o significado do trabalho e sua evolução, acompanhando o desenvolvimento histórico, discorrendo-se sobre a teoria que embasará a pesquisa, a Psicodinâmica do Trabalho e seus principais conceitos e reflexões. Também fará uma breve caracterização do que se considera organização do trabalho e quais são os aspectos que tem interface com esse conceito, assim como discorrerá sobre os sentidos do trabalho, segundo diferentes autores.

A palavra trabalho possui múltiplos significados, ou seja, no sentido popular está associada a esforço físico, porém também devem ser levados em conta os aspectos mentais ou psíquicos (ALBORNOZ, 2004). O trabalho é um importante determinante da forma de organização das sociedades, sendo considerado como o meio através do qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo. Dessa forma, ocupa lugar de relevância na construção social e individual dos trabalhadores (BECK et al, 2009).

O trabalho pertence à história humana, não só as novas formas de trabalho que surgiram ao longo dos anos, mas por ser o modificador, um dos propulsores da evolução. Antigamente, o trabalho era de subsistência, na atualidade, com o modo capitalista, ele passou a ser visto como uma mercadoria e uma forma de sempre produzir mais e mais (ALBORNOZ, 2004). Com a Revolução Industrial, as habilidades, capacidades e auto-expressão dos trabalhadores foram desvalorizadas, pois com o advento da fábrica, o trabalhador passou a não mais criar um produto, mas apenas colaborar na fabricação de um artigo sobre o qual deixou de ter o controle (BORGES e YAMAMOTO, 2004; PACHECO e CARLOS, 2006).

Com a implantação do sistema capitalista ocorreu uma mudança no entendimento do trabalho, tornando-o central na vida das pessoas. Porém também trouxe uma dualidade contraditória e complexa entre capital e trabalho. Se por um lado, o trabalho mostra-se cada vez mais insubstituível no processo de produção e reprodução do capital, gerando desenvolvimento social, tecnológico e econômico, por outro lado, os trabalhadores revelam-se com uma parcela cada vez menor da riqueza socialmente produzida, que se afirma principalmente pela redução crescente da absorção da força de trabalho em contraposição ao processo de acumulação de capital (MENDES; WÜNSCH, 2004).

Nesse cenário surgem diferentes movimentos, dentre eles os *tayloristas* e *fordistas* no século XX. Esses sistemas de trabalho baseavam-se na produção em massa, homogeneizada e verticalizada. Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduziam a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cujo somatório resultava em um produto final (ANTUNES, 2003). Esses movimentos, aliados ao processo de globalização, a inserção de novas tecnologias e a reestruturação produtiva, têm provocado mudanças significativas na organização social do trabalho, sendo responsáveis por um aumento da produtividade com redução dos custos de produção, possibilitando o acesso de uma parcela cada vez maior da população aos bens de consumo. Em contrapartida, verificou-se que a forma de trabalho instituída resultou numa perda de autonomia do trabalhador e de sua relação com o trabalho, de modo que ele constitui uma fonte de sofrimento para o indivíduo, culminando na deterioração de sua qualidade de vida (DESCANIO e LUNARDELLI, 2007).

No Japão após 1945, surge e se propaga rapidamente outro modo de organização do trabalho, chamado *Toyotismo*. Dentre as características desse sistema está uma produção vinculada à demanda, que visa atender as exigências mais individualizadas do mercado consumidor. O trabalho operário é feito em equipe com multivariabilidade de funções, há uma transferência das responsabilidades, de elaboração e de controle de qualidade. A produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, alterando a relação homem/máquina até então estabelecidas, obtendo-se uma estrutura horizontalizada, acarretando em uma maior flexibilização, terceirização e subcontratação (ANTUNES, 2003). A transição do processo de produção *fordista/taylorista* para a vigência do novo padrão industrial e tecnológico, com suas novas formas de organização e gestão do trabalho, denominado *toyotismo*, também trouxe novas formas de relações sociais (MENDES; WÜNSCH, 2004), revelando a abrangência e repercussão das formas de organização das relações de trabalho em um contexto mais amplo.

O interesse pelo fenômeno trabalho parte de diversos campos do conhecimento. Assim uma das teorias que se propuseram a busca de reflexões e o entendimento do campo do trabalho é a Psicodinâmica do Trabalho, que estuda o sofrimento, a partir da inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho (MENDES, 2007). O trabalho pode ser entendido como fonte de prazer e realização, representa o que de mais humano existe no homem: a capacidade de expressar sua

“marca essencial” – a subjetividade – fator fundamental ao equilíbrio e desenvolvimento humano (DEJOURS, 1996).

Nas bases conceituais da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho, é o eixo central da estruturação do sujeito e o foco é a organização do trabalho, onde também se manifesta a existência de um espaço irreduzível entre a tarefa prescrita e a tarefa real que acontece da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde ou/e patologias e adoecimentos (MENDES, 2007).

Dessa forma a organização do trabalho é um conceito importante podendo-se observar sua repercussão sobre a saúde mental dos trabalhadores. Assim vale-se uma diferenciação entre conceitos, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, para que se possa compreender o objeto de estudo desta pesquisa. Considera-se condições de trabalho o ambiente físico, químico biológico, condições de higiene, segurança e características antropométricas do posto de trabalho (MENDES, 2007; DEJOURS, 2011). Nesse termo também podem ser incluídas as pressões psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho. Porém, as pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo dos trabalhadores, onde elas podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas (DEJOURS, 2011).

Já este estudo dedicou-se a compreender os sentidos do trabalho e da organização do trabalho, sendo que esse conceito vem a ser a divisão de tarefas e a divisão dos homens, considerando-se que a divisão das tarefas abrange do conteúdo das tarefas ao modo operatório, a tudo que é prescrito pelo organizador do trabalho. Já a divisão dos homens é a divisão que a empresa faz entre as pessoas e a regulamentação das relações entre uns e outros como, por exemplo, a divisão de responsabilidade, hierarquia, comando, controle, etc (DEJOURS, 1986; 1992; 2011).

O segundo termo, divisão dos homens, aparece como o complemento necessário do primeiro, divisão de tarefas, pois não é suficiente fixar uma organização técnica do trabalho e dos modos operatórios, ou seja, a execução do trabalho deve estar de acordo com a sua concepção. Dessa forma, a organização do trabalho tem como alvo atuar em nível de aparelho psíquico (DEJOURS, 2011). Assim, em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que, muitas vezes, os ignora (DEJOURS, 1992).

Como a organização do trabalho também é entendida como divisão dos homens para garantir a divisão de tarefas representadas pelas hierarquias, as repetições de

responsabilidades e os sistemas de controle, o sofrimento patogênico surge quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos. Este processo é dinâmico e os sujeitos criam estratégias defensivas para se protegerem (DEJOURS, 1992).

Desta forma, cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, o qual pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador. Esta definição depende dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo (DEJOURS, 1992).

A organização do trabalho define maneiras de organizar, supervisionar e executar, moldando os corpos, disciplinando as relações interpessoais e sociais dentro de um espaço e de um tempo. Porém o trabalhador também pode ser visto como um operador regulador do sistema, no qual a sua atividade está inserida, desempenhando papel fundamental na regulação e nos efeitos deletérios do seu trabalho (MARTINS, 2007).

Destaca-se também na Psicodinâmica do Trabalho, a compreensão das formas que os trabalhadores lançam mão para alcançar e ou manter equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturante (MERLO, 2007). Com essa abordagem foi possível ultrapassar uma visão reducionista que responsabilizava apenas o indivíduo pelas consequências do trabalho sobre sua saúde e buscar vivências operárias específicas, que se inscrevem em realidades concretas de trabalho (MERLO e MENDES, 2009).

Dessa forma, o trabalho é entendido como “a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita” (DEJOURS, 2011, p. 42-43). Esta definição contém três noções para caracterizar o trabalho: (1) dimensão utilitária; (2) dimensão operacional e; (3) dimensão humana, não mecânica, que supõe ajustes, inventividade, engenhosidade, inteligência, e na mobilização desta inteligência, para dar conta daquilo que foi prescrito no trabalho. Este conceito abre um espaço que será ocupado pela interpretação do sujeito, pela sua deliberação e pela sua ação, para dar conta do real do trabalho (DEJOURS, 2011). Assim, trabalhar é um ato orientado para um objetivo de produção incluindo os pensamentos que são indissociáveis a ele (DEJOURS, 2008).

Com isso o trabalho implica o fato de trabalhar, ou seja, os gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. No trabalho, as

situações comuns são permeadas por acontecimentos inesperados e imprevistos (DEJOURS, 2004; 2008) e o trabalhador precisa agir e lidar com essas situações de modo eficaz.

O trabalho se define como sendo aquilo que é somado ao prescrito para obter os resultados designados; ou ainda aquilo que se atribui de si mesmo para superar o que não funciona quando se restringe à execução das prescrições (DEJOURS, 1996; 2004). Considerando as contradições entre trabalho prescrito e real, cabe salientar que os reflexos deste desacordo remetem ao sofrimento psíquico, cerne da relação entre homem e o trabalho (DEJOURS, 1996; 2004; 2005). Compreender o sofrimento e prazer gerados na relação entre trabalhador e seu trabalho é fundamental para a interpretação global dos laços entre trabalho e saúde (MERLO, 2007).

Com a pós-modernidade, o sofrimento aparece articulado à própria existência e mostra-se como uma reação, uma manifestação da resistência e da insistência em viver em ambiente precarizado, funcionando como um mobilizador para a luta contra as patologias sociais e pela saúde (MENDES, 2007). O sofrimento ocorre na interface da relação entre o trabalhador e a organização do trabalho. A energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 2011).

Entende-se que o sofrimento surge quando há dificuldade de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador; quando não é possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização. Esse sofrimento intensifica-se à medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho, no qual o trabalhador usa sua inteligência, criatividade e autonomia nos modos de fazer o seu trabalho (MENDES, 2007). Para o sofrimento existem duas saídas, ou torna-se um instrumento de modificação da organização do trabalho ou gerador de um processo de alienação e de conservadorismo (MERLO, 2007).

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza a negociação, as invenções e as ações de modulação do próprio operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho para adaptá-la às suas necessidades e mesmo para torná-la mais congruente com o seu desejo. (DEJOURS, 2011). Assim, a busca do prazer dá-se pela via da ressignificação do sofrimento na busca de um caminho de estabilidade sociopsíquica e de possibilidades de expressão da subjetividade (MENDES, 2007).

Quando o trabalho se opõe à sua livre atividade o trabalhador está diante de um perigo, sendo que para o bem-estar do mesmo é necessário o livre funcionamento, articulado

dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Com isso, pensa-se no prazer do trabalhador que resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (DEJOURS, 2011).

Dessa forma, o saudável é entendido como aquele que enfrenta as imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade patológica, dando lugar ao prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. Já as doenças, o patológico, instalam-se quando há falhas nesses modos de enfrentamento do sofrimento, assim sendo, ocorrem quando o desejo de produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores (MENDES, 2007).

A mobilização subjetiva, fonte de vivência de prazer no trabalho, é um meio para lidar com o sofrimento. Diferencia-se das estratégias individuais e coletivas de defesa, pois implica na ressignificação do sofrimento e não na negação ou minimização do mesmo. Assim, é um processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho lançando mão de sua subjetividade, de sua inteligência e do coletivo para transformar as situações causadoras de sofrimento (MENDES, 2007).

Subjetividade, neste contexto, é o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expressos em modos de pensar, sentir, agir individuais e coletivos (MENDES, 2007). Assim, a subjetividade ligada ao trabalho implica em pensar os modos como as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar, sentir e trabalhar, amarrados em momentos que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos (NARDI, TITTONI e BERNARDES, 2002)

O trabalho saudável respeita a identidade em sua construção plena, cuja organização seja eticamente prescrita, respeitando potenciais e limites da condição humana, assim como conduz à criatividade e ao comprometimento com a realização de um trabalho de alta qualidade (DEJOURS, 2011). Como fonte de prazer, o trabalho, permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias para minimização do sofrimento, na perspectiva do domínio do mesmo. Assim, vivenciar esse prazer depende das condições na qual o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigência e não de um querer do trabalhador (MENDES, 2007).

Torna-se importante evidenciar que é possível para a Psicodinâmica do Trabalho, vivenciar o prazer mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para desenvolver ações de mobilização da inteligência prática, do espaço

público e da cooperação. Assim, o prazer é um dos sentidos do trabalho e emerge quando o trabalhador cria identidade, pois possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução das tarefas. Ainda necessita aprender formas de interação com os outros, de socialização e de transformação do trabalho (MENDES, 2007).

No âmbito da relação saúde e trabalho, os trabalhadores buscam o controle sobre as condições e os ambientes de trabalho para torná-los mais “saudáveis”. Porém, este é um processo lento, contraditório e desigual e que depende da inserção da classe trabalhadora no processo produtivo e no contexto sociopolítico da sociedade (MENDES e DIAS, 1991). Então, o prazer e o sofrimento são sentidos encontrados pelo trabalhador na relação com o seu trabalho. As atividades laborais podem ser geradoras de sofrimento e doenças, mas também podem estar acompanhadas por prazer, dependendo da significação que cada trabalhador atribui a seu trabalho.

Frente a essa contextualização torna-se evidente que dar sentido aos próprios atos aparece como algo necessário para o ser humano. O indivíduo busca dar a suas condutas um sentido que seja aceitável para ela e para sociedade em que vive (MORIN e AUBÉ, 2009). Essa busca acontece também com o trabalho, mostrando-se fundamental que tenha sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. O sentido do trabalho pode ser compreendido através de dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. Com relação ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito identificam-se as dificuldades práticas das tarefas, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e a posição social implícita ligada ao posto de trabalho determinado. Já o conteúdo significativo em relação ao objeto compreende os investimentos simbólicos e materiais destinados a esse objeto (DEJOURS, 1992). Essa separação de conteúdos é feita apenas de forma explicativa, pois há uma estreita relação entre os mesmos e, sendo assim, o investimento no indivíduo só pode se renovar graças ao investimento no objeto e vice-versa.

Considerando que o sentido do trabalho se apresenta como um efeito, um produto da atividade humana, ele também pode ser descrito com a ajuda de três componentes: a significação do trabalho para o sujeito, a orientação do sujeito quanto ao trabalho e a coerência que o trabalho tem para o sujeito. A significação do trabalho é a definição do trabalho, isto é, o conhecimento e a compreensão que o sujeito tem dele, a representação do trabalho, a importância e valor do trabalho para o sujeito. A orientação ao trabalho é a função do trabalho, ou seja, a intenção, finalidade e desejo associado ao trabalho, sendo compreendida pelas razões pelas quais o sujeito trabalha. Já a coerência do trabalho diz da



relação com o trabalho, isto é, o equilíbrio que o sujeito encontra graças às experiências e às imagens que lhe proporcionam seu trabalho (MORIN e AUBÉ, 2009).

Com isso, pensar sobre o sentido do trabalho é pensar sobre a maneira como o sujeito o concebe, é também se questionar sobre os valores subjacentes, sobre a orientação do sujeito no tocante ao trabalho e sobre o grau de coerência que o trabalho tem para ele (MORIN e AUBÉ, 2009). Assim, a construção de sentido do trabalho é de acordo com as características das tarefas realizadas, a organização do trabalho e as diferenças individuais. Conseqüentemente, o sentido dependerá do modo como os trabalhadores subjetivam a vivência laboral nas novas formas de organização do trabalho experienciada por eles nos diversos setores produtivos da sociedade (DEJOURS, 2011).

Quando o sentido do trabalho não corresponder ao significado dado pelo conteúdo efetivo da atividade prevista socialmente, isto é, quando o sentido pessoal do trabalho separa-se de sua significação, é possível pensar que o trabalho poderá trazer a alienação. Se o sentido do trabalho atribuído pelo trabalhador que o realiza for apenas o de garantir sua sobrevivência, trabalhando só pelo salário e sem ter consciência de sua participação na produção das objetivações, poderá haver cisão com o significado fixado socialmente (GONÇALVES e BUAES, 2011).

Pensando o trabalho por sua dimensão social, esse faz sentido para o sujeito na medida em que é capaz de contribuir e ser útil para a sociedade. A dimensão social adquire maior amplitude quando o trabalhador percebe que seu trabalho não contribui apenas para seu próprio desenvolvimento, mas para a sociedade em geral. Desta forma, é necessário que o trabalho agregue valor tanto para o trabalhador, quanto para a sociedade (TOLFO e PICININI, 2007). Assim pode-se considerar que os fatores sociais, econômicos, políticos, etc, interferem na organização do trabalho e na subjetividade do trabalhador. Portanto, o sentido do trabalho será construído pelo sujeito conforme a sua maneira de lidar com todos os fatores no seu dia-a-dia, sempre levando em consideração o contexto histórico e cultural no qual o indivíduo, trabalhador, está inserido.

A partir do exposto, percebe-se que muitos problemas de saúde do trabalhador ocorrem quando há falta de sintonia entre a organização do trabalho e os trabalhadores. Essa sintonia não está dada ou pronta, mas deve ser construída. Regras e limites sempre existirão, sendo que a própria natureza física impõe isso ao trabalhador. O problema não é a existência dessas regras e limitações, mas a impossibilidade de negociá-las, de modificá-las e reconstruí-las a partir, não apenas de uma lógica instrumental, mas também de uma lógica dialogada, pautada no mundo vivido (SATO, 2007). O alcance da saúde do trabalhador é possível a partir

do momento em que se olha para a organização e as pessoas como um todo, ou seja, a partir de um enfoque biopsicossocial e das possibilidades de negociação e ressignificação entre ambas.

## 3 MÉTODO

O objetivo do presente capítulo é apresentar a trajetória metodológica desta pesquisa, considerando delineamento; cenário e participantes do estudo; procedimentos de coleta e de análise dos dados, bem como os aspectos éticos contemplados neste estudo.

### 3.1 Delineamento da pesquisa

Com o intuito de compreender o sentido do trabalho e da organização do trabalho para Motoristas de Transporte coletivo Urbano (TCU), foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa, de caráter exploratório-descritiva, considerada como uma forma apropriada de responder ao objetivo desta pesquisa.

A abordagem qualitativa é uma forma de avançar no conhecimento do assunto pesquisado. É uma pesquisa que não busca enumerar ou medir eventos e, normalmente, não emprega instrumentos estatísticos para a análise dos dados. O foco da pesquisa qualitativa é de profundidade e parte de uma perspectiva diferenciada, procurando entender os fenômenos a partir da perspectiva dos participantes da pesquisa.

A abordagem qualitativa proporciona o entendimento e a interpretação dos sentidos e das significações referentes a um fenômeno (TURATO, 2003). A pesquisa qualitativa é utilizada em níveis de realidade que não podem ser quantificados, pois engloba significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes (MINAYO, 2012). Tem como objetivo apresentar diferentes pontos de vista (GASKELL, 2008). Dessa forma, o método qualitativo não é apenas um modelo que atende a certas demandas; ele cria um modelo de entendimento intenso de ligações entre os elementos, ou seja, ele fala de uma ordem que não é visível ao olhar comum. Este método busca entender um processo a partir de como o objeto de estudo acontece e se manifesta (TURATO, 2003).

As pesquisas exploratórias se concentram em conhecer melhor o objeto a ser investigado. Busca familiarizar-se ou obter diferente compreensão de uma situação. A partir disso, vai ao encontro da descoberta de significados, permitindo a consideração de aspectos diferentes de uma situação problema (GIL, 2010). Já em relação ao aspecto descritivo,

podemos definir que o objetivo é a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos. (GIL, 2010). Dessa forma, a pesquisa exploratório-descritiva permite ao pesquisador aprimorar ideias e adquirir maior conhecimento sobre a temática proposta.

A partir do exposto, a escolha do método advém da necessidade de compreensão, de forma mais dinâmica, dos sentidos e significados dados pelas pessoas mediante suas vivências (TURATO, 2003) relacionadas ao trabalho. Dessa forma, parte-se de um paradigma de ciência em que os aspectos subjetivos têm papel central, já que se pressupõe que a realidade não é aprendida de forma pura, mas perpassada pelo simbólico que também é mediado pela cultura (MINAYO, 2012)

### **3.2 Cenário e participantes do estudo**

A pesquisa foi realizada em uma cidade do interior do Rio Grande do Sul, com uma população de 261.031 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2011).

A empresa de transporte coletivo urbano em que os dados foram coletados possui cerca de 500 trabalhadores e atende mais de 60% de todo transporte coletivo do município em que está localizada. Dos trabalhadores, cerca de 230 são motoristas, divididos em três terminais da empresa e em dois turnos de trabalho (manhã/tarde e tarde/noite). A jornada de trabalho possui 7h20m ao dia, com intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 4 horas, conforme convenção coletiva e um dia de folga semanal.

A empresa possui visibilidade nacional e uma imagem solidificada dentro da cidade como um modelo de organização que oportuniza crescimento profissional e oferece vantagens a seus trabalhadores. Caracteriza-se por ser uma empresa familiar em que os membros da família têm o controle administrativo, considerando sua parcela expressiva do capital. Assim, existe estreita ou considerável relação entre propriedade e controle, sendo que o controle é exercido justamente com base na propriedade (LANZANA; CONSTANZI, 1999).

O que caracteriza uma empresa familiar é a coexistência de três situações: a empresa é propriedade de uma família detentora da totalidade ou da maioria das ações ou cotas de forma a ter seu controle econômico; a família tem a gestão da empresa, cabendo a ela a definição dos objetivos, das diretrizes e políticas e; a família é responsável pela administração do

empreendimento com a participação de um ou mais membros no nível executivo mais alto (GONÇALVES, 2000).

A organização apresenta características explícitas dessa estrutura. Além dos membros da família serem os responsáveis administrativos da empresa, estes possuem domínio sobre a gestão. Qualidades como a lealdade, antiguidade, interesse, empenho, confiança e o trabalhar “vestindo a camisa” da empresa são valorizadas no contexto organizacional sendo utilizados, muitas vezes, como critérios para promoções. No caso dos trabalhadores que atendem a estes critérios, a empresa os valoriza e, de certa forma, os beneficia no atendimento de solicitações de folgas e de trocas de horários.

