

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: TECNOLOGIA DE GESTÃO TRABALHO E
ORGANIZAÇÕES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

OS SENTIDOS DO TRABALHO: AUTOCONFRONTAÇÃO COM
MOTORISTAS DE ÔNIBUS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO
DE CURITIBA

MARIÃ APARECIDA SANTOS TORRES

CURITIBA

2018

MARIÃ APARECIDA SANTOS TORRES

OS SENTIDOS DO TRABALHO: AUTOCONFRONTAÇÃO COM
MOTORISTAS DE ÔNIBUS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO
DE CURITIBA

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na linha de pesquisa Tecnologia de Gestão, Trabalho e Organizações, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Liliâne Canopf.

CURITIBA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

T693s
2018

Torres, Mariã Aparecida Santos
Os sentidos do trabalho : autoconfrontação com motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba / Mariã Aparecida Santos Torres.-- 2018.
195 f. : il. ; 30 cm

Texto em português com resumo em inglês
Disponível também via World Wide Web
Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Administração, Curitiba, 2018
Bibliografia: f. 156-164

1. Motoristas de ônibus - Curitiba (PR) - Satisfação no trabalho. 2. Transporte urbano - Curitiba (PR) - Aspectos sociais. 3. Relações interpessoais. 4. Relações humanas no trabalho. 5. Administração - Dissertações. I. Canopf, Liliane. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: Ed. 23 -- 658

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba
Bibliotecário: Adriano Lopes CRB-9/1429



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Administração

TERMO DE APROVAÇÃO

**OS SENTIDOS DO TRABALHO: AUTOCONFRONTAÇÃO COM
MOTORISTAS DE ÔNIBUS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE
CURITIBA**
por

Mariã Aparecida Santos Torres

Esta dissertação foi apresentada às 11h00, dia 17 de agosto de 2018 como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO, na Linha de Pesquisa *Tecnologia de Gestão, Trabalho e Organizações*, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após a deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho **APROVADO**.

Prof. Dr. Liliane Canopf
(PPGA/UTFPR)
Orientador

Prof. Dr. Leonardo Tonon
(PPGA/UTFPR)
Membro Interno

Prof. Dr. Raquel Dorigan de Matos
(PPGADM/UNICENTRO)
Membro Externo

Prof. Dr. Thiago Cavalcante Nascimento
(PPGA/UTFPR)
Coordenador do PPGA

Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA)

Avenida: Sete de Setembro, 3165
80230-901 – Curitiba – Paraná - Brasil
Fone: (41) 3310-4656
www.utfpr.edu.br

*Aos meus pais, José e Lúdia. Aos meus
filhos Nicole e Matheus e ao meu
namorado Marcos.*

Agradecimentos

Na conclusão de mais uma etapa em minha vida, são muitos aqueles que eu gostaria de agradecer.

Agradeço a Deus, pai, criador, arquiteto, divindade, onipotente, universo, ou como queira você leitor (a) prefere (ou não) chamá-lo. Agradeço por estar viva e pela oportunidade de aprender algo mais.

Aos meus pais, José e Lídia por todo comprometimento com a nossa família, pelo amor incondicional e incentivo aos meus estudos.

Aos meus filhos Nicole e Matheus, pela dedicação, paciência e atenção.

Aos meus irmãos, irmãs, cunhadas e cunhados, pelo carinho e preocupação com a minha felicidade.

À professora Liliane Canopf pela paciência, orientações e “desorientações” necessárias para a reconstrução de um novo conhecimento que, certamente, permanecerão comigo por toda a vida.

Aos demais professores do programa de Pós-Graduação em Administração da UTFPR, em especial os professores Francis Kanashiro Meneghetti, Leonardo Tonon, Rene Eugênio Seifert Júnior e Thiago Cavalcanti, por todo conhecimento e momentos compartilhados e, à professora Raquel Dorigan de Matos e ao professor Anselmo Lima, pela disponibilidade e contribuições.

Aos amigos, em especial os de longa data, do curso de Ciências Contábeis da Universidade Positivo, do curso de Pós-Graduação do IFPR, do curso de Licenciatura em Contabilidade da UTFPR e da primeira turma de mestrado em Administração da UTFPR. E a todos aqueles e aquelas que de alguma forma torcem por mim.

À empresa de transporte e aos motoristas por me possibilitarem desenvolver esta pesquisa.

E por fim, um agradecimento mais que especial ao meu namorado Marcos Roberto Silva. O sonho de concluir essa pesquisa se materializou com o seu apoio. Obrigada por ser meu melhor amigo, meu companheiro, confidente, incentivador... Obrigada por permanecer junto a mim mesmo em minhas maiores crises e dificuldades na trajetória final. Viver “ao seu lado” é um privilégio!

*"Ando devagar porque já tive pressa.
E levo esse sorriso porque já chorei
demais. Hoje me sinto mais forte, mais
feliz, quem sabe. Só levo a certeza de que
muito pouco sei. Ou nada sei".*

(Almir Sater).

Resumo

A realização do trabalho faz parte da rotina do homem em sociedade, implica em esforços, gasto com energia física e mental e satisfaz necessidades. Ademais, o trabalho proporciona ao homem ricas experiências, habilidades e competências, inserindo-o na realidade produtiva. Dessa forma, participa do processo de desenvolvimento humano, refletindo de forma direta nas relações interpessoais, em seu autoconhecimento, em seu crescimento intelectual e em seu movimento financeiro, assegura a sobrevivência do ser humano, além de proporcionar satisfação. O ambiente em que comumente o trabalho se dá na sociedade é em organizações. A organização do trabalho preocupa-se com a produção e eficácia técnica, porém, deve inserir razões relacionadas ao convívio, ou seja, ao mundo social do trabalho. O ato de trabalhar não é apenas desempenhar funções produtivas, ele também proporciona convivência e o desenvolvimento da subjetividade. Assim, o trabalho ocupa lugar essencial na vida dos indivíduos, fazendo parte da construção do sujeito. Nesse contexto, o trabalhador que ocupa a função de motorista de ônibus realiza tarefa vital, transportando passageiros dentro de uma determinada área, obedecendo uma série de normas, procedimentos técnicos e expondo-se a uma enorme variedade de riscos ocupacionais e psicológicos. O estudo analisou o sentido do trabalho para os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba. Foi utilizada uma abordagem qualitativa, de caráter construtivo-interpretativo de forma dialógica entre pesquisador e pesquisado, conciliando com o método da autoconfrontação de Yves Clot. O nível de análise abordado nessa pesquisa foi o nível organizacional, o *locus* contemplará uma empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba e, a unidade de análise foram motoristas dos ônibus biarticulados. O presente estudo contemplou a utilização de dados primários e secundários, sendo que os primários serão coletados por meio de entrevistas, gravações e filmagens, compondo o processo da autoconfrontação e roteiro de observação, com a finalidade de responder ao problema de pesquisa e, os dados secundários foram coletados por meio de documentos da empresa de transporte e de outros órgãos competentes. O estudo revelou que os principais sentidos do trabalho que emergiram da pesquisa com os motoristas do transporte coletivo urbano de Curitiba, estão relacionados ao gostar da atividade que realizam; às necessidades básicas de sobrevivência; à satisfação pessoal, à centralidade que presume que o trabalho requisite alto nível de responsabilidade com a organização; a relação do trabalho com a família, a relação do trabalho com os pares, a relação do trabalho com a sociedade e a necessidade de sentir-se útil no desenvolvimento da atividade.

Palavras-chave:

Sentidos do Trabalho, Autoconfrontação, Motoristas.

Abstract

Work is part of the routine of man in our society; it demands the exertion of physical and mental energy as well as the fulfillment of certain inherent needs. Moreover, work provides the man with rich experiences, skills and the competency to apply them into a productive reality. Thus, work is part of the process of human development, directly reflecting in the interpersonal relationships, in its self-knowledge, in its intellectual growth and in its financial movement. In addition to providing gratification, work ensures the survival of the human being. The environment in which work usually occurs in society is inside the organization. These organizations or companies are concerned with production and technical efficacy, but they also must include reasons related to social relations, or the social world of work. The act of working is not only to perform productive functions, but also to provide the coexistence and the development of subjectivity. Therefore, work occupies an essential place in the life of the individual, being part of the construction of the whole individual. In this context, the workers who drive a bus for a living play a vital role in the transport of passengers within a certain area. The bus driver must also obey a series of rules and technical procedures, and could possibly expose themselves to a variety of occupational and psychological hazards. The study analyzed the meaning of the work for the bus drivers of urban collective transportation in Curitiba, Brazil. A qualitative, constructive-interpretive approach was used in a dialogical way between researcher and researched, reconciling with the self-confrontation method of Yves Clot. The level of analysis addressed in this research was at the organizational level, the *locus* will include a public transportation company in Curitiba and the unit of analysis were drivers of bi-articulated buses. The present study contemplated the use of primary and secondary data; the primary data were collected through interviews, photos, recordings and films, integrating the process of self-confrontation and observation Script with the purpose of solving the research problem. The secondary data were collected from the documents of the transportation company and from other credible departments. The study revealed that the main meanings of the work that emerged from the research with Curitiba urban collective transport drivers are related to the liking of the activity they perform; basic survival needs; to the personal satisfaction, to the centrality that assumes that the work demands a high level of responsibility with the organization; the relationship between work and family, the relationship between work and peers, the relationship between work and society, and the need to feel useful in the development of the activity.

Key-words:

Sense of Work; Self-Confrontation; Drivers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Etapas da Metodologia Aplicada.....	30
Figura 2: Eixos da pesquisa.....	31
Figura 3: Fase de seleção do banco de artigos bruto - Portfólio Bibliográfico.....	34
Figura 4: Fluxograma simplificado do método Proknow-C®.....	41
Figura 5: Bondes puxados por mulas.....	64
Figura 6: Bondes elétricos.....	64
Figura 7: Primeiro ônibus de Curitiba.....	64
Figura 8: Esquema trólebus de 1945 - Modelo Pullman Standart – 43.....	66
Figura 9: Trólebus elétrico mais antigo do mundo.....	66
Figura 10: Ônibus Linha Direta – “Ligeirinho”.....	67
Figura 11: Ônibus biarticulado.....	68
Figura 12: Modelo de cartões do SBE-Sistema de Bilhetagem Eletrônica.....	68
Figura 13: Ônibus articulado trólebus elétrico-híbrido - Modelo K 11.....	69
Figura 14: Linha expresso – Modelo Mega BRT.....	70
Figura 15: Ônibus articulado trólebus elétrico-híbrido - Modelo Híbriplus.....	71
Figura 16: Comparação ônibus trólebus.....	71
Figura 17: Composição da frota de ônibus da cidade de Curitiba.....	72
Figura 18: Resumo operacional.....	73
Figura 19: Tela principal do Sistema Sinótipo.....	74
Figura 20: Detalhe do status do veículo por linha - Sinótipo.....	74
Figura 21: Ícones do status do veículo.....	75
Figura 22: Descrição sumária das atividades dos motoristas.....	77
Figura 23: Descrição detalhada das atividades dos motoristas.....	77
Figura 24: Entrada e saída dos ônibus.....	98
Figura 25: Bomba de abastecimento de combustível.....	98
Figura 26: Lavagem externa.....	99
Figura 27: Lavagem interna.....	100
Figura 28: Estacionamento.....	101
Figura 29: Motorista.....	112
Figura 30: Motorista.....	112
Figura 31: Motorista.....	113

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Combinação das palavras-chave.	33
Quadro 2: Artigos selecionados para o Portfólio Bibliográfico.	39
Quadro 3: Dados do transporte público X população.	75

ABREVIATURAS

Sigla	Significado
ANPT	Associação Nacional de Transporte Público
BYD	<i>Build Your Dream</i>
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFTV	Circuito Fechado de Televisão
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CCO	Centro de Controle Operacional
CIC	Cidade Industrial de Curitiba
IPPUC	Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba
ITS	Sistema de Transporte Inteligente
LabMCDA	Laboratório de Metodologias Multicritério em Apoio à Decisão
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PMC	Prefeitura Municipal de Curitiba
PMV'S	Painéis de Mensagens Variáveis
ProkNow-C	<i>Knowledge Development Process - Constructivist</i>
Redysisten-RS	Gestão Empresarial Integrada
RIT	Rede Integrada de Transporte
SINDIMOC	Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana
SBE	Sistema de Bilhetagem Eletrônica
SIGA	Sistema Integrado de Gestão e Automação do Tráfego
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
TCUISV	Termo de Consentimento de Uso de Imagem, Som e Voz
URBS	Urbanização de Curitiba S.A.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	28
2.1	MÉTODO DE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	29
2.2	OS SENTIDOS DO TRABALHO	42
2.2.1	O Trabalho	42
2.2.2	Significados e Sentidos do Trabalho	47
2.2.3	Sentidos do Trabalho	48
2.2.4	Gênero e Estilo.....	52
2.3	A TEORIA DA ATIVIDADE	56
2.3.1	A Atividade em Yves Clot	58
2.4	TRANSPORTE COLETIVO URBANO.....	61
2.4.1	Transporte Coletivo Urbano de Curitiba	63
2.4.2	Condições de Trabalho dos Motoristas de Ônibus.....	76
2.4.3	Razões de Abandono e Permanência na Profissão	80
3	METODOLOGIA	83
3.1	DELIMITAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA	84
3.1.1	Etapas da Pesquisa	87
3.1.2	Os Sujeitos da pesquisa	88
3.2	DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS E OPERACIONAIS	89
3.2.1	Real da Atividade	89
3.2.2	Gênero da Atividade.....	91
3.2.3	Estilo da Ação	92
3.2.4	Sentidos do Trabalho	93
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES	95
4.1	DA OBSERVAÇÃO DE CAMPO	97
4.2	DAS ENTREVISTAS COM FUNCIONÁRIOS INTERNOS.....	107

4.3 DAS ENTREVISTAS, FILMAGENS E AUTOCONFRONTAÇÃO COM MOTORISTAS	109
4.4 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES	113
4.4.1 Gênero do <i>Métier</i> dos Motoristas de Ônibus Biarticulado	114
4.4.2 Estilo do <i>Métier</i> dos Motoristas de Ônibus Biarticulado	117
4.4.3 Real do <i>Métier</i> dos Motoristas de Ônibus Biarticulado	122
4.4.4 Sentidos do <i>Métier</i> para Motoristas de Ônibus Biarticulado	140
4.4.5 Sentidos do Trabalho para os Motoristas Pesquisados e para a Pesquisadora	148
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	153
REFERÊNCIAS	156
APÊNDICES	165
APÊNDICE A - Roteiro de Observação	165
APÊNDICE B - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 1	166
APÊNDICE C - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 2	167
APÊNDICE D - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 3	168
APÊNDICE E - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 4	169
APÊNDICE F - Entrevista Semiestruturada - Gerente de Tráfego - Instrutor	170
APÊNDICE G - Entrevista Semiestruturada - Auxiliar de Tráfego	171
APÊNDICE H - Entrevista Semiestruturada - Motorista Plantonista - Despachante	172
APÊNDICE I - Entrevista Semiestruturada – Cobrador Plantonista - Despachante	173
APÊNDICE J - Entrevista Semiestruturada – Motorista Controlador de Sistemas -Instrutor	174
APÊNDICE K - Relação Perguntas de Pesquisa X Perguntas da Entrevista	175

APÊNDICE L – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e Termo de Consentimento para Uso de Imagem e Som de Voz - TCUISV	176
APÊNDICE N - Cronograma do Projeto de Pesquisa	180
APÊNDICE O - Cronograma da Dissertação	181
APÊNDICE P - Cronograma da Dissertação - Prorrogado.....	182
ANEXOS	
Anexo A – Relatório Tabela de Atividades do Motorista	183
Anexo B – Parecer Consubstanciado.....	186

1 INTRODUÇÃO

Ao observar o ambiente produtivo atual é possível perceber que entre os séculos XX e XXI houveram muitas modificações políticas, sociais, econômicas e tecnológicas que ocorreram no mundo do trabalho. A partir de 1.970 alguns acontecimentos podem ser observados, como o aumento da competitividade entre as organizações e países, mercados globalizados, reorganização da cadeia produtiva, evolução da tecnologia nas áreas da comunicação e informação e, a flexibilidade nas relações de trabalho. Essas modificações têm afetado o cenário e as formas de trabalho, o comportamento do trabalhador e as condições de emprego (ANTUNES; ALVES, 2004; ARAÚJO; SACHUK, 2007; BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; HARVEY, 2008; SILVA, F. 1986; TOLFO; PICCININI, 2007).

Pensar em organização seria entender, segundo Silva F. (1986), que ela não se constitui como entidade abstrata, e por esse motivo possui um conteúdo, esse advindo do modo de produção, aliado aos modos de cooperação. A organização do trabalho preocupa-se com a produção e eficácia técnica, porém, deve inserir razões relacionadas ao convívio, ou seja, ao mundo social do trabalho.

O ato de trabalhar não é apenas desempenhar funções produtivas, ele também proporciona convivência e o desenvolvimento da subjetividade. Nesse sentido, o trabalho ocupa lugar essencial na vida dos indivíduos, fazendo parte da construção do sujeito (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). Complementa Rey (2005) que para se conceituar organização tem que caracterizá-la como um fenômeno humano, simbólico, histórico e cultural, necessitando de métodos coerentes para estudar as organizações. Nessa perspectiva, o mundo é interpretado e o conhecimento é construído a partir da perspectiva do sujeito e do objeto, o que para esse autor, representa um sistema complexo e que está em constante desenvolvimento.

O ambiente em que frequentemente o trabalho se dá na sociedade é em organizações. O exercício do trabalho faz parte do cotidiano do homem em sociedade, implica em esforços, gasto com energia física e mental, assegura a sobrevivência e satisfaz necessidades do ser humano. Além disso, o trabalho proporciona ao homem ricas experiências, habilidades e competências, inserindo-o

na realidade produtiva. O trabalho acompanha toda a existência do ser humano e faz parte do seu desenvolvimento, refletindo de forma direta nas relações interpessoais, em seu autoconhecimento e em seu crescimento intelectual (MARTINS; OLIVEIRA, 2012), exercendo papel importante na construção de sua identidade e construindo sentido em sua vida.

Para Clot (2007), o trabalho não apenas continua a ocupar uma função psicológica essencial, ou seja, que não pode ser preenchida por qualquer outra atividade, como permanece com sua centralidade na vida das pessoas e na sociedade atual. O trabalho tem um espaço imprescindível para a construção da identidade e da saúde, visto que, é no trabalho onde se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, a seu controle.

Na abordagem proposta pelo autor Yves Clot reconstrói-se o trabalho a partir do conceito de atividade. O conceito de atividade pertence à abordagem sócio histórica que tem origem em Vigotski¹ e Leontiev. O trabalho além de ser digno de um estatuto diferente entre as diversas atividades praticadas pelo homem, integra uma função psicológica específica, promovendo, uma ruptura entre as “pré-ocupações” pessoais do sujeito e as “ocupações” sociais que o sujeito deve realizar. Trata-se, portanto, de uma atividade que requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem diretamente vínculo consigo.

A visão desenvolvimentista vigotskiana direciona a Clínica da Atividade no entendimento do trabalho, definido como experiência que possibilita ao homem metamorfosear o ambiente em que está inserido e, ao mesmo tempo, desenvolver a si mesmo, em função do estímulo que o trabalho disponibiliza à conexão entre a

¹ Neste trabalho, o sobrenome de Vigotski será grafado com “i”, seguindo o mesmo entendimento da grafia assumida nas traduções de Prestes (2010, p. 90-91), em virtude das diversas formas de escrita do nome do autor, provenientes da transliteração do alfabeto cirílico (idioma russo) para o português. Entretanto, mantém-se a grafia original do nome do autor nas citações textuais de outros autores e nas referências bibliográficas.

ação individual e a atividade coletiva, o que faz emergir e consolidar as competências de indivíduos e grupos. Trata-se de uma compreensão ampliada de trabalho, reconhecido, portanto, por sua relevância para a realização das potencialidades humanas, ao mesmo tempo em que, sob certas circunstâncias, pode constituir-se de dimensões capazes de conduzir à imobilização da ação e ao adoecimento do trabalhador. É sob a inspiração vigotskiana que Yves Clot defende a definição do trabalho como um fenômeno social e psicológico. Além disso, compreende que os estudiosos da área do trabalho devem construir e aprimorar técnicas de intervenção que permitam às pessoas e aos grupos experimentarem a possibilidade de transformação da própria realidade, o desenvolvimento da sua potência de agir, bem como, a promoção de metamorfoses nos aspectos psicológicos e sociais. (BULGACOV; CAMARGO; CANOPF; MATOS; ZDEPSKI, 2014; FAÏTA, 1997; CLOT, 2006; 2007; 2010).

O trabalho é classificado como atividade triplamente orientada: para si próprio, quando o sujeito se apropria dela, no contexto da realização de sua atividade, suas “pré-ocupações” (motivos, objetivos) e quando espera algo do trabalho (por exemplo, perfeição, qualidade, contribuição para um coletivo); orientado para a atividade do outro, pois o trabalho é sempre coletivo e compartilhado; e orientado para o real, isto é, para o objeto da atividade (CLOT, 2007).

No entendimento de Clot (2007), o real é um paradoxo constante, porque tem a ver com o que de fato foi realizado, mas, também, e especialmente, com aquilo que não pôde ser realizado (ficando pendente, interrompido), tratando, então, de uma impossibilidade de o sujeito fazer frente àquilo que o confronta. Pois, o real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser feito, assim como o que se tinha feito a contragosto.

Compreende-se que a existência dos sujeitos é criada nesses conflitos cruciais que envolvem a atividade, visto que o realizado não tem o domínio do real, onde o sujeito avalia a si próprio e aos outros para ter a oportunidade de vir a realizar aquilo que deve ser feito. Para Clot (2010, p.7), “a atividade é, na realização

efetiva da tarefa – a seu favor, assim como, às vezes contra ela – produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida”. Desse modo, as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas devem ser incluídas na análise do trabalho, pois são integrantes da recriação que o sujeito faz.