Dentre os trabalhadores desta empresa, a maior parte é de motoristas e cobradores, ou seja, o setor operacional da empresa, juntamente com os conferentes e fiscais. Dessa forma, a seleção dos motoristas para participação das entrevistas coletivas foi realizado por conveniência, ou seja, através do interesse dos mesmos em participar da pesquisa, respeitando os critérios de inclusão e exclusão. Para participar do estudo, teve-se como critérios de inclusão: não ter histórico de afastamento nos dois anos antecedentes a pesquisa; ter interesse e disponibilidade para participar. Como critérios de exclusão: estar afastado do serviço por férias ou licença de qualquer natureza no período da coleta de dados.

Destaca-se que a escolha dessa forma de seleção para a participação, através de convite e interesse dos trabalhadores, visa garantir princípios éticos, considerando-se a mobilização psíquica que a fala sobre o trabalho pode gerar no sujeito, bem como as consequências da sua fala para os gestores da organização do trabalho (MENDES, 2007).

Além disso, houve uma preocupação da pesquisadora em incluir motoristas de diferentes turnos e terminais onde trabalham. Isso se deve a uma compreensão que poderia haver diferenças na organização do trabalho, considerando-se estes aspectos. A fim de obter o anonimato, os sujeitos do estudo foram designados por nomes fictícios. Vale ressaltar que a questão da liberação dos motoristas para participação na pesquisa foi negociada pela pesquisadora com a direção da empresa. Dessa forma, foram garantidas pela empresa, a liberação e o transporte até a empresa onde foram realizadas as entrevistas. Esse local foi escolhido em comum com os participantes, que o consideram um local de fácil acesso e adequado.

Sob esta perspectiva, participaram da pesquisa 11 motoristas, sendo que os mesmos foram contatados através do setor de fiscalização da empresa e convidados a participar de uma reunião explicativa da pesquisa. Ao final da mesma, os motoristas que manifestaram interesse, permaneceram na sala e assim foi combinada a divisão em dois grupos (Grupo 1 –

seis motoristas e Grupo 2 – cinco motoristas), além dos dias, horários e local para a realização das entrevistas coletivas.

### **3.3 Procedimentos de coleta de dados**

Como procedimentos de coleta de dados, inicialmente foi encaminhada uma cópia do projeto de pesquisa a diretoria da empresa, solicitando a assinatura da autorização para realização da pesquisa com trabalhadores da empresa. Após o recebimento do projeto por parte da diretoria, foi agendada uma reunião para maiores explicações sobre os procedimentos utilizados e a forma de devolução dos resultados encontrados com a pesquisa. Após essa autorização o projeto foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM.

Após recebimento do parecer favorável do CEP (Anexo A), novamente entrou-se em contato com a empresa para iniciar a fase da coleta de dados. Inicialmente foram realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa como um todo. Essas observações subsidiaram o entendimento dos processos e da organização do trabalho. O registro dessas observações foi realizado em um diário de campo que auxiliaram na compreensão das entrevistas. A pesquisa observacional pode ser um método de pesquisa integrada a outros tipos de métodos de pesquisa, como por exemplo, a entrevista. Assim a observação pode revelar o que fazem as pessoas, como elas o fazem e como isso é influenciado pelo ambiente em que estão inseridas (BREAKWELL; FIFE-SCHAW; HAMMOND; SMITH, 2010).

Após essa etapa, foram contatados motoristas através do setor de fiscalização da empresa e convidados a participar de uma reunião explicativa da pesquisa. Nesta reunião realizou uma breve explicação dos objetivos, justificativa e método da pesquisa, assim como os possíveis benefícios e riscos da participação. Ao final da mesma, os motoristas que manifestaram interesse, permaneceram na sala para que fosse apresentado o Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e combinado a divisão em dois grupos (Grupo 1 – seis motoristas e Grupo 2 – cinco motoristas), além dos dias, horários e local para a realização das entrevistas coletivas.

Após a seleção dos participantes, foi preenchido juntamente com os sujeitos da pesquisa, um questionário de dados pessoais e profissionais, que assim como as observações

teve como finalidade auxiliar nas entrevistas coletivas e na análise do conteúdo das mesmas. Neste questionário foram abordados itens como idade, tempo de serviço na empresa, tempo de serviço na função, dentre outros.

Na sequência da coleta de dados, foi utilizada a entrevista coletiva associando-se aos demais instrumentos de coleta de dados no intuito de permitir conhecer os sentidos atribuídos ao trabalho e a organização do trabalho. A técnica da entrevista é um processo no qual os vínculos são estabelecidos, assim, à medida que o entrevistado fala, o entrevistador na sua escuta se envolve no discurso do entrevistado (MENDES, 2007). Quando isso é feito no coletivo, são formadas relações ricas de sentido e de criação entre os próprios entrevistados. Esse espaço possibilita a construção e reconstrução de modos de pensar e agir sobre o tema de discussão.

Buscando a aplicação da entrevista de pesquisa ao objeto da Psicodinâmica do Trabalho, definiu-se a entrevista como uma “técnica para coletar dados, centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes, sobre a organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as mediações e os processos de subjetivação e de saúde-adoecimento” (MENDES, p. 69, 2007). A mesma autora destaca que nas entrevistas coletivas, além de se ter todos os cuidados inerentes à técnica de entrevista, também é necessário garantir a participação de todos, escutando as contradições do discurso e buscando favorecer a construção coletiva sobre a realidade de trabalho compartilhada pelo grupo estudado.

Destaca-se que, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a relação pesquisadores-pesquisados é de suma importância. É a qualidade dessa relação denominada de *rapport*, que é vínculo de confiança que se estabelece entre o pesquisador e o sujeito, que irá permitir ao sujeito a fala livre. Para o bom estabelecimento desse vínculo a atitude do pesquisador é importante, sendo fundamental o acolhimento, a valorização e o reconhecimento do outro (pesquisador). Entendendo-se assim que quem tem o controle da entrevista é o entrevistado, embora a direção seja dada pelo pesquisador (MENDES, 2007).

Os participantes foram divididos, conforme escolha própria em dois grupos, Grupo 1 – seis motoristas e Grupo 2 – cinco motoristas. As entrevistas coletivas ocorreram em dois encontros com cada grupo, sendo que cada encontro teve um tema norteador: (1) O trabalho e a organização do trabalho e (2) O sentido do trabalho para os motoristas do transporte coletivo urbano.

### 3.4 Procedimentos de análise dos dados

As observações foram realizadas a fim de fornecer a pesquisadora conhecimento e subsídios para o entendimento das entrevistas coletivas. Para a análise dos dados coletados com a entrevista coletiva em relação aos objetivos propostos pela pesquisa, adotou-se um processo organizativo sistematizado e respaldado em Bardin (2011). Considera-se que a análise de conteúdo não deve limitar-se à descrição, é importante que se procure ir além, atingir uma compreensão mais aprofundada do conteúdo das mensagens através da inferência e interpretação. Dessa forma, é possibilitada a análise de dados de comunicação, principalmente quando voltados a uma abordagem qualitativa.

Esta abordagem refere-se a um conjunto de técnicas sistemáticas que buscam através da análise da comunicação descrever as mensagens por meio de inferências. (BARDIN, 2011). Com isso a análise procura expressar o verdadeiro significado dos dados coletados, na qual a interpretação requer do pesquisador a capacidade de síntese.

Como técnica, foi utilizada a análise de categoria temática, cujo objetivo é o desmembramento do texto em categorias a partir da investigação dos temas do discurso. Esse método possui como objetivos a ultrapassagem da incerteza, através de um enriquecimento das leituras e tentativas exploratórias, aumentando a propensão à descoberta (BARDIN, 2011). Esse método de análise vem mostrando-se eficaz para discursos diretos (significações manifestas) e simples.

Na análise dos dados desta pesquisa foram seguidas as etapas proposta pela autora: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos, seguidos da interpretação. A pré-análise consistiu-se no momento de organização do material, de transcrição das entrevistas coletivas, dos registros do diário de campo e das impressões da pesquisadora acerca do tema pesquisado. Na pré-análise realizou-se a leitura flutuante das entrevistas coletivas, que teve como objetivo propiciar o contato do pesquisador com o material a ser analisado, deixando-se impregnar pelas impressões, proporcionando o aprofundamento da leitura das falas dos motoristas pesquisados.

Quanto aos núcleos de significados que foram buscados nos discursos, foram considerados os temas, ou seja, utilizado o nível semântico, considerando-se a frequência com que palavras, frases e temas apareceram nas entrevistas (BARDIN, 2011). Neste sentido, para identificação dos núcleos de significado, foram utilizadas diferentes cores no decorrer dos



dados que identificavam a relação a uma temática específica, as quais contribuíram na contagem da frequência.

A preparação do material é a última etapa da pré-análise. Foi realizada rigorosamente, transcrevendo fielmente o que foi verbalizado e observado. Os dados brutos foram agregados em núcleos de significação que permitem uma descrição exata das características dos conteúdos. A categorização neste estudo foi realizada caracterizando-se como um procedimento de agrupamento de dados, considerando-se e reunindo aquilo que era comum entre eles.

Dessa forma, com a organização do material buscaram-se responder as normas de validade, propostas pela teoria, como a exaustividade (que contempla todos os aspectos levantados no roteiro); a representatividade (que contém a representação do universo pretendido); homogeneidade (que obedece a critérios precisos de escolha em termos de tema, técnicas e interlocutores) e; pertinência (o documentos analisado se adéqua ao objetivo final do trabalho) (BARDIN, 2011).

A exploração do material envolveu a revisão e a confirmação das decisões tomadas na pré-análise, seguida da codificação, momento em que os dados brutos foram transformados de forma organizada. Para operacionalizar a ordenação e separação das estruturas de relevância assim como seu reagrupamento em núcleos, foram construídos grandes quadros sinóticos para cada dia de entrevista. Esse quadro sinótico continha os seguintes elementos: participante, fala literal, extrato da fala, essência da fala, contribuições dos autores sobre o tema, reflexões e observações da pesquisadora e objetivo remetido em tal trecho de fala. Apesar de terem sido observados e entrevistados os motoristas, apenas as entrevistas foram analisadas.

O tratamento dos resultados obtidos e a interpretação foi o último passo da análise de conteúdo. Com os resultados significativos e fiéis, pode-se então propor inferenciais e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, tornando a pesquisa interesse e com dados inovadores. Esta dinâmica exigiu constante retorno ao referencial teórico que sustenta o estudo para subsidiar a reflexão (BARDIN, 2011).

Para caracterização sócio-demográfica e laboral dos motoristas participantes do estudo, foi utilizada a estatística simples.

Assim, a partir da análise de conteúdo, os dados foram organizados em eixos temáticos e categorias, os quais são apresentados a seguir, sistematizados em dois artigos:

- Artigo 1- O sentido do trabalho: a perspectiva de Motoristas de Transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho

- Artigo 2- Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas de transporte coletivo urbano.

### **3.5 Aspectos éticos**

Foi realizado um primeiro contato com a direção da empresa, apresentando o projeto no qual foram explicitados os objetivos, a justificativa e o método ao responsável, assim como esclarecidas as dúvidas, sendo solicitada autorização por escrito para a realização do estudo. Após esta etapa, o mesmo foi registrado na Plataforma Brasil e assim encaminhado para apreciação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria.

Após a aprovação do projeto nestas instâncias, foi feito um contato com os motoristas da empresa, explicando-lhes o projeto e convidando-os a participarem. A linguagem utilizada foi acessível a todos os sujeitos de pesquisa, tendo como garantia o anonimato e o sigilo das informações. Com o aceite do sujeito para a participação na pesquisa, foi explicado e entregue o Termo de Consentimento Livre e esclarecido, o qual foi assinado pelo participante, ficando uma via com ele e a outra com o pesquisador.

A todo o momento foi assegurada a liberdade de participação espontânea e o direito de desistência, em qualquer momento da pesquisa. Manteve-se o compromisso ético com os participantes envolvidos na pesquisa, sendo assegurado aos sujeitos que receberão os resultados da mesma, assim que estiver concluída, conforme previsto na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2013).

O projeto também atendeu integralmente a resolução N 016/2000, do Conselho de Psicologia (BRASIL, 2000). Foi explicado aos sujeitos da pesquisa que as entrevistas seriam gravadas para melhor fidedignidade e fluência das informações, o que favoreceria a análise das mesmas. A pesquisadora manteve o compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados utilizados, preservando a identidade dos participantes do estudo, assegurando o anonimato.

Em relação ao material resultante da coleta de dados, este ficará por cinco anos sob responsabilidade da orientadora responsável pela pesquisa, na sala 1305, do Departamento de Enfermagem da UFSM, sendo que após este período o material será incinerado.

Ao final do estudo, será elaborado um relatório com os resultados da pesquisa para a administração da empresa e a divulgação dos resultados aos motoristas que participaram das

entrevistas, a qual se dará por meio de convite para um encontro com data e local pré-determinado para divulgação dos resultados do estudo. A divulgação dos resultados no meio científico será por meio da publicação de artigos científicos, após a defesa da dissertação.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir será apresentado o Quadro 1 com o perfil dos motoristas participantes das entrevistas coletivas:

<b>Idade</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Tempo Motorista de TCU</b>	<b>Tempo de trabalho na empresa</b>	<b>Horário de trabalho</b>	<b>Terminal de trabalho</b>
30 anos	Casado	EM completo	5 meses	5 meses	T/N	3
30 anos	Casado	EM completo	1a 2m	1 ano	M/T	1
37 anos	Casado	EM completo	4a 6m	5 anos	M/T	2
37 anos	Casado	Superior Inc.	10a 5m	7a 7m	M/T	1
38 anos	Casado	EF Incompleto	6a 6m	13a	M/T	2
42 anos	Casado	EF Incompleto	3 meses	3meses	M/T	1
48 anos	Solteiro	EF Incompleto	18a 2m	3a 6m	M/T	1
49 anos	Casado	EF Completo	16anos	16anos	T/N	1
49 anos	Casado	EF Completo	17a 6m	23anos	M/T	Linha especial
51 anos	Casado	EF Completo	12a 10m	12a 10 m	MD/M	3
56 anos	Solteiro	EF Incompleto	26 anos	26 anos	M/T	1

Quadro 1 – Perfil dos Motoristas participantes das entrevistas coletivas

Dois aspectos mostram-se relevantes na apresentação desse quadro de participantes. Primeiramente percebe-se que nove, dentre os onze participantes, são casados. Isso no decorrer da discussão dos dados aparece, principalmente, referindo a escolha em ser motorista de transporte coletivo urbano, sendo que um dos aspectos positivos referenciados pelos

participantes é a possibilidade de estar próximo de casa, poder acompanhar o crescimento dos filhos e dar maior assistência à família, contrapondo o trabalho de motoristas de estrada que, muitas vezes, passam dias, semanas e até meses viajando.

O segundo aspecto que chama a atenção refere-se à escolaridade, uma vez que sete participantes possuem o ensino fundamental, incompleto ou completo. Analisando a boa remuneração da categoria frente à escolaridade, podemos pensar que a escolha e a idealização da profissão também se mostram associada a uma possibilidade de melhorar o padrão vida. Essa característica aparece nas falas dos participantes, através da relação entre trabalho e o sustento próprio e da família, sendo que a maioria dos participantes é o principal provedor da família.

#### **4.1 Artigo 1: O sentido do trabalho: a perspectiva de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho**

### **O SENTIDO DO TRABALHO: A PERSPECTIVA DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO ACERCA DE SEU TRABALHO**

**Resumo:** Este estudo teve como objetivo conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano. O referencial teórico utilizado nesta pesquisa foi o da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa se deu através de uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo-exploratório. Como instrumentos de coleta foram realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas, como, nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa. Após a seleção dos participantes foi utilizada a técnica da entrevista coletiva como instrumento principal de coleta dos dados. Foi utilizada a análise de conteúdo. Nos resultados tornou-se claro que a organização do trabalho para esses profissionais possui diferenças frente a outras categorias. O reconhecimento, tanto próprio, como social, apareceu em muitos momentos e revelou-se como elemento de grande importância para esses trabalhadores. O trabalho desses motoristas mostrou-se carregado de múltiplos sentidos, dentre eles destacam-se o de prover o sustento, desempenhar a atividade que gosta, a profissão de motorista estar presente em diferentes gerações da família, a possibilidade de estar próximo da família, aliando a vida pessoal e profissional e, ter um objetivo e pessoas que dependam desse serviço.

**Palavras-chave:** Sentidos do trabalho. Organização do trabalho. Psicodinâmica do trabalho.

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho exerce grande influência sobre a motivação dos trabalhadores, sobre sua satisfação e sua produtividade. Enquanto estruturante de uma existência, o trabalho possibilita que os sujeitos se sintam produtivos, remetendo-os ao atendimento das suas necessidades, pois ele é uma fonte de renda (GONÇALVES; BUAES, 2011). Mais do que isso, o trabalho pressupõe “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” (CODÓ, 1997, p. 26). Visto como um conjunto de diversas possibilidades de articulação das fontes naturais e sociais, o trabalho possibilita a utilização da criatividade humana para a produção de vida, relacionado com a criação e sua manutenção, a qual se vincula com a sobrevivência (TITTONI, 2008).

Sendo central na vida das pessoas, o trabalho engaja toda a subjetividade do trabalhador. O trabalho “é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução

da convivência e da cultura” (DEJOURS, 2007, p. 21). Com isso, torna-se essencial na discussão sobre trabalho e a subjetividade, a questão da produção da significação e do sentido do trabalho pelos indivíduos. Isso implica investigar o sentido das condutas e comportamentos dos sujeitos no trabalho, e compartilhar a significação que os trabalhadores atribuem às suas ações (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O sentido do trabalho pode ser compreendido através de dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. Com relação ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito identificam-se as dificuldades práticas das tarefas, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e a posição social implícita ligada ao posto de trabalho determinado. Já o conteúdo significativo em relação ao objeto compreende os investimentos simbólicos e materiais destinados a esse objeto (DEJOURS, 1992). Essa separação de conteúdos é feita apenas de forma explicativa, pois há uma estreita relação entre os mesmos e, sendo assim, o investimento no indivíduo só pode se renovar graças ao investimento no objeto e vice-versa.

O trabalho é algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva e os sentidos que foram sendo atribuídos a ele estavam em consonância com a época, com a cultura, com o modo de se relacionar e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte. Assim, os sentidos que se atribuem ao trabalho são singulares, concretos e históricos, pois constituem uma necessidade humana de dar significado ao seu entorno, ao seu fazer e ao viver (ARAUJO; SACHUK, 2007). Assim, é fundamental, ao se falar de sentido do trabalho, contextualizar de qual trabalho e de qual sujeito se está procurando o sentido, considerando-o como um ser histórico, político e social.

Além de sentido individual, o trabalho também se mostra rico em sentido social, o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Assim a construção do sentido é concebida por intermédio da “deliberação” coletiva de trabalhadores, os quais constroem uma representação que os orienta e auxilia na manutenção da saúde do aparelho psíquico. Dessa forma, somente haverá sentido no trabalho quando os trabalhadores o constituem coletivamente, sendo assim é o trabalho em conjunto e a participação num grupo cujo sentido é compreendido por todos que torna possível a realização das estratégias defensivas (DEJOURS, 1992). Porém destaca-se que a construção deve ser coletiva, apesar da necessidade clara e imprescindível de participação e posicionamento individual do trabalhador.

Dessa forma o sentido do trabalho depende “da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo do trabalho” (MENDES, 2007, p. 43). Porém

dependendo do seu contexto, o trabalho pode ser fonte de patologias, de adoecimentos ou de saúde e estará sempre associado ao binômio prazer-sofrimento. Em todas essas situações, o trabalhador atribui novas significações às relações dinâmicas entre organização do trabalho e processo de subjetivação (MENDES, 2007).

O sentido do trabalho difere na medida em que deriva do processo de atribuir significados que se apresentam associados às condições históricas da sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007). A produção de sentido (de um saber), ao ser construída em uma dinâmica de relações historicamente datada e culturalmente localizada, é uma prática social dialógica que pressupõe a linguagem em uso. O sentido, dessa forma, é entendido como uma construção social, um empreendimento interativo pelo qual as pessoas constroem os termos, a partir dos quais compreendem e lidam com os fenômenos e as situações à sua volta (MARTINS, 2007).

Quando o sentido do trabalho não corresponder ao significado dado pelo conteúdo efetivo da atividade prevista socialmente, isto é, quando o sentido pessoal do trabalho separa-se de sua significação, é possível pensar que o trabalho poderá trazer a alienação. Se o sentido do trabalho atribuído pelo trabalhador que o realiza for apenas o de garantir sua sobrevivência, trabalhando só pelo salário e sem ter consciência de sua participação na produção das objetivações, poderá haver cisão com o significado fixado socialmente (GONÇALVES; BUAES, 2011).

Com essa discussão cabe salientar a definição de sentido do trabalho utilizada neste estudo, respeitando a teoria embasadora do mesmo, a Psicodinâmica do Trabalho, este se conceitua como “uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e representatividade destas para o trabalhador” (COSTA, 2013. p. 375).

Através de pesquisas bibliográficas a livros e artigos científicos, percebeu-se que há poucos estudos específicos, utilizando essa teoria, sobre sentido do trabalho, para Costa (2013), isso ocorre, pois este se apresenta como um tema transversal para diversas ciências que se propõem a analisar o tema. Dessa forma, o sentido do trabalho é uma representação do ato de trabalhar para ressignificar o sofrimento causado pelo trabalho efetivo, assim é uma estratégia utilizada quando ocorre falha nas estratégias defensivas individuais utilizadas por um tempo prolongado.