Por meio dessa abordagem, extrai-se elementos para o entendimento do lugar que a subjetividade ocupa na análise do trabalho, propondo novos conceitos, dos quais três serão contemplados nessa pesquisa: o real da atividade, o gênero da atividade e o estilo da ação e, para além desses, buscou-se o sentido do trabalho. O primeiro se refere à atividade do indivíduo sobre si mesmo, visto que, para Clot (2007), a atividade do trabalhador não é jamais uma simples reação. Ela é um tipo de filtro subjetivo que proporciona um sentido para a vida do sujeito.

Dessa forma, as atividades prescritas e o real já estão contempladas na Análise Ergonômica do Trabalho, ele então acrescenta o real da atividade, que representa naquilo que pode ser feito, mas não se faz, que são: as atividades bloqueadas, contrariadas, suspensas, sem possibilidades de serem realizadas. Clot (2007) diferencia, dessa forma, a atividade realizada do real da atividade: a primeira é o que se faz e a segunda representa o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer, o que poderia ter sido feito e mesmo o que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito.

Nessa perspectiva, o trabalho só faz sentido se considerarmos em primeiro lugar o trabalhador e o coletivo. A atividade do trabalho é uma categoria que compreende outras categorias, sem elas o trabalho não existiria por si só e deixá-las de lado seria desprezar a complexidade dessa atividade. Ela tem como objetivo estudar e entender os diversos contextos de trabalho e analisar a ligação entre as prescrições e os impedimentos dessa atividade do trabalho.

A Clínica da Atividade tem suas raízes epistemológicas, centradas no materialismo dialético e na psicologia histórico-cultural de Vigotski, além de apontar para o trabalho como parte fundamental do desenvolvimento humano. Ela compreende três instrumentos ou procedimentos denominados: a) autoconfrontação simples; b) autoconfrontação cruzada (CLOT; FAÏTA, 2000); c) instrução ao sócia

(ODDONE; BRIANTE, 1981). O retorno sobre o vivenciado a fim de viver outros vividos é um processo que faz parte do método.

Estudos revelam que a autoconfrontação tem sido ferramenta utilizada com mais frequência com trabalhadores na área da educação, contribuindo na melhoria do processo produtivo docente, possibilitando que o profissional se veja em atuação, reveja e reformule conceitos, teste hipóteses sobre seu agir profissional, avalie estratégias didáticas e reconstrua a sua ação. Além disso, segundo essas pesquisas, a autoconfrontação é uma ferramenta capaz de auxiliar na formação dos professores em ambiente de trabalho e atender a carência dos docentes de receberem retornos sobre suas ações. (BORGHI, 2006; BRASILEIRO, 2011; BUZZO, 2008; LOUSADA, 2006; PEREZ; MESSIAS, 2016; SANTOS, 2011).

Na presente pesquisa aplicou-se a autoconfrontação simples, semelhante ao proposto pela autora Lousada (2006) que fez uso do dispositivo de modo parcial, com professores de uma instituição de ensino superior particular do Estado de São Paulo, tendo encerrado a sua aplicação na fase intermediária, ou seja, na autoconfrontação simples. Sendo um instrumento comprovado para pesquisa com trabalhadores, porém, ele por si só não é suficiente, ele só atinge validade integral na medida em que se associa em um processo de desenvolvimento que o envolve. Esse processo se inicia no período preparatório da intervenção e na discussão sobre as situações de trabalho. Porém, além do relato vivido pelos integrantes, o objetivo é instigá-los a pensar sobre suas atividades, levando-os a auto-observação.

Borghi (2006) e Buzzo (2008) avançaram até a fase cruzada da autoconfrontação, sendo que a primeira autora realizou o trabalho com um grupo de professores, mas que ficou restrito ao coletivo de voluntários participantes da sua pesquisa, não tendo se expandido, como sugere a Clínica da Atividade, ao conjunto de trabalhadores que exercia a mesma função na instituição educacional em que se desenrolou a investigação. Já a segunda estudiosa, em sua tese de doutoramento desenvolveu a pesquisa com professores da língua portuguesa, até a autoconfrontação cruzada, porém indicou que não pretendia usar o dispositivo como meio para promover a coanálise do trabalho e, por essa razão, não alcançou a etapa final dedicada à restituição ao coletivo de trabalho, mas ressaltou a possibilidade de

utilização da autoconfrontação simples e cruzada, como estratégia estruturante da formação de docentes.

Já Santos (2011), realizou sua dissertação sobre o processo de inclusão, revendo a atividade de um docente na educação superior. O trabalho teve como objetivo entender a atividade do docente que tinha em suas turmas um aluno com deficiência física. Foi possível constatar que o uso do instrumento da autoconfrontação simples engendrou movimentos produtores de novos sentidos para a atividade docente e para a inclusão no âmbito educacional. A autora considerou que a possibilidade de rever a própria atividade e de ter acesso ao real da atividade, ampliou as possibilidades de reconhecimento do professor em relação à sua atividade, uma vez que ele teve a oportunidade de refletir sobre a sua prática de ensino.

Relatam Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013), que no atual contexto, o trabalho traz à tona questões mais práticas que intervêm na forma como o indivíduo o percebe em sua vida, acima de tudo no que se refere as exigências profissionais cada vez mais excessivas em relação à formação e qualificação, levando-o a buscar constantemente os requisitos necessários para conseguir o trabalho que pretende. No entanto, conforme apontam os autores, nem sempre há coerência entre o que o indivíduo pretende no ambiente profissional e o que de fato ele pode alcançar, gerando transformações nos significados e sentidos atribuídos ao trabalho.

Desse modo, para os indivíduos nas organizações contemporâneas, é um desafio significativo compreender as diferentes concepções, significados e sentidos do trabalho, visto que tais construções não são obras aleatórias, mas de um processo histórico associado a interesses políticos, culturais, ideológicos e econômicos (ARAÚJO; SACHUK, 2007; MORIN, 2001; SILVA; SIMÕES, 2015).

Ao longo da história da evolução humana, os sentidos atribuídos ao trabalho permaneceram, em conformidade com a época, com a cultura e com o modo de se relacionar e entender o mundo de cada sujeito e de cada comunidade na qual ele estava inserido. Em consequência, a maneira como a sociedade enxerga e pensa o trabalho tem se transformado ao longo do tempo, assumindo qualidades conforme as condições vivenciadas e qualificando os sentidos enquanto características históricas, concretas e singulares, constituindo-se na necessidade humana de dar

significado, sentido ao seu viver e ao seu fazer (ARAÚJO; SACHUK, 2007; BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013; BORCHARDT; BIANCO, 2016; DOURADO et al., 2009; MORIN, 2001; SILVA; SIMÕES, 2015).

Sendo assim, em razão das causas e consequências deste novo cenário contemporâneo, nas últimas décadas, é possível observar que os fenômenos dos sentidos do trabalho têm sido assunto de uma crescente quantidade de estudos, com diferentes perspectivas ontológicas e epistemológicas e nas mais diversas áreas do conhecimento (ARAÚJO; SACHUK, 2007; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; MORIN, 2001; SILVA; SIMÕES, 2015; TOLFO; PICCININI, 2007). Porém, ainda existe uma preferência, especialmente no campo da Administração, dos estudos direcionados às organizações empresariais a partir de um parecer que atribui ao trabalho à perspectiva exclusiva de emprego (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; DOURADO et al., 2009).

Este entendimento vai ao encontro da crítica de Gorz (2003) sobre a centralidade do trabalho no sentido de emprego na contemporaneidade. Segundo esse autor há necessidade de distinguirmos o conceito de trabalho e emprego, visto que o trabalho preservaria uma riqueza que não poderia ser confundida com o emprego. E ainda, nos incentiva a reivindicar a perda da centralidade do trabalho-emprego, tendo em vista que na medida que nos desvincularmos, permitindo-o outro lugar em nossas vidas, teríamos espaço para realizar outros afazeres do qual a compensação financeira não seria necessidade e nem condição (LANGER, 2004).

Assim sendo, o presente estudo, surge com interesse em pesquisar as possibilidades de manifestação de uma atividade que ultrapasse o sentido do trabalho para além do exercido em organizações empresariais, com perspectivas de obter compensação apenas material e financeira. Dessa forma, assim como Faïta (1997) realizou a autoconfrontação com condutores de trem de alta velocidade, por meio de uma sequência de atividade filmada, percebeu-se no exercício da função de motoristas de ônibus biarticulado, um ambiente favorável para estudar tais relações e a possibilidade de investigar os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, confrontando a atividade realizada por esses motoristas.

Diariamente, o transporte coletivo exerce papel essencial, pois é responsável pela a ligação entre a população residente nos centros urbanos e os serviços básicos e essenciais, como a saúde, a educação, o trabalho, a cultura e o lazer. Certamente, o transporte coletivo de passageiros ocupa um lugar de destaque no Brasil. Ele é alvo de reivindicações incisivas, pois a eficiência dos serviços prestados é, frequentemente, colocada em xeque.

A profissão de motorista de ônibus é uma atividade que gera exposição a uma enorme variedade de riscos ocupacionais e psicológicos. Dessa forma, essa classe de trabalhadores tem sido objeto de vários estudos (ABREU; ALFERES; DEMIER; NASCIMENTO; NEVES; VASCONCELOS, 2009; ALCANTARA, 2015; ALMEIDA; MELO, 2008; ARAÚJO, 2014; ASSUNÇÃO; MEDEIROS, 2015; BATTISTON; HOLFFMANN, 2006; FERNANDES, 2013; MATIAS; SALES, 2017; MATOS, 2005; NÓBREGA, 2015). Afirmam Sarathy e Barbosa (1981) e Paz (2013) que riscos constantes no trabalho e o elevado grau de estresse da função de motorista, são razões que justificam o abandono da profissão.

Para Matias e Sales (2017), o motorista é um protagonista elementar para o funcionamento do transporte coletivo urbano de passageiros, defronta com vários desafios na sua rotina de trabalho, é um dos principais responsáveis pela integridade e segurança daqueles que são transportados e dos pedestres. Apesar da importância do seu trabalho, ele geralmente é ignorado quando nos debates sobre esse tema. A possibilidade de interferência dos trabalhadores nas situações geradoras de incômodo é restrita e, muitas vezes, inexistente.

Almeida e Melo (2008), Alcantara (2015), Assunção e Medeiros (2015) Matos (2005) e Nóbrega (2015), demonstram os vários fatores que podem afetar negativamente a saúde e o desempenho dos motoristas: carga horária de trabalho irregular; baixos salários; insegurança (incluindo a exposição à situações de violência, agressões e assaltos, inclusive com morte de motorista de ônibus²); altos

² Dia 22/07/2017, divulgada a morte de um motorista de ônibus do transporte coletivo urbano, vítima de assalto. <http://www.gazetadopovo.com.br/curitiba/durante-arrastao-motorista-de-transporte-coletivo-e-assassinado-8wyqnt7ni2vhvkxj86q9202ps>.

níveis de ruído tanto dentro quanto fora do veículo; elevadas temperaturas ambientais; necessidade de lidar com grande número de passageiros; más condições das vias; pressão para cumprimento de horários e rotas determinados; falha nos veículos e em seus equipamentos; o excesso de paradas no itinerário; entre outras.

É importante destacar que tais fatores em conjunto, representam ameaças para o surgimento e agravamento de doenças ocupacionais, incluindo transtornos mentais, com manifestações agudas ou crônicas. Além disso, esses fatores podem contribuir com ocorrência de acidentes no trânsito, quando as consequências não se limitam ao motorista. Ou seja, o risco à saúde e à vida envolve passageiros e pessoas que trafegam pelas ruas. (ASSUNÇÃO; MEDEROS, 2015; BATTISTON; HOLFFMANN, 2006). Abreu et al. (2009), Araujo, J. (2014) e Fernandes (2013) afirmam que o bem-estar e saúde dos motoristas são fundamentais, uma vez que erros provenientes do elevado índice de estresse que enfrentam, podem originar acidentes que colocam em risco a vida não somente desses profissionais, mas também de inúmeras pessoas.

Os motoristas aqui em questão apresentam uma particularidade no que diz respeito à sua atividade: trabalham exercendo atividades que perpassam o ato de apenas dirigir um ônibus. Os motoristas de ônibus desenvolvem função de risco constante e enfrentam condições de trabalho envolvendo longas jornadas com rigor no cumprimento dos horários, sem intervalos para realização das necessidades fisiológicas básicas, exposição diária à ruídos, vibrações, tratamento dos passageiros, condições climáticas, tensão com relação ao trânsito, principalmente nas grandes cidades, condições ergonômicas inadequadas, com normas de conduta rigidamente planejados e fiscalizados pelas empresas de transporte, pelo poder público e usuários (MATIAS; SALES, 2017).

Além disso, os trabalhadores motoristas estão sujeitos à violência urbana que exige estado de vigília permanente e estressante e, à remuneração pelo serviço prestado, não condizente com as atividades desenvolvidas. Ressalta-se ainda, que a contínua exposição a essas pressões relacionadas ao trabalho, pode gerar desgaste físico e emocional e interferir no rendimento e, principalmente, na saúde do

trabalhador (BIGATTÃO, 2005; CÂMARA, 2002; CRUZ, 2005, MATIAS; SALES, 2017).

O sentido do trabalho se associa a uma multiplicidade de fatores que podem alterar a percepção e o valor a que o trabalhador atribui ao seu trabalho, como a forma em que ele gere o seu tempo, os relacionamentos que ele estabelece neste meio, as condições que desenvolve suas tarefas e o modo como ele sobrevive às pressões diárias serão elementos que podem levar a um baixo ou alto nível de motivação e engajamento. (SILVA; SIMÕES, 2015).

Dessa forma, em decorrência de todo o exposto e considerando as diferentes possibilidades de estudos sobre os sentidos do trabalho (ARAÚJO; SACHUK, 2007; BORCHARDT; BIANCO, 2016; BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013; DOURADO et al., 2009; MORIN, 2001; SILVA; SIMÕES, 2015), o presente estudo possui como questão de pesquisa: **quais os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba?**

Desse modo, no intuito de respondermos à pergunta problema, temos como objetivo geral: **Analisar os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.** Por conseguinte, para alcançarmos o objetivo geral proposto, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Caracterizar o transporte coletivo urbano de Curitiba.
- b) Descrever as condições de trabalho, físicas e psicológicas, dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.
- c) Verificar junto aos motoristas pesquisados razões de abandono e de permanência na profissão.
- d) Relatar os sentidos do trabalho para motoristas pesquisados, a partir da aplicação da autoconfrontação.

Considerando os desafios da profissão motorista e que assim como as demais categorias profissionais “o tipo de trabalho ao qual o trabalhador está exposto vão influenciar diretamente sua saúde e bem-estar, determinando a ocorrência de fatores como desconforto e estresse” (NASCIMENTO; NEVES; VASCONCELOS; ALFERES; ABREU; DEMIER, 2015, p. 20) o presente estudo se **justifica** a partir das possibilidades de entendimento da função motorista enquanto atividade da qual seu principal objetivo não seja o retorno financeiro, entretanto, que

representa uma das possibilidades de manifestação do trabalho para além da concepção de emprego.

Especificamente, quanto aos estudos sobre os sentidos do trabalho, apontamos também como contribuições a possibilidade de aprofundamento do tema sob um viés das organizações de transporte coletivo urbano, considerando que os estudos encontrados relacionados ao trabalho dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano, na sua maioria, procuram estabelecer relações entre condições de trabalho, qualidade de vida do motorista, sofrimento e violência da profissão e o adoecimento desse profissional (ALCANTARA, 2016; ALMEIDA; MELO, 2008; ARAÚJO, 2014; ASSUNÇÃO, 2015; BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006; BIGATTÃO, 2005; CÂMARA, 2002; FERNANDES, 2013; COSTA; KOYAMA; MINUCI; FISCHER, 2003; LIMA, 2015; MATOS, 2005; MATIAS; SALES, 2017; NASCIMENTO, 2003; ABREU; ALFERES; DEMIER; NASCIMENTO; NEVES; VASCONCELOS, 2015; PORTES, 2006; RAMOS, 1991; SILVEIRA, 2011; TAVARES, 2010;). Já sobre o tema central dessa dissertação “os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano”, se mostrou pouco estudado e pesquisado (FERNANDES, 2013; GONÇALVES, 2014).

Também consideramos como justificativa teórica o foco do estudo, a partir da perspectiva da Atividade em Yves Clot, utilizando a ferramenta autoconfrontação, haja vista que os estudos encontrados nessa concepção foram com profissionais da educação (BORGHI, 2006; BRASILEIRO, 2011; BUZZO, 2008; LOUSADA, 2006; PEREZ; MESSIAS, 2016; SANTOS, 2011), assim, escassas são as pesquisas que se encontram no contexto das organizações de formato empresarial.

No que diz respeito as contribuições práticas, sem pretender prescrevê-las como únicas possibilidades de apropriação, percebemos que esta pesquisa pode se constituir como fonte de informação para pesquisadores dos sentidos do trabalho. Salientamos que do ponto de vista prático cabe também ao presente estudo se colocar como possibilidade de reflexão e questionamentos acerca das nossas atividades, do sentido que atribuímos ao trabalho, ao valor que damos ao emprego e das possibilidades de atuação para além das atividades estabelecidas a partir de uma lógica economicamente racional e voltadas exclusivamente ao acúmulo de bens.

No que tange a contextualização da vivência pela pesquisadora acerca do fenômeno que se deseja estudar, conforme sugerido por Richardson (2012), enfatizamos que o estudo sobre os sentidos do trabalho proporcionou a pesquisadora refletir sobre suas próprias atividades. Ao passo que se graduou e se licenciou na área administrativa e, como profissional da educação a autora desse estudo pode perceber que o trabalho é uma atividade complexa, multidirecionada, que resulta dos compromissos que o conduzem a compor consigo mesmo, suas concepções e convicções profissionais, assim como com seus pares. Ao adotar o preceito da atividade em Yves Clot pode se observar que é fundamental que o trabalhador se torne observador de sua própria atividade, pois somente assim a experiência vivida pode tornar-se um meio de viver outras experiências.

Por fim, cabe salientarmos que a presente pesquisa está estruturada em cinco capítulos, a partir dos seguintes conteúdos: primeiramente contemplaremos a introdução. O segundo capítulo trata do referencial teórico e, no intuito de darmos suporte as análises dos sentidos atribuídos à atividade dos motoristas, apresentaremos as principais concepções e achados dos estudos sobre os sentidos do trabalho. Em seguida abordaremos a atividade em Yves Clot e a ferramenta autoconfrontação que subsidia a coleta das informações dessa pesquisa. Por conseguinte, apresentaremos uma abordagem histórica do transporte coletivo urbano de Curitiba, o trabalhador motorista, as condições de trabalho físicas e psicológicas dos motoristas de ônibus e as razões de possível abandono e permanência na profissão. Ao final desse capítulo apresentaremos a metodologia utilizada na revisão bibliográfica, com base no método ProKnow-C® e no gerenciador bibliográfico *Endnot X3*. No terceiro capítulo apresentaremos a metodologia utilizada na realização do estudo. Já no capítulo quatro, trataremos da análise e resultados da pesquisa. De posse das informações obtidas no campo, a pesquisa com os motoristas será caracterizada, retratando logo em seguida as trajetórias dos protagonistas do estudo e a contextualização da atividade desenvolvida pelos motoristas. Ato contínuo, serão apresentados os sentidos atribuídos à atividade dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, encerrando por fim no capítulo cinco, com as reflexões acerca desta atividade, expondo as conclusões, limitações e considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O quadro teórico apresenta a estrutura conceitual que subsidia a proposta desse estudo. A pesquisa visa compreender quais os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba. A base teórica é fundamentada, principalmente, na psicologia sócio histórica. Clot (2007, 2010), desenvolve suas investigações sobre diversos problemas vividos no dia a dia pelos profissionais nas mais variadas áreas e contextos de trabalho. Uma de suas contribuições tem sido sobre o restabelecimento e a ressignificação do poder de agir dos trabalhadores na atuação profissional. Para tanto, o quadro teórico de referência é formado a partir dos estudos dos três eixos da pesquisa, sendo: os sentidos do trabalho, a Atividade em Yves Clot e motoristas de ônibus.

Para a construção do estado da arte sobre os sentidos do trabalho no contexto do estudo, foram realizadas pesquisas pertinentes aos três eixos do estudo, nas bases de dados *Scopus*, *Emerald*, *Scielo*, e *Spell*, utilizando-se da ferramenta Proknow-C® e do gerenciador bibliográfico *Endnot X3*®. Assim sendo, primeiramente apresentamos o método de revisão bibliográfica, relatando como essa ferramenta foi utilizada, em seguida abordamos os conceitos relacionados aos sentidos do trabalho para o sujeito motorista de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.

Na sequência, apresentamos a base teórica acerca da atividade em Yves Clot e a ferramenta autoconfrontação que subsidia a coleta das informações dessa pesquisa. Por fim, para melhor compreender o transporte coletivo urbano, realizamos uma abordagem histórica do transporte coletivo urbano de Curitiba, a profissão motorista, as peculiaridades das condições de trabalho físicas e psicológicas dos motoristas de ônibus e, possíveis razões de abandono ou de permanência nessa profissão.

2.1 MÉTODO DE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Estruturar uma revisão de literatura de maneira consistente, com objetivo de construir conhecimento de acordo com o tema de pesquisa e selecionar materiais disponibilizados no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES para fundamentação teórica, está distante de ser uma simples tarefa. Dessa forma, para subsidiar a construção do referencial teórico a presente pesquisa utilizou-se da metodologia Knowledge Development Process-Constructivist³ - ProKnow-C®, para o processo de seleção do portfólio bibliográfico.

O método ProKnow-C®, se apresenta como uma ferramenta válida para a construção do conhecimento em um determinado campo de pesquisa, possibilitando um procedimento estruturado, rigoroso que reduz o uso de aleatoriedade e subjetividade no processo de revisão bibliográfica (AFONSO et al., 2011).

Conforme Ensslin; Ensslin e Pinto (2013), o ProKnow-C® foi concebido no Laboratório de Metodologias Multicritério em Apoio à Decisão - LabMCDA, vinculado ao Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo que suas primeiras versões ocorreram em 2007 e em 2008 e suas primeiras publicações surgiram em 2009. E, em 2010 aconteceu a primeira publicação em periódico internacional.

O LabMCDA observou a exaustividade na busca de materiais que informavam a revisão bibliográfica relevantes ao conteúdo pertinente às pesquisas. Esse fato levou à constatação da ausência de um processo estruturado para a seleção e análise da literatura científica.

O processo ProKnow-C se constitui em uma metodologia da construção do estado da arte, estruturada em quatro etapas: 1) seleção de um portfólio de artigos sobre o tema da pesquisa; 2) análise bibliométrica do portfólio; 3) análise sistêmica; 4) definição da pergunta de pesquisa e objetivo de pesquisa (ENSSLIN; ENSSLIN e PINTO, 2013).

³ Processo de Desenvolvimento do Conhecimento – Construtivista.

Esse método está sendo utilizado em alguns programas de pós-graduação *stricto sensu* como processo base para estruturar uma revisão sistemática da literatura, objetivando um mapeamento do conhecimento e seleção de periódicos disponibilizados no Portal da CAPES para a construção da fundamentação teórica (AFONSO et al., 2011; BORTOLUZZI et al., 2014; DUTRA et al., 2015; MARCIS, 2017; VALMORBIDA et al., 2014; ZUPIC; CATER, 2015).

A seguir é possível verificar com destaque, as quatro etapas da metodologia que foram aplicadas na presente pesquisa.

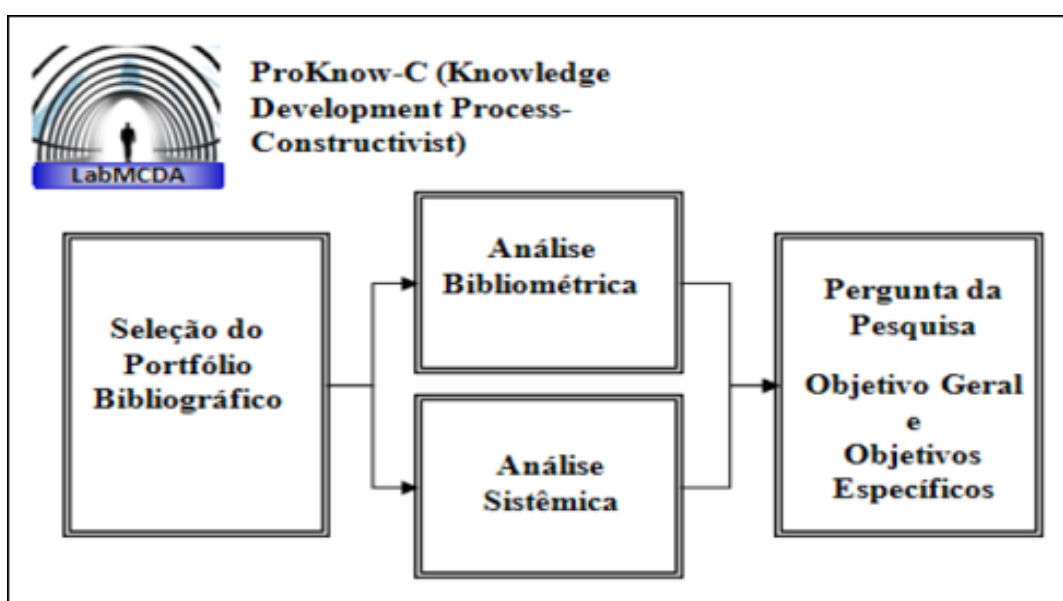


Figura 1: Etapas da Metodologia Aplicada.
Fonte: Ensslin et al., (2013).

A primeira etapa denominada seleção do portfólio bibliográfico, possibilita o pesquisador agregar uma série de artigos pertinentes ao tema da pesquisa de acordo com o que foi delimitado. São realizadas nessa etapa três fases: a) separação dos artigos nas bases de dados que constituem o Banco de Artigos Bruto; b) filtragem dos artigos selecionados com base no delineamento da pesquisa; c) verificação de representatividade do portfólio bibliográfico. Ao final dessa etapa, o resultado é a composição de artigos que o pesquisador considera alinhados com o seu tema de pesquisa, resultado esse, chamado de Portfólio Bibliográfico (PB). (ENSSLIN et al., 2013).

No próximo passo o pesquisador precisa iniciar a seleção do Banco de Artigos Bruto, definindo os eixos de pesquisa de acordo com o seu tema. Os eixos permitem que o pesquisador direcione a construção do conhecimento conforme sua proposta de estudo. Conforme demonstra a Figura 2, na presente pesquisa foram escolhidos três eixos que conduziram o processo.



Figura 2: Eixos da pesquisa.
Fonte: A autora (2017).

Na sequência o pesquisador segue para a etapa de formação do Banco de Artigos Bruto, formada por quatro fases específicas:

a) Definição de palavras-chave – É a fase em que o pesquisador define as palavras-chave de acordo com cada eixo. Nessa pesquisa, para o Eixo 1, Eixo 2 e Eixo 3, foram verificadas palavras aproximadas aos eixos de pesquisa, ficando os eixos e as palavras-chave estruturados da seguinte forma:

- **Eixo 1: Sentido do Trabalho**
- Palavras-chave - Nacionais: Sentido do trabalho / Sentido
- Palavras-chave - Internacionais: *Sense / Meaning / Signification / Sense of Work / Meaning of Work / Signification of Work.*

- **Eixo 2: Yves Clot**
 - Palavras-chave - Nacionais: Yves Clot / Teoria da Atividade / Clínica da Atividade
 - Palavras-chave - Internacionais: *Yves Clot / Activity Theory / Activity Clinic.*

 - **Eixo 3: Motorista**
 - Palavras-chave - Nacionais: Motorista / Motorista de ônibus / Motorista do Transporte Coletivo.
 - Palavras-chave - Internacionais: *Driver / Motorist / Conductor / Bus driver / Bus motorist / Bus conductor / Collective Transportation Driver / Collective Transportation Motorist / Collective Transportation Conductor.*
- b) Definição da base de dados – Após indicados os eixos e palavras-chave, definem-se as bases de dados disponíveis no Portal de Periódicos da CAPES, de acordo com a área de conhecimento da pesquisa, nesse caso, Ciências Sociais Aplicadas. Na sequência, identifica-se e escolhe-se as bases de dados a serem pesquisadas. Para a pesquisa em questão, optou-se pelas bases *Scopus, Emerald, Scielo e Spell.*
- c) O processo seguinte foi realizar a busca fazendo as combinações das palavras-chave conforme os eixos da pesquisa, os quais resultaram em 126 combinações, com 25 palavras. No quadro abaixo são apresentados alguns exemplos de combinações das palavras-chave usadas na pesquisa nas bases de dados nacionais e internacionais:

BASE DE DADOS INTERNACIONAIS	BASE DE DADOS NACIONAIS
Combinação de Palavras-Chave	Combinação de Palavras-Chave
"Driver" and "Sense" and "Yves Clot" "Motosist" and "Sense" and "Yves Clot" "Conductor" and "Sense" and "Yves Clot"	"Motorista" and "Sentido" and "Yves Clot" "Motorista de ônibus" and "Sentido" and "Yves Clot" "Motorista do Transporte Coletivo" and "Sentido" and "Yves Clot"
"Driver" and "Meaning" and "Yves Clot" "Motosist" and "Meaning" and "Yves Clot" "Conductor" and "Meaning" and "Yves Clot"	"Motorista" and "Sentido do Trabalho" and "Yves Clot" "Motorista de ônibus" and "Sentido do Trabalho" and "Yves Clot" "Motorista" do "Transporte Coletivo" and "Sentido do Trabalho"
"Driver" and "Signification" and "Yves Clot" "Motosist" and "Signification" and "Yves Clot" "Conductor" and "Signification" and "Yves Clot"	"Motorista" and "Sentido" and "Teoria da Atividade" "Motorista de ônibus" and "Sentido" and "Teoria da Atividade" "Motorista do Transporte Coletivo" and "Sentido" and "Teoria da Atividade"
"Bus Driver" and "Sense" and "Yves Clot"	"Motorista" and "Sentido do Trabalho" and "Teoria da Atividade"
"Bus Motosist" and "Sense" and "Yves Clot"	"Motorista de ônibus and Sentido" do "Trabalho" and "Teoria da Atividade"
"Bus Conductor" and "Sense" and "Yves Clot"	"Motorista do Transporte Coletivo" and "Sentido do Trabalho" and "Teoria da Atividade"
"Bus Driver" and "Meaning" and "Yves Clot" "Bus Motosist" and "Meaning" and "Yves Clot" "Bus Conductor" and "Meaning" and "Yves Clot"	"Motorista" and "Sentido" and "Clínica da Atividade" "Motorista de ônibus" and "Sentido" and "Clínica da Atividade" "Motorista do Transporte Coletivo" and "Sentido" and "Clínica da Atividade"
(...)	(...)
Total de 126 combinações com 25 palavras-chave	

Quadro 1: Combinação das palavras-chave.

Fonte: A autora (2017).

- d) Busca dos artigos nas bases de dados com as palavras-chave – Com a busca realizada nas bases de periódicos a partir das combinações das palavras-chave, resultou-se em um total de 13.024 trabalhos publicados que passaram a compor o Banco de Artigos Bruto, que foram exportação para gerenciador bibliográfico *Endnot X3*®.

- e) Realização de teste de aderência das palavras-chave – Nessa fase testa-se a aderência das palavras-chave com o portfólio bruto. O teste de aderência é feito aleatoriamente com cinco artigos, com o objetivo de verificar se há ou não necessidade de inserir novas palavras-chave. Para essa pesquisa, enquanto pré-projeto, verificou-se que não seria necessário incluir novas palavras-chave. Nessa seção, a figura a seguir demonstra as quatro fases do processo realizado.

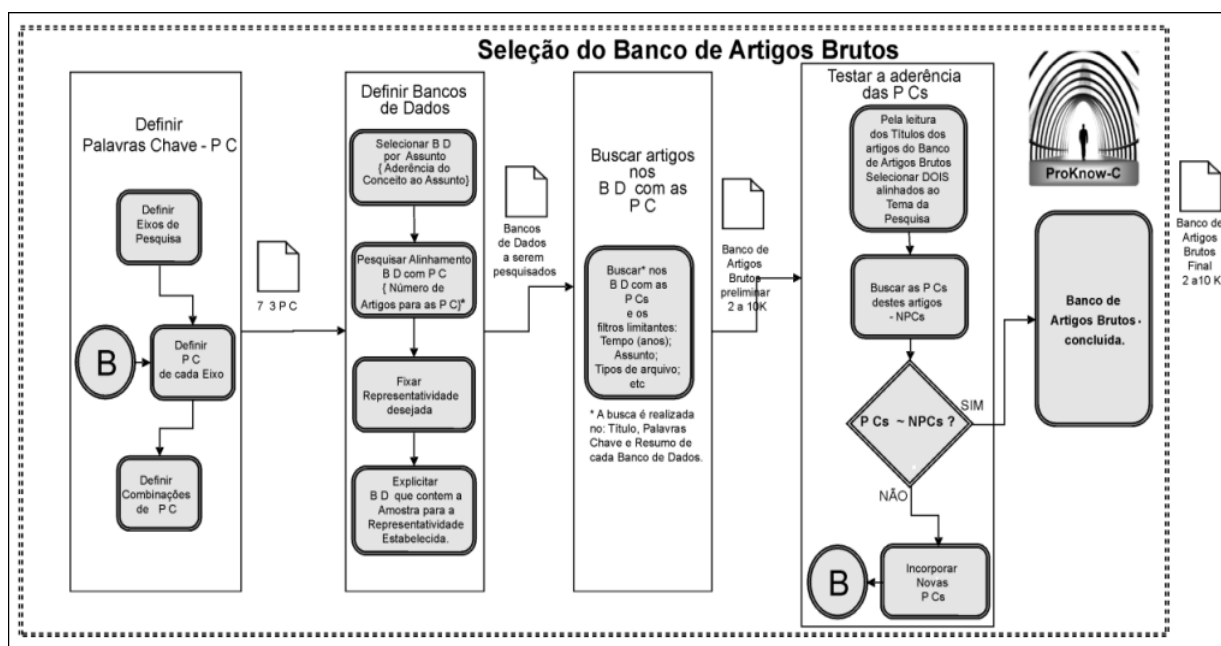


Figura 3: Fase de seleção do banco de artigos bruto - Portfólio Bibliográfico.
Fonte: Ensslin et al., (2013, p. 336).

Após, a exportação dos artigos para o *Endnot X3*®, tem-se a filtragem dos artigos identificados nas bases de dados, levando em consideração aspectos, tais como: a) a presença de artigos redundantes e repetidos; b) o alinhamento dos títulos dos artigos com o tema; c) o reconhecimento científico dos artigos; d) alinhamento dos resumos com o tema; e) a disponibilidade dos artigos na íntegra nas bases de dados.

Para essa pesquisa enquanto projeto, verificou-se um banco de artigos bruto de 13.024 artigos e, por meio do gerenciador bibliográfico *Endnot X3*, foram eliminados 10.459 artigos redundantes, repetidos e outros documentos não considerados artigos, restando 837 para verificação do alinhamento de títulos. Dos

837 títulos lidos foram descartados 788 artigos. Essa quantidade elevada de artigos descartados, justifica-se pelo fato desses referirem-se à clínica no sentido de clínica da saúde e da ergonomia. Restando 49 artigos dos quais foram verificados os resumos, descartando-se 35 artigos por não estarem alinhados com o tema da pesquisa, restando para o portfólio bibliográfico um total de 14 artigos. Nessa pesquisa os procedimentos de seleção do portfólio bibliográfico foram realizados no período de abril a junho de 2017.

Salientamos que após o projeto de dissertação, percebeu-se a necessidade de reaplicação do método ProKnow-C®, utilizando palavras chaves similares as utilizadas anteriormente, na língua portuguesa (sentido do trabalho, Yves Clot e motoristas), no intuito de buscar maior aporte teórico e estudos empíricos para fundamentar a pesquisa. As palavras chaves similares acrescentadas para a pesquisa do portfólio foram: os sentidos do trabalho, significados do trabalho, autoconfrontação, atividade em Yves Clot, trabalho de motorista, emprego de motorista, motoristas de ônibus e profissão motorista. Os procedimentos de seleção do portfólio bibliográfico compreenderam o período de abril/2017 a abril de 2018.

Dessa forma, o novo portfólio bibliográfico resultou em um banco de artigos bruto de 60.872 estudos científicos e, por meio do gerenciador bibliográfico *Endnot X3*, foram eliminados 48.884 artigos redundantes, repetidos e outros documentos não considerados artigos científicos, restando 3.912 para verificação do alinhamento de títulos. Dos 3.912 títulos lidos foram descartados 3.683 estudos científicos. Essa quantidade elevada de descarte, justifica-se pelo fato desses estudos referirem-se à clínica no sentido de clínica da saúde e da ergonomia. Restando 229 estudos científicos dos quais foram verificados os resumos, descartando-se 163 artigos por não estarem alinhados com o tema da pesquisa, restando para o portfólio bibliográfico um total de 65 estudos científicos.

Esses estudos científicos foram consultados no sítio do Google Acadêmico com a finalidade de verificar a quantidade de citações de cada um dos artigos, identificando dessa forma o grau de reconhecimento científico de cada um. Na sequência, os artigos foram lidos na íntegra e considerados alinhados com o tema da pesquisa, estando aptos para auxiliar na construção do referencial teórico. No

Quadro 3 são apresentados os 65 artigos do portfólio bibliográfico, com seus respectivos autores, títulos e ano de publicação.

TRABALHO / ATIVIDADE EM YVES CLOT / AUTOCONFRONTAÇÃO		
AUTORES	TÍTULO	ANO
ANTUNES, R.; ALVES, G.	As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.	2004
DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C.	Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.	2009
GORZ, A.	Metamorfoses do trabalho. Crítica da razão econômica.	2003
LANGER, A.	Pelo Êxodo da Sociedade Salarial. A evolução do conceito de Trabalho em André Gorz.	2004
MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G.	Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais.	2012
SARATHY, Ravi; BARBOSA, Jenny D.	Fatores explicativos da permanência e saída do emprego.	1981
SILVA, Edith S.	Saúde Mental e trabalho.	2001
SILVA, Felipe Luiz G.	As origens das organizações modernas: uma perspectiva histórica (burocracia fabril	1986
SOARES, Dulce H. P.; COUTINHO, Maria C.; NARDI, Henrique C.; SATO Leny.	Entrevista: Yves Clot.	2006
ANTUNES, Lima Maria E.	Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho.	2007
BORGHI, C. I. B.	A configuração do trabalho real do professor de língua inglesa em seu próprio dizer - Dissertação de Mestrado	2006
BRASILEIRO, Ada M. M.	A autoconfrontação simples aplicada à formação de docentes em situação de trabalho	2011
BULGACOV, Yára Lucia M.; CAMARGO, Denise de; CANOPF, Liliâne; MATOS, Raquel D. de; AZDEPSKI, Fabíola B.	Contribuições da teoria da atividade para o estudo das organizações.	2014
BUZZO, M. G.	Os professores diante de um novo trabalho com leitura: modos de fazer semelhantes ou diferentes? Tese de Doutorado.	2008
Clot, Yves.	A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade.	2010
CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel; FERNANDEZ, Gabriel; SCHELLER, Livia.	Entretiens en autoconfrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité.	2001
CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel; SCHELLER, Gabriel F. L.	Entrevistas em Autoconfrontações Cruzadas: um método da Clínica da Atividade.	2001

ENGESTRÖM, Yrjö.	Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research.	1987
ENGESTRÖM, Yrjö.	Activity Theory and Learning at Work.	2010
FAÏTA, D.	La conduite du TGV: exercices de styles.	1997
LOUSADA, E. G.	Entre o trabalho prescrito e o realizado: um espaço para a emergência do trabalho real do professor - Tese de Doutorado.	2006
MACHADO, Cassiana; SANTOS, Paulo H. F.; BENTO Renato; NOGUEIRA, Maria L.; DORIGO, Julia N.	Entrevista: Yves Clot.	2008
ODDONE, I., BRIANTE, G.	Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?	1981
PAZ, Mônica Lana da.	A permanência e o abandono da profissão docente entre professores de matemática - Tese (Doutorado em Educação)	2013
PEREZ, Deivis; MESSIAS, Carla.	As aplicações da autoconfrontação no exame do trabalho docente.	2016
SANTOS, S. D. G.	Autoconfrontação e o processo de inclusão: (re) vendo a atividade docente na Educação Superior - Dissertação (Mestrado em Educação)	2001
SENTIDOS DO TRABALHO / SIGNIFICADOS DO TRABALHO		
AUTORES	TÍTULO	ANO
ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni.	As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.	2004
ARAÚJO, Romilda R.; SACHUK, Maria I.	Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas.	2007
BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A.	Significado Do Trabalho Um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos Em Organizações Formais.	1995
BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.	Significado do trabalho nas indústrias criativas.	2011
BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G.	Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos.	2014
BISPO, D. DE A.; DOURADO, D. C. P.; AMORIM, M. F. DA C. L.	Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop.	2013
BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M.	Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses.	2016

BORCHARDT, P.	Os sentidos do trabalho voluntário: Um estudo com membros de uma instituição luterana - Dissertação (Mestrado em Administração).	2015
BORCHARDT, P.; BIANCO, M. DE F.	Meanings of volunteer work: a study with members of a lutheran institution.	2016
CLOT, Yves. In: BENDASSOLLI, Pedro. F.; SOBOLL, Lis Andrea P.	Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.	2011
CLOT, Yves.	Gêneros e estilos profissionais.	2014
DOURADO, D. P. et al.	Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado.	2009
GONÇALVES, Julia.	Sentidos do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano de um município do interior do Rio Grande do Sul. - Dissertação (Mestrado em Psicologia)	2014
KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N.	Dimensões do significado do trabalho e suas relações.	2013
MORIN, E.	Os Sentidos Do Trabalho.	2001
ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A.	On the meaning of work: A theoretical integration and review.	2010
SILVA, M. P. DA; SIMÕES, J. M.	O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas.	2015
SILVA, Késia A. T.; CAPPELLE, Mônica C. A.	Sentidos do trabalho apreendidos por meio de fatos marcantes na trajetória de mulheres prostitutas.	2015
TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V.	Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.	2007
ESTUDOS COM MOTORISTAS DE ÔNIBUS		
AUTORES	TÍTULO	ANO
ABREU, Meiks R. de; ALFERES, Marcio; DEMIER, Milena; NASCIMENTO, Rejane P.; NEVES, Diana R.; VASCONCELOS, Flavia.	Estresse Ocupacional: Um estudo de Caso com Motoristas de Transporte Urbano do Município do Rio de Janeiro.	2009
ALMEIDA, Laurino L.; MERLO, Álvaro Roberto C.	Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência.	2008
ALCANTARA, Vanessa Carine Gil de.	O mundo da vida de motoristas de ônibus: estudo descritivo. - Dissertação (Mestrado Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde).	2015
ARAÚJO, Maria. S. C.	Saúde mental e trabalho: estratégias dos motoristas de ônibus frente à insegurança - Dissertação (Mestrado).	2008
ARAÚJO, J. G.	Desafios e oportunidades do transporte rodoviário.	2014
ASSUNCAO, Ada Ávila; MEDEIROS,	Violência a motoristas e cobradores de ônibus	2015

Adriane Mesquita de.	metropolitanos.	
BATTISTON, M.; Cruz, R.M; Hoffmann, M.H.	Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano.	2006
BIGATTÃO, M. A.	O stress em Motoristas no Transporte Coletivo de ônibus urbano em Campo Grande - Dissertação de Mestrado em Psicologia.	2005
CÂMARA, P.	O risco de acidentes entre motoristas profissionais em função de estresse e fadiga.	2002
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.	2003
CRUZ, Roberto M.	Saúde, Trabalho e Psicopatologias. In: B. W. Aued (org.). Traços do Trabalho Coletivo.	2005
FERNANDES, Bruna F.	"Nós não valemos nada! ": uma análise sobre o processo de trabalho e subjetividade dos motoristas de ônibus de Curitiba.	2013
LIMA, Dirce S. de.	Prazer e sofrimento no trabalho: estudo sobre motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte - Dissertação (Mestrado em Administração).	2015
MATIAS, Cesar A.; SALES, Mara M.	Malabarismo no trânsito: o trabalho do motorista do transporte coletivo em dupla função.	2017
MATOS, Raquel D.	Controle e sofrimento no trabalho: estudo de caso em uma Organização de Transporte Coletivo de Curitiba e Região Metropolitana - Dissertação (Mestrado).	2005
NASCIMENTO, I. B. do.	Evolução das condições ergonômicas no posto de trabalho do Motorista de ônibus urbano - Dissertação (Mestrado).	2003
NÓBREGA, João R. S.	Síndrome de <i>Burnout</i> em motoristas de ônibus no município de João Pessoa - Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva).	2015
PORTES, P. C. P.	O uso do álcool por motoristas profissionais: o caso dos transportes coletivos urbanos - Dissertação (Mestrado em Psicologia Social).	2006
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.	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).	2011
TAVARES, Flavia A. de.	Estresse em motoristas de transporte coletivo urbano por ônibus - Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada).	2010

Quadro 2: Artigos selecionados para o Portfólio Bibliográfico.
Fonte: A autora (2017/2018).