A relevância social para pensar neste tema se justifica a partir do pressuposto de que o trabalho ocupa lugar central na vida do sujeito, que constrói sua identidade no campo social a partir da relação que mantém com sua atividade laboral. Dessa forma esta pesquisa junto a



motoristas de transporte coletivo urbano buscou conhecer a percepção de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho e quais sentidos são atribuídos a ele e a sua organização.

## **MÉTODO**

Configura-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratório-descritivo que permite ao pesquisador aprimorar idéias e adquirir maior conhecimento sobre a temática proposta. Participaram do estudo onze motoristas de uma empresa de transporte coletivo urbana de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul.

A seleção dos participantes ocorreu a partir do interesse dos mesmos em participar da pesquisa. Contou-se com critérios de inclusão, não ter histórico de afastamento nos dois anos antecedentes a pesquisa; ter interesse e disponibilidade para participar e como critérios de exclusão, estar afastado do serviço por férias ou licença de qualquer natureza no período da coleta de dados.

A coleta foi realizada de junho a agosto de 2013, por meio de observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas (empresa, terminais, linhas) e por entrevistas coletivas em que os motoristas interessados foram divididos em dois grupos (Grupo 1 – seis motoristas e Grupo 2 – cinco motoristas).

As entrevistas coletivas ocorreram em dois encontros com cada grupo, sendo que cada encontro teve um tema norteador: (1) O trabalho e a organização do trabalho e (2) O sentido do trabalho para os motoristas do transporte coletivo urbano. A entrevista, principalmente a coletiva, é privilegiada no referencial da Psicodinâmica do Trabalho, pois possibilita, sobretudo, a escuta e a troca entre os trabalhadores.

Para a análise dos dados coletados com a entrevista coletiva em relação aos objetivos propostos pela pesquisa, adotou-se um processo organizativo sistematizado e respaldado em Bardin (2011). A manutenção do sigilo e respeito às normativas sobre o manejo correto dos conteúdos de dimensões da vida humana foi mantida durante todo o estudo, a partir do cumprimento Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2013). Optou-se por apresentar alguns extratos de fala para ilustrar as categorias apresentadas no texto. Desta forma, foi escolhido por apresentar os motoristas com letras do alfabeto (A a L) no sentido de assegurar a confidencialidade dos mesmos.

O projeto foi aprovado no Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria sob o número da CAAE: 13768513.3.0000.5346.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise proveniente da coleta dos dados emergiram algumas categorias que retratam os sentidos atribuídos pelos motoristas ao seu trabalho e a organização do mesmo. Para facilitar a apresentação dos resultados, construiu-se um quadro a seguir:

Objetivo	Eixo temático	Categorias	Resultados
- Conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano	- Sentido do trabalho para Motoristas de transporte coletivo Urbano	<b>Categoria 1</b> Características do trabalho de Motorista de Transporte Coletivo Urbano	- Realizado fora dos muros da empresa;  - Ambiente de trabalho com pressão interna e externa (principais adversidades do trabalho);  - Relação com demais setores;  - Formas de controle e acompanhamento do trabalho;
		<b>Categoria 2</b> Relações do motorista com o seu trabalho	- Auto-reconhecimento da importância do trabalho;  - Reconhecimento tanto vertical quanto horizontal (empresa, passageiros, cidade);  - Estratégias de responsabilização e controle da empresa;  - Lugar diferenciado da categoria (responsáveis, profissionais, com capacidade de adaptação, autocontrole, grande atenção...);
		<b>Categoria 3</b> Sentidos do trabalho	Múltiplos sentidos:  - prover o sustento; - gostar do que faz; - atuar em uma atividade e empresa boas; - profissão de motorista estar presente em diferentes gerações da família - ter um objetivo e pessoas que dependam desse serviço - estar próximo da família, aliando a vida pessoal e profissional. - condições necessárias para o exercício da função, incentivar o trabalhador e oferecer uma boa remuneração pelo trabalho feito.

Quadro 2 – Artigo 1. O sentido do trabalho: a perspectiva de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho

## **Características do trabalho de Motorista de Transporte Coletivo Urbano**

Essa categoria foi construída a partir das observações das rotinas de trabalho dos motoristas. Estas ocorreram na empresa, na garagem, nos terminais e nas linhas, e foram registradas em um diário de campo. Essas informações foram complementadas e ilustradas a partir dos dados obtidos nas entrevistas coletivas.

Em uma empresa de transporte coletivo urbano, o grande contingente de trabalhadores é de motoristas e cobradores considerados o setor operacional da empresa, juntamente com os conferentes e fiscais. Dos cerca de 500 trabalhadores da empresa pesquisada existe uma média de 230 motoristas, divididos em três terminais da empresa e em dois turnos de trabalho (manhã/tarde e tarde/noite). A jornada de trabalho possui 7h20m ao dia, com intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 4 horas, conforme convenção coletiva e um dia de folga semanal.

Além do setor operacional, a empresa conta com um setor administrativo e um setor de manutenção, sendo que este providencia que os veículos estejam em perfeito estado para sua utilização nas linhas e na produção do serviço de transporte. Na empresa, o contato com esses setores e com a direção da empresa é pouco frequente, como explicitados nas falas abaixo.

É que um sistema um pouco diferente, quando temos algum problema nos fazemos a ficha no terminal e o fiscal se encarrega de mandar o ônibus para a oficina (Motorista J)

Quando acontece alguma coisa no caminho que tu consiga trazer o ônibus ate aqui (garagem/manutenção). Daí tu chega aqui e fala com o chefe da oficina, olha aconteceu tal coisa. Mas fora isso o teu contato é bem restrito, praticamente não tem contato. E com a parte administrativa muito menos [...] Nosso contato maior é com o Departamento de Pessoal, para pegar contracheque, assinar férias... (Motorista B)

Quando é preciso, o acesso também aos setores da empresa é fácil... aos gerentes é fácil, a própria direção se estiver disponível é fácil (Motorista E)

Embora esse contato seja pouco, nos trechos acima se torna claro que há possibilidade de acesso, porém ele ocorre em situações específicas. Isso também acontece, pois a empresa está dividida em terminais localizados em pontos específicos da cidade e pelas características do trabalho do motorista, que acontece principalmente fora dos portões da empresa.

A atividade profissional de motorista de transporte coletivo possui peculiaridades que se tornam um diferencial em relação às demais profissões, pois estes trabalhadores estão expostos cotidianamente, a fatores nocivos à saúde, tais como: ruídos, gases tóxicos, trânsito intenso, vandalismo, violência, fatores resultantes da relação cliente-serviço, relacionamentos com colegas e chefias, veículos com condições inadequadas quanto à ergonomia, os quais podem contribuir para alterações no estado de saúde deste trabalhador. A organização do trabalho nesta empresa de transporte coletivo ocorre em dois locais distintos, ou seja, na garagem ou nos terminais e nas linhas. A garagem e/ou terminal é denominação cotidiana dos trabalhadores para o local do pátio de estacionamento dos ônibus quando não estão operando.

Na empresa em que ocorreu a pesquisa a maioria dos motoristas e cobradores possui um terminal definido, conforme o itinerário da linha que executa. Assim o maior contato é com o terminal e com os colegas que compartilham desse.

É muita gente, não tem como conhecer todo mundo. A gente conhece mais o pessoal do nosso terminal e vem mais na empresa quando precisa de outro setor, mas é raro [...] (Motorista J)

Agente tem mais relação pelo tipo de lazer, porque tem colega que agente nem conhece. Tem outras linhas ou outro terminal (Motorista M)

Conforme Battiston, Cruz e Hoffmann (2006) o trabalho do motorista de transporte coletivo é realizado em um ambiente de trabalho diferenciado dos demais trabalhadores, ou seja, nas ruas da cidade, em um ambiente público. Trabalhadores de outros setores desempenham suas atividades profissionais em ambientes fechados como salas ou lojas, algumas vezes climatizados e relativamente confortáveis. Assim sendo, o motorista de transporte urbano não possui um local restrito e bem definido para realizar suas tarefas; ao contrário, trabalha fora dos portões da empresa, estando sujeito a intempéries como o clima, as condições de tráfego e do trajeto das vias. Além disso, os motoristas de transporte urbano de passageiros mostram-se cotidianamente pressionados pelas exigências relacionadas ao tempo de deslocamento, aos cuidados com o veículo e à responsabilidade pelas vidas dos passageiros. O fato da jornada de trabalho desses trabalhadores ocorrer no trânsito é peculiar, pois eles permanecem a maior parte da jornada de trabalho fora dos limites convencionais de uma empresa. Esse aspecto pode implicar na aplicação de normas rígidas de fiscalização no que diz respeito ao cumprimento de horários, cuidados com o veículo (dado que são responsáveis por qualquer dano ao mesmo), diversidade dos comportamentos dos passageiros,

além da responsabilidade que têm sobre a vida das pessoas que conduzem durante seu expediente (BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006).

No trabalho dos motoristas, os reflexos da organização do trabalho ficam bem caracterizados por regulamentações, além da exigência do cumprimento do quadro de horários, colocado em prática pela escala confeccionada pela empresa. Os motoristas de cada linha têm o tempo exato para percorrer determinado itinerário, pois o ritmo do andamento do trabalho de cada dupla (motorista e cobrador) está ligado ao trabalho das outras linhas, em uma relação de interdependência. As formas de controle se dão pelos trabalhadores que ocupam os cargos de fiscais e conferentes, os quais são encarregados de fiscalizar as linhas e verificar o andamento do serviço, o cumprimento de horários, das normas da empresa e alguma pendência existente (CRUZ, 1998).

Dessa forma a organização do trabalho na linha e nos terminais se dá a partir dos conferentes e, principalmente, fiscais que ficam nos pontos de controle e tem a função de acompanhar e registrar o fluxo de veículos, a movimentação de pessoal de operação, avisando à garagem/empresa quaisquer alterações significativas no serviço. O fiscal também realiza o trabalho de controle e verificação dos modos e condições de operação das linhas durante a circulação dos veículos. Abaixo é apresentados trechos de falas que mostram essa relação com os fiscais e os terminais e/ou garagem.

Tu tens chefias imediatas [...] lá no terminal, quem manda, coordena e dá às diretrizes é o fiscal, Agora se tu tiver aqui em baixo (garagem/empresa), daí talvez não seja o fiscal, ele vai encaminhar para o gerente operacional. Mas essa relação é assim, se tu é motorista então tem que trabalhar como motorista, se ele precisar falar contigo ele vem e te fala, cada um trabalha na sua função. (Motorista E)

Tudo agente tem que avisar, é por segurança. Por que às vezes esta acontecendo alguma coisa dentro do ônibus e a empresa não esta sabendo. Daí até tu chegar no terminal e falar para o fiscal o que aconteceu [...] (Motorista D)

Aconteceu comigo, eu tinha dois meses de empresa e uma mulher bateu em mim, mas ela quis me culpar, o fiscal que foi lá (no local do acidente) viu que eu não tinha culpa aí ele viu tirou fotos e tudo [...] (Motorista A)

(explica uma situação de erro da placa do itinerário) Daí o cobrador falou quando eu estava parado na sinaleira, “abre a porta que eu vou dar uma olhadinha, para conferir de novo”. Então os fiscais estavam na parada daí viram e já me “canetiaram”, porque eu não podia andar com a porta aberta [...] (Motorista C)

O motorista cumpre sua jornada de trabalho, operando o veículo no itinerário e horários estabelecidos, normalmente junto com o cobrador que recolhe a tarifa (CRUZ, 1998; PRANGE 2011). Com as observações durante o itinerário, foi possível perceber que durante a realização do trabalho nas linhas, a equipe, formada pelo motorista e o cobrador precisa estabelecer formas de trabalho que garantam a realização do percurso determinado com

segurança e qualidade. Cabe aos dois, em consenso, construir um modo operatório, em que as necessidades de ambos sejam atendidas. Nas entrevistas coletivas realizadas, os motoristas relatam que nesta relação destaca-se o auxílio e a confiança adquirida no cobrador, conforme descrito nos trechos abaixo.

O cobrador é o braço direito do motorista [...] Ate um usuário correndo, uma velhinha que vem por baixo, tem muito lugar que pega a parte cega do espelho [...] O cobrador é fundamental (Motorista F)

Só de olha ele sabe o que é que a gente quer dizer pra ele [...] Para manobrar ajuda e muito [...] tu tem que confiar (Motorista D)

O cobrador é bom quando ele te ajuda a dirigir, “eu cuido aqui e ele lá, olha cuidado que vem um carro ali...” sem cobrador não dá pra dirigir. (Motorista C)

Esta categoria trouxe as características percebidas nas observações e confirmadas através das falas dos participantes durante as entrevistas coletivas. Como o trabalho do motorista é realizado, principalmente, fora dos muros da empresa, destacaram-se as diversas pressões externas e internas a quais estão expostos, associado a isso, as formas de controle e de acompanhamento do trabalho instituídos pela organização do trabalho se dão em diferentes pontos do trajeto realizado pelo motorista. Assim, além das regulamentações, normas da empresa e a exigência do cumprimento de horários, existem fiscais e conferentes responsáveis por averiguar o andamento do trabalho.

### **Relações do motorista com o seu trabalho**

Essa categoria diz respeito ao reconhecimento da função de motorista e as características associadas à mesma. O reconhecimento foi entendido por Dejours (1999) como algo que o sujeito busca em relação ao seu fazer e não ao seu ser, é um julgamento sobre a sua relação com o real que se dá no trabalho. Dessa forma, o reconhecimento é algo que não pode ser prescrito na organização do trabalho, é uma retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência (DEJOURS, 2005).

Inicialmente destaca-se na fala dos motoristas entrevistados que há um auto-reconhecimento da importância do trabalho para o funcionamento da empresa. Além disso, eles reconhecem que fazem parte de um serviço que atende a população urbana, dessa forma, sendo necessários também para o funcionamento da própria cidade. Esse reconhecimento aparece através das seguintes falas:

Eu acho muito importante, é o nosso trabalho que, praticamente, conduz o funcionamento da cidade, por que se não tem ônibus, se não tem motorista para pegar o ônibus aqui, várias pessoas não vão conseguir chegar ao seu trabalho por que não tem outra forma [...] (Motorista E)

Se tivessem paralisações, a cidade ia parar só porque não tinha ônibus funcionando. (Motorista L)

Se a gente não vir trabalhar os ônibus não vão sair. A empresa não vai ter não é? A empresa sem motorista não vai funcionar. (Motorista C)

A empresa precisa de dois funcionários para um horário para carrega até 80, 90 passageiros numa volta. Então é dois (trabalhadores) que a empresa precisa. E quantos precisam desses dois? (se referindo à população atendida) [...] (Motorista J)

Corroborando com a importância e influência tanto direta quanto indireta do seu trabalho na vida da população urbana, Battiston, Cruz e Hoffmann (2006) relatam que as pessoas utilizam as vias públicas para passeio, para se deslocarem deliberadamente (levar os filhos à escola, ir e vir de seus locais de trabalho, etc.), além das que as utilizam como meio de exercer o seu trabalho. O motorista de transporte coletivo urbano é o responsável por realizar contínuos deslocamentos levando e trazendo pessoas aos destinos predeterminados. Possui um "macro" local de trabalho que é o trânsito e um "micro", que é o ônibus e é possível que por esta característica peculiar, poucos trabalhadores sofram tanto as pressões do ambiente viário quanto os motoristas de transporte coletivo urbano.

O auto-reconhecimento é reforçado pela empresa que utiliza as reuniões para expressar a importância do trabalho do motorista e do cobrador de ônibus para a empresa e para a comunidade. Com isso, percebe-se que a empresa também utiliza da valorização e do reconhecimento como uma estratégia de responsabilização e engajamento dos motoristas no seu trabalho:

[...] é fundamental, é importante, nós somos os caras, é a visão que a empresa tem, que já foi me dito por um fiscal, A empresa precisa de uma dupla para transportar quantos passageiros?! [...] (Motorista J)

[...] foi falado em uma reunião: qual é a utilidade do motorista e do cobrador? A utilidade do motorista e do cobrador é fazer a empresa andar para frente, carregar o usuário, transportar pessoas! Por exemplo: falta motorista e cobrador e tem um fiscal: o ônibus sai? Não! Tem dois fiscais, três fiscais o ônibus vai sair? Não! Vai ter que ter o motorista e o cobrador, não sai se não tiver o motorista e o cobrador, então [...] o motorista e o cobrador para a comunidade é fundamental (Motorista F)

Assim o reconhecimento, enfatiza Mendes A.M. (2007), ao mesmo tempo em que possibilita o fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, através do reconhecimento daquele que trabalha, do seu esforço e investimento na tarefa, também pode ser uma estratégia da organização para capturar os trabalhadores na armadilha da dominação. A organização do

trabalho, na promessa de utilizar o trabalho como forma de auto-realização, pode levar o trabalhador a exaustão e a outras psicopatologias associadas a seu trabalho.

Para esses motoristas o reconhecimento também é percebido através do relacionamento com os passageiros que, muitas vezes, perguntam deles quando eles não estão na linha de costume e quando mostram interesse em manter o mesmo motorista nas linhas que utilizam.

O reconhecimento também aparece quando há um bom desempenho do motorista na função, quando conseguem evitar um acidente ou realizar uma manobra difícil.

[...] e para o usuário também, porque muitos usuários já estão acostumados com esse (motorista) aqui com aquele ali, imagina “Oh fulano, com é que tu está?” vai acostumando, não é? (Motorista F)

A gente passa quase 24 horas na linha. Quando agente não está eles (passageiros) perguntam [...] (Motorista I)

Logo que eu entrei [...] estava vindo tranquilo, calmo, estava com o ônibus cheio e eu estava bem devagar vindo na faixa mesmo e aí um senhor desceu e disse “tu é novo, não é?” eu disse sou! “ah continua assim, tu foi muito bem!” e até mexi com ele. Eu agradeci e disse pra ele: “se der para o senhor dar uma ligadinha lá pra empresa, ia ser melhor”(Motorista A)

As falas citadas acima trazem a importância do reconhecimento tanto vertical, quanto horizontal. Para Dejours (2007) estes são condições importantes no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho e se dá por duas vias de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento de “beleza”. O primeiro, diz respeito à utilidade técnica, social ou econômica dada à atividade singular desempenhada pelos trabalhadores, proferido pelo outro, na linha vertical (chefes, subordinados e clientes). O julgamento de “beleza” por outro lado, é aquele efetuado horizontalmente, pelos pares e comunidade de pertença, ou seja, aqueles que, situados na mesma faixa hierárquica e compartilhando o mesmo ofício, estão em condições de avaliar a singularidade e a “beleza” do trabalho executado.

As falas dos motoristas revelaram uma visão que traz um lugar diferenciado para a categoria. Em vários momentos eles se referiam ao ser profissional e ter responsabilidade como fundamentais para o exercício da profissão e como diferenciais frente aos demais motoristas.

Profissionalismo, o motorista tem que ter profissionalismo, ser profissional no que faz.... ser um bom motorista, responsável, atender bem as pessoas, porque faz parte do nosso trabalho [...] (Motorista G)



A responsabilidade nossa tem que estar sempre em primeiro lugar, sempre ligado. (Motorista F)

O trabalho da gente é tão importante que, às vezes, a gente não dimensiona isso, não é?! Por que desde a hora que a gente começou a trabalhar na empresa, nessa atividade de motorista de ônibus, a gente, muitas vezes, nem se dá conta do que envolve, tu acorda cedo, mas quantas pessoas acordam cedo e estão precisando que tu acordes cedo também para pegar o ônibus. Para cumprir as normas da empresa, sair com o ônibus e transportar aquelas pessoas, tem que ter cuidado, tem que ter conhecimento, atenção, porque se tu analisar tu tem 40, 50, 60 vidas que estão dependendo da tua forma de condução, do que tu já aprendeste, do que tu sabes do teu trabalho, se tu sabe das características do teu ônibus, por que não é simplesmente chegar aqui, pegar o ônibus e se mandar. Tu tens que saber que ônibus é aquele, tem que saber como é que tu vais conduzir aquele veículo (Motorista E)

As falas acima se mostram carregadas de realização e confiança acerca da importância do bom desempenho da função de motorista. O ser profissional, em alguns momentos, refere-se à capacidade de adaptação às mudanças necessárias nas condições de trabalho como, por exemplo, a necessidade de uma manutenção preventiva no ônibus que já se tem um conhecimento.

Tu és motorista e vai dirigir o ônibus que tem, no horário que tiver. Pra ti ser um bom profissional, tu precisa se adequar aquele veículo. Quem é fixo, as vezes, muda de ônibus e tem que se adaptar também A gente chega lá (terminal) e eles dizem: hoje tu pega tal (ônibus) que o outro foi fazer tal coisa...Tu vais ter que pegar o ônibus e vais ter que trabalhar, é pertinente da função do motorista, vai lá pega o ônibus e vai embora. Claro que o ideal é tu pegar sempre o mesmo, mas nem sempre isso é possível... se pega quatro ônibus diferentes, são quatro emblemas diferentes, são quatro freios diferentes, são quatro direções diferentes, tem que ter habilidade. Não é qualquer pessoa que vai lá e pega quatro ônibus diferentes e vai conseguir trabalhar (Motorista E)

Battiston, Cruz e Hoffmann (2006), referem que, apesar de os relacionamentos dos motoristas de ônibus no trabalho acontecerem com os passageiros, os fiscais, os cobradores e outros motoristas, a atividade desse profissional é, essencialmente, solitária. Essa constatação se dá tendo em vista que o motorista não compartilha as decisões que tem de tomar para executar sua tarefa com segurança, assumindo a responsabilidade pela sua própria vida e pelas vidas que transporta. Essa responsabilização também é evidenciada no auto-controle e na capacidade de evitar acidentes de trânsito, colocando-se em um lugar, novamente, de destaque frente aos demais motoristas da conduzem seus automóveis na cidade.