Analisando o funcionamento e a validade científica da ferramenta Proknow-C®⁴ e do gerenciador bibliográfico *Endnot X3*®, constatou-se que se tratam de dois assistentes válidos na formação do portfólio bibliográfico para a construção do referencial teórico. Para tanto, salientamos a importância de o método ser iniciado previamente para que o pesquisador tenha tempo hábil de reaplicá-lo, caso necessário. Após a reaplicação do método pela autora, a sequência das etapas foi redesenhada para melhor compreensão dos processos, conforme demonstrado no fluxograma a seguir:

⁴ Com mais de 50 artigos publicados em periódicos científicos nacionais e internacionais.

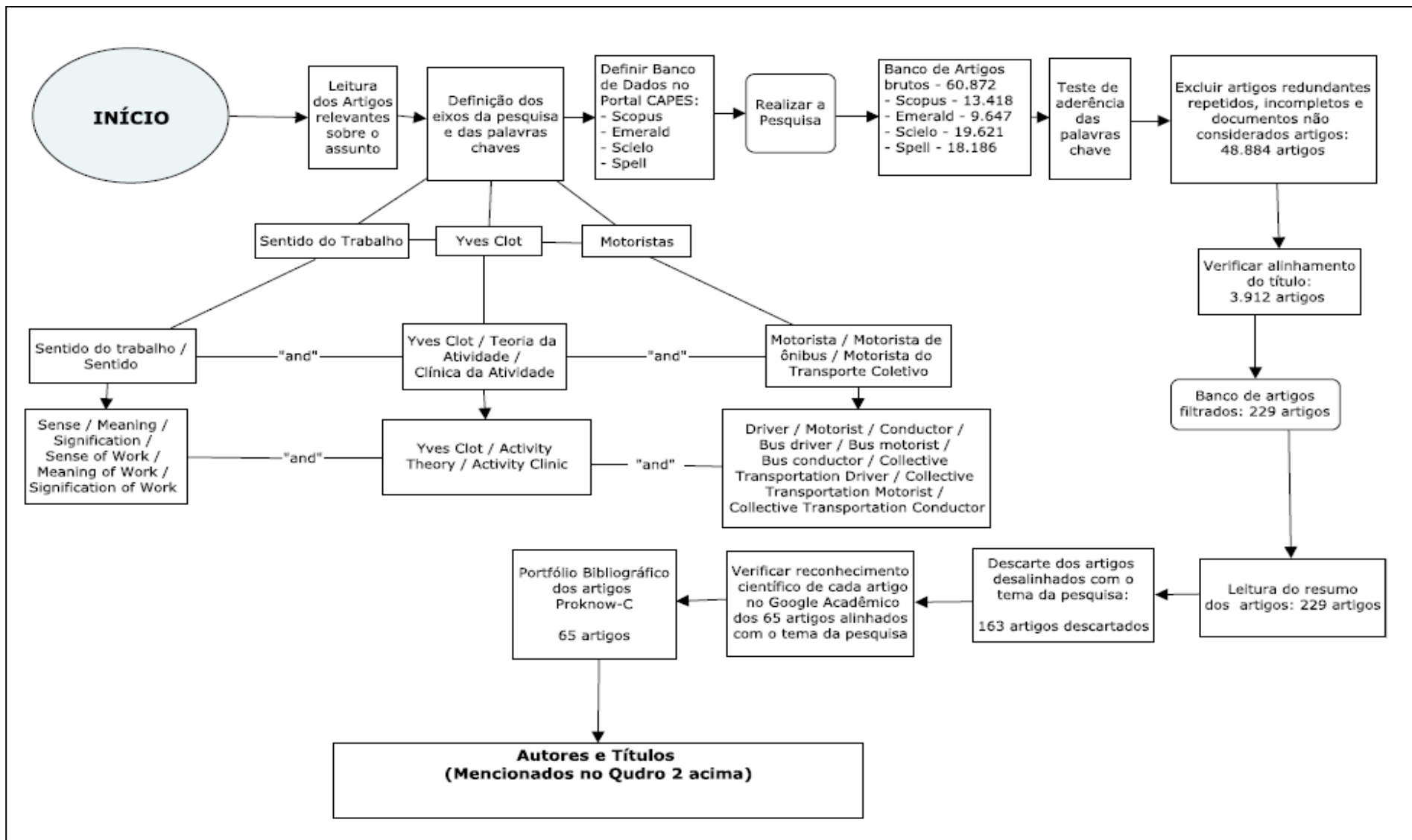


Figura 4: Fluxograma simplificado do método Proknow-C®.
Fonte: A autora (2018).

2.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO

O presente tópico tem por objeto apresentar o referencial teórico que será utilizado para analisar os sentidos do trabalho atribuídos pelos motoristas de ônibus à atividade efetuada no contexto dos coletivos biarticulado. Para compreensão dos conceitos relacionados aos sentidos do trabalho, abordaremos primeiramente questões acerca do trabalho, privilegiando as colaborações de Antunes e Alves (2004); Clot (2007, 2010, 2011, 2014), Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009); Gorz (2003); Harvey (2008); Langer (2004); Martins e Oliveira (2012); Medeiros et al. (2006); Rey (2005); Sarathy e Barbosa (1981); Silva, E. (2001); Silva, F. (1986); Soares e Coutinho (2006).

Na sequência, para analisar os sentidos do trabalho atribuídos pelos motoristas de ônibus, buscamos os aportes de Araújo e Sachuk (2007); Basso (1998); Bastos, Pinho e Costa (1995); Bendassolli e Soboll (2011); Bendassolli e Borges-Andrade (2011); Bendassolli e Gondim (2014); Bispo, Dourado e Amorim (2013); Boas e Morin (2016); Borchardt (2015); Borchardt e Bianco (2016); Canopf (2013); Clot (2007, 2010, 2011 e 2014); Dourado (2009); Gonçalves (2014); Kubo, Gouvea e Mantovani (2013); Morin (2001); Rey, Bezerra e Goulart (2016); Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010); Silva e Simões (2015); Silva, K. (2015) e Tolfo e Piccinini (2007).

Por conseguinte, contextualizamos as categorias gênero e estilo do trabalho em Clot (2000, 2001, 2006, 2007, 2010, 2011, 2014), contemplando as contribuições de Canopf (2013), Clot, Faïta, Fernandez e Scheller (2001), Bulgacov, Camargo, Canopf, Matos e Zdepski (2014).

2.2.1 O Trabalho

Conforme Silva F. (1986), a organização não se constitui como entidade abstrata, e por esse motivo possui capacidade, decorrente do modo de produção, associado aos modos de cooperação. A organização do trabalho atenta-se com a produção e eficácia técnica, porém, deve inserir razões relacionadas ao convívio, ou seja, ao mundo social do trabalho (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Para Araújo e Sachuk (2007) o trabalho, representando um valor importante na sociedade atual, se encontra no centro das transformações geradas pela globalização da economia. Ocorreu uma reorganização dos setores de produção, auxiliando o desenvolvimento de formas mais desregulamentadas de trabalho, além da mudança do trabalho manual para um trabalho mais intelectual (ANTUNES; ALVES, 2004; MARTINS; OLIVEIRA, 2012; MEDEIROS; RIBEIRO; FERNANDES; VERAS, 2006; SOARES; COUTINHO, 2006).

Segundo Antunes e Alves (2004) e Kubo, Gouvea e Mantovani (2013), o trabalho se constitui como categoria de análise consolidada nas Ciências Sociais, contudo, em decorrência das transformações aqui mostradas, houve maior atenção por parte de outras áreas do conhecimento com o tema nas últimas décadas, todavia, diversas disciplinas requerem a categoria como área de pesquisa, das quais, os Estudos Organizacionais, a Administração e a Psicologia Social do Trabalho. Assim, as presentes mudanças no contexto contemporâneo incentivam, sob diversas perspectivas, a observação sobre as mudanças nas formas de contemplar o trabalho, sobre o local em que se encontra na sociedade e na vida de cada sujeito, além da maneira como ele é administrado nas organizações (ARAÚJO; SACHUK, 2007; HARVEY, 2008; SARATHY; BARBOSA, 1981; SILVA, E. 2001).

Com o surgimento do capitalismo industrial, o trabalho remunerado/assalariado se tornou um meio pelo qual as pessoas adquirem existência e identidade social decorrente de uma profissão (GORZ, 2003; LANGER, 2004). A mudança do trabalho assalariado no mais relevante fator de integração social, propiciou a distinção da sociedade industrial de todas as suas anteriores, podendo até mesmo se auto definir como uma “sociedade de trabalhadores” (GORZ, 2003, p. 21). Para esse autor, o trabalho contemporâneo é executado na esfera pública: uma “diferença fundamental entre o trabalho na sociedade capitalista e o trabalho no mundo antigo: o primeiro realiza-se na esfera pública, enquanto o segundo permanece confinado à esfera privada” (GORZ, 2003, p. 21).

Ou seja, o trabalho deixa o esconderijo da esfera privada a qual era submetido no antigo mundo e passa a ser exercido em lugar público, visto que precisa ser reconhecido como útil pelos outros (GORZ, 2003; LANGER, 2004). O trabalho é, portanto, uma atividade remunerada. “É pelo trabalho remunerado (mais

particularmente, pelo trabalho assalariado) que pertencemos à esfera pública, adquirimos uma existência e uma identidade social (isto é, uma profissão)” (GORZ, 2003, p.21).

Relatam Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) que trabalhar não é somente realizar funções produtivas, ele também possibilita convivência e evolução da subjetividade. Desse modo, o trabalho faz parte da construção do sujeito, visto que, ocupa lugar fundamental na vida dos trabalhadores. Nesse aspecto, o mundo é interpretado e o conhecimento é construído a partir do ponto de vista do sujeito e do objeto, o que para Rey (2005), representa um sistema complexo e que está em constante desenvolvimento. Conceituar organização, para esse autor, necessita caracterizá-la como um fenômeno humano, simbólico, histórico e cultural, carecendo de métodos coerentes.

Compreender a organização, seria, portanto, entender que elas não são somente artefatos e pessoas que fazem parte dela, como também suas ações subjetivas, no que concerne a capacidade de tomar decisões e propor soluções.

[...] os indivíduos e grupos não expressam de forma imediata e direta as configurações subjetivas de suas ações, pois elas não representam um a priori da ação, mas um processo que é constituído pela ação e que, simultaneamente é constituinte dela. Devido a essa processualidade da subjetividade humana, as decisões, posições e caminhos que os indivíduos e grupos tomam no curso de suas ações constituem novos processos de produção subjetiva (REY; GOULART; BEZERRA, 2006, p. 56).

As organizações são instrumentos vitais da sociedade, uma vez que, na sociedade o trabalho se dá, normalmente, no ambiente organizacional.

Para Clot (2007) o exercício do trabalho ocupa um espaço central na vida do homem em sociedade, implica em esforços, gasto com energia física e mental e promove a satisfação de necessidades. Além disso, o trabalho proporciona ao homem ricas experiências, habilidades e competências, inserindo-o na realidade produtiva.

Ao desenvolver suas reflexões sobre o trabalho, Clot (2007) propõe uma abordagem inovadora das discussões psicológicas existentes na relação do homem

com seu trabalho. Esse autor vai na contramão de certas correntes filosóficas contemporâneas, que falam que o trabalho deixou de ser central tanto para a organização da sociedade como para a autoconstrução humana. Esse autor contrapõe não somente à essas correntes como também aos que consideram o trabalho apenas como uma atividade dentre outras (CLOT, 2007).

Clot (2001, 2007, 2010), propõe a reconstrução do trabalho a partir do conceito de atividade. O conceito de atividade utilizado pelo autor pertence à abordagem sócio histórica que tem origem em Vigotski e Leontiev. O trabalho além de ser digno de um estatuto diferente entre as diversas atividades praticadas pelo homem, integra uma função psicológica específica, promovendo segundo Clot (2007), uma ruptura entre as “pré-ocupações” pessoais do sujeito e as “ocupações” sociais que o sujeito deve realizar. Trata-se, portanto, de uma atividade que “requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem diretamente vínculo consigo” (CLOT, 2007 p. 73).

Para Clot (2007), o trabalho é classificado como atividade triplamente orientada: para si próprio, quando o sujeito se apropria dela, no contexto da realização de sua atividade, suas “pré-ocupações” (motivos, objetivos) e quando espera algo do trabalho (por exemplo, perfeição, qualidade, contribuição para um coletivo); orientado para a atividade do outro, pois o trabalho é sempre coletivo e compartilhado; e orientado para o real, isto é, para o objeto da atividade. Conforme explica Bendassolli e Soboll (2011), no entendimento da clínica da atividade, o real é um paradoxo constante, porque tem a ver com o que de fato foi realizado, mas, também, e especialmente, com aquilo que não pôde ser realizado (ficando pendente, interrompido), tratando, então, de uma impossibilidade de o sujeito fazer frente àquilo que o confronta. Pois, conforme Clot

O real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser refeito, assim como o que se tinha feito a contragosto (CLOT, 2010, p. 103-104).

Compreende-se, que a existência dos sujeitos é criada nesses conflitos cruciais que envolvem a atividade, visto que o realizado não tem o domínio do real, onde o sujeito avalia a si próprio e aos outros para ter a oportunidade de vir a realizar aquilo que deve ser feito. Para Clot (2010, p.7), “a atividade é, na realização efetiva da tarefa – a seu favor, assim como, às vezes contra ela – produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida”. Desse modo, as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas devem ser incluídas na análise do trabalho, pois são integrantes da recriação que o sujeito faz no meio.

A atividade, é antes de tudo, psicológica e imprescindível para o sujeito como um todo, de modo que, viver no trabalho é poder desenvolver sua atividade, seus instrumentos, seus objetos e seus pares, metamorfoseando e atingindo a organização do trabalho pela sua determinação e ação. No momento em que a iniciativa praticável do sujeito não afeta a organização e as relações no trabalho, independentemente dessa possibilidade de ação, a pessoa age, porém, sem se sentir ativa. Conforme Clot (2006), esse modelo gera desafeto e deprecia o sujeito, torna-o menos real e sua ação torna-se menos capaz e os efeitos transbordam sobre sua saúde.

O desenvolvimento abortado da atividade se perde em emoções que degeneram em “paixões tristes”, novos obstáculos ao desenvolvimento, em defesas psíquicas – até mesmo, coletivas -, cuja manutenção pode se tornar uma verdadeira tarefa fictícia (CLOT, 2010, p. 8-9).

Conforme aponta Clot (2010), é no trabalhado que estão presentes as responsabilidades, as experiências, os sentimentos, identidades, frustrações, desejos, ações ou até mesmo a ausência das ações. Nas atividades estão presentes os aspectos afetivos e cognitivos dos sujeitos, que abrangem suas ações (ou não) com perspectivas de alcançar determinados objetivos. Destaca-se que são nos instrumentos que estão as possibilidades e as condições de realização legítima do trabalho ou não, pois isso depende da adequação e da qualidade desses instrumentos. É necessário, portanto, que ocorra a identificação do trabalhador com o trabalho, que o trabalhador possua meios e instrumentos adequando-os para

reestabelecer seu poder de agir no trabalho, uma vez que é no trabalho que, ele encontra-se preñado de possibilidades para se desenvolver.

2.2.2 Significados e Sentidos do Trabalho

O presente t3pico tem por objetivo mostrar diferentes aspectos de estudos com rela33o aos sentidos do trabalho, destacando algumas das possibilidades de verificar para al33m do entendimento do trabalho-emprego, com perspectiva de retorno material e financeiro. Esses estudos auxiliar33o, assim como os conceitos observados no t3pico anterior, para a constru33o dos sentidos do trabalho para os motoristas de 33nibus. Entretanto, antes de aprofundarmos nos estudos acerca dos sentidos do trabalho, verificaremos quest33es sobre a utiliza33o dos termos significados e sentidos do trabalho.

No plano conceitual existe uma intensa discuss33o acerca dos termos significado e sentido, quando utilizados nos estudos do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; TOLFO; PICCININI, 2007). Na 33poca, Tolfo e Piccinini (2007) ao observarem a produ33o acad33mica, mostraram que uma parcela dos autores tratava significado e sentido como parte de um mesmo construto enquanto outros pesquisadores buscavam diferenci33-los, gerando dificuldade no desenvolvimento dos estudos e na defini33o dos conceitos. Sob a influ33ncia de Basso (1998), as autoras adotam o conceito que associa significado ao entendimento social do que seja trabalho, ao mesmo tempo em que o sentido se expressa como a interpreta33o de uma dimens33o mais pessoal.

De acordo com tal debate, Rosso et al. (2010) afirmam que frequentemente a utiliza33o dos termos significado e sentido s33o utilizados de forma alternada em diversas pesquisas, n33o especificando as diferen33as entre as suas constru33es e a forma como elas se relacionam entre si, dificultando seu entendimento. Dessa forma, os autores prop33em os termos *meaning* (significado) e *meaningfulness* (sentido) para o tratamento dos conceitos, sendo que o primeiro est33 relacionado 33 percep33o individual que sofre influ33ncia do ambiente social, j33 o segundo tem a ver com a qualidade de algo ser significativo.

Nessa mesma linha, Tolfo e Piccinini (2007) apresentam o conceito do significado enquanto uma construção desenvolvida de forma coletiva e que se apresenta pelo entendimento social do que é trabalho, já o sentido seria a produção individual dependente do entendimento pessoal a respeito das experiências cotidianas e dos significados coletivos.

Sendo assim, as recentes discussões a partir de diferentes concepções e autores, instigam a permanência dos debates sobre as construções conceituais e as diferenças entre os termos significado e sentido do trabalho. Dessa forma, cabe ressaltar que assim como o trabalho, as perspectivas a seu respeito também se transformam ao longo do tempo, além disso, a própria distinção dos termos se apresenta, a princípio, mais relacionada ao campo de pesquisa de cada estudioso do que aos construtos em si (SILVA; SIMÕES, 2015).

É oportuno salientar que a presente pesquisa fará uso do termo “sentidos do trabalho” com base em Dourado (2009) e irá entendê-lo enquanto uma estrutura afetiva que contempla, além do significado individual, coletivo e social do trabalho, a utilidade da tarefa realizada para a organização a que se pertence, além da satisfação, autorrealização e o sentimento de desenvolvimento das capacidades pessoais com autonomia para a execução das atividades (CLOT, 2007).

2.2.3 Sentidos do Trabalho

Os significados e sentidos do trabalho têm sido tema de uma crescente quantidade de estudos, principalmente nas últimas décadas. Diversas áreas do conhecimento com diferentes concepções ontológicas e epistemológicas têm se dedicado no desenvolvimento de pesquisas que investiguem os conhecimentos a respeito dos construtos. Pode-se observar, inclusive, uma considerável quantidade de pesquisas empíricas que mostram o mapeamento dos estudos, bem como questionam e apresentam novas possibilidades de método e análise (ARAÚJO; SACHUK, 2007; BASSO, 1998; BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013; BOAS; MORIN, 2016; BORCHARDT, 2015; BORCHARDT; BIANCO, 2016; DOURADO et al., 2009; GONÇALVES, 2014; KUBO; GOUVEA; MANTOVANI, 2013; MORIN, 2001; ROSSO;

DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; SILVA; SIMÕES, 2015; SILVA, K., 2015; TOLFO; PICCININI, 2007).

A pesquisa acerca dos sentidos do trabalho é feita a partir de diferentes concepções, contemplando desde a crítica à instrumental e funcionalista. Na perspectiva crítica se destacam as investigações a respeito da precarização do trabalho na contemporaneidade e nas consequências sobre a construção e produção dos sentidos para os sujeitos. Na perspectiva instrumental, diferenciam-se os estudos que dão prioridade ao espaço organizacional observando-o a partir das categorias profissionais e da procura pelas condições de aumento da produtividade (BOAS; MORIN, 2016; MORIN, 2001; SILVA; SIMÕES, 2015).