Até dá pouco acidente conosco. A maioria dos acidentes que dá na empresa, pode olhar na ficha aí, de 10 acidentes que dá na empresa, 8 ou 9 são sem culpa (do motorista do ônibus) [...] (Motorista F)

Essa responsabilização, muitas vezes, é convertida para uma necessidade de ter um grande controle da situação. Esse controle exige um esforço interno, pois mesmo em situações graves de acidentes ou doença de um passageiro, ou mesmo quando o motorista está passando problemas pessoais que interfiram em sua estabilidade emocional, ele precisa estar calmo para agir de maneira adequada, cumprindo com o seu dever de forma plena.

O motorista não pode ser como os outros e se assustar, tem que ser calmo, numa hora dessas tem que ser calmo, se tu te assustar é pior. [...] deu um acidente aí, vamos dizer com um carro que a gente bate feio. Machuca, às vezes alguém, quebra, ou às vezes machuca, e daí a pessoa tem que estar calma. Se não, tu entra em desespero, a pessoa ali já está mal...quando vê o motorista entrar em pânico é pior, tem que estar calmo para atender e saber o que tu tens que fazer (Motorista F)

Mas a gente tem que respeitar até o papaleiro, então tu tens que te controlar, ou se não tu fica louco e não dura na empresa. [...] Se tu é um profissional, escolheu carregar gente. Então vamos carregar gente [...] (Motorista J)

Essa forma de pensar, agir e sentir frente às situações adversas do trabalho pode ser entendida como expressão de estratégias defensivas, tanto do tipo protetora quanto do tipo adaptativa, que permitem com que esses motoristas possam dar continuidade ao exercício de seu trabalho. As estratégias defensivas são recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2011).

Toda essa exigência por responsabilidade, profissionalismo, adaptação e autocontrole, também é vista na atenção ao trânsito. Os motoristas referem-se a “estar ligado” ao trânsito e todos os elementos que se fazem presentes e não poder “desligar”. Precisam estar atentos para que possam cumprir sua atividade com todas as características que julgam importantes e com segurança.

[...] tu já sentas ali. Ali tu já muda todo o sistema, ali tem que estar ligado aqui, até tu conversares com o cobrador ou com o passageiro, tu tem que estar ligado em tudo, o motorista sempre tem que estar ligado em tudo no trânsito [...] (Motorista J)

O motorista de ônibus tem que ter sorte, sorte tem que ter sempre, e tem que estar sempre ligado, nunca tu pode estar desligado [...] (Motorista F)

Essa pressão por desempenho gera uma tensão que, muitas vezes, não pode ser descarregada no próprio trabalho, dessa forma, é lançado mão de mecanismos fora do ambiente de trabalho para manter o equilíbrio e, até mesmo, a saúde mental. Para Dejours (2011), a carga psíquica do trabalho não é quantificável, pois se trata de uma vivência (individual ou coletiva) subjetiva, notavelmente qualitativa. O prazer, a satisfação, a

frustração, a agressividade gerados pelo trabalho não são possíveis de visualizar através de número, porém, apesar disso, a carga psíquica é capaz de modificar a resultante global da carga de trabalho. Dessa forma, um trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à sua livre atividade, assim tem-se a equação que se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante e, se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante (DEJOURS, 2011). Abaixo se exemplificam estratégias utilizadas pelos motoristas para manter o equilíbrio e descarregar sua tensão.

O bom mesmo é ter uma atividade para dar uma distraída, tem que ter alguma coisa, porque senão é complicado (Motorista F)

[...] futebol, bocha, isso também ajuda (Motorista J)

Eu jogo uma bocha [...] (Motorista H)

Eu fico com ela (filha) de manhã e de tarde, isso me dá um alívio, me sinto bem....dá animo para continuar (Motorista A)

Dessa forma, percebe-se que ao mesmo tempo em que existe um auto-reconhecimento e um reconhecimento da empresa, de passageiros e da comunidade sobre a importância do trabalho do motorista gerando satisfação e autoconfiança que faz com que construam uma imagem e visão de si positiva enquanto profissionais. Há um efeito negativo dessa construção, que é um excesso de cobrança, exigência e controle que geram uma tensão e pressão por bom desempenho. Essa tensão, muitas vezes, precisa encontrar meios externos ao trabalho, para a sua descarga, possibilitando assim o equilíbrio psíquico desses trabalhadores.

### **Sentidos do trabalho**

O trabalho é impregnado de sentidos – sejam estes múltiplos ou individuais, assumindo caráter subjetivo os quais podem variar entre as épocas e culturas (DIOGO, 2007). As diferentes concepções sobre o trabalho são afetadas pelas experiências socioculturais de cada sujeito em conexão com o fator subjetivo (GOULART, 2009). Dessa forma, sabe-se que a construção de sentido do trabalho se relaciona com três elementos, sendo eles: (1) as características das tarefas realizadas; (2) a organização do trabalho e (3) as diferenças individuais. Sendo assim, o sentido dependerá do modo como os trabalhadores subjetivam a vivência laboral nas novas formas de organização do trabalho, experienciada por eles nos diversos setores produtivos da sociedade (DEJOURS, 2011). Assim, além da estrutura da

organização, das características atribuídas ao trabalho relatadas nas categorias anteriores, também foi atribuído um sentido ao trabalho de sustento próprio e da sua família.

Sustentar a família [...] por que o objetivo da gente, se Deus quiser, é de se aposentar um dia. (Motorista J)

Pra manter uma família, pagar as contas. (Motorista B)

Quando tu tens uma família, tua responsabilidade é de gerar uma fonte para que essa família venha a se manter, sustentá-la com alimento, educação, roupa. Tu precisas subsidiar todas as despesas, mais a educação [...] (Motorista E)

Esse sentido é percebido como primordial, pois atende as necessidades de sobrevivência do ser humano. O sentido de subsistência ocorre na medida em que o trabalho se transforma em dinheiro e permite o acesso à alimentação, moradia, vestuário e outras coisas (MAGRO; COUTINHO, 2008). Em diversos estudos também foi percebido este sentido de sustento como sendo atribuído ao trabalho (DIOGO, 2007; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICININI, 2007; COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008; MAGRO; COUTINHO, 2008; GONÇALVES; BUAES, 2011).

Porém, nos participantes da pesquisa, quando o sustento é analisado na relação com a escolaridade dos participantes, percebe-se que dentre os onze motoristas, sete possuem apenas ensino fundamental, incompleto ou completo, então esse trabalho refere-se a uma possibilidade de boa remuneração. Assim podemos pensar que a escolha e a idealização da profissão também se mostram associados a uma possibilidade de melhorar o padrão vida. Morin, Tonelli e Pliopas (2007) corroboram com essa resposta, porém ressaltam que o trabalho assume um sentido para o sujeito, muito além do sustento. O sustento aparece como um dos itens a serem considerados, mas para a maioria dos entrevistados, o gostar do que faz recebeu um destaque em suas falas.

O trabalho é isso aí, fazer o que gosta (Motorista L)

É bom, é ótimo! eu gosto muito, meu pai é carreteiro, então uni o útil ao agradável. Faço o que eu gosto e o salário é bom também (Motorista A)

Acho que tu podes colocar também que tem o prazer de estar(sic) trabalhando naquilo que tu gosta. Vai ter um sentido se tiver trabalhando naquilo que tu gosta. Se o cara trabalhar naquilo que não gosta, acaba sem vontade de trabalhar, o trabalho fica sem sentido, só pela necessidade de trabalhar (Motorista E)

Nesta última fala, é feita uma associação do sentido do trabalho ao prazer. Sabe-se que esse prazer emerge quando o trabalho cria identidade. O trabalho, quando funciona como fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade), permite que o

trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias e com essas, possa dominar o seu trabalho (MENDES, A.M., 2007). Essas falas também corroboram com os resultados encontrados na pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) em que os entrevistados expressam que um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz. Confirmando este tema, muitos dos entrevistados dessa pesquisa dizem que falta sentido no trabalho quando ele é enfadonho. Dessa forma, o sentido de satisfação no trabalho está relacionado à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho.

Quando tu está fazendo alguma coisa que tu não gosta, daí não tem sentido de fazer aquilo ali. (Motorista F)

Eu tive essa experiência de fazer o que não queria... é bem ruim (Motorista A)

Trabalhar naquilo que não gosta, é sem sentido. (Motorista B)

Associado ao sentido de gostar do que faz, o que proporciona prazer no trabalho, esta a imagem que os motoristas entrevistados possuem da empresa e do trabalho em si. Nas falas eles se referem a um “trabalho bom” e a uma “empresa boa”. Para isso, os principais aspectos mencionados referem-se ao desempenhar a função de motorista e não precisar suprir necessidades de outras funções; ao que a empresa oferece de benefícios e a relação que possuem com empresa e superiores em que são ouvidos e tratados de forma pessoal.

[...] tu vem aqui para dirigir, tu não engraxa as tuas mãos... Tem lugares que o motorista é também o eletricista, o borracheiro, o chapeador ... Aqui não, motorista é motorista! Isso é um trabalho bom [...] (Motorista E)

Aqui é bom de trabalhar, o emprego, eu gosto, já tenho 25 anos [...] Eles (chefes) não são ruins [...] As outras empresas não têm nada, a gente tem tudo aí, tem a associação, com cancha, salão, campo de futebol, a gente tem até academia [...] Então, tem que valorizar, tem partes ruins, mas a gente também tem que saber conciliar. Tem mais partes boas do que ruins. (Motorista F)

Quando eu perdi minha esposa que eu fiquei com minha filha com 8 anos, recebi apoio, vim conversar com chefe, aí ele disse “não...vai pra casa fica uns 5 dias em casa e depois tu volta trabalhar, não vou te dar férias agora se não tu vai enlouquecer mais” ... Porque a gente parado em casa pensa muito mais e foi bom mesmo para mim [...] foi muito importante, conversar com uma pessoa, conversar com a outra, da muita força pra gente (Motorista H)

Quando eu estraguei minha carteira de motorista, na verdade eu tinha que estar afastado até vir a segunda via e eles me deixaram aqui dentro trabalhando, manobrando ônibus, como se tivesse habilitado [...] (Motorista J)

Eu, por exemplo, quando tive um problema na minha família, vim aqui numa semana, expliquei minha situação, na outra eles ajustaram os horários para mim [...] (Motorista A)

Outro elemento que também se apresentou como essencial na produção de sentido do trabalho é a organização do trabalho, principalmente em aspectos como fornecer as condições necessárias para o exercício da função, incentivar o trabalhador e oferecer uma boa remuneração pelo trabalho feito.

Tem que ter um objetivo [...] Tem que ter o subsídio necessário para desenvolver o teu trabalho. No nosso caso, a gente tem os ônibus em condições, com manutenção em dia [...] Veículo seguro, isso não quer dizer um veículo novo, é um veículo seguro. Um horário de trabalho adequado. O pessoal que usa EPI que a empresa fornece esse material para eles. Que te dê suporte quando for necessário [...] (Motorista E)

eu acho que a empresa tinha que ter um tipo de um incentivo, [...], hoje em dia que incentivo nós temos pra não bater? se tu trabalhou o ano inteiro sem se acidentar...alguma coisa aí (Motorista F)

Aqui nós temos salário em dia, vale em dia, nunca atrasa, pagam as férias certinho, só as férias que tu podes não conseguir no verão. Mas, no geral, é bom, eu gosto [...] (Motorista G)

O salário motiva bastante em dia e bom (Motorista I)

Eu acho que pesa muito essa questão de estarem casa no dia-a-dia, até que se tu for analisar financeiramente, trabalhar no urbano não é mais vantagem, tu não ganha mal mas ganha mais fora, mas o trabalho não é só o financeiro [...]Ganha mais fora, mas aqui ainda está melhor, a gente gosta de estar trabalhando aqui, gosta do que faz, gosta de trabalhar com as pessoas e ainda tem esse ponto que a gente ficar em casa (Motorista E)

Na ultima fala, fica claro que a remuneração por si só não é um elemento determinante para a produção de sentido e sim vem associado a outros elementos como a possibilidade de ficar próximo de casa, estar presente na família, fazer o que gosta e trabalhar com as pessoas. Corroborando com os resultados encontrados por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) que descrevem que o tema remuneração para seus entrevistados, também foi mencionado sempre acompanhado de outro elemento que complementasse o sentido do trabalho.

Outro aspecto que chamou a atenção por ser bastante característico da população pesquisada, é a profissão de motorista estar presente em diferentes gerações da família do motorista, mostrando-se como uma tradição da família. Além disso, a vontade, o interesse e o sonho em ser motorista estão, para a maioria dos participantes, localizado na infância.

Meu pai foi motorista de ônibus e caminhão. Aprendi com ele, inclusive ele trabalhou aqui, por isso escolhi trabalhar aqui (Motorista D)

Desde a infância, gosto de dirigir, o salário é bom (Motorista B)

desde pequeno eu já brincava de ser motorista de ônibus. Gosto muito do que faço aqui na empresa, é a minha segunda casa e foi meu primeiro emprego (Motorista L)

sempre gostei da profissão de motorista. Desde pequeno. Meu pai foi motorista (Motorista E)

Minha família foi quase todo mundo motorista, só o pai que não foi, só o pai que nunca quis ser, nem de carro. Meus tios são todos caminhoneiro, meus irmãos, somos em três e todos são motoristas, só o pai que não foi (Motorista C)

Quando questionados a respeito do sentido do trabalho, nos dois grupos de entrevistas coletivas, apareceu o discurso de ter um objetivo e pessoas que dependam desse serviço. Dessa forma, fica evidente nas falas abaixo que existe um reconhecimento da importância do trabalho para a população, para a empresa assim como para o funcionamento da cidade.

Tem que ter um objetivo. Como nós trabalhamos com transporte, nós temos o objetivo de buscar as pessoas e levá-las para algum lugar. (Motorista E)

Pela missão da empresa, a gente tem que atender os deslocamentos das pessoas. Então, se tu não tem pessoas para deslocar, a própria missão da empresa está fora do que se espera (Motorista D)

Quando agente não pega ninguém, o ônibus esta vazio. Fica sem sentido, não é? Porque estamos aqui para transportar as pessoas (Motorista C)

Dar um sentido aos próprios atos é uma necessidade vital para o ser humano, porém o indivíduo busca, além de dar a suas condutas, um sentido que seja aceitável para ela, busca que ela seja aceita e reconhecida pelo meio e sociedade em que vive (MORIN; AUBÉ, 2009). Assim, o trabalho mostra-se sempre rico tanto de sentido individual quanto de sentido social, pois é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e subjetividade.

Nove motoristas dentre os onze participantes, são casados, dessa forma a escolha em ser motorista de transporte coletivo urbano também é ressaltada pela possibilidade de estar próximo de casa, poder acompanhar o crescimento dos filhos e dar maior assistência à família, contrapondo o trabalho de motoristas de estrada que, muitas vezes, passam dias, semanas e até meses viajando. Assim, muitos motoristas ressaltam esse benefício da escolha, mostrando que um trabalho com sentido também deve permitir aliar o profissional e a vida pessoal de maneira equilibrada.

Eu acho que pesa muito essa questão de estarem casa no dia-a-dia... se tu fores analisar financeiramente, trabalhar no urbano não é mais vantagem... Para mim que em primeiro lugar é a família, é conveniente trabalhar aqui, para chegar todo dia em casa e ver todos os dias os teus filhos, crescerem e se criarem ... A gente gosta de estar trabalhando aqui, gosta do que faz, gosta de trabalhar com as pessoas e ainda tem esse ponto que a gente fica em casa. (Motorista E)

[...] ser motorista urbano é meio estressante o trânsito...é bem complicado, mas só que pelo outro lado pode parar em casa, pode posar em casa caso precise de algo... vai em casa, ajeita, coloca alguém no teu horário (Motorista F)

Além desses aspectos a possibilidade de ter um futuro melhor, de ter aprendido, ter um desenvolvimento pessoal e profissional e ser fonte de realização, compõem o universo do sentido do trabalho para esses motoristas. Percebe-se, nas falas abaixo, que o trabalho com sentido é aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos que permitem o aprimoramento de competências do indivíduo, isso não se referindo diretamente a uma ascensão organizacional, mas ao cotidiano de trabalho.

Um futuro melhor para mim e para empresa, para minha família também... Se a empresa vai bem, eu vou bem também (Motorista C)

Desenvolvimento humano e profissional (Motorista E)

A cada dia tu vai aperfeiçoando mais, aprendendo novas coisas... cada dia é um dia [...] (Motorista B)

[...] tu nunca sabe tudo, tu sempre vai aprendendo mais ainda.. remuneração também, não é?! (Motorista I)

É a realização... financeira, pessoal...(Motorista L)

De modo geral, percebeu-se que os principais sentidos referenciados ao trabalho relacionam-se ao sustento, aos gostar do que faz e a ter um objetivo, no caso carregar pessoas. Desses elementos, a relação do trabalho com a família, primeiramente na influência da escolha em ser motorista, muitas vezes localizada na infância, ou influenciada por familiares que exercem essa profissão, assim como a possibilidade de o motorista de transporte coletivo urbano poder aliar o que gosta de fazer com o estar próximo de sua família, revelou certo destaque.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O recorte de uma situação específica, aplicada a população de motoristas de transporte coletivo urbano, participantes da pesquisa, permite que sejam apresentadas algumas reflexões. O intuito deste estudo estava em conhecer a percepção de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho e quais sentidos são atribuídos a ele e a sua organização.

A organização do trabalho do motorista possui alguns diferenciais quando comparadas a demais profissões. Além do ambiente de trabalho que possui inúmeras características advindas da necessidade de trabalhar fora dos portões da empresa, estando sujeito a segurança física, as exigências dos usuários, as condições do tempo, as condições de tráfego e do trajeto das vias, possuem como os demais trabalhadores pressões internas como condições de saúde



(física e psíquica), condições ergonômicas, satisfação com o trabalho, relacionamento decorrentes do trabalho (colegas, hierarquia), dentre outras.

Os sentidos atribuídos ao trabalho de motorista de transporte coletivo urbano são múltiplos, principalmente por serem construídos tanto individuais quanto coletivamente. O que pode ser inferido é que a compreensão dos motoristas acerca de seu trabalho é carregada da introjção de diferentes discursos. Quando falam acerca do reconhecimento da importância do seu trabalho para a empresa, para a população e para a cidade percebe-se um tom polifônico em seus discursos, partindo desses diferentes locais que se misturam ao seu próprio posicionamento. Esse aspecto ao mesmo tempo em que gera prazer, autoconfiança, otimismo e satisfação na realização do trabalho, também serve a dominação da empresa, suscitando uma super responsabilização que muitas vezes exige um grande autocontrole e atenção ao trabalho gerando um aumento da carga psíquica de trabalho que precisa encontrar outros meios para a sua descarga.

O sentido que refere-se a necessidade de ter um objetivo, ter um trajeto definido (itinerário) e principalmente ter pessoas que utilizem e dependam desse serviço, remete a necessidade do sentido do trabalho serem aceitos e reconhecidos socialmente. A função de motorista de transporte coletivo urbano confere status ao trabalhador que a reconhece como importante para a sociedade em geral.

Como o trabalho é impregnado de diversos sentidos, o de subsistência, comum a diferentes categorias de trabalhadores, está para esses motoristas, também associado a possibilidade de melhoria no padrão de vida, já que a escolaridade predominante entre os participantes é o ensino fundamental, completo e incompleto, fortalecendo a escolha e a idealização da profissão. Além disso, o gostar do que fazer e o prazer de desempenhar a profissão escolhida mostraram-se marcantes nos discursos dos motoristas participantes. Esses sentidos são fortalecidos pela imagem positiva que possuem da profissão e pela tradição que a mesma possui em suas famílias. A vontade e o interesse em ser motorista está, para a maioria dos participantes, localizado na infância, dessa forma a profissão se configura como a possibilidade de realização de um sonho, o que traz ao trabalho maior satisfação e desejo em permanecer desempenhando a mesma.

Somado a isso o motorista de transporte coletivo urbano, por desempenhar sua atividade dentro da própria cidade, pode estar mais presente em sua família. Visto que a maioria dos motoristas, pelas viagens, não possuem a possibilidade de estar próximo de casa. Esse aspecto mostra-se mais relevante nesta população que possui a maioria dos participantes casados e com filhos, assim é possível aliar o trabalho e a vida familiar.

Percebeu-se que nas entrevistas coletivas realizadas predominaram a manifestação de aspectos positivos com relação ao trabalho. A organização coube a responsabilidade de fornecer as condições necessárias para o exercício da função, incentivar o trabalhador e oferecer uma boa remuneração. Pois o trabalho em si, é sentido pelos motoristas entrevistados como uma possibilidade de ter um futuro melhor, de ter aprendido, ter um desenvolvimento pessoal e profissional, além de ser considerada uma fonte de realização.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. R. de.; SACHUK, M. H. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo v. 14, n. 1, PP. 53-66, 2007.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 7. ed. rev. e amp. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATTISTON, M.; CRUZ, R. M.; HOFFMANN, M. H. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia**. vol. 11, n. 3, pp. 333-343, 2006.

BRASIL. Resolução nº 466, 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre as diretrizes e as normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Conselho Nacional de Saúde**. Brasília, 2013. Disponível em: < <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> >. Acesso em: 25 ago. 2013.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; BORGES\_ANDRADES, J. E. & CODO, W. (Orgs.) **Trabalho, organizações e cultura**. 1997. p. 21-40.

COSTA, S. H. B. Sentido do Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; e JOAQUIM, E. de P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic [online]**. 2008, vol. 9, n. 1, pp. 99-108.

CRUZ, M. V. G. Produção do serviço de transporte público urbano por ônibus: aspectos da organização do trabalho. **RAC**, v. 2, n. 3, set./dez. p. 45-65, 1998.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed.ampl. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. **A banalização da Injustiça Social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1.ed. 12 reimp. São Paulo: Atlas, 2011

DIOGO, M. F.; Os Sentidos Do Trabalho De Limpeza E Conservação. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 3, p. 483-492, set./dez. 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONCALVES, J.; BUAES, C. S. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 195-210. dez. 2011.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2009.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e Subjetividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 6, p. 79-90, 2003.

MAGRO, M. L. P. D.; COUTINHO, M. C. Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 703-711, out/dez, 2008.

MARTINS, S. R. Subjetividade e adoecimento por Dorts nos trabalhadores em um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORIN, E. M., AUBÉ, C. **Psicologia e Gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial 1.

PRANGE, A. N. L. “Quem dá mais, cobra mais!” Uma análise das normas antecedentes do ofício de motorista de ônibus em um contexto específico. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 551-565, 2011.

TITONNI, J. **Trabalho, poder e sujeição**: trajetórias entre o emprego, o desemprego e os “novos” modos de trabalhar. Porto Alegre: Dom Quixote, 2008.

TOLFO, S. R. & PICININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

## **4.2 Artigo 2: Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas de transporte coletivo urbano**

### **VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO**

**Resumo:** Este estudo buscou identificar como motoristas de transporte coletivo urbano compreendem e relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao trabalho e a organização do seu trabalho. O referencial teórico utilizado nesta pesquisa foi o da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa se deu através de uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo-exploratório. Como instrumentos de coleta foram realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas, como, nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa. Após a seleção dos participantes foi utilizada a técnica da entrevista coletiva como instrumento principal de coleta dos dados. Foi utilizada a análise de conteúdo e o projeto atendeu a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Nos resultados percebeu-se que há uma diversidade de sentimentos que estão associados ao trabalho e sua organização. Os diferentes relacionamentos da categoria trazem vivências ambíguas, ora de prazer, ora de desprazer. Identificou-se também uma contaminação das diferentes esferas da vida desses trabalhadores. As vivências de prazer mostraram-se associadas, principalmente, as diferentes formas de reconhecimento no trabalho, já as vivências de sofrimento revelaram-se conectada, fundamentalmente, ao sistema punitivo utilizado pela organização do trabalho.

**Palavras-chave:** Vivências de prazer e sofrimento. Trabalho. Organização do trabalho.

## **INTRODUÇÃO**

O presente artigo teve como objetivo conhecer as vivências de prazer e de sofrimento relacionadas ao trabalho e sua organização por motoristas de transporte coletivo urbano de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Esses foram compreendidos através da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, sendo necessária a discussão de alguns temas centrais como o trabalho, a organização do trabalho e o sofrimento e prazer no trabalho.

### **O trabalho**

O trabalho pertence à história humana, não só as novas formas de trabalho que surgiram ao longo dos anos, mas por ser o modificador, um dos propulsores da evolução. Antigamente, o trabalho era de subsistência, na atualidade, com o modo capitalista, ele passou

a ser visto como uma mercadoria e uma forma de sempre produzir mais e mais (ALBORNOZ, 2004). Com a Revolução Industrial, as habilidades, capacidades e auto-expressão dos trabalhadores foram menos valorizadas, pois com o advento da fábrica o trabalhador passou a colaborar na fabricação de um artigo sobre o qual deixou de ter o controle (BORGES; YAMAMOTO, 2004; PACHECO; CARLOS, 2006).

Apesar dos diferentes objetivos e das diversas significações atribuídas ao trabalho, ele vem ocupando um lugar central na vida do ser humano. O trabalho enquanto produtor de modos de subjetivação que expressam as formas de viver em determinado período histórico, é um referencial para o desenvolvimento emocional, psíquico e cognitivo do indivíduo, além de contribuir para seu reconhecimento social. Em função disso, ocupa uma posição central no mundo contemporâneo (MERLO; DORNELLES; BOTTEGA; TRENTINI, 2012). O trabalho é um mecanismo central e histórico de garantia de acesso aos meios de produção e de reprodução da vida material e social. Dessa forma, o trabalho incide sobre as formas de organizar a própria sociedade, assim a estruturação dos pilares do trabalho são fundamentais para assegurar estabilidade dos meios de sustentação da sociedade (MENDES; WÜNSCH, 2008).

Com isso, o trabalho tem uma importante função psíquica por ser um dos alicerces na constituição do sujeito e de sua rede de significados. O trabalho representa mais do que o ato de trabalhar ou de vender a força de trabalho em busca de remuneração. Para a abordagem adotada, o trabalho é um dos elementos essenciais na promoção do desenvolvimento psíquico, porque opera na construção da identidade em um espaço intersubjetivo: o ambiente de trabalho, com suas relações grupais e organizacionais (MAGNUS, MERLO, 2012).

Dessa forma, o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, ao colocar sempre a subjetividade do trabalhador à prova, fazendo com que saia transformada. Sendo assim é transformar a si mesmo, uma possibilidade privilegiada para a subjetividade se testar e se realizar. Assim, trabalhar pressupõe uma mobilização da subjetividade que engloba o uso da inventividade, da criatividade, da engenhosidade, ou seja, trabalhar envolve o preenchimento constante das diferenças entre o trabalho prescrito e o real. O trabalho também é lugar de relações sociais organizadas por diferentes prescrições técnicas e éticas, sendo que o coletivo de trabalho possibilita a cooperação e o reconhecimento entre os trabalhadores. Dessa maneira, o trabalhar pressupõe uma atividade que permite ao sujeito produzir e revelar a si próprio, na dinâmica da realização do eu e da construção da identidade (FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013).

## **A organização do trabalho**

A organização do trabalho é um importante conceito na Psicodinâmica do Trabalho, pois se pode observar sua repercussão sobre a saúde mental dos trabalhadores. A organização do trabalho é um conceito que engloba a divisão do trabalho, conteúdo das tarefas e as relações de poder (MENDES, 2007). Dessa forma, entende-se que a organização do trabalho vem a ser a divisão de tarefas e a divisão dos homens, considerando-se que a divisão das tarefas abrange do conteúdo das tarefas ao modo operatório, a tudo que é prescrito pelo organizador do trabalho. Já a divisão dos homens é a divisão que a empresa faz entre as pessoas e a regulamentação das relações entre uns e outros como, por exemplo, a divisão de responsabilidade, hierarquia, comando, controle, etc (DEJOURS, 1986; 1992; 2011).

O segundo termo, divisão dos homens, aparece como o complemento necessário do primeiro, divisão de tarefas, pois não é suficiente fixar uma organização técnica do trabalho e dos modos operatórios, ou seja, a execução do trabalho deve estar de acordo com a sua concepção. Dessa forma, a organização do trabalho tem como alvo atuar a nível de aparelho psíquico (DEJOURS, 2011). Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1992). Também pode proporcionar vivências de prazer a medida que o desejo do trabalhador seja respeitado e que haja um espaço para o sujeito se identifique e se coloque frente a tarefa que esta produzindo.

Para Mendes (2007), a organização do trabalho deve oferecer condições para o desenvolvimento de ações de mobilização da inteligência prática, do espaço público e da cooperação.

A organização do trabalho pode ser distinta para várias empresas com os mesmos processos técnicos e variar de um local para outro dentro da mesma empresa. Porém, além desse aspecto da variabilidade, possui o caráter processual e dinâmico que pressupõe uma relação intersubjetiva e social, à medida que a sua definição técnica (trabalho prescrito) é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva, por esta exigir sempre reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos (trabalho real). Assim, o trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores permitidas pela organização do trabalho (MENDES, 1995).

Contudo, a organização do trabalho faz a divisão das tarefas e dos homens nas instituições, estabelecendo a prescrição do trabalhado. O trabalho prescrito é importante para

orientar, controlar e fiscalizar o trabalho, porém se seguido à risca inviabiliza o trabalho. Dessa forma, o destino do sofrimento relacionado ao trabalho depende, de maneira geral, da organização do trabalho que pode favorecer sua modalidade criativa ou impedir sua ressignificação com obstáculos como, por exemplo, a sobrecarga, a subtração da autonomia do trabalhador, dentre outros (ANJOS, 2013).

### **Sufrimento e Prazer**

Como o trabalho é definido como sendo aquilo que é somado ao prescrito para obter os resultados designados, ou ainda, aquilo que se atribui de si mesmo para superar o que não funciona quando se restringe à execução das prescrições (DEJOURS, 1996; 2004); considerando as contradições entre trabalho prescrito e real, cabe salientar que os reflexos deste desacordo remetem ao sofrimento psíquico, cerne da relação entre homem e o trabalho (DEJOURS, 1996; 2004; 2005). Assim sendo, compreender o sofrimento e prazer gerados na relação entre o trabalhador e o seu trabalho é fundamental para a interpretação global dos laços entre trabalho e saúde (MERLO, 2007).

Dessa forma, pode-se dizer que o trabalho representa um elemento paradoxal para o ser humano, uma vez que, além de gerar prazer e realização, também é fonte de sofrimento podendo levar ao adoecimento (DEJOURS, 2004). O sofrimento ocorre na interface da relação entre o trabalhador e a organização do trabalho e a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 2011).

Entende-se que o sofrimento surge quando há dificuldade de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador, quando não é possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização. Esse sofrimento intensifica-se à medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa sua inteligência, criatividade e autonomia nos modos de realiza-lo. A execução à risca das prescrições, pode levar à morosidade do trabalho e ao não cumprimento das metas (MENDES, 2007).

Dessa forma, o sofrimento pode ser compreendido como um espaço clínico intermediário da luta entre o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa de um lado, e as pressões organizacionais de outro. Assim, o sofrimento possui duas saídas, tornando-se um instrumento de modificação da organização do trabalho ou gerador de um processo de alienação e de conservadorismo (MERLO, 2007). Ao mesmo tempo em que o trabalho gera



sofrimento, é também fator de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Mesmo levando o trabalhador ao sofrimento e ao adoecimento, sua prática pode se constituir, também, em fonte de prazer e de desenvolvimento (BOTTEGA e MERLO, 2010)

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza a negociação, as invenções e as ações de modulação do próprio operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho para adaptá-la às suas necessidades e torná-la mais congruente com o seu desejo. (DEJOURS, 2011). Assim, a busca do prazer dá-se pela via da ressignificação do sofrimento na busca de um caminho de estabilidade sociopsíquica e de possibilidades de expressão da subjetividade (MENDES, 2007).

Quando o trabalho se opõe à sua livre atividade o trabalhador está diante de um perigo, sendo que para o bem-estar do mesmo é necessário o livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Com isso, pensa-se no prazer do trabalhador que resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (DEJOURS, 2011).

Dessa forma, o saudável é entendido como aquele que enfrenta as imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade patológica, dando lugar ao prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. Já as doenças, o patológico, instalam-se quando há falhas nesses modos de enfrentamento do sofrimento, ocorrendo quando o desejo de produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores (MENDES, A. M., 2007). O trabalho saudável respeita a identidade em sua construção plena dentro de um trabalho, cuja organização seja eticamente prescrita, respeitando potenciais e limites da condição humana, assim como conduz à criatividade e ao comprometimento com a realização de um trabalho de alta qualidade (DEJOURS, 2011).

O trabalho como fonte de prazer permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias para minimização do sofrimento, na perspectiva do domínio do mesmo. Assim, vivenciar esse prazer depende das condições na qual o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigência e não de um querer do trabalhador (MENDES, 2007).

## MÉTODO

Configura-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratório-descritivo que buscou a descrição de características dos participantes e fenômenos (GIL, 2010). Participaram do estudo onze motoristas de uma empresa de transporte coletivo urbana de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul.

Para seleção dos motoristas contou-se com critérios de inclusão (não ter histórico de afastamento nos dois anos antecedentes a pesquisa; ter interesse e disponibilidade para participar) e critérios de exclusão (estar afastado do serviço por férias ou licença de qualquer natureza no período da coleta de dados).

A coleta dos dados foi realizada de junho a agosto de 2013, por meio de observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas (empresa, terminais, linhas) e por entrevistas coletivas. Os participantes foram divididos em dois grupos (Grupo 1 – seis motoristas e Grupo 2 – cinco motoristas). As entrevistas coletivas ocorreram em dois encontros com cada grupo, sendo que cada encontro teve um tema norteador: (1) O trabalho e a organização do trabalho e (2) O sentido do trabalho para os motoristas do transporte coletivo urbano. A entrevista, principalmente a coletiva, é privilegiada no referencial da Psicodinâmica do trabalho, pois possibilita, sobretudo a escuta e a troca entre os trabalhadores.

Para a análise dos dados coletados com a entrevista coletiva em relação aos objetivos propostos pela pesquisa, adotou-se um processo organizativo sistematizado e respaldado em Bardin (2011).

A manutenção do sigilo e respeito às normativas sobre o manejo correto dos conteúdos de dimensões da vida humana foi mantida durante todo o estudo, a partir do cumprimento Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2013). Optou-se por apresentar alguns extratos de fala para ilustrar as categorias apresentadas no texto. Desta forma, foi escolhido por apresentar os motoristas com letras do alfabeto (A-L) no sentido de assegurar a confidencialidade dos mesmos. O projeto foi aprovado no Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria sob o número da CAAE: 13768513.3.0000.5346.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise proveniente da coleta de dados, emergiram eixos temáticos e categorias que relacionam as vivências de prazer e sofrimento, associados ao trabalho e a sua organização pelos motoristas de transporte coletivo urbano participantes da pesquisa.

Objetivo	Eixos temáticos	Categorias	Resultados
<p>- Identificar se os motoristas de transporte coletivo urbano relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao seu trabalho e a organização do trabalho</p>	<p>- Vivências de prazer e sofrimento de Motoristas de transporte coletivo Urbano</p>	<p><b>Categoria 1</b></p> <p>A rede de relacionamentos do motorista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- relação com a empresa e com os superiores é permeada por contrastes</li> <li>- acesso fácil aos gestores</li> <li>- compreensão de dificuldades pessoais pelos gestores</li> <li>- estímulo para cobradores se tornarem motoristas</li> <li>- relação com os colegas é boa (empatia entre os colegas)</li> <li>- relação com os passageiros é fonte tanto de prazer quanto de desprazer</li> <li>- a figura do cobrador é importante</li> </ul>
		<p><b>Categoria 2</b></p> <p>A satisfação e o reconhecimento presentes no trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realização de um trabalho que gosta</li> <li>- bom relacionamento com os passageiros</li> <li>- cumprimento da jornada conforme o esperado</li> <li>- reconhecimento e recebimento de elogios com relação ao trabalho</li> </ul>
		<p><b>Categoria 3</b></p> <p>A relação vida pessoal e trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- apoio familiar para a escolha e exercício da função.</li> <li>- busca do equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho</li> </ul>

	- Organização do trabalho	<b>Categoria 1</b> Estrutura rígida da Organização do Trabalho	- cobrança excessiva sobre alguns procedimentos de trabalho - falta de conhecimento de quem realiza as cobranças - sistema de advertência rígido
--	---------------------------	---	--

Quadro 3 – Artigo2. Vivências de Prazer e Sofrimento no trabalho de Motoristas de Transporte coletivo urbano

O Eixo temático “Vivências de prazer e sofrimento de Motoristas de transporte coletivo urbano” é composto por três categorias, quais sejam: Categoria 1- A rede de relacionamentos do motorista; Categoria 2- A satisfação e o reconhecimento presentes no trabalho e Categoria 3- A relação vida pessoal e trabalho.

Na Categoria 1, A rede de relacionamentos do motorista destaca-se que os relacionamentos entre as pessoas, na maioria das vezes, podem ser representativos de vivências de prazer e sofrimento. Esses vínculos denominados de relações intersubjetivas podem ser de amizade, solidariedade, cooperação, reconhecimento, conflitos, cobranças, dentre outros. Quando esses vínculos são positivos constituem-se como elementos de preservação da saúde e possibilitam o prazer; já quando são negativos apontam para situações de sofrimento, podendo chegar até mesmo ao adoecimento do trabalhador.

Os motoristas de transporte coletivo urbano relataram diferentes atores que formam uma rede de relacionamento que influencia de maneira ambígua no trabalho desses participantes, provocando diversos sentimentos associados a essas vivências. Inicialmente a relação com a empresa e os superiores é permeada de contrastes, ao mesmo tempo em que se considera um bom local de trabalho, em que há um bom tratamento e relacionamento com os funcionários, no discurso aparece vivências de insatisfação, injustiça e conflitos.

A seguir seguem trechos que referem à imagem que possuem da empresa:

[...] estou gostando mesmo, se eu soubesse que era bom já tinha começado antes. Só tem essas coisas que vão incomodando, a cobrança de não passar no sinal vermelho... todo motorista de ônibus sabe disso [...] (Motorista A)

Nós somos profissionais, eu acho até uma falta de respeito essa cobrança exagerada, assim é complicado. É bom de trabalhar aqui, tem muitos benefícios... É bom, mas tem coisas que não dá para entender [...] (Motorista J)

A empresa sempre cobra, que é uma coisa normal pra empresa, ela tem que ter certas normas pra conduzir, porque se deixar solto, vira “uma coisa”, tem 200 motoristas, [...]tem outras pressões também, sinal vermelho, a gente acha que na realidade para nós não é sinal vermelho é sinal amarelo, mas dizem que é vermelho, e isso vai

forçando a tua cabeça, daí tu te preocupa com o sinal, daí o passageiro está de pé, tu precisa tomar decisões muito rápidas... (Motorista E)

Se tu olhar para o lado financeiro, tu estás recebendo certo. Tudo que é teu eles vão te pagar. Tem essa questão que a gente comentou anterior: se tu estás com um problema de saúde na família ou alguma coisa, tu conversa para os guris (fiscais) e eles tentam ajeitar. Existe uma flexibilidade [...] isso te dá satisfação [...] (Motorista D)

o acesso também aos setores da empresa é fácil... aos gerentes é fácil, a própria direção se estiver disponível é fácil [...] E as pessoas são educadas em falar contigo... Não há isso de tu ser motorista e as pessoas te humilharem... (Motorista C)

A partir das falas também se percebe que já esta incorporada essa relação hierárquica em que a empresa e os superiores são os detentores do poder. Tanto nas falas acima quanto nas que se seguem, esse exercício da autoridade já aparece como aceito, fazendo parte do trabalho.

É a relação é meio de patrão-empregado (Motorista C)

Tem quem manda e quem obedece [...] Tem chefias imediatas, depende do ponto de vista que tu analisar [...] quem manda, quem coordena, das às diretrizes é o fiscal e depois o gerente operacional. Mas essa relação é assim: se tu é motorista então tem que trabalhar como motorista, se ele precisar falar contigo ele vem e te fala, cada um trabalha na sua função (Motorista E)

Essa “acomodação” frente a questões que perpassam a utilização do poder e da autoridade foi estudada e nomeada por Dejours de “Banalização do mal” ou “Banalização da injustiça social”. Esse conceito traz uma análise de como as pessoas se engajam e deixam de criticar um sistema que se fundamenta na utilização da ameaça e na estratégia de distorção comunicacional, se questionando o que leva as pessoas a serem coniventes com certos atos utilizados para a dominação (MERLO; TRAESEL; BAIERLE, 2013).

Outra rede de relacionamentos que é referida no discurso dos motoristas é com os colegas identificando, de uma maneira geral, que há boas relações entre os funcionários, proporcionando um ambiente de trabalho satisfatório. Porém, também há formação de grupos menores que se identificam através de outras afinidades, mas isso não é visto de uma forma negativa, e sim como natural em uma empresa que possuiu muitos funcionários.

Acho que depende do tamanho do terminal [...] O nosso terminal é pequeno, [...] é bem fácil de se relacionar com a turma, não tenho que falar de ninguém... (Motorista G)

É bom, todo mundo se dá bem, [...] da minha parte é tranquilo (Motorista I)

Acho que, no geral, é tranquilo. Em um ambiente com 500 pessoas, não tem como todo mundo se dar bem. [...] Tem algumas pessoas que são amigos, são compadres, fazem churrasco juntos... tem uma amizade maior [...] (Motorista E)

Porque é por terminal, o pessoal da X, pessoal do Y, do Z. É mais dividido. Até se sair uma reunião lá... um comunicado urgente, fica cada um num canto. (Motorista C)

Porém, ao mesmo tempo em que se percebe essa divisão que ocorre, principalmente, entre terminais, existe cooperação e coleguismo, as quais geram sentimentos positivos que reverberam, diretamente, na avaliação que os motoristas fazem de seu trabalho. Existe uma compreensão da influência do trabalho de cada um para o todo da empresa, eles chegam a utilizar uma metáfora da “engrenagem” para explicar esse processo.

Também se percebe que existe incentivo para que colegas participem de um programa da empresa que possibilita cobradores tornarem-se motoristas. Há um sentimento de empatia entre colegas, quando um colega precisa de ajuda, principalmente financeira, os demais se organizam para contribuir. Esse processo é organizado pelos próprios funcionários e não possui nenhuma intervenção da empresa.

Quando um se atrasa, o outro que vem chegando e vai suprindo o horário. Eu já puxei outras linhas por causa disso [...] (Motorista J)

Vai girando tipo uma engrenagem, alguém vai preenchendo até normalizar (Motorista F)

Nós tínhamos um cobrador que hoje ele tem 27 anos ou 30 anos de empresa. Ele não passava (na prova prática do programa que faz com que cobradores tornem-se motoristas), fazia e não passava. Nós pedimos para o Diretor da empresa dar mais uma chance e hoje...quantos anos como motorista (Motorista F)

[...] na época que eu bati (o ônibus), quebrei o pára-brisa e meus colegas me ajudaram... o pára-brisa custou quinhentos reais eu consegui trezentos só de doação dos próprios colegas (Motorista J)

Outro ponto ressaltado pelos motoristas que participaram da pesquisa é que a empresa demonstra ser sensível a questões relacionadas à vida pessoal, principalmente em casos de adoecimento de familiares. Os motoristas percebem isso como uma forma de suporte e cuidado a eles e essa prática da empresa traz uma vivência de prazer com relação a organização do trabalho.