Borchardt (2015) e Borchardt e Bianco (2016), apontam que a visão tradicional dos estudos, acerca dos sentidos do trabalho, reflete às tentativas de encontrar os principais fatores que influenciam o sentido que as pessoas atribuem ao seu trabalho. O objetivo principal nesse tipo de estudo, geralmente é entender da melhor forma os sentidos que os trabalhadores dão as suas atividades, procurando produzir subsídios para que as organizações possam atuar sob o comprometimento e a motivação, representando também uma forma de reorganizar os procedimentos com a finalidade de melhorar a qualidade de vida, porém, sobretudo a eficácia organizacional (GONÇALVES, 2014; MORIN, 2001; SILVA, K., 2015; SILVA; SIMÕES, 2015). Já o estudo de Dourado (2009) contribuiu para preencher um espaço, até então existente nos estudos organizacionais, quando pesquisou os sentidos atribuídos ao trabalho a partir do método da história oral. O estudo se deu com uma diretora de uma organização de cultura afro-brasileira, ou como a autora denomina, em uma organização fora do enclave do mercado. O relato da protagonista aponta para as possibilidades de trabalho para além do modelo empresarial, com sentidos associados à espiritualidade, cidadania e resistência, onde o trabalho é visto como uma atividade autodeterminada, fora da relação dinheiro-mercadoria e que colabora para a realização pessoal e da comunidade ao redor da dirigente.

Nesse sentido, o estudo apontou um caso que aumenta as possibilidades de trabalho para além daquelas predominantes no ambiente organizacional, com base na presença de práticas de resistência e objeção ao modelo vigente, com proposta

de novos hábitos ligados ao trabalho que permitam a dedicação as questões substantivas da vida como a família, a religião e a comunidade.

Corroboram com as ideias iniciais de Dourado (2009) os autores Bendassolli e Borges-Andrade (2011) quando afirmam que a administração, além da sociologia do trabalho e da psicologia, forneceu durante o século XX pouca atenção ao que ocorria nas atribuições do trabalho para além da categoria emprego e, dessa forma, desenvolvem uma pesquisa que tem como objetivo analisar o significado do trabalho para os empregados das indústrias criativas do Estado de São Paulo. Os autores defendem que os trabalhadores desse setor trabalham em um ambiente com maior diversidade produtiva, permeados em um “pré-fordismo”, tendo em vista que as estratégias de divisão e coordenação do trabalho, hierarquia gerencial, controle rígido dos procedimentos, parcelamento de tarefas e o uso intensivo de tecnologias, nem sempre são considerados.

Por conseguinte, o estudo de Bispo, Dourado e Amorim (2013), buscou investigar uma lógica diferente da priorizada no ambiente empresarial, dessa forma, procurou compreender o sentido do trabalho atribuído por sujeitos que atuam no movimento *Hip Hop*. Para tanto, o fenômeno do trabalho foi analisado a partir das narrativas de dois integrantes deste movimento em relação aos *ethos* do trabalho na modernidade, apresentados por Bendassolli e Borges-Andrade (2011).

Esses autores defendem a coexistência de cinco narrativas sociais sobre o trabalho em que cada uma delas origina um *ethos* diferente: moral-disciplinar; romântico-expressivo; instrumental, consumista e gerencialista. O *ethos* moral-disciplinar está centralizado no dever moral e no trabalho enquanto obrigação; o romântico-expressivo enfatiza a capacidade do trabalho de revelar a verdadeira essência humana como um fim em si mesmo; o instrumental revela a visão do trabalho enquanto noção de emprego; o consumista é compreendido como meio para a maximização do prazer e minimização da frustração, enquanto que o gerencialista está associado ao discurso gerencial do indivíduo como empresa de si mesmo em um projeto de carreira (BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Bispo, Dourado e Amorim (2013) relatam que o sentido do trabalho para os entrevistados se justifica no *ethos* romântico-expressivo, entretanto, percebem que

no decorrer da vida, os sujeitos percorrem em mais de um *ethos*, sendo possível observar em um dos casos a experiência do trabalho enquanto emprego (*ethos* instrumental), responsabilidade pessoal (*ethos* gerencialista), obrigação (*ethos* moral-disciplinar) e possibilidade de consumo (*ethos* consumista), revelando a existência de diversos *ethos* e sentidos relacionados ao trabalho por um mesmo sujeito. As autoras ressaltam que algumas das atividades executadas no ambiente pesquisado podem ser caracterizadas como um trabalho precário, tendo em vista que os indivíduos não possuem contrato de trabalho e direitos trabalhistas assegurados e revelam ainda que o *Hip Hop* não pode ser considerado totalmente livre da lógica comercial.

Todavia, corroboram que as atividades desenvolvidas pelos sujeitos em um movimento social, podem significar possibilidades de sustento. Por fim, apresentamos a pesquisa de Borchardt (2015), revista em (BORCHARDT; BIANCO, 2016) que procurou compreender os sentidos do trabalho em uma perspectiva de trabalho voluntário para membros de uma igreja protestante luterana no sudeste brasileiro. A pesquisa foi desenvolvida mediante uma abordagem qualitativa, de caráter construcionista, considerando com ideias iniciais as motivações ao trabalho voluntário, as transformações sociais atribuídas ao trabalho e o declínio da ética protestante. No que se refere à categoria trabalho, as autoras destacam que o estudo não contempla o trabalho enquanto emprego, tendo em vista a atividade voluntária ser realizada sem a existência de um vínculo empregatício com retorno financeiro.

O exercício efetuado pelos envolvidos está voltado à gestão organizacional da instituição, fato que leva as autoras a uma reflexão apontando sobre a diversidade do trabalho voluntário, tendo em vista que o trabalho voluntário não precisa estar especificamente relacionado no contexto de caridade ou de base para situações de calamidades e desigualdade. Assim sendo, existe um impedimento para atribuir um único motivo para a realização da atividade, considerando que o comprometimento dos voluntários não está associado a um aspecto instrumental, mas sim, das ligações emocionais com a atividade em si, com a organização e com as pessoas auxiliadas. Com base na análise de outros estudos, as autoras apresentam o voluntariado como uma possibilidade de preenchimento das lacunas

de reconhecimento, estima e satisfação que o trabalho assalariado não consegue preencher.

No que se refere aos sentidos do trabalho, de acordo com o construcionismo social, indica-se que as mudanças atribuídas ao trabalho e ao próprio sentido do trabalho não são constituídas somente pelas experiências do trabalhador, mas também pelo local em que ele está inserido, uma vez que para as autoras, os valores do grupo influenciam a direção do indivíduo. Dessa forma, a compreensão e construção dos sentidos do trabalho não se esgotam, tendo em vista que a diversidade de condições das organizações e dos relacionamentos entre os indivíduos, é que se constrói novas concepções da realidade (BORCHARDT, 2015; BORCHARDT; BIANCO, 2016).

2.2.4 Gênero e Estilo

Clot (2007) propõe definir conceitos que dão subsídios para responder em que condições e com quais instrumentos práticos e teóricos, pode-se reestabelecer ou sustentar esse poder de agir do trabalhador, individualmente ou coletivamente, em seu meio de trabalho e de vida. Por isso o autor apresenta as categorias gênero e estilo.

Conforme Clot (2007), o estilo é a forma pessoal com que o sujeito se apropria do gênero do seu trabalho, do seu espaço coletivo. Cada sujeito terá uma forma particular de realizar essa apropriação, dependendo do sentido que cada um atribuirá ao gênero da sua profissão. O interesse dessa pesquisa é o gênero profissional da área do transporte coletivo urbano, com foco na atividade dos motoristas de ônibus, com a intenção de compreender como esse sujeito é conceituado, refletir sobre suas recriações de estilos diante das condições de trabalho e situações que os envolvem, buscando descobrir quais os sentidos do trabalho para esse profissional.

Com relação ao gênero, o autor o define como uma espécie “de rascunho social que esboça as relações dos homens entre si para agir sobre o mundo” (CLOT, 2007, p. 50). Ou seja, é o que carrega as técnicas, os procedimentos, posturas e condutas desenvolvidos ao longo da história de cada profissão definida, podendo ser

chamados de “alma social” da atividade. O gênero é entendido como o organizador do trabalho. Portanto, o gênero é a dimensão social do trabalho e constitui-se na e pela atividade, serve como orientador para o coletivo de trabalhadores em uma determinada categoria profissional, por meio da definição de normas explícitas e implícitas, códigos éticos, linguagens e procedimentos técnicos que devem ser seguidos por todos envolvidos em uma profissão. Para o autor, gênero é:

Um corpo intermediário entre os sujeitos, um interposto social situado entre eles, por um lado e entre eles e o objeto do trabalho. [...] um gênero sempre vincula entre si os que participam de uma situação, como co-autores que reconhecem, compreendem e avaliam essa situação da mesma maneira. A atividade que se realiza num gênero dado tem uma parte explícita e outra sub-entendida [...] a parte sub-entendida da atividade é aquilo que os trabalhadores de um meio dado conhecem e vêem, esperam e reconhecem, apreciam ou temem, é o que lhes é comum e o que lhes reúne em condições reais de vida; é o que eles sabem o que devem fazer graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa cada vez que ela se apresenta (CLOT, 2006, p. 41-42).

De acordo com Clot (2007), o gênero não é inalterável, o gênero é quem fala o que é permitido e aceitável ou não no trabalho, entretanto, o autor acrescenta que o estilo liberta o profissional do gênero, que vai se remodelando pelas recriações pessoais aceitas e compartilhadas no coletivo. O gênero tem a função de estruturar, organizar e não de paralisar as atividades profissionais. As profissões vão se atualizando e se redesenhando de acordo com os acontecimentos e os trabalhadores são a origem desses acontecimentos.

Segundo Clot (2007), o gênero também consente que o sujeito lute para romper com as barreiras e limitações impostas. Essa superação, o autor chama de estilo. Ou seja, além do gênero ser o meio para afrontar as imposições da ação, é também alvo de ajustes pelos trabalhadores. O estilo dá condições para que o trabalhador se liberte do engessamento do gênero. Os sujeitos e a sociedade se modificam, as necessidades mudam com o passar do tempo e o gênero precisa seguir as mudanças para que a atividade venha a ser eficaz. A existência do gênero

depende dos estilos, assim como os estilos e as próprias profissões necessitam das orientações que o gênero disponibiliza.

Dessa forma, trazendo para o contexto do transporte coletivo urbano, o estilo seria a forma como o motorista de ônibus se apropria da instrução e do conhecimento (como por exemplo, dirigir um ônibus biarticulado) para realizar suas atividades do dia a dia dentro do coletivo. Por meio do desenvolvimento de um estilo, o motorista pode redefinir suas tarefas, ou seja, suas atividades prescritas, reelaborar seu trajeto, reorganizar o que está posto considerando suas percepções pessoais. Pegar para si as instruções que lhe cabem saber não quer dizer que ele tem que repetir ou seguir as atividades sem adequá-las às novas circunstâncias, porque assim dizem os pesquisadores a respeito do estilo:

É uma espécie de libertação diante de certas imposições genéricas. No entanto vemos o estilo como uma dupla libertação. Por um lado, a libertação da memória im pessoal. Nesse aspecto o indivíduo tenta se distanciar da imposição, procurando conservar as vantagens do recurso e se necessário até retoca a regra, o gesto ou a palavra, inaugurando uma variante do gênero cujo futuro dependerá do coletivo. Fazendo isso fica assegurado o desenvolvimento e, portanto, a vida do gênero, pois este recebe novas atribuições por re-criação pessoal, avaliadas e depois eventualmente validadas pelo coletivo. Por outro lado, a libertação da história pessoal. Nesse caso, são os esquemas pessoais que mobilizados na ação, são ajustados pelo impulso dos sentidos da atividade e das eficiências das operações. Também nesse caso, é através do desenvolvimento de sua própria experiência do gênero que o sujeito pode distanciar-se de si mesmo. O estilo é, portanto, um “misto” que descreve o esforço de emancipação do sujeito, diante da memória im pessoal e diante da sua memória singular, o esforço buscando sempre a eficácia do trabalho. (CLOT; FAÏTA; FERNANDEZ; SCHELLER, 2001, p. 3).

O estilo, conforme explicam os autores é uma maneira do trabalhador buscar a emancipação profissional no agir do seu trabalho. Clot (2010) defende que é entre a atividade prescrita e a atividade realizada - que é aquela atividade que foi de fato executada - que existe o estilo. O estilo é próprio do sujeito, algo individual, de fazer

a atividade, mas é também ao mesmo tempo, social e histórico, podendo se tornar parte do gênero.

O estilo individual é, antes de mais nada, a transformação dos gêneros na história real das atividades no momento de agir em função das circunstâncias. Mas, desse modo, aqueles que agem devem ser capazes de servir-se do gênero ou, mais rigorosamente, manipular com destreza as diferentes variantes que animam a vida do gênero. É esse processo de metamorfose dos gêneros, promovidos à categoria de objeto da atividade e recebendo novas atribuições e funções para agir que conserva a vitalidade e a plasticidade do gênero. Os gêneros continuam vivos, graças às recriações estilistas. Mas, inversamente, o não domínio do gênero e de suas variantes impede a elaboração do estilo. Servir-se com certa liberdade dos gêneros implica sua refinada apropriação (CLOT, 2010, p. 126).

Assim sendo, o estilo é verificado, podendo ser validado pelo coletivo e estar relacionado com o sentido da atividade para o sujeito e para a sua subjetividade. Afirma Vigotski (1998, 2001) que a construção do sentido depende da experiência de cada indivíduo, da construção/reconstrução que ele faz do real, da forma com que ele se apropria do mundo e de como isso pode ser despertado na sua consciência. O sentido é socialmente construído, mas é constituído pelos sujeitos em particular.

Para Clot (2007), o estilo aumenta as possibilidades de transformação profissional e pessoal dos sujeitos, trazendo a inovação. Para isso, é preciso que os trabalhadores ultrapassem o limite colocado pelo gênero. Dessa forma, o trabalho possui uma importância singular para o ser humano, atribuindo sentido à sua vida.

Portanto, nessa pesquisa, estudou-se o trabalho dos sujeitos motoristas do transporte coletivo urbano de Curitiba, com base nessas duas categorias: gênero e estilo, além da categoria real da atividade, buscando compreender quais os sentidos do trabalho para esses profissionais.

2.3 A TEORIA DA ATIVIDADE

Buscando entender a inércia em que a psicologia se encontrava, Vigotski na década de 1920 e início de 1930, ampliou seus estudos acerca da mediação social no desenvolvimento das funções psicológicas superiores. Vigotski criou o conceito da ação mediada por artefatos culturais. Tal conceito foi revolucionário, pois ao introduzir artefatos culturais nas ações humanas, a unidade básica de análise passou a superar a divisão entre sujeitos e a estrutura social. Ou seja, o sujeito não podia mais ser compreendido fora do seu meio cultural e a sociedade não podia mais ser entendida sem os indivíduos, já que os artefatos eram por eles utilizados e produzidos. Os estudos de Vigotski deram origem a uma linha de pensamento conhecida como Teoria histórico-cultural (PRESTES, 2010). Essa apontada por Engeström (1987), como a primeira geração da Teoria da Atividade.

A segunda geração da Teoria da Atividade, segundo o mesmo autor, centrou-se em torno de Lev Leontiev, considerado como discípulo de Vigotski e o principal formulador da Teoria da Atividade. Engeström (1987, 1997) aponta que a limitação da primeira geração da Teoria da Atividade foi que a unidade de análise se manteve focada no sujeito. Essa limitação foi superada por meio de Leontiev que esclareceu a diferença fundamental entre a ação individual e uma atividade coletiva.

Conforme Vigotski (1984, *apud* SANTOS, 2011), na teoria de Leontiev (2006) a cultura humana transcorre, por meio da atividade, como processo que mediatiza a relação entre o homem e sua realidade objetiva. Por meio dela, o homem modifica a realidade e se forma e transforma a si mesmo. Conforme Bulgacov et al. (2014), Leontiev entendia que:

[...] a teoria da atividade visa explicar os problemas do desenvolvimento da mente humana, a qual está relacionada à consciência e à personalidade. A estrutura da atividade constituir-se-á, então, das necessidades humanas, dos seus motivos, propósitos e condições. Através da atividade, o homem não apenas se relaciona com o mundo, mas o produz e é produzido por ele (BULGACOV; CAMARGO; CANOPF; MATOS; ZDEPSKI, 2014, p. 651).

Dando sequência aos estudos dessa teoria, Engeström (1987) menciona a pesquisa intercultural de Luria que, segundo o autor, permaneceu como tentativa isolada e, aponta Michael Cole como um dos primeiros a mostrar com clareza a intensa insensibilidade da segunda geração da Teoria da Atividade em relação à diversidade cultural.

Na sequência, Engeström desenvolve sua própria Teoria da Atividade, apropriando-se do conceito trans-histórico de mediação em Vigotski e, pesquisas sobre ferramentas e artefatos como integrantes do desempenho humano. Com a ideia de pesquisar a mediação na sua relação com outros elementos de um sistema de atividade, Engeström autodenominou-se como sendo a terceira geração da Teoria da Atividade, criando o Laboratório de Mudança.

Segundo os autores Cassandre e Querol (2014), o Laboratório de Mudança nasceu através da união de conceitos e princípios metodológicos que podem ser usados de forma colaborativa entre profissionais e pesquisadores. Foi criado na década de 1990 por um grupo de pesquisadores do Centro de Pesquisa em Atividade, Desenvolvimento e Aprendizado – CRADLE⁵. O método faz uso de uma série de conceitos baseados em uma abordagem teórica e metodológica da Teoria da Atividade que visa facilitar a aprendizagem, conforme explica Engeström

O Laboratório de Mudança é então uma maneira de desencadear e apoiar e realizar processos da Aprendizagem Expansiva em que os sistemas de atividade são qualitativamente transformados e novos potenciais são descobertos para a atividade. O próprio Laboratório de Mudanças é um método específico que poderíamos chamar de método de intervenção formativa (ENGESTRÖM, 2010, p. 4).

Posteriormente, surge a Clínica da Atividade que foi criada pelo francês Yves Clot em 1990 como um método intervencionista, inspirado em Vigotski, o qual centrava-se na forma em que os praticantes de uma atividade experimentavam o objeto do seu trabalho. As ideias de Yves Clot propagam-se no Brasil como fonte de estudos nas áreas de psicologia e, principalmente, na área da educação (BORGHI,

⁵ Center for Research on Activity, Development and Learning.

2006; BRASILEIRO, 2011; BUZZO, 2008; LOUSADA, 2006; PEREZ; MESSIAS, 2016; SANTOS, 2011) e, começam também, a serem vistas nos estudos organizacionais.

Clot propõe um método de pesquisa que enxerga o trabalho em várias situações encadeadas. Para isso, apoia-se em Vigotski (1993, *apud* CLOT, 2007, p. 137) “conheço-me apenas na medida em que sou eu mesmo um outro para mim”, para Clot, o movimento/ato de pensar, que vai da ideia à palavra, é a história de um desenvolvimento.

2.3.1 A Atividade em Yves Clot

Com base nas obras dos teóricos da Psicologia Sócio-Histórica como Vigotski, Leontiev; Luria e Clot (2007) propõe uma aproximação original da atividade, retirando dessas obras fundamentos para compreender o espaço ocupado pela subjetividade no trabalho. Dessa forma, o autor sugere novos conceitos, destacando-se entre eles: o real da atividade, o gênero da atividade e o estilo da ação, que serão contemplados nessa pesquisa. O real da atividade se refere à atividade do indivíduo sobre si mesmo, uma vez que, para Clot (2007), a atividade do trabalhador não é jamais uma simples reação. Ela é um tipo de filtro subjetivo que proporciona um sentido para a vida do sujeito. Sendo assim, as atividades prescrita e real, já estão contempladas na Análise Ergonômica do Trabalho. Então, esse autor acrescenta entre o prescrito e o real, um terceiro termo irrefutável denominado real da atividade, que representa naquilo que pode ser feito, mas não se faz, que são: as atividades bloqueadas, contrariadas, suspensas, sem possibilidades de serem efetuadas. E ainda discrimina a atividade realizada do real da atividade: a primeira é o que se faz e a segunda está representada como o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer, o que poderia ter sido feito e mesmo o que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito (CLOT, 2007; LEMOS, 2013; MACHADO; SANTOS; BENTO; NOGUEIRA; DORIGO, 2008).

A Clínica da Atividade, conforme Clot e Faïta (2000) compreende três instrumentos ou procedimentos denominados: a) autoconfrontação simples; b) autoconfrontação cruzada; c) instrução ao sócia.

a) Autoconfrontação Simples: envolve sujeito, pesquisador e imagens. Essa ferramenta se baseia na organização de uma atividade dialógica, que se dá em um diálogo interior do sujeito consigo mesmo, o qual acontece quando o trabalhador é confrontado com o vídeo de sua atividade realizada. A autoconfrontação simples possibilita ao protagonista rever suas atividades, tornando-se observador de si mesmo, buscando não somente compreendê-las para transformá-las, bem como, transformá-las para compreendê-las. O trabalhador pode chocar-se perante o que ele faz efetivamente, em relação ao que ele confiava ter feito. Esse método leva o sujeito a verbalizar sobre seu trabalho, sendo a imagem o principal meio para realizar as observações e colaborar com a troca dialógica, indispensável para o desenvolvimento do trabalhador. (CLOT; FAÏTA, 2000; CLOT; FAÏTA; FERNANDEZ; SCHELLER, 2001).

b) Autoconfrontação Cruzada: envolve sujeitos, pesquisador e imagens. Essa ferramenta tem como base o mesmo da autoconfrontação simples, porém envolvendo um diálogo profissional entre dois trabalhadores confrontados com a mesma situação. A atividade dirigida “em si” transforma-se em uma atividade dirigida “repara si”. Cada trabalhador assiste e comenta a atividade realizada pelo outro. Cada um enxerga o que fez com olhos da atividade do outro. A competição de discordância permite refazer a repetição do processo para que a atividade de cada um e do coletivo prossiga seu curso (CLOT; FAÏTA, 2000; CLOT; FAÏTA; FERNANDEZ; SCHELLER, 2001).

c) Instrução ao Sósia: envolve sujeitos e pesquisador. A instrução ao sósia é um “contato social” artificial consigo mesmo. A ferramenta consiste em solicitar para um ao trabalhador, na presença dos outros membros do grupo de trabalho, que dê a um interlocutor – o pesquisador é quem faria o papel do sósia – as instruções mais precisas para que este possa substituí-lo no trabalho, sem que essa substituição seja percebível aos outros colegas de trabalho. As solicitações de exatidão do sósia visam conduzir o trabalhador a se explicar com mais clareza, esclarecendo os

detalhes de suas ações. O trabalho prossegue com uma transcrição do diálogo pelo próprio trabalhador, juntamente com seus comentários antes de ser devolvida ao grupo de trabalho (CLOT; FAÏTA, 2000; ODDONE; BRIANTE, 1981). Conforme os autores, esse processo objetiva provocar uma “reentrada” na ação e, por seu intermédio, a entrada em cena dos elementos e das contradições do real da atividade, pode resultar em uma repetição sem repetição, ao trabalhar a ação em uma outra atividade com o sócia, em que a ação anterior serve agora de recurso. A consciência é essa abertura do vivido, revivido para viver outra coisa (CLOT; FAÏTA, 2000). “A representação de um sócia é a representação da consciência mais próxima da realidade” (VYGOTSKY, 2003, p. 91, *apud* ROGER, 2013).

Conforme Clot (2007), esses instrumentos só atingem validade total na medida em que se inserem em um processo de desenvolvimento que os abrange, pois, por si só não são suficientes. Por meio deles objetiva-se formar um espaço-tempo diferente para que os momentos dialógicos e do desenvolvimento não se misturem e não se confundam com outras etapas do processo, como por exemplo, aquelas em que se aplicam regras, que discriminam o verdadeiro do não verdadeiro, o correto do incorreto, período que operam as imposições sociais imediatas, os efeitos dos estatutos sociais, as relações hierárquicas e as inibições ligadas à situação (CLOT; FAÏTA, 2000).

Espera-se por meio desses instrumentos, liberação dos potenciais subjetivos dos participantes, ou seja, as falas, o discursivo pelos quais o locutor confrontado consigo mesmo, extrapola limites impostos pelo controle social, como: as normas, os gêneros e, os limites impostos por si mesmo: autoavaliação da conformidade dos seus atos em relação à expectativa dos seus pares (CLOT; FAÏTA, 2000).

Conforme explicam Clot e Faïta (2000), a autoconfrontação é a situação em que os trabalhadores, são expostos às imagens da sua própria atividade. Primeiro expressam por meio das palavras, para o uso do parceiro-espectador, aquilo que eles acreditam serem as constantes. O diálogo acontece com o outro e consigo mesmo, descobrindo-se na tela e verbalizando as condutas que eles analisam. Nesse momento surge a “armadilha” dessa atividade: quando o discurso realizado pelo participante se esforça na tentativa de seguir em paralelo o desenrolar e a sequência das ações.

[...] o essencial finalmente não se vê, não consegue se verbalizar na ordem linear. Mesmo se nos lançamos a uma leitura sumária dos gestos sucessivamente realizados, tentando uma correspondência termo a termo dos fatos e dos signos, das condutas e das sequências de signos, chegaremos inevitavelmente à constatação de que aquilo que se deve dizer não se vê necessariamente: tudo o que deve ter sido feito ou escolhido para ali chegar, e que justifica as aparências (CLOT; FAÏTA, 2000, p. 48).

Prosseguem os autores dizendo que o que é mais relevante no processo está no que o sujeito percebe da sua atividade, principalmente quando ele não consegue expressar-se. Ele se sente como o ator, estranho à sua própria ação. É o momento principal em que as informações imediatas faltam e a justificativa dos atos não se apresenta naturalmente. O indivíduo sai então do simples processo de verbalização – seguido das dificuldades e das impossibilidades enxergadas – para se enquadrar ao processo da descoberta de si. O fato de ver o que realizou no seu trabalho sem ter condições de explicar ao outro que realiza a mesma tarefa, pelo simples meio da verbalização, estimula-o a uma atividade especialmente nova, em que o sujeito é o próprio objeto (CLOT e FAÏTA, 2000).

Concluem Clot e Faïta (2000) que, após o sujeito ter se desencoberto e reencontrado em equilíbrio com a imagem de si, depois de estar repleto das divisões de todas as ordens contrárias dos atos filmados e da verbalização, descobre-se também a necessidade de se posicionar em relação às escolhas permanentes, cujas razões não se apresentam mais tão óbvias.

2.4 TRANSPORTE COLETIVO URBANO

A origem da ideia do transporte por meio do ônibus surgiu na França por volta de 1661, especificamente na cidade de Nantes, onde um comerciante, Baudry, observando a necessidade de transportar seus fregueses até seu estabelecimento comercial, percebeu que as pessoas usavam o seu serviço de transporte não somente para deslocar-se até o seu estabelecimento e sim, elas desejavam se locomoverem para outros lugares (ARAUJO, M., 2008).

Já o transporte coletivo no Brasil, segundo esse mesmo autor, surgiu no Estado do Rio de Janeiro em 1837, com a chegada do ônibus de dois pavimentos, importado da França. Esses ônibus eram arrastados por burros e mulas e, no ano de 1938 foi fundada a primeira empresa de transporte coletivo no Brasil, chamada a Companhia de Ônibus. Com a instalação da primeira linha de bondes elétricos em 1990, no Estado de São Paulo, o transporte coletivo no Brasil entrou na “era modernidade”.

O transporte público coletivo, no qual várias pessoas de diversas classes sociais são transportadas juntas em um mesmo veículo, é fundamental nas cidades. O ônibus se tornou o meio de transporte mais comum em nossa sociedade. Nas grandes cidades, o transporte coletivo urbano tem também a função de possibilitar uma alternativa de transporte, substituindo o automóvel. Na atualidade, o transporte coletivo urbano encarrega-se do papel ainda mais relevante em nossa sociedade, visto que as cidades crescem e as localidades se distanciam do ponto de vista físico.

O transporte público sempre foi um fator crítico para a mobilidade urbana. Os congestionamentos de tráfego nas áreas urbanas devido ao uso exagerado de automóveis particulares criam problemas em muitos países, além do aumento da poluição ambiental. Nessa situação, o transporte público tem realizado papel importante no auxílio e na melhoria da mobilidade urbana em vários lugares do mundo.

A cidade de Curitiba é mundialmente conhecida pelo sistema de transporte público coletivo mais eficiente do Brasil, informação confirmada por meio de vários prêmios internacionais, dentre eles destaca-se o de classificação do sistema de transporte de Curitiba como modelo “exemplar” concedido pelo *Worldwatch Institute*⁶ e, o prêmio atribuído pela instituição inglesa a *WWI - Building and Social Housing Foundation*⁷. Vinculado ao desenho urbano da cidade e a um conceito de mobilidade urbana que aposta no transporte coletivo, na mobilidade dos pedestres e meios

⁶ Considerado um dos maiores institutos de pesquisa ambiental dos Estados Unidos.

⁷ Com sede em Washington – uma das maiores e mais respeitadas organizações internacionais voltadas para a pesquisa do ecossistema.

alternativos de mobilidade urbana, faz com que o transporte de Curitiba seja considerado modelo de referência. O crescimento da cidade, com um progresso no modo de transporte público, indica a necessidade de medidas para manter a qualidade urbana e incentivar o uso de transporte coletivo de maneira inovadora.

A Urbanização de Curitiba S.A – URBS é a empresa responsável pela gestão da mobilidade em Curitiba, ou seja, responsável pela área de tráfego. A URBS instalou um Sistema Integrado de Gestão e Automação do Tráfego – SIGA, que está sendo implementado e possui a capacidade de realizar as funções necessárias para a integração dos dispositivos de controle e monitoramento de tráfego (URBS, 2017).

Foi implementado também outro sistema de controle e monitoramento de tráfego na área central da cidade, denominado - Anel Viário, com dispositivos de monitoramento de tráfego por Circuito Fechado de Televisão – CFTV e Painéis de Mensagens Variáveis - PMV's, para o fornecimento de informações aos operadores e usuários do sistema diretamente nas vias de tráfego (URBS, 2017).

Com a implantação do Sistema de Bilhetagem Eletrônica – SBE, é possível informação dos passageiros embarcados e por meio de pesquisas e coleta de dados sazonais, possibilita melhor programação, como também estimar a carga nos ônibus e tomar medidas de reforço das linhas mais carregadas e melhorar a gestão da frota (URBS, 2017).

2.4.1 Transporte Coletivo Urbano de Curitiba

Com base em Fox (1994), na URBS e no Centro de Controle Operacional – CCO, são apresentados a seguir, de forma objetiva e por ordem cronológica, histórico da implantação dos primeiros sistemas de transporte coletivo urbano de Curitiba e algumas mudanças significativas. Cronologicamente, a história do transporte Coletivo Urbano de Curitiba, iniciou-se por meio dos bondes. O transporte por bondes está dividido em duas etapas:

1ª Etapa: Bondes puxados por mulas - de 1887 a 1912.



Figura 5: Bondes puxados por mulas.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2ª Etapa: Bondes elétricos - de 1912 a 1951.



Figura 6: Bondes elétricos.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

1952 – Primeiro Ônibus de Curitiba



Figura 7: Primeiro ônibus de Curitiba.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

1974 – Implantação do Sistema de Ônibus Expresso: O Ônibus Expresso, também chamado de metrô de superfície, trata-se não apenas da entrada em circulação de

um novo tipo de ônibus, mas da implantação de um novo sistema de transporte de massas, ligando o centro e os bairros por vias exclusivas. Desse modo, foi criado o sistema trinário de vias, que compreende:

- Pistas exclusivas (canaletas);
- Estação de embarque e desembarque definidas;
- Comunicação visual;
- Um sistema de alimentação através de linhas convencionais.

1979 – Início da integração via Interbairros: Integração física inicia-se com a implantação da linha circular Interbairros I.

1982 – Começa a Integração Metropolitana: Durante o ano de 1982, além de criada a primeira ligação intermunicipal entre os municípios de Curitiba e São José dos Pinhais, a cidade ganha seis novos terminais de integração, como também a primeira etapa da conectora 5, que permite a expansão de atendimento aos usuários do Expresso Oeste até o terminal Campo Comprido e a região Norte da Cidade Industrial de Curitiba – CIC.

1984/1989 - Sistema de Ônibus Expresso - Trólebus⁸: A adoção do Trólebus, veículo movido à tração elétrica, ideal para o transporte coletivo urbano, foi um dos fatos que mais marcou o ano de 1984. O Trólebus é um veículo movido somente por eletricidade e se apresenta como um meio potencial para a redução da emissão de gases poluentes em 90%, se comparado aos similares a diesel. Aliando-se a uma operação silenciosa, custos de manutenção 35% menores e vida útil média de aproximadamente, quatro vezes maior, demonstrando o potencial da aplicação. A inviabilidade do uso do Trólebus foi constatada entre a década de 1980 e 1990, devido à crise econômica do país, que afetou principalmente, o setor de energia elétrica, aumentando seu custo.

⁸ Inglês: *Trolleybus* – autocarro

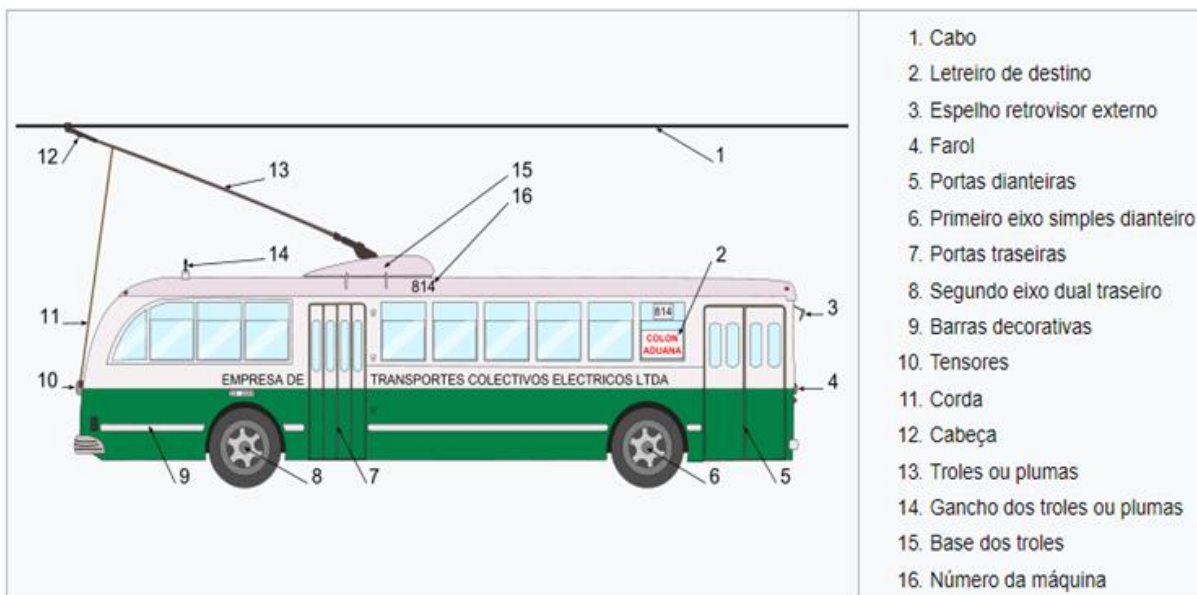


Figura 8: Esquema trólebus de 1945 - Modelo Pullman Standart – 43.
 Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Trólebus Fabricado em 1945: O ônibus Trólebus Elétrico mais antigo do mundo, modelo Pullman Standart - 43, tem 72 anos e está em funcionamento na cidade de Valparaíso no Chile.



Figura 9: Trólebus elétrico mais antigo do mundo.
 Fonte: <http://valparaisochile.com/>

1986 – Urbanização de Curitiba S.A. – URBS: Transforma-se em empresa gerenciadora do transporte coletivo, unificando o planejamento e operação do transporte urbano. Até então, a responsabilidade de planejar cabia ao Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba – IPPUC.

1990 – Implantação das Linhas Diretas: As Linhas Diretas foram criadas e servidas por ônibus de cor cinza, popularmente chamados de “Ligeirinhos”. Por meio das rampas de acesso no lugar das escadas, eles permitem o embarque e desembarque passageiros por intermédio das estações-tubo, possibilitando ao usuário a troca de linhas sem pagar passagens.



Figura 10: Ônibus Linha Direta – “Ligeirinho”.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

1990-1995 – Inclusão de Novas Linhas Diretas no Sistema de Transporte Coletivo de Curitiba:

- Linha Boqueirão/Centro Cívico
- Linha Cabral/Pinheirinho
- Linha Turismo

1996-2000 – Sistema de Ônibus Expresso: Início da fase efetiva de integração com os municípios da Região Metropolitana, com a criação e implantação de linhas diretas, expressas e intercidades.

1996 – Implantação do Ônibus Biarticulado: O ônibus biarticulado passa a ser a marca registrada de Curitiba.



Figura 11: Ônibus biarticulado.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2004 - Implantação do Sistema de Bilhetagem Eletrônica – SBE: Início da implantação do sistema de bilhetagem eletrônica, substituindo os antigos vales transportes de papel e os de níquel.



Figura 12: Modelo de cartões do SBE-Sistema de Bilhetagem Eletrônica.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2012 – Teste em Ônibus Trólebus Elétrico-Híbrido: Esse ônibus é fabricado pela empresa Build Your Dream - BYD⁹, uma empresa fabricante de automóveis da China. Em Curitiba os testes em ônibus elétrico-híbrido articulado iniciaram na linha Interbairros II. Esse modelo consiste em um ônibus que possui dois motores, sendo um a diesel e outro elétrico. Ao dar a partida, os dois motores são ligados, na sequência, o motor elétrico assume a função e o motor a diesel é automaticamente desligado. Os benefícios desse modelo é a economia do consumo de diesel em 35% e redução dos poluentes em 50%, causando menos impacto ao meio ambiente.



Figura 13: Ônibus articulado trólebus elétrico-híbrido - Modelo K 11.
Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2014 – Implantação da Linha Expresso Direta: Linha Pinheirinho/Praça Carlos Gomes e da linha Expresso Direto Boqueirão.

⁹ Construa seu Sonho.



Figura 14: Linha expresso – Modelo Mega BRT.
Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2015/2016 – Novo Teste em Ônibus Trólebus Elétrico-Híbrido Hibriplus: É realizado um novo teste do Ônibus Articulado Trólebus Elétrico-Híbrido, batizado de Hibriplus. Trata-se de um projeto de eletromobilidade, em uma parceria realizada entre a Prefeitura Municipal de Curitiba - PMC, Volvo do Brasil¹⁰, governo sueco e as universidades UTFPR, UFPR, UP e PUC-PR¹¹. Ao contrário do primeiro teste com o ônibus Trólebus, na linha Interbairros II, esse veículo foi colocado na região central, nos pequenos e grandes bairros da cidade para testar seu desempenho em situações reais de transporte, ou seja, auto fluxo de passageiros e as adversidades de infraestrutura, como ausência de canaletas nos pequenos bairros e vias com pavimentação precária. Os testes têm a intenção de mostrar possibilidades para a fabricação de um novo modelo biarticulado.

¹⁰ Grupo Volvo - um dos maiores fabricantes mundiais de caminhões, ônibus, equipamentos de construção, motores marítimos e industriais. Com sede em Gotemburgo, na Suécia.

¹¹ UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. UFPR – Universidade Federal do Paraná. UP – Universidade Positivo. PUC-PR – Pontifícia Universidade Católica do Paraná.



Figura 15: Ônibus articulado tróibus elétrico-híbrido - Modelo Híbrplus.
 Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

2017 – Comparação Ônibus Tróibus Elétrico e Ônibus Elétrico-Híbrido em Curitiba:
 Ônibus Tróibus Elétrico em 1984 e Ônibus Tróibus Elétrico-Híbrido em 2017.

Tróibus - 1984



Tróibus - 2017



Figura 16: Comparação ônibus tróibus.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Composição da Frota da Rede Integrada de Curitiba















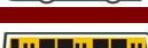






COMPOSIÇÃO DA FROTA 2016						
RIT - REDE INTEGRADA DE TRANSPORTE						
CATEGORIA DE LINHA	TIPOS DE VEÍCULO	CAPACIDADE / VEÍCULO	FROTA OPERANTE		QTDE LINHAS	
			Subtotal	Total		
EXPRESSO LIGEIRÃO	BIARTICULADO 	250	29	29	02	
EXPRESSO	BIARTICULADO 	230/250	116	150	05	
	ARTICULADO 	170	34			
LINHA DIRETA	ARTICULADO 	150	40	248	15	
	PADRON 	110	208			
INTERBAIROS	ARTICULADO 	140	99	111	08	
	PADRON 	100	2			
	HÍBRIDO 	79	10			
ALIMENTADOR	ARTICULADO 	140	78	449	129	
	COMUM 	85	341			
	MICRO ESPECIAL 	70	30			
TRONCAL	ARTICULADO 	140	5	87	15	
	COMUM 	85	73			
	MICRO ESPECIAL 	70	4			
	HÍBRIDO 	79	5			
CONVENCIONAL	COMUM 	85	101	231	74	
	HÍBRIDO 	79	15			
	MICRO ESPECIAL 	70	112			
	MICRO 	40	3			
CIRCULAR	MICRO 	40	7	7	01	
TURISMO	DOUBLE-DECK 	65	8	8	01	
TOTAL			1.320		250	

Figura 17: Composição da frota de ônibus da cidade de Curitiba.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Resumo Operacional da Rede Integrada de Transporte

RESUMO OPERACIONAL - 2016	
DADOS OPERACIONAIS	URBANO
Frota Operante	1.320
Frota Total (operante + reserva)	1.500
Passageiros Transportados (d.u.)	1.620.000
Passageiros Pagantes Equivalentes (d.u.)	740.000
Passageiros Pagantes Equivalentes (Média Mês Ano)	17.655.104
Linhas	250
Terminais	21
Estações tubo	342
Pontos de parada	6.500
Km percorrida (d.u)	320.090
Viagens (d.u.)	15.210
Idade Média da Frota (anos)	7,00
Consórcios / Empresas	3 Consórcios (11 Empresas)

d.u.: dias úteis

Passageiros Transportados: Considera todos os passageiros que passaram pela catraca (independente do tipo de pagamento) + as integrações realizadas nos terminais.

Passageiros Pagantes Equivalentes: Passageiros pagantes considerando as diferenças de passagens (Domingueira, Estudantes, Circular Centro e Turismo).

Dados não inclusos: SITES - Sistema Integrado para o Transporte do Ensino Especial

Figura 18: Resumo operacional.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Sistema Sinótipo por Linha: Centro de Controle Operacional – CCO, esse sistema iniciou em 2017.