Foi meu primeiro emprego aqui, saí do quartel e vim pra cá, então eu gosto muito do que eu faço [...] empresa foi muito boa pra mim quando a minha mãe andava doente, não tenho o que me queixar [...] (Motorista H)

O trabalho não é neutro em relação à saúde e pode favorecer tanto a doença, quanto a saúde. É importante ressaltar que a relação saúde/trabalho não está restrita às pessoas ligadas diretamente ao processo de trabalho. A divisão entre espaço de trabalho e espaço privado não

é possível quando a questão se remete às relações sociais e às questões de saúde, já que não é possível separar nossa vida na família, em casa, da vida no trabalho, nos seus diversos locais. Gradativamente, inclusive, esses ambientes se misturam, se confundem, tornando essa separação ainda mais complicada (BOTTEGA; MERLO, 2010). Dessa forma, no discurso dos motoristas é notória uma invasão da vida profissional na vida pessoal. Essa invasão é relacionada, principalmente a organização e aos ritmos de trabalho, ao conteúdo das tarefas e a assimilação dos modos operatórios necessários para desempenho da função que invadem o cotidiano desses trabalhadores.

Na relação com os colegas é ressaltada pelos motoristas, a figura do cobrador que é reconhecido como importante para o desempenho do trabalho. A equipe de trabalho dentro de um ônibus que está em contato direto com os passageiros é composta de um motorista e um cobrador. Ao cobrador, cabe a função primordial de cobrar as passagens, porém ele também é responsável por apoiar o motorista, ajudando nas situações atípicas e, até mesmo, evitando problemas com passageiros. A atuação conjunta desses dois profissionais garante o funcionamento das viagens, a essência do negócio (PRANGE, 2011).

Durante a realização do trabalho nas linhas, a equipe formada pelo motorista e o cobrador precisa estabelecer formas de trabalho que possibilitem a realização do percurso determinado com segurança e qualidade. Cabe aos dois, em consenso, construir um modo operatório em que as necessidades de ambos sejam atendidas. Nesta relação, segundo os motoristas, destaca-se o auxílio e a confiança adquirida no cobrador, conforme descrito nos trechos abaixo.

O cobrador é o braço direito do motorista [...] um usuário correndo (para subir no ônibus), ele avisa... tem muitos lugares em que pega a parte cega do espelho [...] O cobrador é fundamental (Motorista F)

Só de olhar pra ele, ele sabe o que é que a gente quer dizer e para ele também é a mesma coisa: é olhar pra gente e a gente sabe o que quer dizer, só no olhar [...] pra manobrar ajuda e muito [...] tu tens que confiar (Motorista D)

É muita responsabilidade sozinho [...] um cobrador já evitou de eu bater; de eu pegar um ciclista [...] é com certeza bem melhor com cobrador (Motorista A)

[...] tem que ter essa cumplicidade com a tua dupla, para que teu serviço vá bem (Motorista E)

Nas falas acima existe um conhecimento e entendimento acerca da importância do trabalho do outro, no caso, do cobrador. Assim, dar visibilidade ao trabalho é, pois, tornar inteligível o trabalho para o outro. O ato de tornar público este fazer supõe um risco subjetivo, sobre o uso e o julgamento que o outro pode fazer com estas informações, que só é

ultrapassado se no grupo for estabelecida a confiança. Está é baseada nas competências éticas, da promessa de equidade dos julgamentos pronunciados pelo outro, sendo condição necessária para a cooperação (LIMA, 2013).

A relação com os passageiros também é fonte tanto de prazer quanto de desprazer. Durante as entrevistas coletivas inúmeras situações ilustraram a dualidade dessa relação. Primeiramente o passageiro é visto de forma positiva, principalmente aquele que utiliza, trata de forma educada e reconhece a importância do serviço, porém também existe aquele passageiro que reclama, cobra e não reconhece o trabalho, trazendo ressentimentos nessa relação.

O próprio passageiro te dar um bom dia te motiva. [...] para fazer melhor, trabalhar melhor [...] às vezes, tu espera a pessoa embarcar e ela nem olha na tua cara [...] (Motorista G)

[...] aí um senhor desceu e disse “tu é novo, não é?” Eu disse: sou! Ele disse: “continua assim, tu foste muito bem!” [...] saí bem faceiro, trabalhei melhor ainda aquele dia (Motorista A)

Algum passageiro que acha que não ta bem da forma que o cara ta fazendo... o cara ta atrasado por isso ou por aquilo, tem o transito daí o cara vai explicar e eles não entendem (Motorista B)

as vezes, o outro ônibus (motorista/ônibus) não parou para pegar aquele passageiro. Daí o passageiro pega teu ônibus e fica te destrutando, “porque eu vou ligar para empresa, vou não sei o que...”.. e o que tu vais fazer? (Motorista C)

As falas acima revelam a importância dada a opinião e posicionamento do passageiro frente ao trabalho do motorista, ao mesmo tempo em pode ser um motivador, trazendo uma vivência de satisfação na realização do trabalho. Este pode ser um elemento que cause um sentimento de desprezo, desrespeito e insatisfação. Ao longo dessa categoria, percebe-se que os relacionamentos oscilam entre dois pontos contrários, sendo avaliados em certos momentos como positivos e em outros como negativos, repercutindo diretamente nas vivências de prazer e sofrimento experienciadas por esses motoristas.

Na Categoria 2, a satisfação e o reconhecimento presentes no trabalho, dentre as vivências positivas, destacam-se aquelas que produzem satisfação e reconhecimento, gerando prazer e realização no trabalho desses motoristas. Essas vivências promovem um sentimento de bem-estar geral com o trabalho, que inclui os aspectos de envolvimento e comprometimento com a organização. Dentre essas vivências, a de satisfação apareceu na fala de muitos motoristas associada, principalmente, com o realizar um trabalho que gosta, ter um bom relacionamento com os passageiros e conseguir cumprir a jornada conforme o esperado.



Pra mim a satisfação, eu acho que a satisfação é meio geral. Até com o próprio passageiro a gente tem um carisma com muitos, isso é bom, como isso levanta a moral [...] Assim quando a gente termina a jornada de tarde, a gente dá graças a Deus deu tudo ok, isso aí me alivia, [...] (Motorista J).

A satisfação de tu levantar e trabalhar... de alegria...E de fazer o teu serviço, o que tu gosta de fazer. (Motorista A)

Acho que é satisfação, por estar desenvolvendo um trabalho que gosto, sentimento de satisfação [...] Quando tu termina a tua jornada, tranquilo, aquela sensação de dever cumprido, de ter alcançado os objetivos do dia [...] (Motorista E)

Tentar fazer bem feito, sempre tentar fazer bem feito e sair e chegar bem é um prazer que a gente tem, o ruim é quando a gente chega aqui e quando vai sair embora, “óh fulano ligou assim”, bah dá um desanimo que é uma coisa triste. [...] (Motorista H)

No artigo de Siqueira e Padovam (2008), elas postulam que a satisfação e envolvimento no trabalho, embora existam opiniões diferentes a esse respeito, têm sido frequentemente considerados como vínculo afetivo positivo com o trabalho, envolvendo aspectos específicos como relacionamento com a chefia e colegas de trabalho, salário, oportunidades de crescimento e política de gestão da organização, entre outros.

Outras vivências positivas foram atribuídas ao reconhecimento e aos elogios com relação ao desenvolvimento do trabalho. Essas atitudes, conforme o discurso dos motoristas, não são práticas constantes na organização e por parte dos passageiros, porém quando acontecem trazem satisfação, orgulho e motivação, elevando a auto-estima e provocando uma sensação de bem-estar na relação com o trabalho.

Quer ver uma satisfação boa: fulano ligou de lá e pediu para assinar um elogio pra ti porque está sempre no horário [...] a gente fica faceiro. (Motorista F)

Tem uns que reconhecem! mas outros nem tanto. Eles mesmos falam da importância, a gente vê eles falando...(os passageiros) Mas é a minoria... A gente passa quase 24 horas na linha. Quando a gente não está eles perguntam... (Motorista I)

Já tive elogios sim... me chamou a atenção uma vez que socorri uma passageira que passou mal no ônibus [...]. Deixamos ela no PA (pronto atendimento), daí uma passageira que estava no ônibus entrou em contato com o colunista do Jornal X e me elogiou pelo jornal, pela atitude, pelo pronto-atendimento com o passageiro. Me chamou bastante atenção porque a passageira não era parente dela, não era nada, e mesmo assim ela encontrou um meio de me elogiar, as palavras do jornalista também foram bem interessantes [...] (Motorista E)

O trabalho ocupa um lugar muito mais importante na luta contra o adoecimento do que se poderia supor: ele constrói o reconhecimento social para o trabalhador. Dessa forma o reconhecimento é fundamental ao trabalhador, dando sentido ao sofrimento, pois, quando o trabalho é reconhecido, o julgamento ocorre sobre o trabalho (BOTTEGA; MERLO, 2010).

Assim, na relação trabalho e indivíduo, o reconhecimento pelo outro, adquire importância na dinâmica identidade e prazer. Mas para que haja o reconhecimento, é necessária uma reconstrução dos julgamentos acerca do trabalho realizado, isto é, será destinado ao trabalho feito, e não à pessoa enquanto sujeito. O que não quer dizer que não interferirá nas expectativas subjetivas do profissional, pois esta retribuição simbólica reflete na realização de si mesmo. Pode-se falar, sucintamente, em dois tipos de julgamento: o de utilidade, que dá conta da linha vertical na organização do trabalho através dos níveis hierárquicos (chefes e até mesmo clientes ou público alvo), e o de estética, que virá de uma linha horizontal, ou seja, dos colegas de equipe, entre os pares (CASTRO; MERLO, 2011).

Esse reconhecimento torna-se ainda mais valorizado pelos trabalhadores, pois eles atribuem características a si e ao seu trabalho que os diferenciam dos demais motoristas. Em vários momentos eles se referiam ao ser profissional, ter responsabilidade, agir com segurança, ter autocontrole, muita atenção, capacidade de adaptação como fundamentais para o exercício da profissão e como diferenciais frente aos demais motoristas.

[...] se não é o motorista de ônibus ali, todo dia dava batida [...] (Motorista A)

Profissionalismo, [...] ser um bom motorista, responsável, atender bem as pessoas porque faz parte do nosso trabalho (Motorista G)

Tu é motorista, vai dirigir o ônibus que tem, no horário que tiver. Para ser um bom profissional precisa se adequar a aquele veículo. [...] Não é qualquer pessoa que vai lá e pega quatro ônibus diferentes e vai conseguir trabalhar (Motorista E)

Essas características, quando associadas, parecem criar uma auto-imagem do motorista e de sua importância bastante positivas, que os protege dos diferentes tipos de agressões a que estão expostos. Dessa forma, pode minimizar as vivências negativas que trazem sofrimento, tornando-se uma estratégia de defesa coletiva, compartilhada pela maioria e que fortalece o grupo no enfrentamento das situações.

Na Categoria 3, relação vida pessoal e trabalho destaca-se a relação da vida pessoal com a vida profissional, pensando na busca do equilíbrio entre essas duas esferas, mas também trazendo o quanto essa “divisão” é sutil, pois em muitos momentos existe uma mistura de vivências que atravessa os diferentes âmbitos da vida do trabalhador. A separação clássica existente entre “dentro do trabalho” e o “fora do trabalho”, deve ser cuidadosamente pensada, afinal o funcionamento psíquico não é divisível.

Para Mendes, (2007), ao se refletir sobre saúde, doença e trabalho na vida dos indivíduos e da coletividade, fica cada vez mais difícil falar de um mundo do trabalho que pertença, unicamente, à esfera da fábrica e de um outro mundo externo ao trabalho, da esfera

da rua. No entendimento da psicodinâmica do trabalho, o convívio harmonioso com a família, consigo mesmo e com os outros, propicia relações mais fecundas no trabalho e na vida como um todo, ou seja, as interferências do labor não se restringem apenas ao ambiente de trabalho. Este repercute nas situações de trabalho, na vida familiar e na vida pessoal dos trabalhadores (DEJOURS, 1986).

Inicialmente no discurso dos motoristas aparece uma vivência de prazer na relação trabalho e família, pois existe um apoio familiar para a escolha e para o exercício da função. Além disso, esta profissão está presente em diferentes gerações da família do motorista, mostrando-se como uma tradição familiar. Dessa forma, para alguns motoristas, a vontade e o interesse na profissão está localizado na infância.

eu larguei do caminhão para entrar na Empresa X, tenho dois filhos também... um deles (filho) é motorista lá em Porto Alegre na Brigada... tenho um irmão que trabalha na Empresa Y também... Todos meus irmãos trabalham com veículos grande, pesados... (Motorista G)

A minha família me apoia, a minha esposa também, até por que ela sempre soube que eu gosto de estar dirigindo [...] (Motorista A)

Meu pai foi motorista de ônibus e caminhão. Aprendi com ele, inclusive ele trabalhou aqui, por isso escolhi trabalhar aqui (Motorista D)

Minha família foi quase todo mundo motorista, só o pai que não foi, que nunca quis, nem de carro. Meus tios são todos caminhoneiros, meus irmãos, são todos motoristas (Motorista C)

Quando questionados sobre o lugar que o trabalho ocupa na vida deles, percebe-se certa discordância nas posições colocadas, enquanto alguns relatam que a o trabalho vêm em primeiro lugar, outros consideram que a família ocupa essa posição. Porém, todos mostram grande preocupação em manter um equilíbrio, em dar a atenção necessária para as diferentes esferas de suas vidas.

Olha pra mim o trabalho está em 3º lugar, o 1º está a minha família, 2º a minha religião e 3º o meu trabalho. [...] Eu me esforço bastante mas, às vezes, a gente não consegue, mas tenho me esforçado para conseguir que essa ordem seja mantida. (Motorista E)

o trabalho é prioridade, eu só esqueço o trabalho quando eu chego em casa, não tenho credo, não tenho nada. [...] Por que para mim o primeiro lugar é o serviço (Motorista I)

Eu vou intercalando, família e serviço. (Motorista B)

No dia que eu posso fazer alguma coisa com a família, eu faço... Pra mim, a família é o primeiro, claro, não vai arriscar o serviço, eu priorizo a minha família [...] (Motorista C)

Esse equilíbrio do trabalho com a vida pessoal se materializa principalmente pela possibilidade de estar próximo de casa. A profissão de motorista, normalmente envolve viagens, que às vezes são de dias, mas podem chegar a meses fora de casa. Ser motorista de transporte coletivo urbano, para esses participantes, tem com um dos principais benefícios a possibilidade de estar perto da família, poder ampará-la em caso de necessidade, acompanhar o crescimento dos filhos e participar da rotina familiar. Esse aspecto torna-se ainda mais relevante, pois nove motoristas, dentre os onze participantes, são casados, e muitos deles possuem filhos, assim essa possibilidade de estar próximo de casa é ressaltada e faz um contraponto com o trabalho de motoristas de estrada.

A família esta gostando demais por que antes eu não parava em casa, agora estou todo os dias em casa. Era motorista interurbano, passava na estrada, saia na segunda e só voltava no sábado. (Motorista B)

Eu acho que pesa muito essa questão de estar em casa no dia-a-dia,... Para mim que em primeiro lugar é a família, é conveniente trabalhar aqui, pra ti chegar todo dia em casa e ver todos os dias os teus filhos, vendo os teus filhos crescer e se criar, ... a gente gosta de trabalhar aqui, gosta do que faz, gosta de trabalhar com as pessoas e ainda tem esse ponto que a gente fica em casa. (Motorista E)

[...] para o motorista urbano é meio estressante o trânsito...é bem complicado mas só que, pelo outro lado, pode parar em casa, pode posar em casa, caso precise de algo para teu filho, tua mulher precisa de um atendimento... vai em casa, coloca alguém no teu horário (Motorista F)

Desde que começa a trabalhar até sair, a gente fica mais com os colegas do que em casa. (Motorista C)

a gente passa mais na empresa do que em casa né, só os domingos ou sábados (a gente trabalha um domingo sim um não) e o tempo que tu tens no final de semana tu sai com a esposa [...] tem que dormir cedo porque no outro dia tem trabalho de novo pois eu pego as 4hrs. Eu acho muito pouco, um dia de folga é muito pouco. (Motorista J)

fica muito tempo em função do trabalho... Porque o intervalo não conta para descanso, tu estas alerta para voltar, as vezes a gente fica pela empresa mesmo [...] (Motorista A)

com o meu carro se eu parar na subida, eu deixo o carro voltar pra trás e o ônibus não volta! (Motorista F)

As duas últimas falas, dos motoristas J e F relacionam-se com o que Dejours (1992) descreve em um de seus livros sob o título “A contaminação do tempo fora do trabalho”, pois na vida desses motoristas o tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formam, em muitos aspectos, um *continuum* dificilmente dissociável. Os modos operatórios adotados no desempenho do trabalho contaminam as atividades realizadas em momentos fora do trabalho. Esse aspecto também é descrito na fala a seguir, referindo-se a readaptação necessária quando

se volta de férias, em que os modos operatórios adquiridos no trabalho tornam-se menos presentes e prevalentes na vida dos motoristas.

Férias principalmente quando a gente volta. A visão da gente já é outra...tem que se preparar por que o tamanho do ônibus...tudo tem que voltar como era antes... (Motorista J)

Essa contaminação também ocorre de forma inversa, ou seja, a vida pessoal influenciando o desenvolvimento do trabalho. Percebe-se o como é difícil e exige um grande investimento quantos eles necessitam trabalhar quando estão com problemas familiares/pessoais. Isso é algo comum a todas as profissões, porém para eles que possuem uma exigência organizacional e, muitas vezes, pessoal de um bom desempenho, pela responsabilidade do trabalho e a segurança no transporte de muitas pessoas essa tarefa torna-se ainda mais sofrida.

Às vezes, tu está pensando em algum problema que teve e no transito é difícil para dirigir, eu até já passei na parada sem pegar o passageiro pensando no outro problema e é complicado [...] porque a gente fica cego [...] (Motorista J)

eu estava com a mãe e o meu irmão baixados no hospital, daí a gente trabalha o dia inteiro naquela tensão...como será que ela está...será que o fulano esta bem, daí tu trabalha o dia inteiro com aquele sofrimento por dentro [...] tu já não trabalha 100%, é com a cabeça ali e lá.(Motorista F)

Muitas vezes a gente está com problema particular, tu tenta tirar fora da empresa mas, muitas vezes, tu acaba trazendo um pouco, daí entra o primeiro passageiro, ele te olha e tu já viu que ele vai te xingar... daí tu já diz que está atrasado, [...] Trabalhar bem não vai, não vai trabalhar bem que é impossível, mas como todo mundo é profissional, se tu trabalhando ali tu vai colocar em primeiro lugar o teu trabalho. Por mais que esteja lá com outro sentimento, tu vai ter que focar, naquele momento, no teu trabalho (Motorista E)

Essa categoria trouxe a busca desses motoristas em manter um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Independente da ordem que privilegiam, esse se mostra como um objetivo para todos. Porém apesar disso percebe-se uma contaminação de aspectos de diferentes esferas sobre as demais. Assim como os modos operatórios desenvolvidos no trabalho invadem o cotidiano dos motoristas, situações críticas pessoais e familiares impedem um desempenho atento e totalmente seguro no trabalho.

No eixo temático “Organização do trabalho”, destaca-se a categoria “Estrutura rígida da Organização do Trabalho”, nesta aparecem aspectos relacionados a cobrança excessiva sobre alguns procedimentos de trabalho, falta de conhecimento de quem realiza as cobranças e sistema de advertência rígido.

Essa categoria apresenta as formas de controle, supervisão e cobrança conforme a percepção dos motoristas. Considerando que a organização do trabalho define maneiras de organizar, supervisionar e executar, moldando os corpos, disciplinando as relações interpessoais e sociais dentro de um espaço e de um tempo (MARTINS, 2007), o que mais aparece no discurso dos participantes é a cobrança excessiva sobre alguns procedimentos de trabalho. Eles consideram que a cobrança é necessária para o funcionamento ordenado da empresa, porém, da maneira que está sendo utilizada, traz sentimentos ruins e provocam sofrimento.

Eu vejo assim, é que o controle, a cobrança, tem que existir, não tem como uma empresa com muitos funcionários ou poucos funcionários deixar a rédeas solta, daí não vai dar certo [...]. Tu vem trabalha aqui, tu tem que te adaptar ao que a empresa quer, tranquilo, só que as vezes tem certas cobranças que se tornam exageradas, como essa questão do sinal vermelho que para nos é amarelo. O que acontece é que tu trabalha mal, trabalhando pressionado, por excesso de cobrança numa coisa que não é assim [...] (Motorista E)

Eu acho que a cobrança é certa, não é excessiva, o excesso que agente estava comentando é muito com relação a sinaleira. No trabalho que eu faço durante o dia, esse é o principal, meu maior problema é esse aí, o resto eu contorno, eu faço tranquilo... Então é uma coisa que vai estressando a gente essa cobrança,... (Motorista G)

A cobrança excessiva, mencionada nas falas acima, vem associada a um sentimento de injustiça e desconfiança, pois não se sabe o local em que estas pessoas que fiscalizam estão, é um trabalho escondido, que é percebido como uma tentativa de desqualificar ou surpreender negativamente o motorista. Somado a isso está o fato das pessoas responsáveis por fiscalizar e controlar o trabalho dos motoristas, não possuírem um conhecimento e experiência práticos na função, o que para os participantes faz com que eles tenham atitudes e tomem decisões inadequadas, pois não vivenciaram o lado do motorista.