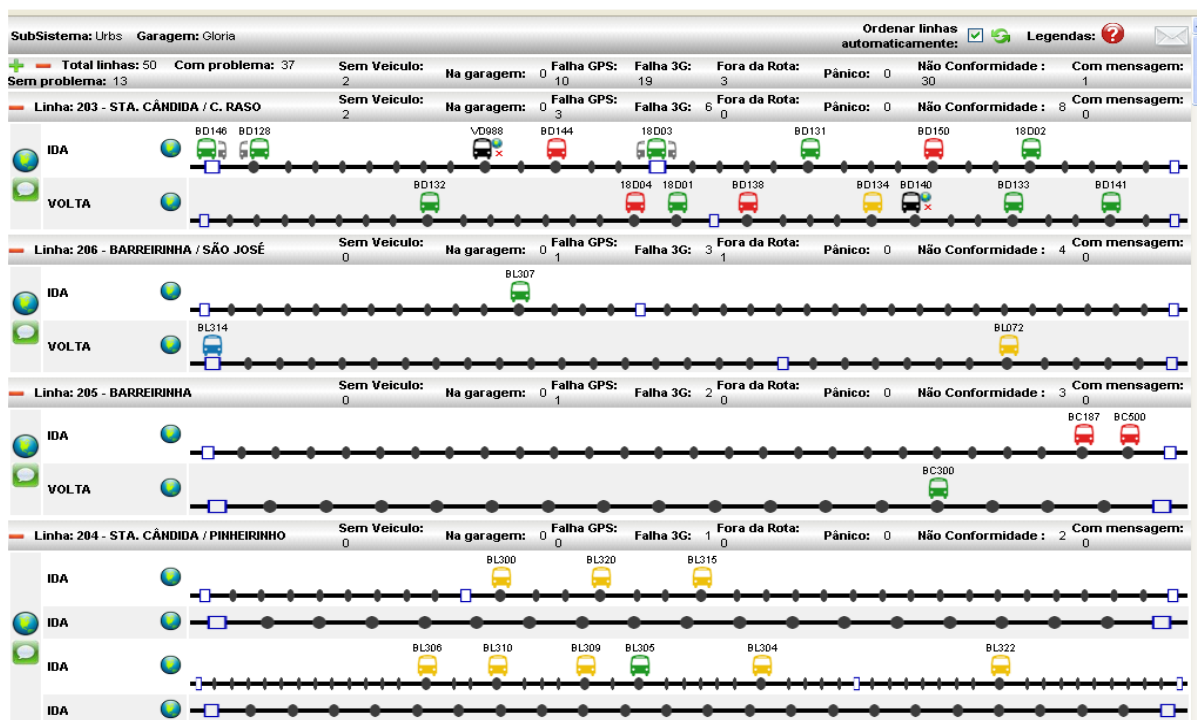


Figura 19: Tela principal do Sistema Sinótipo.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Detalhes da Linha

Detalhes ✕

Tabela: 34-1
Linha: STA. CÂNDIDA / C. RASO
Garagem: Gloria
Veículo: BD140
Última velocidade: 0
Percurso: Sta.Cândida-C.Raso
Sentido: IDA
Situação Veículo: REALIZANDO ROTA

Horário Programado (S.CÂNDIDA): 09:07:00
Horário Realizado (S.CÂNDIDA): 09:07:13
Dif. Realizado (S.CÂNDIDA): 00:00:13
Horário Realizado (002-Joaquim Nabuco): 09:09:51
Situação H. Realizado: No Horário

Horário Coordenada: 19/03/2012 09:11:09
Horário Últ. Comunicação: 19/03/2012 09:11:35

Motorista: LUIZ CARLOS FERREIRA

Figura 20: Detalhe do status do veículo por linha - Sinótipo

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Status do Veículo em Tempo Real



Figura 21: Ícones do status do veículo.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Quadro Populacional / Transporte Público

Ano	População/IBGE	Média Anual Passageiros - Dias Úteis/Catraca Passageiros
1960	361.309	143.100
1965	-	391.900
1970	609.026	532.760
1975	-	689.953
1980	1.024.980	757.899
1985	-	815.709
1990	1.315.035	1.049.539
1995	-	1.039.803
2000	1.587.315	900.683
2005	-	871.427
2010	1.751.907	965.666
2015	1.893.997	850.494

Quadro 3: Dados do transporte público X população.

Fonte: A autora (2017).

2.4.2 Condições de Trabalho dos Motoristas de Ônibus

O agrupamento das atividades, produtivas ou criativas, exercidas pelo ser humano para alcançar um objetivo, é definido como sendo trabalho. Historicamente obtido, fazendo parte da sociedade e da vida dos indivíduos. Sendo ele, indispensável ao homem por simbolizar fonte do seu sustento, propiciar prazer, conservação de sua autoestima e *status*. Assim sendo, por ser uma atividade humana, é por meio do trabalho que o homem se realiza, se esclarece e enobrece. A forma como o homem vive e executa suas atividades, é o que o define como pessoa, pois “o trabalho é uma atividade específica do homem que funciona como fonte de construção, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana” (SILVA, 2001, p. 218).

O trabalho é realizado pelos indivíduos nos mais diversos tipos de profissões, de acordo com as habilidades que cada trabalhador possui ou desenvolve para a realização da tarefa, a qual lhe é atribuída por meio de uma organização. Dentre as inúmeras profissões existentes, destaca-se a profissão de motorista de ônibus que exerce papel fundamental na manutenção do transporte coletivo de uma sociedade. Segundo a CBO em sua descrição sumária, os motoristas são aqueles que:

Conduzem e vistoriam ônibus e trólebus de transporte coletivo de passageiros urbanos, metropolitanos e ônibus rodoviários de longas distâncias; verificam itinerário de viagens; controlam o embarque e desembarque de passageiros e os orientam quanto a tarifas, itinerários, pontos de embarque e desembarque e procedimentos no interior do veículo. Executam procedimentos para garantir segurança e o conforto dos passageiros. Habilitam-se periodicamente para conduzir ônibus (Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, 2017).

Ressalta-se que, as atividades atribuídas aos motoristas, conforme relacionadas acima, tratam-se de atividades com descrição sumária, ou seja, são áreas que o motorista de ônibus urbano precisa verificar. Dentro de cada área existe uma subárea que destaca detalhadamente as atividades que o trabalhador deverá executar. Nas figuras a seguir, pode-se verificar quais são as atividades detalhadas

embutidas em cada área. Como por exemplo, na Figura 22, na letra “+A”, da primeira coluna, consta a descrição da área: “Vistoriar Veículo de Transporte Coletivo”.

7824 :: Motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários

Ordem	GAC	Atividades
+ A	VISTORAR VEÍCULO DE TRANSPORTE COLETIVO	...
+ B	VERIFICAR ITINERÁRIO DE VIAGENS ...	
+ C	CONTROLAR O EMBARQUE E DESEMBARQUE DE PASSAGEIROS	...
+ D	TRABALHAR COM SEGURANÇA GARANTIR SEGURANÇA E CONFORTO DOS PASSAGEIROS	...
+ E	CONDUZIR ÔNIBUS	...
+ F	ORIENTAR PASSAGEIROS	...
+ G	CERTIFICAR-SE NA CONDUÇÃO DE ÔNIBUS	...

* As reticências (...) indicam que a GAC possui atividades. Clique sobre o mais (+) para expandir.

Clicando-se em cada Área é possível listar as atividades.

Figura 22: Descrição sumária das atividades dos motoristas.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

Ao expandir a área: “Vistoriar Veículo de Transporte Coletivo”, é aberto um leque de atividades conforme demonstrado na Figura 23.

7824 :: Motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários

Ordem	GAC	Atividades
+ A	VISTORAR VEÍCULO DE TRANSPORTE COLETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Examinar níveis de óleo e água Vistoriar funcionamento dos equipamentos internos do veículo Examinar estado de conservação da parte interna do veículo Conferir dados do painel de instrumentos Conferir estatística da catraca Inspecionar carroceria Verificar regulagem dos faróis Conferir equipamentos e acessórios Examinar pneus Vistoriar recuperador das alavancas Vistoriar alavanca e carvão Confirmar solicitação de reparo
+ B	VERIFICAR ITINERÁRIO DE VIAGENS ...	
+ C	CONTROLAR O EMBARQUE E DESEMBARQUE DE PASSAGEIROS	...

Figura 23: Descrição detalhada das atividades dos motoristas.

Fonte: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte/>

As atribuições do motorista de ônibus urbano, são aquelas constantes nas áreas de “A” à “H”, sendo que a tabela expandida, relacionando todas as atividades das áreas “A” à “H”, encontram-se no Anexo A dessa pesquisa.

São várias as atividades do motorista de ônibus, envolvendo responsabilidade, cuidado e atenção nas funções que realiza. Porém, conforme Cruz (2005), a tarefa vital do motorista é a de transportar passageiros dentro de uma determinada área, obedecendo as normas de segurança, assumindo procedimentos técnicos e exemplares com relação ao trânsito, aos seus pares e aos usuários do transporte coletivo.

O trabalho do motorista de ônibus do transporte coletivo urbano é desenvolvido em um ambiente de trabalho diferente dos demais trabalhadores, ou seja, em ambiente público, nas ruas da cidade. Os trabalhadores de outros setores, geralmente, realizam suas atividades em locais fechados como lojas ou salas que por vezes são climatizadas e relativamente confortáveis. Dessa forma, o motorista de ônibus não possui um local restrito e definido para desenvolver suas tarefas; ao contrário, trabalha fora dos portões da organização, estando sujeito a intempéries como condições de tráfego, o clima e do trajeto das vias. (ALCANTARA, 2015; ALMEIDA; MELO, 2008; ARAÚJO, 2014; ASSUNÇÃO; MEDEIROS, 2015; BATTISTON; HOLFFMANN, 2006; FERNANDES, 2013; MATOS, 2005).

Além disso, os motoristas do coletivo de passageiros demonstram-se pressionados pelas exigências com relação ao tempo de deslocamento, à responsabilidade pelas vidas dos passageiros e aos cuidados com o veículo que está sob sua responsabilidade e os de terceiros. Esses trabalhadores permanecem a maior parte da jornada de trabalho fora dos limites convencionais de uma empresa devido a jornada de trabalho ocorrer no trânsito. Aspecto que pode implicar na aplicação de normas de fiscalização no que diz respeito ao cumprimento de horários, a diversidade dos comportamentos dos passageiros e cuidados com o coletivo; visto que são responsáveis por qualquer dano causado ao veículo, além da responsabilidade sobre a vida dos usuários do transporte que conduzem durante seu expediente (BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006; NÓBREGA, 2015; SARATHY; BARBOSA, 1981; PAZ, 2013).

Na atividade desenvolvida pelos motoristas os reflexos da organização do trabalho se caracterizam por regulamentações, além da exigência do cumprimento dos horários conforme escala feita pela empresa. Os motoristas de cada linha têm o tempo exato para percorrer determinados itinerários, visto que o ritmo do andamento do trabalho de cada motorista está relacionado ao trabalho das outras linhas, em uma relação de interdependência. As formas de controle se dão pelos trabalhadores que ocupam os cargos de fiscais, são eles os responsáveis de fiscalizar as linhas, verificar o andamento do serviço, o cumprimento dos horários e das normas da empresa (ABREU; ALFERES; DEMIER; NASCIMENTO; NEVES; VASCONCELOS, 2009; MATIAS; SALES, 2017).

Assim, a organização do trabalho na linha e nos terminais se dá a partir dos fiscais que ficam nos pontos de controle com a função de registrar o fluxo de veículos, a movimentação de pessoal, informando 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. O motorista cumpre sua jornada de trabalho, operando o veículo no itinerário e horários estabelecidos (BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006).

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores precisam corresponder às suas expectativas, fornecendo oportunidades de valorização pessoal, com carga horária conveniente, salário adequado, além de condições correspondentes à uma boa qualidade de vida. O desgaste físico e mental decorrente dos processos no ambiente de trabalho são determinados muitas vezes pelo tipo de trabalho e a forma como ele é organizado. Dessa forma, é importante ter boas condições de trabalho para garantir saúde e satisfação aos trabalhadores. Possibilitando-lhes boas condições de trabalho e bem-estar (FERNANDES, 2013).

Conforme a Constituição Federal de 1988, art. 7º: “São direitos dos trabalhadores [...] além de outros [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O disposto na Constituição são normas essenciais que estabelecem critérios e prioridades, nos aspectos voltados à prevenção de riscos e proteção da saúde dos trabalhadores.

Os profissionais que realizam suas funções diante de condições de risco são potenciais vítimas de agravos à saúde, com danos muitas vezes irreversíveis, lesões

graves ou até fatais. No caso dos trabalhadores motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, na pesquisa de campo foram verificadas as condições de trabalho na qual esses indivíduos estão inseridos e tais condições ratificam as citadas por pesquisadores da área (ALCANTARA, 2015; ALMEIDA; MELO, 2008; ARAÚJO, 2014; ASSUNÇÃO; MEDEIROS, 2015; BATTISTON; HOLFFMANN, 2006; FERNANDES, 2013; MATOS, 2005).

2.4.3 Razões de Abandono e Permanência na Profissão

É notório que o trabalho está em constante evolução, de acordo com as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas e, principalmente, com a evolução do próprio homem que o constrói. Essas mudanças fizeram ampliar o leque das diversas profissões que foram surgindo ao longo do tempo e, conseqüentemente, submetendo o profissional à busca constante de qualificação para desenvolver com excelência o seu trabalho. Com o advento e constante desenvolvimento da tecnologia, as mudanças nos postos de trabalho, as exigências de qualificação da mão de obra junto com outros fatores internos e externos à organização, influenciaram diretamente a relação de trabalho.

De acordo com Sarathy e Barbosa (1981), as organizações necessitam dos indivíduos para desenvolver tarefas inerentes ao seu ramo de atividade, combinando os recursos naturais (matéria-prima, tecnologia e mão de obra) para chegar no seu resultado final, garantindo a sobrevivência da empresa. Os autores afirmam que o processo somente funciona adequadamente se o resultado for satisfatório para a organização, ou seja, garantindo retorno financeiro. Dessa forma, a mão-de-obra é indispensável para qualquer país, contribuindo para seu desenvolvimento econômico.

Para Sarathy e Barbosa (1981), algumas organizações entendem que a permanência do trabalhador por mais tempo na empresa eleva sua produtividade, tendo em vista que o indivíduo adquire com o tempo, experiência e habilidades no desempenho das suas tarefas, proporcionando produtividade maior que a inicial. A partir desse contexto, os autores fazem alguns apontamentos com relação à permanência ou não do profissional em um determinado emprego, destacando fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho.

Como exemplo de fatores extrínsecos ao trabalho, Sarathy e Barbosa (1981), apontam que a satisfação do trabalhador com relação à aumento de salário, benefícios e chances de serem promovidos. E com relação aos fatores intrínsecos ao trabalho, eles explicam que são aqueles pertinentes à autonomia e constitui necessidades de desenvolvimento e ânsia pelo reconhecimento. Segundo os autores

[...] o ambiente do emprego vai determinar quais fatores, extrínsecos ou intrínsecos, são mais importantes na decisão de permanecer ou de sair do emprego. Alguns excluem os fatores extrínsecos - para ser mais explícitos, os salários e possibilidades de promoção. Nesse caso, o indivíduo que tem um desses empregos vai canalizar suas expectativas para os fatores intrínsecos ao trabalho. Um exemplo típico são os funcionários públicos que não são promovidos facilmente ou, quando o são, ficam limitados pelos tetos da escala de promoções (SARATHY e BARBOSA, 1981, p.19).

Portanto, a rotatividade dos empregados, concluem os autores, envolve outras questões de natureza comportamental, psicológica e que depende de cada indivíduo e de como se dá sua relação com o trabalho.

Buscando compreender as relações entre os diversos fatores que podem justificar o abandono da profissão, do ponto de vista do trabalhador, Paz (2013) diz que um dos principais motivos extrínsecos que leva o trabalhador a abandonar sua profissão, é a má remuneração, mas que a questão salarial está diretamente ligada a outros aspectos como as condições de trabalho inadequadas e a impossibilidade de crescimento profissional.

Além disso, a autora acrescenta que o abandono da profissão está associado à história de vida do profissional e ao que ele estabelece como projeto de carreira. Um dos motivos considerados intrínsecos, conforme Paz (2013), é quando as projeções construídas por esse profissional não são efetivadas, gerando insatisfação e desmotivação para o desenvolvimento de suas atividades, conseqüentemente, poderá ocorrer o abandono da profissão. Ou seja, a satisfação no trabalho exerce influência na decisão do trabalhador de abandonar ou permanecer no trabalho.

Por outro lado, afirma a mesma autora que, mesmo o trabalhador vivenciando situações de descontentamento intrínsecos e extrínsecos no seu ambiente de

trabalho, dificilmente tomará a decisão de abandonar sua profissão quando esse não tiver outra fonte de renda que garanta o seu sustento e da sua família.

Com relação aos profissionais motoristas de ônibus, após a pesquisa, algumas razões de abandono e permanência na profissão emergem e suas razões são detectadas.

3 METODOLOGIA

O método demarca o conhecimento científico. No entanto, a metodologia “não aparece como solução propriamente, mas como expediente de questionamento criativo, para permitir opções tanto mais seguras quanto mais consciência tiverem de sua marca aproximativa” (DEMO, 1995, p.16).

Considerando assim como Demo, (1995) que o cientista tem seus ídolos (os quais mais aceita do que critica) e que só se pode chegar na objetivação, uma vez que o cientista é humano, alguém mortal, e que também se orienta pelos seus interesses, reconhecendo também os critérios de originalidade, importância e viabilidade (CASTRO, 1978), esse item tem por objetivo apresentar as principais decisões metodológicas escolhidas para a pesquisa.

Para a decisão da metodologia desse estudo, se fez necessário pensar na realização da pesquisa por meio de uma abordagem qualitativa que, conforme Rey (2005), trata-se de um tratamento legítimo para desenvolver pesquisas dessa natureza. É, de caráter construtivo-interpretativo de forma dialógica entre pesquisador e pesquisado, usando a autoconfrontação segundo Clot (2007).

Para analisar o trabalho buscou-se enriquecer a atividade por meio da interferência que esta sofre em cada contexto de análise, dessa forma, foi realizada a autoconfrontação simples, uma vez que esta não é uma simples descrição da experiência, mas produz uma nova experiência, pois as análises se dão enquanto há intervenção, enquanto provoca-se desvios na atividade e, ao mesmo tempo, o gênero profissional é restaurado (CLOT, 2007).

Esse instrumento, que proporciona a coleta e análise das informações em um processo construtivo interpretativo, possui diferentes fases e envolve o sujeito, o pesquisador e imagens. Inicialmente, o trabalhador protagonista da situação em análise, seria constantemente confrontado com a sua própria atividade. Quando o trabalhador é confrontado com o vídeo de sua atividade realizada, tem possibilidade de rever suas tarefas, tornando-se observador de si mesmo. O trabalhador pode chocar-se perante o que ele faz efetivamente, em relação ao que ele confiava ter

feito. Levando-o a refletir entre aquilo que ele faz e aquilo que ele diz daquilo que faz, e por fim, aquilo que ele faz daquilo que ele diz (CLOT, 2007).

A análise ocorreu por uma abordagem da observação do trabalho, centrada em uma perspectiva dialógica e no desenvolvimento que busca intervir na situação, favorecendo transformações na atividade e restabelecendo o poder de agir dos coletivos de trabalho. Assim, além de entrevistas semiestruturadas, análise documental e observação, utilizou-se a autoconfrontação simples, com os profissionais motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.

3.1 DELIMITAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo é compreendido como uma pesquisa qualitativa de caráter construtivo-interpretativo, utilizando a autoconfrontação, proporcionando o diálogo entre pesquisador e pesquisado segundo Clot (2007). Para Sampieri, Callado e Lucio (2013, p. 376), o enfoque qualitativo é selecionado quando buscamos compreender a perspectiva dos participantes sobre os fenômenos que os rodeiam, ou seja, a forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade. Ainda de acordo com os autores, a pesquisa qualitativa é recomendável “quando o tema do estudo foi pouco explorado, ou que não tenha sido realizada pesquisa sobre ele em algum grupo social específico”.

Aponta Rey (2005), que epistemologia qualitativa é aqui colocada como uma nova possibilidade de construção do conhecimento por meio da qual o pesquisador e o objeto a ser estudado determinarão uma nova relação, na sequência criarão um espaço único e singular de investigação durante o processo de pesquisa, articulando modelos teóricos e a realidade estudada. Para que o entendimento dessa nova maneira de sugerir a pesquisa, a partir da epistemologia qualitativa de Rey (2005), é necessário investigar esse processo sob três grandes características, como: o caráter construtivo-interpretativo, o caráter dialógico e o caráter singular da construção do conhecimento.

Normalmente o trajeto de uma pesquisa começa pela definição do objeto de estudo e de seu afastamento, para que seja feita uma melhor análise de todas as questões que cercam o objeto. O isolamento do objeto pode não criar ambiente para

observação do pesquisador referente ao próprio objeto que está sendo estudado, definindo a pesquisa como um “ritual de procedimentos padronizados aplicados de maneira totalmente mecânica” (REY, 2010, p. 80).

Segundo a perspectiva de Rey (2005), o conhecimento não é construído de forma determinada, mas se estrutura por meio de um processo perene de construção, ou seja, uma produção humana, categorizado como construtivo-interpretativo do conhecimento. Ou seja, no lugar onde o fenômeno ocorre pode-se perceber questões não ditas e o incessante ir e vir durante a pesquisa, obriga o pesquisador a redefinir continuamente seus desenhos metodológicos a partir dos novos acontecimentos e dados no desenvolvimento da pesquisa. Portanto, a característica construtivo-interpretativa, reconhece que o conhecimento não está posto no delineamento da pesquisa, mas que deve ser construído durante o processo. Essa forma de construir a pesquisa supera a pesquisa em si, porém admite-a como essencial na formulação do conhecimento.

Nesse sentido, a pesquisa não se configura como um resumo de informações, mas como uma nova possibilidade de reflexão sobre um assunto que frequentemente obtém novas definições. “A pesquisa qualitativa proposta por nós representa um processo permanente dentro do qual se definem e se redefinem constantemente todas as decisões e opções metodológicas no decorrer do próprio processo de pesquisa” (REY, 2005, p.81).

Conforme o autor, a pesquisa qualitativa utiliza-se da especulação como instrumento, mas apesar disso o estudo não termina nessa fase, pois fundamenta sua possibilidade teórica com aparência da especulação, que é a prática do raciocínio intelectual do pesquisador acerca da realidade que está sendo observada. Portanto, especulação é

[...] parte inseparável da construção teórica, e a partir dela retornamos ao momento empírico e passamos a desenvolver sensibilidade para novos elementos nesse nível, os quais somente poderão adquirir inteligibilidade graças a uma representação teórica que nos permita visibilizá-los (REY, 2005, p. 8).