Conhecemos as pessoas (as que fiscalizam), mas a gente não sabe onde eles estão [...] (Motorista G)

Tu não sabe a pessoa que está ali, em, muitas vezes, as pessoas não sabem o que estão fazendo [...]a pessoa que está cuidando não sabe, ele nunca dirigiu um ônibus, ... de repente amarelo, daí tu não tem como parar, de repente, tem um a 40 por hora, cheio de passageiros... (Motorista C)

essas pessoas não tem nem noção de como se dirige um ônibus, quem cobra não tem noção [...] digo assim “as pessoas que estão fazendo isso aí na sinaleira, não tem nenhuma noção de como é dirigir um ônibus”, esse é o problema, eu pra mim é isso, uma coisa se tu quer me multar tu tem que saber o tempo que é de um ônibus cruzar no amarelo entendeu, isso é o que tá errado pra mim eu acho, a pessoa fica ali pra me multar, pra me dar advertência, passou na sinaleira amarelo tem que ter noção do que acontece (Motorista A)

Tem um instrutor nosso aí que dirige bem menos que nós, mal e cobra de nós um horror e aí? não sabe nem ele dirigir um ônibus... Isso aí que deixa o cara estressado (Motorista J)

Juntamente com a injustiça, estão vários sentimentos negativos que revelam um sofrimento relacionados à organização do trabalho que privilegia um sistema punitivo em detrimento do reconhecimento do bom desempenho do trabalho. Dentre esses sentimentos destaca-se a insatisfação, a indignação, a mágoa e a frustração frente às atitudes da organização.

nós consideramos que essa cobrança é injusta, acho que causa um sentimento de insatisfação. Tu está trabalhando, está tentando fazer o melhor possível, não quer dizer que tu vai fazer o melhor ou que tu é o melhor, mas tu esta tentando, então muitas vezes te traz um sentimento de insatisfação, por que tu esta tentando fazer certo. E quando tu acerta dificilmente eles colocam teu nome lá, para dizer oh vou te dar um elogio porque tu acertou. Dependendo da circunstância te da um sentimento de indignação, frustração... Isso é coisa que não deveria acontecer... (Motorista E)

Nos trechos acima fica clara a divergência entre o desejo da organização do trabalho e o desejo do trabalhador. Como a organização do trabalho não é entendida somente como divisão do trabalho e, sobretudo, a divisão dos homens para garantir esta divisão de tarefas representadas pelas hierarquias, as repetições de responsabilidades e os sistemas de controle, o sofrimento patológico surge quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos. Este processo é dinâmico e os sujeitos criam estratégias defensivas para se protegerem (DEJOURS, 1992).

O sistema de punição adotado pela empresa segue um modelo que se inicia com a advertência verbal que ocorre na primeira situação em que há, por exemplo, reclamações de passageiros sobre procedimento adotado pelo motorista em alguma situação ou atraso do funcionário no início do expediente. Após, caso haja reincidência de problemas e erros, ocorre à advertência por escrito, sendo que três dessas advertências levam a suspensão, que varia em número de dias, conforme a avaliação da gravidade da atitude do funcionário. Nas falas a seguir é mostrado de que forma o sistema de punição é vivenciado e enfrentado pelos motoristas.

a advertência verbal tu não assina nada, depois que passou a verbal tem outra escrita, essa tu tens que assinar [...]tudo vai pra tua ficha. né, e um tempo atrás veio um fiscal e disse “tu passou no sinal vermelho”, não eu não passei, “não! tu passou, ó tá aqui tu assina”, não eu não vou assinar nada, eu tenho certeza que não passei, quantos anos faz que eu ando, daí eu dei uma afirmada ali com eles senão eu tinha

assinado. Pega os guris mais novo, “ah fulano passou” o pessoal lá que é mais novo não vão contestar porque é complicado [...] Para mim é assim oh eu sei que eu tô errado, tudo bem pode me chamar ali, se tiver que assinar eu vou assinar, mas tu assinar uma coisa que não tem culpa, é brabo né (Motorista F)

São três escritas, depois vem a suspensão. (Motorista G)

Eu por exemplo eu tive a primeira advertência verbal agora e não foi erro meu, o fiscal em vez de me comunicar a mudança no meu horário [...]daí veio a advertência verbal pra mim, eu não ia assinar, [...] aí pensei: eu sou novo, não vou falar nada. Eu disse para o fiscal: é a minha primeira advertência verbal, eu estou assinando, não por erro meu, eu disse pra ele, foi erro de fiscal [...] (Motorista A)

Esse sistema de advertência por si só já causa mal estar mas principalmente, quando o motivo da punição não é reconhecido pelo funcionário, como por exemplo, situações em que os fiscais dizem que o motorista passou em um sinal vermelho, porém ele discorda da afirmação. O motorista refere que em algumas situações o funcionário não é ouvido pelos superiores. Outra forma adotada para chamar a atenção dos funcionários que estão com algum problema é através de divulgação de listas nos quadros murais dos terminais, em que há os nomes dos funcionários que devem procurar a fiscalização para esclarecimentos. Essa prática, segundo os motoristas, causa constrangimentos e um mal estar que acompanha o funcionário no decorrer do seu trabalho.

Outra coisa que constrange bastante a gente é que eles põe lá no mural o nome do motorista que passa o sinal vermelho... (Motorista J)

Quando o teu nome está na parede do terminal é porque tu passou no sinal amarelo e diz que é vermelho, daí tu já fica ruim.... estraga o dia mesmo... (Motorista I)

Quando a gente vê o nosso nome lá.... isso abala psicologicamente (Motorista D)

Esses procedimentos adotados pela empresa trazem vivências negativas com relação a organização do trabalho porém, muitas vezes, não são questionados pois há um medo da perda do emprego, caso haja um confronto com estas normas. Esse medo é acentuado em motoristas que possuem menos tempo de empresa. Assim, mesmo não concordando com as atitudes tomadas pelos superiores elas são aceitas.

É para ti não perder o emprego [...] eu não queria assinar essa advertência que eu tive, mas assinei ...o que eu vou fazer [...] (Motorista A)

A gente é empregado e quer manter o emprego, tem que se sujeitar a certas situações. (Motorista B)

na verdade, a maioria tem que sustentar sua família e não quer se envolver com esse tipo de coisa, para não ter o risco de perder o emprego... “então deixa quieto..” [...] (Motorista E)



Esse medo da perda do emprego leva a um sofrimento no trabalho e a estratégia que, muitas vezes, tem sido utilizada é o não falar. O sofrimento, dessa forma, tem levado as pessoas à retração, ao silenciamento, pois, se não há espaço para a fala, isso significa que também não há espaço para a escuta (BOTTEGA; MERLO, 2010).

As estratégias coletivas de defesa e as de saúde são utilizadas pelos trabalhadores de forma conservadora, pois não chegam a modificar a forma pela qual o trabalho está organizado na instituição, o que seria o maior fator reorganizador da saúde. Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho. Quando essas estratégias se estabilizam, surge o desencorajamento e a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, mas muito sofrimento (MAGNUS; MERLO, 2012).

Do ponto de vista da saúde mental, o engajamento subjetivo pela mobilização da inteligência e da inventividade no trabalho é um aspecto fundamental para garantir que este seja fonte de prazer (DEJOURS, 1992; 2005). De outra forma, quando a organização do trabalho torna-se rígida, dificultando ou barrando a expressão criativa e autonomia dos sujeitos, ou ainda, quando o reconhecimento não se faz presente, emerge o chamado sofrimento patogênico (DEJOURS, 2011). Assim, ainda que muitas determinações tenham de ser cumpridas, é necessário que exista um espaço de autonomia que permita adaptá-las e decidir sobre como serão realizadas (SPODE; MERLO, 2006). A seguir são apresentadas algumas falas que retratam de que forma acontece o processo do cumprimento de normas e procedimentos da empresa.

A gente tem uma ordem pra fazer o que achar melhor, assim, uma doença, alguém se machucou no ônibus, primeiro posto de saúde mais próximo, já leva o passageiro; se for acidente, liga pra empresa; o desvio de percurso, é tudo coordenado, mas gente é que toma a decisão. (Motorista J)

a empresa quer que a gente cumpra aquela norma, mas tem que ter jogo de cintura NE (Motorista H)

Se a gente puder, evita fazer por conta, a gente sempre liga pra alguém (Motorista C)

A primeira regra, tudo tu liga para a empresa e pergunta. Se não der, tu resolve, se tá certo ou errado a gente vê depois, tu tentou resolver o problema (Motorista E)

Conforme o discurso dos participantes eles buscam sempre agir dentro das normas da empresa, ou mesmo quando isso não é possível comunicando o mais brevemente o ocorrido. Isso pode ser explicado, pois as atividades realizadas pelos trabalhadores que implicam reajustamentos dos modos operatórios em face do real (DEJOURS, 2005; SPODE; MERLO, 2006), trarão uma parcela de responsabilidade que retornará aos trabalhadores. Dessa forma,

considerando todo o sistema de controle e supervisão descrito anteriormente isso é sempre evitado, temendo que as atitudes tomadas não sejam as mais adequadas ou esperadas pela empresa, resultando em advertências e/ou punições. Assim, eles buscam referir-se a esse pouco de autonomia que possuem a uma atitude de flexibilidade, a um “jogo de cintura” frente a situações de imprevisto.

Apesar desses sentimentos negativos vivenciados na relação com a organização do trabalho percebe-se que existe uma prática que é valorizada pela empresa e pelos próprios motoristas. Eles nomeiam de “turma de voluntários” aqueles funcionários que se disponibilizam a ajudar caso haja algum imprevisto durante o trabalho ou mesmo durante a folga ou intervalo. Dentre essas situações pode-se citar a falta ou atraso de um motorista, a quebra de um ônibus, exigindo que outra dupla (motorista e cobrador) saia para suprir a linha em que houve o problema ou até mesmo o adoecimento de motorista em linha, necessitando que o mesmo seja substituído.

Tem uma turma que é os “voluntários”, eles ficam com o meu telefone, as vezes eles ligam pra casa, final de semana ...”vem que eu to precisando de ti, fulano não pode vir” [...]É compensado depois. [...] (Motorista J)

Quando a gente “quebra um galho” é compensado em horas, pagamento ou, quase sempre, em folga também (Motorista A)

Essa prática irá beneficiar a organização, além de creditar ao trabalhador interesse no trabalho. Para o trabalhador é uma forma de mobilização da inteligência que gerará gratificações morais, quando bem sucedidas. Essa prática é essencial para o prazer do trabalho e pressupõe uma relação de confiança entre superiores e subordinados, provendo uma espécie de reconhecimento quando utilizada (DEJOURS, 2011).

Resumidamente essa categoria mostra que os motoristas participantes da pesquisa concordam que exista uma necessidade de um sistema de controle na empresa, porém percebem que há cobranças excessivas, causando sentimentos de desrespeito, injustiça, insatisfação, indignação e frustração frente a organização do trabalho. O sistema de advertências adotado pela empresa, em muitos momentos, causa constrangimentos, que principalmente, pelos novos funcionários, são aceitos pelo medo da perda do emprego. Mas apesar disso, há uma percepção entre os motoristas, que existe certa autonomia na realização do trabalho, porém dentro de um limite.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo não tem considerações fechadas e deterministas sobre as vivências de prazer e sofrimento do motorista de transporte coletivo urbano, mas traz reflexões que são possíveis de se fazer a partir da análise dos dados proposta nesta pesquisa. Contudo, na tríade prazer, sofrimento e trabalho referida por Dejours, está a base para a compreensão dos principais conceitos que o autor definiu com Psicodinâmica do Trabalho. Assim, pode-se dizer que o trabalho representa um elemento paradoxal para o ser humano uma vez que, além de gerar prazer e realização, também é fonte de sofrimento, podendo levar ao adoecimento (DEJOURS, 2004).

Inicialmente considera-se que a forma pela qual o trabalho está organizado atinge a subjetividade dos seus trabalhadores e no caso dos motoristas de transporte coletivo urbano estudado, podem levar a diversos tipos de vivências. Estas vão desde a satisfação, reconhecimento e prazer até sentimentos de insatisfação, injustiça indignação, mágoa e frustração.

Os relacionamentos, de forma geral, trazem vivências ambíguas, ao mesmo tempo em que se mostram fundamentais para auto-estima, valorização e reconhecimento do trabalho do motorista, trazem vivências de insatisfação, injustiça e conflitos. Apesar disso, destaca-se a existência de um clima ameno entre os funcionários, com a presença da cooperação, coleguismo e empatia entre eles. Além disso, é ressaltada a figura do cobrador. Os participantes o reconhecem como fundamentais para o bom desempenho da função de motorista, e destacam o auxílio e a confiança existente nessa relação. Essa fortalece os mecanismos de cooperação na equipe, dentre os quais se encontram as estratégias coletivas de defesa e as de saúde.

Quanto à relação vida pessoal e trabalho, percebe-se que há um apoio e incentivo da família para o exercício da profissão. Além disso, esta profissão está presente em diferentes gerações da família do motorista, mostrando-se, muitas vezes, como uma tradição familiar. Percebe uma preocupação em equilibrar essas duas esferas da vida que se materializa, principalmente, pela possibilidade, enquanto motorista urbano, de estar próximo de casa. A empresa também demonstra ser sensível a questões relacionadas à vida pessoal, principalmente em casos de adoecimento de familiares.

Apesar disso no discurso dos motoristas, há relatos de uma contaminação da vida profissional na vida pessoal. Essa invasão é relacionada, principalmente a organização e aos

ritmos de trabalho, ao conteúdo das tarefas e a assimilação dos modos operatórios necessários para desempenho da função que invadem o cotidiano desses trabalhadores.

As vivências positivas, principalmente de satisfação, geram prazer e realização ao trabalho desses motoristas, e estão associadas principalmente com o realizar um trabalho que gosta, ter um bom relacionamento com os passageiros e conseguir cumprir a jornada conforme o esperado. Através das falas, é possível inferir que o reconhecimento e aos elogios trazem satisfação, orgulho e motivação, elevando a auto-estima e provocando uma sensação de bem-estar na relação com o trabalho.

Na empresa estudada, a cobrança excessiva foi relatada como fonte de sofrimento. Associada a ela estava a forma como a mesma era realizada, pois não se sabe o local em que as pessoas que fiscalizam estão, assim os motoristas estão sempre atentos e tensos pois podem estar sendo supervisionados. Além do mais, essas pessoas que fiscalizam e controlam o trabalho dos motoristas, segundo eles, não possuem um conhecimento e experiência práticos na função, o que traz sentimentos de injustiça e desconfiança quanto a fidedignidade das decisões.

Ainda com relação ao sistema de controle, a organização do trabalho privilegia um sistema punitivo, em um modelo militar, gerando insatisfação, indignação, mágoa, frustração e constrangimento, principalmente pela forma adotada para chamar a atenção dos funcionários que precisam dar esclarecimentos. Apesar disso, existe uma acomodação frente a questões que perpassam a utilização do poder e da autoridade, acredita-se que principalmente por dois motivos, o primeiro pelo medo da perda do emprego e o segundo pela estratégia de banalização dessas atitudes para que consigam seguir desempenhando seus trabalhos.

A autonomia, aspecto fundamental para a construção de vivências de prazer, encontra-se bastante barrada pelos procedimentos e normas da organização. Eles possuem um pequeno espaço de liberdade para atuarem e criarem frente às situações que escapam do trabalho prescrito, assim eles a descrevem como possibilidade de terem atitude de flexíveis ou um “jogo de cintura”, que deve ser, o mais breve possível relatado aos superiores.

Os dados apresentados através dos relatos dos motoristas participantes, embasados pelo entendimento da Psicodinâmica do Trabalho, podem ser valiosos instrumentos a serem explorados, para que se possa criar estratégias de transformações da organização do trabalho, gerando benefícios para a saúde desses trabalhadores. Além disso, criou-se um espaço de fala e escuta que se mostra como fundamental para que os trabalhadores acreditem na possibilidade de participar e contribuir para essas mudanças.

Finalizando, é deslocando os constrangimentos, os limites do real por estratégias, pela mobilização da inteligência que a saúde e o prazer podem ser conquistados (MAGNUS; MERLO, 2012). Pois, conforme evidencia Dejours (2008), saúde e prazer estão sempre por serem conquistados, nunca são definitivamente adquiridos. Assim deve ser uma conquista de todos os trabalhadores, principalmente desses motoristas que com seu trabalho influenciam a vida de toda uma comunidade.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, Col. Primeiros Passos, 2004.

ANJOS, F. B dos. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 7. ed. rev. e amp. São Paulo: Edições 70, 2011.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADES, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOTTEGA, C. G.; MERLO, Á. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]. vol. 13, n. 2, pp. 259-275,. 2010.

BRASIL. Resolução nº 466, 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre as diretrizes e as normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Conselho Nacional de Saúde**. Brasília, 2013. Disponível em:< <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> >. Acesso em: 25 ago. 2013.

CASTRO, T. C. M.; MERLO, Á. R. C. Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 42, n. 4, pp. 474-480, out./dez. 2011.

DEJOURS C. Por um novo conceito em saúde. **Rev Bras Saúde Ocup.** 54(14):7-11, 1986.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humanos nas organizações. In: TORRES, Ofélia de Lanna Sette (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. **A banalização da Injustiça Social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1.ed. 12 reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

FACAS, E. P.; SILVA, L. M. da; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, S. C. da C. Coletivo de Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MAGNUS, C. de N.; MERLO, Á. R. C.; Sofrimento-Prazer: Dinâmica do Trabalho de Profissionais de Saúde Mental de um Hospital Psiquiátrico Público **PSICO**, Porto alegre, PUCRS, v. 43, n. 2, pp. 185-192, abr./jun. 2012

MARTINS, S. R. Subjetividade e adoecimento por Dorts nos trabalhadores em um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**. p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, J. M. R. O acidente e a morte no trabalho: o verso e o averso de uma história e a construção social de sua invisibilidade. In: CODO, Wanderley, (org). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed Vozes. 2007.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Trabalho, classe operária e proteção social: reflexões e inquietações. **Rev. Katál**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 241-248 jul./dez. 2009.

MERLO, Á. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: CODO, Wanderley, (org). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed Vozes. 2007.

MERLO, Á. R. C.; DORNELLES, R. A. N.; BOTTEGA, C. G. e TRENTINI, L. O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]. vol. 15, n. 1, pp. 101-113, 2012.

MERLO, Á. R. C.; TRAESEL, E.S.; BAIERLE, T.C.; Banalização do Mal. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

PACHECO, J. L.; CARLOS, S. A. Relações do Homem com o Trabalho e Processo de Aposentadoria. In: FREITAS, E. V.; NERI, A. L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006.

PRANGE, A. N. L. “Quem dá mais, cobra mais!” Uma análise das normas antecedentes do ofício de motorista de ônibus em um contexto específico. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 551-565, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SPODE, C. B.; MERLO, A. R. C. Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma Pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 19 (3), p. 362-370, 2006.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relevância social para pensar no tema trabalho se justifica a partir do pressuposto de que este ocupa lugar central na vida do sujeito, construindo sua identidade no campo social através da relação que o sujeito mantém com sua atividade laboral. Também se buscou contribuir de forma acadêmica/profissional, uma vez que, compreende-se que uma análise dos processos de trabalho e da compreensão do sentido e da perspectiva dos trabalhadores sobre o seu trabalho podem ser norteadores, inicialmente de novas práticas profissionais, além de contribuir para o debate com a comunidade acadêmica, auxiliando na construção de processos de desenvolvimento do trabalho, conseqüentemente, da saúde do trabalhador.

Através do entendimento das situações gerais de trabalho e do conhecimento das percepções dos trabalhadores do transporte coletivo urbano em relação à situação de trabalho e a organização do mesmo, foram oferecidos dados que poderão ser subsidiar transformações na organização do trabalho, gerando benefícios para a saúde desses trabalhadores.

É importante ressaltar que essa pesquisa retratou a percepção dos motoristas de transporte coletivo urbano em uma determinada realidade e, assim sendo, seus sentidos e vivências não podem ser generalizados e sim compreendidos dentro desta perspectiva.

Destaca-se que o estudo dessa categoria profissional é de suma importância, pois esse grupo é fundamental para um serviço que atende boa parte da população urbana, de forma tanto direta quanto indireta. O transporte coletivo urbano exerce papel importante na atual configuração dos deslocamentos urbanos e, cada vez mais é visto como uma das principais alternativas para a redução de problemas encontrados nas cidades, tais como: congestionamentos, acidentes de trânsito e impactos ambientais.

Ainda com relação à função de motorista, esta pesquisa pôde proporcionar um espaço de discussão e troca de experiência e vivências que foi aceito de forma bastante positiva pelos trabalhadores. Além disso, possibilitou o resgate da visão que eles possuem sobre a importância da função para empresa, para os passageiros e para sociedade como um todo, elevando a representação desse trabalho e refletindo na auto-representação e auto-imagem do trabalhador. Isso torna-se ainda mais relevante, pois para a abordagem adotada na pesquisa, quando o trabalhador pensa e fala sobre o trabalho ocorre a possibilidade de mobilizar esse sujeito para agir, de forma individual ou coletiva, sobre o trabalho. Além disso, esses espaços de fala e escuta possibilitam a (re)construção dos processos de subjetivação e do coletivo.



Para a empresa, a pesquisa buscou proporcionar um maior conhecimento da relação entre a saúde do trabalhador e a organização do trabalho. Com esses dados será possível repensar a organização do trabalho e propor a implementação de estratégias que visem sua melhoria, repercutindo nas relações construídas neste ambiente e, conseqüentemente, na saúde desses trabalhadores. Dessa forma, acredita-se que questionar o modelo prescrito e sua influência na produção, através de uma gestão coletiva da organização do trabalho pode permitir a transformação ou minimização do sofrimento e possibilitar o engajamento do trabalhador na atividade, gerando maior satisfação e prazer no trabalho, repercutindo em uma melhor saúde mental dos mesmos.

Concluindo, espera-se que os resultados desta pesquisa tenham fornecido informações e dados que sustentem uma reflexão sobre os elementos presentes no trabalho de motoristas de transporte coletivo urbano que influenciam na construção de sentido do trabalho e na elaboração de vivências de prazer/sofrimento. Nesta perspectiva, pensa-se em possibilitar a (re) significação de valores sobre o trabalho do motorista, como também se acredita que este possa contribuir para futuras investigações sobre a psicodinâmica do trabalho, estudos sobre o sentidos do trabalho e sobre as vivências de prazer e sofrimento.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, Col. Primeiros Passos, 2004.

ALMEIDA, N. D. V. Contemporaneidade X trânsito: reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. **Psicologia: Ciência e profissão**, Brasília, ano 22, n. 3, p. 66-69, 2002.

ANJOS, F. B dos. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 7. ed. rev. e amp. São Paulo: Edições 70, 2011.

ARAÚJO, R. R. de.; SACHUK, M. H. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo v. 14, n. 1, pp.53-66, 2007.

BATTISTON, M.; CRUZ, R. M.; HOFFMANN, M. H. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia**. vol. 11, n. 3, pp. 333-343, 2006.

BECK, C. L. C.; PRESTES, F. C.; TAVARES, J. P.; SILVA, R. M.; PROCHONOW, A. G.; NONNEMACHER, C. Q. Identidade profissional de enfermeiros de serviços de saúde municipal. **Cogitare Enferm**. v. 14, n. 1, p. 114-9, mar/mai. 2009.

BIGATTÃO, M. A. **O stress em Motoristas no Transporte Coletivo de ônibus urbano em Campo Grande**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, 2005.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADES, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOTTEGA, C. G.; MERLO, Á. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]. vol. 13, n. 2, pp. 259-275, 2010.

BRASIL. Resolução CFP nº 016/2000, 20 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. **Conselho Federal de Psicologia**. Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www.bioetica.ufrgs.br/res16cfp.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2012.

BRASIL. Resolução nº 466, 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre as diretrizes e as normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Conselho Nacional de Saúde**. Brasília, 2013. Disponível em:< <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> >. Acesso em: 25 ago. 2013.

BREAKWELL, G. M.; FIFE-SCHAW, C.; HAMMOND, S.; SMITH, J. A. **Métodos de Pesquisa em Psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CÂMARA, P. O risco de acidentes entre motoristas profissionais em função de estresse e fadiga. **Revista da Abramet**, Brasil, ano 20, n.30, maio/junho, 2002.

CASTRO, T. C. M.; MERLO, Á. R. C. Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 42, n. 4, pp. 474-480, out./dez. 2011.

CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de Depressão**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; BORGES\_ANDRADES, J. E. & CODO, W. (Orgs.) **Trabalho, organizações e cultura**. 1997. p. 21-40.

COSTA, L. B.; KOYAMA, M. A. H.; MINUCI, E. G.; FISCHER, F. M. Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo horizonte. **São Paulo em perspectiva**. v. 17, n. 2, p. 54-67, 2003.

COSTA, S. H. B. Sentido do Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. de P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic [online]**. 2008, vol. 9, n. 1, pp. 99-108.

CRUZ, M. V. G. Produção do serviço de transporte público urbano por ônibus: aspectos da organização do trabalho. **RAC**, v. 2, n. 3, set./dez. p. 45-65, 1998.

DEJOURS, C. Por um novo conceito em saúde. **Rev Bras Saúde Ocup.** 54(14):7-11, 1986.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humanos nas organizações. In: TORRES, Ofélia de Lanna Sette (Org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. **A banalização da Injustiça Social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. Cadernos de TTO, 2: **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1.ed. 12 reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

DESCANIO, D.; LUNARDELLI, M. C.; Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, UFSC. v. 7, n. 1, p. 159-178. jan./jul. 2007.

DIOGO, M. F.; Os Sentidos Do Trabalho De Limpeza E Conservação. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 3, p. 483-492, set./dez. 2007.

FACAS, E. P.; SILVA, L. M. da; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, J. S. R. C. As empresas familiares no Brasil. **RAE Light**, v. 7, n. 1, p. 7-12. Jan./Mar. 2000.

GONÇALVES, J.; BUAES, C. S. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 195-210. dez. 2011.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). Cad. **Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Localização da cidade**. 2011. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=431690>>. Acesso em: 11 Dez. 2012.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e Subjetividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 6, p. 79-90, 2003.

LANZANA, A.; CONSTANZI, R. As empresas familiares brasileiras diante do atual panorama econômico mundial. In: MARTINS, J. (Coord.). **Empresas familiares brasileiras: perfil e perspectivas**. São Paulo: Negócio Editora, 1999.

LIMA, S. C. da C. Coletivo de Trabalho. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MAGNUS, C. de N.; MERLO, Á. R. C.; Sofrimento-Prazer: Dinâmica do Trabalho de Profissionais de Saúde Mental de um Hospital Psiquiátrico Público **PSICO**, Porto alegre, PUCRS, v. 43, n. 2, pp. 185-192, abr./jun. 2012

MAGRO, M. L. P. D.; COUTINHO, M. C. Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 703-711, out/dez, 2008.

MARTINS, S. R. Subjetividade e adoecimento por Dorts nos trabalhadores em um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**. p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Trabalho e configuração da classe operária na atualidade. In: MERLO, Á.R.C. (org.) **Saúde e trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

MENDES, J. M. R. O acidente e a morte no trabalho: o verso e o averso de uma história e a construção social de sua invisibilidade. In: CODO, Wanderley, (org). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed Vozes. 2007.

MENDES, J. M. R.; LEWGOY, A. M. B.; SILVEIRA, E. C. Saúde e interdisciplinaridade: mundo vasto mundo. **Revista Ciência & Saúde**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 24-32 jan./jun. 2008.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Trabalho, classe operária e proteção social: reflexões e inquietações. **Rev. Katál**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 241-248 jul./dez. 2009.

MERLO, Á. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: CODO, Wanderley, (org). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed Vozes. 2007.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da Psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 12, n. 2. p. 141-156, 2009.

MERLO, Á. R. C.; DORNELLES, R. A. N.; BOTTEGA, C. G. e TRENTINI, L. O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]. vol. 15, n. 1, pp. 101-113, 2012.

MERLO, Á. R. C.; TRAESEL, E.S.; BAIERLE, T.C.; Banalização do Mal. In: VIEIRA, F. de O. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MINAYO, M. C. S. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 31 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MORIN, E. M.; AUBÉ, C. **Psicologia e Gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial 1.

NASCIMENTO, I. B. do. **Evolução das condições ergonômicas no posto de trabalho do Motorista de ônibus urbano**. Dissertação (Mestrado) – UFSC, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2003.

OLIVEIRA, N. T. Somatização e sofrimento no trabalho. **Revista virtual Textos & Contextos**, nº. 2, Dez. 2003.

PACHECO, J. L.; CARLOS, S. A. Relações do Homem com o Trabalho e Processo de Aposentadoria. In: FREITAS, E. V.; NERI, A. L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006.

PORTES, P. C. P. O uso do álcool por motoristas profissionais: o caso dos transportes coletivos urbanos. 135 f. **Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)**-Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2006.

PRANGE, A. N. L. “Quem dá mais, cobra mais!” Uma análise das normas antecedentes do ofício de motorista de ônibus em um contexto específico. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 551-565, 2011.

RAMOS, R. E. B. Condições de trabalho dos motoristas de ônibus – uma Contribuição a uma abordagem interdisciplinar com estudo de caso no Rio de Janeiro. **Dissertação de Mestrado em Psicologia**. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ, 1991.

SILVEIRA, L. S. da. **Análise da situação de trabalho do motorista em uma empresa de ônibus urbano da idade de Natal (RN)**. Dissertação (Mestrado), UFRN, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SPODE, C. B.; MERLO, A. R. C. Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma Pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 19 (3), p. 362-370, 2006.

TAVARES, F. de A. Estresse em motoristas de transporte coletivo urbano por ônibus. 88f. **Dissertação de mestrado**, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil, 2010.

TITONNI, J. **Trabalho, poder e sujeição**: trajetórias entre o emprego, o desemprego e os “novos” modos de trabalhar. Porto Alegre: Dom Quixote, 2008.

TOLFO, S. R. & PICININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: Construção teórico-epistemológica discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Estrutura e apresentação de monografias, dissertações e teses: MDT** / Universidade Federal de Santa Maria, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Biblioteca Central, Santa Maria: Editora UFSM, 7 ed. rev. e atual, 2010.



## **ANEXO**

## Anexo A - Carta de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA  
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** SENTIDO DO TRABALHO PARA MOTORISTAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO

**Pesquisador:** Carmem Lúcia Colomé Beck

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 13768513.3.0000.5346

**Instituição Proponente:** Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 245.199

**Data da Relatoria:** 09/04/2013

#### Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objetivo conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano. Também buscará identificar como os motoristas compreendem e relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao trabalho e a organização do seu trabalho, assim como verificar os efeitos produzidos pelo trabalho na vida dos motoristas, na perspectiva dos mesmos. O referencial teórico utilizado nesta

pesquisa será o da psicodinâmica do trabalho. A pesquisa se dará através de uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo-exploratório. Como instrumentos de coleta serão realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa. Após a seleção dos participantes, será preenchido juntamente com os sujeitos da pesquisa, um questionário de dados pessoais e profissionais que terá como finalidade auxiliar nas entrevistas coletivas e na análise do conteúdo das mesmas. Na sequência da coleta de dados será utilizado a entrevista coletiva associando-se aos demais instrumentos de coleta de dados no sentido de permitir conhecer os sentidos atribuídos ao trabalho e a organização do trabalho. A análise dos dados será feita a partir da análise de conteúdo.

#### Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral: Conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano;

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria 2º andar

**Bairro:** Cidade Universitária - Camobi **CEP:** 97.105-900

**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA

**Telefone:** (55)3220-9362

**E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA  
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



**Objetivos específicos:**

- Identificar se os motoristas de transporte coletivo urbano relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao seu trabalho e a organização do trabalho;
- Verificar os efeitos produzidos pelo trabalho na vida dos motoristas, na perspectiva dos mesmos.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A pesquisa não ocasionará riscos diretos à saúde dos sujeitos, contudo a temática em questão pode apresentar algum risco ligado à inquietude ou ansiedade para os sujeitos da pesquisa, ao remetê-los para a vivência do cotidiano no trabalho, durante a participação no estudo. Se houver desconforto, alteração de comportamento ou manifestação de sofrimento durante a o relato das vivências, haverá a interrupção da entrevista e encaminhamento para um profissional referenciado na empresa.

Como benefícios acredita-se que este estudo poderá trazer contribuições a nível individual para os sujeitos do estudo, ou seja, para os motoristas de TCU, também aos administradores da empresa, e ainda, para o processo de trabalho desenvolvido junto à comunidade, considerando que o estudo pode apontar estratégias para melhorar o desenvolvimento da produção, do trabalho, da saúde do trabalhador.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de um projeto de dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós Graduação em Psicologia da UFSM. O objetivo principal da pesquisa é conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano.

A a seleção dos motoristas para participação das entrevistas coletivas será por conveniência, ou seja, através do interesse dos mesmos em participar da pesquisa, respeitando os critérios de inclusão e exclusão. Para participar do estudo, têm-se como critérios de inclusão: atuar por mais de dois anos na função de motorista na empresa pesquisada; não ter histórico de afastamento nos dois anos antecedentes a pesquisa; ter interesse e disponibilidade para participar. Como critérios de exclusão: estar afastado do serviço por férias ou licença de qualquer natureza no período da coleta de dados.

Os sujeitos do estudo serão designados por nomes fictícios. Quanto ao instrumento de coleta de dados serão realizadas observações nos ambientes de trabalho utilizados pelos motoristas nos terminais do ônibus, nas linhas e na empresa como um todo. Essas observações serão importantes, pois ajudarão a compreender o processo de trabalho, bem como sua organização através de um diário de campo. Além deste recurso, a pesquisa também utilizará a entrevista coletiva. As entrevistas coletivas ocorrerão em três momentos com cada grupo, sendo que cada

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria 2º andar

**Bairro:** Cidade Universitária - Camobi **CEP:** 97.105-900

**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA

**Telefone:** (55)3220-9362

**E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA  
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



encontro terá um tema norteador: o trabalho; a organização do trabalho e o sentido do trabalho para os motoristas do transporte coletivo urbano.

As observações e as entrevistas coletivas serão interpretadas a partir da análise de conteúdo.

Os custos previstos com o material de consumo serão de responsabilidade exclusiva da pesquisadora, sendo que os sujeitos do estudo não terão ônus. O cronograma está adequado a proposta do estudo.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O Termo de Confidencialidade e o TCLE estão redigidos em linguagem clara e compreensível, elucidando todos os aspectos e etapas da pesquisa.

**Recomendações:**

Projeto preenche as exigências necessárias a sua execução.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto apto a ser desenvolvido.

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Considerações Finais a critério do CEP:**

SANTA MARIA, 14 de Abril de 2013

---

**Assinador por:**  
**Félix Alexandre Antunes Soares**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria 2º andar

**Bairro:** Cidade Universitária - Camobi **CEP:** 97.105-900

**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA

**Telefone:** (55)3220-9362

**E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

## **APÊNDICES**

**APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**Projeto de Pesquisa:** “Sentido do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano”

**Pesquisadora Orientanda:** Júlia Gonçalves;

**Orientadora da Pesquisa:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carmem Lúcia Colomé Beck;

**Coorientadora da Pesquisa:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Cláudia Maria Perrone;

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado para participar da pesquisa intitulada “**Sentido do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano**” realizada pela mestrandia Júlia Gonçalves do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sob a orientação da Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck. Nesta pesquisa estamos buscando conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano.

Com a sua participação você concordará em participar de entrevistas coletivas que serão marcadas em horário adequado a participação de todos os interessados. Para melhor registro dos dados, as entrevistas serão gravadas. A gravação de áudio será arquivada e deletada após cinco anos e a entrevista transcrita será guardada igualmente por cinco anos e incinerada após esse período. Em nenhum momento você será identificado. É garantida também a privacidade e confidencialidade em relação aos dados coletados na pesquisa. É garantida a preservação da identificação em apresentações orais ou publicações em que os dados do estudo sejam apresentados.

Os riscos provenientes da situação de pesquisa não são maiores ou distintos dos que os advindos de uma conversa informal. O principal benefício em participar da pesquisa se dará na possibilidade de expressar suas vivências e sentimentos acerca do trabalho e da organização do mesmo. Além disso, sua participação poderá contribuir para a construção de intervenções que poderão trazer melhorias práticas e visíveis no ambiente de trabalho. O estudo não pretende causar nenhum tipo de prejuízo físico e/ou psicológico aos participantes, mas caso surja algum sentimento que cause desconforto durante a entrevista, a pesquisadora poderá sugerir a busca por um serviço de apoio para que você possa conversar, visando minimizar o foco de sofrimento.

Sempre que achar necessário, você poderá solicitar esclarecimentos sobre aspectos da pesquisa, sendo também possível desistir da participação em qualquer etapa do trabalho, sem que isso venha lhe trazer prejuízos. Esta pesquisa segue os princípios éticos para Pesquisas com Seres Humanos, contidos no Conselho Nacional de Saúde, Resolução Nº 196/1996.

---

Júlia Gonçalves  
Pesquisadora

---

Carmem Lucia Colomé Beck  
Orientadora

---

Cláudia Maria Perrone

Co-orientadora

Eu, \_\_\_\_\_, RG  
N. \_\_\_\_\_ informo que fui esclarecido(a), de forma clara e detalhada,  
livre de qualquer forma de constrangimento ou coerção, sobre os objetivos, riscos e  
benefícios, além de ser informado sobre os meus direitos como participante desta  
pesquisa, da qual aceito participar livre e espontaneamente.

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

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2013.

**Para maiores informações:**

Mestranda Júlia Gonçalves Tel: (55) 9681 2806; e-mail: [julia\\_psi\\_@hotmail.com](mailto:julia_psi_@hotmail.com)  
Profa. Dra. Carmem L. Beck. Tel: (55) 3220 8263; e-mail: [carmembeck@smail.ufsm.br](mailto:carmembeck@smail.ufsm.br)  
Profa. Dra. Cláudia M. Perrone Tel: (55) 3220 9204; e-mail: [cmperrone@ig.com.br](mailto:cmperrone@ig.com.br)

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato:  
Comitê de Ética em Pesquisa - CEP-UFSM Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria – 7º andar –  
Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria/RS - tel.: (55) 32209362 - email:  
[comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br](mailto:comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br).

## **APÊNDICE B – Questionário de dados pessoais e profissionais**

- 1- Idade:
- 2- Estado civil:
- 3- Escolaridade:
- 4- Tempo de trabalho como motorista de ônibus urbano:
- 5- Tempo de trabalho na empresa atual:
- 6- Horário de trabalho:
- 7- Terminal de trabalho
- 8- Algum problema de saúde devido ao trabalho?
- 9- Por que você escolheu ser motorista?

### **Roteiro para entrevistas coletivas**

#### **1. Trabalho:**

1. O que você compreende por trabalho?
2. Por que você trabalha?
3. Como você vê o seu trabalho na sua vida?
4. Qual a percepção da sua família sobre seu trabalho?
5. Como você percebe o seu trabalho para a comunidade/ sociedade?

#### **2. Organização do trabalho:**

1. Descreva seu trabalho, destacando:
  - a) Divisão, conteúdo de tarefas e importância;
  - b) Responsabilidades e conhecimentos necessários para seu exercício profissional;
  - c) Trabalho em grupo, individual, relacionamentos interpessoais;
  - d) Hierarquia e controles,
  - e) Organização do tempo no trabalho e ritmos.
2. Existem tarefas/atividades que você realiza que não estão previstas na sua rotina de trabalho?

#### **3. Sentido do trabalho:**

1. O que é um trabalho que tem sentido para você?
2. O que é um trabalho sem sentido para você?
3. O que contribui para dar sentido ao seu trabalho?
4. Que sentimentos você tem ao desenvolver suas atividades?
4. Você relaciona vivências de sofrimento ao seu trabalho?
5. Você relaciona vivências de prazer ao seu trabalho?



**APÊNDICE C – Autorização para realização da Pesquisa****AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**Projeto de Pesquisa:** “Sentido do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano”

**Pesquisadora Orientanda:** Júlia Gonçalves;

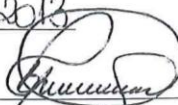
**Orientadora da Pesquisa:** Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck;

**Coorientadora da Pesquisa:** Profa. Dra. Cláudia Maria Perrone;

A Empresa Expresso Medianeira Ltda. autoriza a coleta de dados da pesquisa intitulada “Sentido do Trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano”, que será desenvolvida pela Mestranda de Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria, Júlia Gonçalves, orientada pela professora Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck, para fins de elaboração da dissertação de Mestrado.

Declaramos estar ciente que o objetivo da pesquisa é conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano. Os procedimentos de coleta de dados preveem a observação de ambientes e entrevistas coletivas com alguns colaboradores da empresa.

06 / 02 / 2013



Assinatura do Responsável  
Expresso Medianeira Ltda.

## APÊNDICE D – Quadros de apresentação dos resultados

Artigo 1. O sentido do trabalho: a perspectiva de motoristas de transporte coletivo urbano acerca de seu trabalho

Objetivo	Eixo temático	Categorias	Resultados
- Conhecer qual é o sentido do trabalho e da sua organização para motoristas de transporte coletivo urbano	- Sentido do trabalho para Motoristas de transporte coletivo Urbano	<b>Categoria 1</b>  Características do trabalho de Motorista de Transporte Coletivo Urbano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizado fora dos muros da empresa;</li> <li>- Ambiente de trabalho com pressão interna e externa (principais adversidades do trabalho);</li> <li>- Relação com demais setores;</li> <li>- Formas de controle e acompanhamento do trabalho;</li> </ul>
		<b>Categoria 2</b>  Relações do motorista com o seu trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto-reconhecimento da importância do trabalho;</li> <li>- Reconhecimento tanto vertical quanto horizontal (empresa, passageiros, cidade);</li> <li>- Estratégias de responsabilização e controle da empresa;</li> <li>- Lugar diferenciado da categoria (responsáveis, profissionais, com capacidade de adaptação, autocontrole, grande atenção...);</li> </ul>
		<b>Categoria 3</b>  Sentidos do trabalho	Múltiplos sentidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- prover o sustento;</li> <li>- gostar do que faz;</li> <li>- atuar em uma atividade e empresa boas;</li> <li>- profissão de motorista estar presente em diferentes gerações da família</li> <li>- ter um objetivo e pessoas que dependam desse serviço</li> <li>- estar próximo da família, aliando a vida pessoal e profissional.</li> <li>- condições necessárias para o exercício da função, incentivar o trabalhador e oferecer uma boa remuneração pelo trabalho feito.</li> </ul>

## Artigo2. Vivências de Prazer e Sofrimento no trabalho de Motoristas de Transporte coletivo urbano

Objetivo	Eixos temáticos	Categorias	Resultados
<p>- Identificar se os motoristas de transporte coletivo urbano relacionam vivências de prazer e de sofrimento ao seu trabalho e a organização do trabalho</p>	<p>- Vivências de prazer e sofrimento de Motoristas de transporte coletivo Urbano</p>	<p><b>Categoria 1</b></p> <p>A rede de relacionamentos do motorista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- relação com a empresa e com os superiores é permeada por contrastes</li> <li>- acesso fácil aos gestores</li> <li>- compreensão de dificuldades pessoais pelos gestores</li> <li>- estímulo para cobradores se tornarem motoristas</li> <li>- relação com os colegas é boa (empatia entre os colegas)</li> <li>- relação com os passageiros é fonte tanto de prazer quanto de desprazer</li> <li>- a figura do cobrador é importante</li> </ul>
		<p><b>Categoria 2</b></p> <p>A satisfação e o reconhecimento presentes no trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realização de um trabalho que gosta</li> <li>- bom relacionamento com os passageiros</li> <li>- cumprimento da jornada conforme o esperado</li> <li>- reconhecimento e recebimento de elogios com relação ao trabalho</li> </ul>
		<p><b>Categoria 3</b></p> <p>A relação vida pessoal e trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- apoio familiar para a escolha e exercício da função.</li> <li>- busca do equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho</li> </ul>
	<p>- Organização do trabalho</p>	<p><b>Categoria 1</b></p> <p>Estrutura rígida da Organização do Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cobrança excessiva sobre alguns procedimentos de trabalho</li> <li>- falta de conhecimento de quem realiza as cobranças</li> <li>- sistema de advertência rígido</li> </ul>