A combinação entre a construção teórica e a empírica percorre um trajeto único, no qual as ideias do pesquisador são legítimas no decorrer do estudo. Portanto, a singularidade no processo de pesquisa é uma característica da epistemologia qualitativa (REY, 2005). Dessa forma, por meio de uma abordagem qualitativa, serão definidos como planos de pesquisa a descrição dos sentidos atribuídos ao trabalho, as atividades desenvolvidas pelos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.

No que diz respeito à característica dialógica, Rey (2005) afirma que a pesquisa é em si mesma um processo de comunicação, isto é, favorece o diálogo e a comunicação do homem com os diversos espaços sociais que ele percorre. O caráter dialógico quando explorado como metodologia na pesquisa, permite a fala e a comunicação como forma de expressão do sujeito e de sua subjetividade, uma vez que “a comunicação permite conhecer o modo como as diversas condições objetivas da vida social afetam o homem” (REY, 2003, p.13). Na prática, pode-se dizer que uma pesquisa de caráter dialógico possibilita construção sobre os sujeitos pesquisados e, permite compreensão dos fatos relacionados à subjetividade desses sujeitos. Afirma Rey (2003) que a característica dialógica, destaca os processos comunicativos entre pesquisador e participantes de forma a constituírem-se sujeitos de pesquisa.

A pesquisa tem como decisão da temporalidade o corte transversal ou seccional. Conforme aponta Richardson, (2012, p.148) “em um estudo de corte transversal, os dados são coletados em um ponto no tempo, com base em uma amostra selecionada para descrever uma população nesse determinado período”.

Para Rey (2005, 108 -109), “a amostra é um conceito carregado de limitações epistemológicas do modelo quantitativo tradicional, o que não nega sua eficácia diante de determinados problemas de pesquisa”. No entanto, na pesquisa qualitativa, o tamanho do grupo não é o que define o processo de construção do conhecimento, mas as exigências de informações quanto ao modelo em construção que a caracteriza

A pesquisa qualitativa também envolve a imersão do pesquisador no campo de pesquisa, considerando este como **o cenário social em que tem lugar o fenômeno estudado em todo o conjunto de elementos que o constitui, e**

que, por sua vez, está constituído por ele (REY, 2005, p. 81) (grifo do autor).

O nível de análise abordado nessa pesquisa será o nível organizacional, o *locus* contemplará uma empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba e a unidade de análise serão motoristas dos ônibus biarticulados.

3.1.1 Etapas da Pesquisa

A presente pesquisa se iniciou mediante a observação de campo, considerando todos os tópicos contemplados no roteiro de observação e após, iniciaram as entrevistas semiestruturadas, com gravação de voz, com cinco funcionários internos da empresa de transporte que aceitaram colaborar com a pesquisa, sendo: um gerente de tráfego-instrutor, um auxiliar de tráfego, um motorista plantonista-despachante, um cobrador plantonista-despachante e um motorista controlador de sistemas-instrutor.

As entrevistas foram realizadas no local, data e hora agendados conforme disponibilidade dos trabalhadores. Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e, em segundo momento, foram lidas, ouvidas e analisadas juntamente com cada trabalhador entrevistado, momento em que eles puderam analisar as informações transcritas e tiveram a liberdade de concordar, autorizar, retificar, acrescentar e retirar da transcrição o que consideraram convir. Dos cinco entrevistados, somente dois solicitaram alterações. Posteriormente, as mesmas foram novamente apresentadas aos trabalhadores para estes fazerem a verificação e concordância da transcrição final.

Concluindo essa etapa, foi verificado os trabalhadores motoristas que aceitassem participar do estudo. Devido o número de motoristas interessados ter sido maior que o número máximo, foram aplicados como critérios de seleção a idade, tempo de profissão e de empresa e gênero.

Na sequência, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas do primeiro, segundo e terceiro blocos com gravação de voz, com os motoristas de ônibus que

aceitaram participar da pesquisa. As entrevistas foram realizadas no local, data e hora agendados conforme disponibilidade dos motoristas.

Por fim, foi agendado com os trabalhadores motoristas que aceitaram participar da pesquisa, a data e o turno de trabalho para a realização da filmagem das suas atividades. As filmagens foram realizadas em dias diferenciados de acordo com o que os motoristas de ônibus julgaram, no sentido de: dias no mês com maior fluxo de passageiros, horário durante o dia considerados períodos com maior fluxo de passageiros, chamados pelos motoristas de período de maior “pico”, vésperas de feriados, dias que ocorrem jogos de futebol na cidade, dias de muita chuva e frio e dia de trabalho considerado normal para os motoristas.

3.1.2 Os Sujeitos da pesquisa

A indicações de Bryman e Bell (2011) incidem sobre as principais preocupações no que diz respeito a população e amostra na formulação de uma pesquisa. Para os autores, é preciso verificar entre outros fatores, qual o tipo de estratégia de amostragem deverá ser empregado.

Para a presente pesquisa, a amostra foi do tipo não probabilística por conveniência, sendo sujeitos da pesquisa, motoristas que aceitaram participar do estudo até o número máximo de oito, além de um gerente de tráfego-instrutor, um auxiliar de tráfego, um motorista plantonista-despachante, um cobrador plantonista-despachante e um motorista controlador de sistemas-instrutor, que também concordaram em participar da pesquisa. “A convenience sample is one that is simply available to the researcher by virtue of its accessibility”¹² (BRYMAN, 2012, p. 201). O autor chama a atenção para o fato de que a amostragem por conveniência possui como limitação a impossibilidade de generalização das descobertas.

Entretanto, corrobora-se com Sampieri, Calado e Lucio, (2013, p. 35), quando afirmam que “as indagações qualitativas não pretendem generalizar probabilisticamente os resultados para populações mais amplas nem obter

¹² “Uma amostra de conveniência é aquela que está simplesmente disponível para o pesquisador em virtude de sua acessibilidade”.

necessariamente amostras representativas”. Segundo Rey (2005), a pesquisa qualitativa busca nas falas dos sujeitos significados que colaborem para acrescentar inteligibilidade a respeito do objeto, com base na “capacidade da linguagem para gerar visibilidade sobre algo diferente dela” (REY, 2003, p.173).

O presente estudo contemplou motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, na modalidade de coletivos biarticulado que aceitaram participar da pesquisa. Contemplaram o estudo um total de cinco motoristas, sendo quatro do gênero masculino e um do gênero feminino. Desse modo, salientamos tratar-se de uma amostra diversificada dentro do universo pesquisado, haja visto termos contado com motoristas de gerações, tempo de serviço e gênero diferentes. É mister destacarmos também que na intenção de evitar a identificação dos motoristas, foi solicitado aos protagonistas a escolha de um nome para utilização na descrição dos momentos da pesquisa e dessa forma, enquanto protagonistas teremos os motoristas do gênero masculino MO1, MO2, MO3 e MO4. E, como motorista do gênero feminino teremos a MA5.

3.2 DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS E OPERACIONAIS

Nessa seção, apresenta-se as definições constitutivas (DC) e operacionais (DO) das categorias do estudo. Os sentidos do trabalho para motoristas do transporte coletivo urbano, será pesquisado e analisado com base nos três eixos da pesquisa: Os sentidos do trabalho, motoristas de ônibus e atividade em Yves Clot; consistindo nas quatro categorias teóricas: real da atividade, gênero, estilo e sentido do trabalho, sendo que outras categorias ou subcategorias poderão emergir a partir dos dados coletados.

3.2.1 Real da Atividade

Definição constitutiva (DC): Conforme Clot (2010), o real da atividade é uma constante contradição, pois refere-se ao que de fato foi efetuado, porém, e principalmente, com aquilo que não foi possível ser realizado, ou seja, que ficou

“irresolvido” e bloqueado, tornando-se para o sujeito uma impossibilidade de desafiar àquilo que o confronta. Esse autor assim define o real da atividade

O real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser feito, assim como o que se tinha feito a contragosto (CLOT, 2010, p. 103-104).

Em outras palavras, o real da atividade é a atividade contrariada. A atividade requer um trabalho do trabalhador sobre si mesmo para evitar e recalcar a atividade. Para Clot (2010), são nesses conflitos essenciais que envolvem a atividade, que a existência dos sujeitos é gerada, visto que o realizado não tem o domínio do real, onde o sujeito avalia a si próprio e aos outros para ter a possibilidade de vir a realizar aquilo que deve ser feito. Para Clot (2010, p.7), “a atividade é, na realização efetiva da tarefa – a seu favor, assim como, às vezes contra ela – produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida”. Destarte, as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas devem ser incluídas na análise do trabalho, pois são membros da recriação que o sujeito faz no meio.

Definição operacional (DO): Buscou-se evidenciar o real da atividade por meio dos dados primários, ou seja, observação da atividade desenvolvida pelos motoristas, análise das entrevistas semiestruturadas e das filmagens que revelaram a tarefa que de fato foi executada pelos trabalhadores e, por meio da autoconfrontação, pode-se evidenciar o que não foi feito, o que se tentou fazer sem sucesso, o que o trabalhador teve vontade de fazer ou poderia ter feito e não fez, mas que pensou ter capacidade de fazer em outro lugar e, ainda, o que ele fez para esquivar-se de fazer o que deveria ser feito ou feito e o que fez contra vontade.

3.2.2 Gênero da Atividade

Definição constitutiva (DC): O gênero da atividade é uma construção coletiva. Ela é a senha, um código que cada trabalhador compartilha com o seu grupo sobre o fazer da atividade. O gênero é entendido como o organizador do trabalho. É uma regra estruturante e que faz a mediação entre o trabalhador e seu trabalho, o trabalhador e ele mesmo e o trabalhador e o seu grupo (CLOT, 2007).

Portanto, o gênero é a dimensão social do trabalho e constitui-se na e pela atividade, serve como orientador para o coletivo de trabalhadores em uma determinada categoria profissional, por meio da definição de normas explícitas e implícitas, códigos éticos, linguagens e procedimentos técnicos que devem ser seguidos por todos envolvidos numa profissão. O gênero é quem fala o que é permitido e aceitável ou não no trabalho (CLOT, 2007). Em outras palavras, o gênero são as regras prescritas pelas organizações em manuais internos, onde o trabalhador e o coletivo precisa acatar, obedecer e seguir.

Definição operacional (DO): As práticas com relação ao gênero desse estudo foram verificadas por meio de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados por meio da observação de campo, das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores internos da empresa de transporte. Nas entrevistas com os trabalhadores internos pesquisados, fica evidente quando, porque e para que as normas, regras e manuais são elaborados. Os próprios trabalhadores internos também têm prescrições a serem seguidas.

Dessa forma, buscou-se a o gênero conforme indicado por Yves Clot. As entrevistas com os funcionários internos foram realizadas com o gerente de tráfego-instrutor, um auxiliar de tráfego, um motorista plantonista-despachante, um cobrador plantonista-despachante e um motorista controlador de sistemas-instrutor da empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba. As questões pertinentes às entrevistas semiestruturadas desses funcionários, encontram-se nos Apêndices F, G, H, I, e J dessa dissertação.

Já os dados secundários foram coletados pela pesquisadora, por meio de documentos da empresa de transporte coletivo urbano; durante o período de

observação de campo e contato com os funcionários internos do setor de tráfego, da Classificação Brasileira de Ocupantes – CBO (por meio do site <http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>), da Associação Nacional e Transporte Público – ANTP (por meio do site <http://www.antp.org.br/>), do Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana – SINDIMOC (na pesquisa de campo), e da Urbanização de Curitiba – URBS. Esses dados secundários deram subsídios para confirmar o que é também prescrito pela URBS e COMEC. Algumas normas e regras, como por exemplo: mudança do itinerário de uma determinada linha de ônibus ou parada obrigatória em novo ponto de ônibus instalado ou a não parada obrigatória em ponto de ônibus desinstalado; tais normas/regras são repassados para o setor de tráfego da empresa de transporte que, conseqüentemente, elaboram novas normas, regras e manuais para os trabalhadores motoristas.

Por meio dessas práticas, buscou-se observar nesses dados primários e secundários, quais são os manuais, as regras, as normas, os procedimentos técnicos e os códigos éticos que prescrevem o trabalho de forma explícita ou implícita. Verificou-se o prescrito da atividade e descobriu-se que o gênero fala, permite e aceita no trabalho desses profissionais.

3.2.3 Estilo da Ação

Definição constitutiva (DC): O estilo da ação é a forma como cada trabalhador se apropria do gênero. Conforme explicam os autores, é uma maneira do trabalhador buscar a emancipação profissional no agir do seu trabalho. (CLOT, FAÏTA, FERNANDEZ e SCHELLER, 2001, p. 3). O estilo dá condições para que o trabalhador se liberte do engessamento do gênero. É entre a atividade prescrita e a atividade realizada - que é aquela atividade que foi de fato executada - que existe o estilo. O estilo é próprio do sujeito, é o que ele imprime do seu trabalho, algo que é individual na forma de realizar a sua atividade (Clot, 2010).

Definição operacional (DO): As práticas com relação ao estilo da ação desse estudo foram verificadas por meio de dados primários. Os dados primários foram coletados por meio do roteiro de observação, de entrevistas semiestruturadas,

gravação de voz e filmagens. O roteiro de observação foi realizado pela pesquisadora. As entrevistas, gravação de voz e filmagens foram realizadas com os motoristas de ônibus da empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba. As questões pertinentes às entrevistas semiestruturadas com os motoristas de ônibus e ao roteiro de observação, encontram-se nos Apêndices A, B, C, D e E dessa dissertação.

3.2.4 Sentidos do Trabalho

Definição constitutiva (DC): Conforme Clot (2007, *apud* CANOPF, 2013, p. 39), o trabalho só faz sentido se considerarmos em primeiro lugar o trabalhador e o coletivo “o sujeito de limitado e apenas receptor, torna-se um sujeito complexo, prenhe de possibilidades, razões e objetivos”.

O trabalho passa a ser visto como uma atividade especialmente humana e geradora de sentidos. “Sentido é uma criação humana que inicia na atividade dirigida e situada. O sentido de uma palavra está associado a todos os acontecimentos psicológicos que ocorrem em nossa consciência” (CLOT, 2007, *apud* CANOPF, 2013, p. 78-79). É uma formação prática, espontânea e complexa que possui diversas áreas que se modificam em sua estabilidade.

Sentidos e significados podem ser percebidos especialmente por meio das falas dos sujeitos (VYGOTSKI, 1993), durante as filmagens das atividades e durante as entrevistas com os motoristas. São os significados que contribuem para ampliar a inteligibilidade sobre o objeto, pois a linguagem tem a capacidade de gerar visibilidade sobre ambos, também os gestos, as mímicas, as posturas e os deslocamentos, em que rosto e corpo se exprimem (REY, 2003).

Ao buscar os sentidos da atividade para o sujeito, um momento essencial que se apresenta para análise dos dados é a ocorrência do esvaziamento dos sentidos da atividade, que este se dá ao amputar a atividade do sujeito de seu poder de agir, quando os objetivos da ação em vias de se fazer estão desvinculados do que é realmente importante para o sujeito e quando outros objetivos válidos, reduzidos ao silêncio, são deixados em suspenso. Esse esvaziamento dos sentidos desvitaliza e atrofia a atividade, necessitando que ocorra uma renovação de sentidos por meio da

necessidade de novas preocupações do sujeito, uma remobilização que o leva a identificação de outras atividades possíveis (Clot, 2010).

Definição operacional (DO): Por meio dos instrumentos que foram aplicados e analisados nas categorias anteriores, buscou-se compilar as informações, relacioná-las entre si e, juntamente com os resultados obtidos na aplicação da autoconfrontação simples com os motoristas, os sentidos do trabalho emergiu na construção conjunta das informações, por pesquisador e pesquisado, atingindo o objetivo do presente estudo, que é responder à pergunta da pesquisa: quais os sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte urbano de Curitiba?

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

Ao refletir sobre os procedimentos de coleta das informações, é indispensável focalizar a pesquisa como processo de comunicação, pois a produção do conhecimento tem caráter interativo, sendo a pesquisa compreendida “como um processo de comunicação, um processo dialógico” (REY, 2005, p. 13). A conversa com o sujeito da pesquisa não é encaixada em limites fechados com perguntas elaboradas, visto que é interessante seu envolvimento em um sistema combinado que lhe permita sua expressão.

Na pesquisa qualitativa os instrumentos são meios que provocam a expressão do sujeito, sem pretensão de impor ao outro uma resposta ao impulso produzido pelo pesquisador, mas facilitar a comunicação. Conforme explica Rey (2005, p. 48). “Cada instrumento representa uma situação de sentido distinta, a partir da qual o sujeito estudado se posicionará, o que contribui para estimular o compromisso com a expressão de sentidos subjetivos”.

Os instrumentos são divididos por Rey (2005), em individuais e grupais, sendo que os individuais são classificados como relacionais, como por exemplo, as entrevistas semiestruturadas e roteiros de observação, que serão realizadas com os motoristas e funcionários internos da empresa de transporte.

O tratamento e análise das informações serão norteados pelo processo construtivo interpretativo (REY, 2005) e pelo método da autoconfrontação simples proposto por Clot (2007). Ambos buscam mais que uma simples descrição da experiência, mas produzir uma nova experiência.

Conforme Clot (2007), na autoconfrontação simples são utilizados materiais de gravação de sons e imagens que permitem desenvolver a metodologia de análise do trabalho. Dessa forma, os trabalhadores deixam de ser apenas observados, passando a analistas do próprio trabalho, sendo coautores na produção dos dados da pesquisa.

A pesquisa foi realizada numa empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba a qual não terá seu nome divulgado, conforme termo de confidencialidade e Parecer Consubstanciado do Conselho de Ética. Dessa forma, nessa dissertação a

empresa será simplesmente chamada de “empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba”.

O primeiro contato com a empresa foi no dia 11/05/2017, via telefone, informando o intuito da realização da pesquisa. No dia 20/06/2017 a empresa entrou em contato solicitando informações detalhadas a respeito do projeto de pesquisa. O primeiro contato com o proprietário da empresa foi no dia 3/07/2017, via telefone, onde outras dúvidas com relação à pesquisa foram esclarecidas e, a autorização para a realização do projeto foi concedida e, na sequência a carta de autorização da empresa foi emitida.

Posteriormente a banca de qualificação e a aprovação do projeto de dissertação pelo Conselho de Ética, com Parecer Consubstanciado do CEP– Versão 1 – CAAE nº: 78531517.9.0000.5547, de 09/11/2017, o projeto de pesquisa foi encaminhado por e-mail para o proprietário da empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba que, agendou reunião no dia 10/11/2017 para apresentação da empresa e do setor de tráfego. Salientamos que o proprietário da empresa autorizou a entrada e saída da pesquisadora em qualquer horário dos três turnos de trabalho, manhã, tarde e noite para a realização da pesquisa de campo.

A presente pesquisa contempla a utilização de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas, gravações, filmagens e observações, enquanto os dados secundários foram coletados por meio de documentos da empresa de transporte, sites como Classificação Brasileira de Ocupantes – CBO, Associação Nacional e Transporte Público – ANTP, Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana – SINDIMOC e Urbanização de Curitiba – URBS, reportagens, dentre outros.

A coleta dos dados primários foi realizada por meio de roteiro de observação, entrevistas semiestruturadas gravadas e filmagens. O roteiro de observação foi realizado na empresa de transporte coletivo urbano. As entrevistas gravadas foram realizadas com o gerente de tráfego-instrutor, um auxiliar de tráfego, um motorista plantonista-despachante, um cobrador plantonista-despachante, um motorista e controlador de sistemas-instrutor. Já com os motoristas de ônibus biarticulado foi realizada entrevista gravada e filmagem.

Conforme Falkembach (1987) o diário de campo consiste no registro completo e preciso das observações, dos fatos concretos, acontecimentos, relações verificadas, experiências, reflexões e comentários pessoais do pesquisador. Assim, descrevemos a seguir onde, quando e como a pesquisa se desenvolveu.

4.1 DA OBSERVAÇÃO DE CAMPO

No dia 13/11/2017 deu-se início à observação de campo na empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba. Foi possível observar que a empresa está instalada numa área que ocupa aproximadamente de 17.000 m² (dezessete mil metros quadrados), devidamente organizada e limpa, monitorada por câmeras de segurança, sinalizada por placas no pátio e identificação dos departamentos.

Dos 17.000 m² (dezessete mil metros quadrados), 11.000 m² (onze mil metros quadrados) são reservados para estacionar os coletivos biarticulados (vermelho), linha direta “ligeirinho” (cinza), articulados (amarelo), convencionais padrão (amarelo), comuns de linha (alaranjado) e comuns escolar (branco com faixa amarela escrito escolar). Essa área comporta cento e cinquenta ônibus estacionados, sendo que cada espécie de coletivo possui local específico no estacionamento.

A portaria é comandada por um responsável escalado conforme turno de trabalho. A entrada e saída dos ônibus do pátio da empresa é por um único portão de acesso.



Figura 24: Entrada e saída dos ônibus.
Fonte: A autora (2018).

Os ônibus que retornam das linhas no final de seu turno, dão entrada no pátio, acessam a bomba de abastecimento de combustível.



Figura 25: Bomba de abastecimento de combustível.
Fonte: A autora (2018).

Na sequência, os coletivos passam pelo lavador que é acionado por uma vareta automática, executando a lavagem externas dos ônibus.



Figura 26: Lavagem externa.
Fonte: A autora (2018).

Em seguida, os coletivos seguem para um local específico do pátio para serem lavados internamente.



Figura 27: Lavagem interna.
Fonte: A autora (2018).

A lavagem interna dos coletivos é efetuada, durante o dia, somente por funcionárias registradas na função de Serventes, no total de quatorze mulheres, organizadas em sete equipes. Durante a noite a lavagem é efetuada por funcionários, registrados na função de Serventes, no total de nove homens. A equipe foi montada dessa forma, para evitar possível constrangimento e/ou casos de assédio.

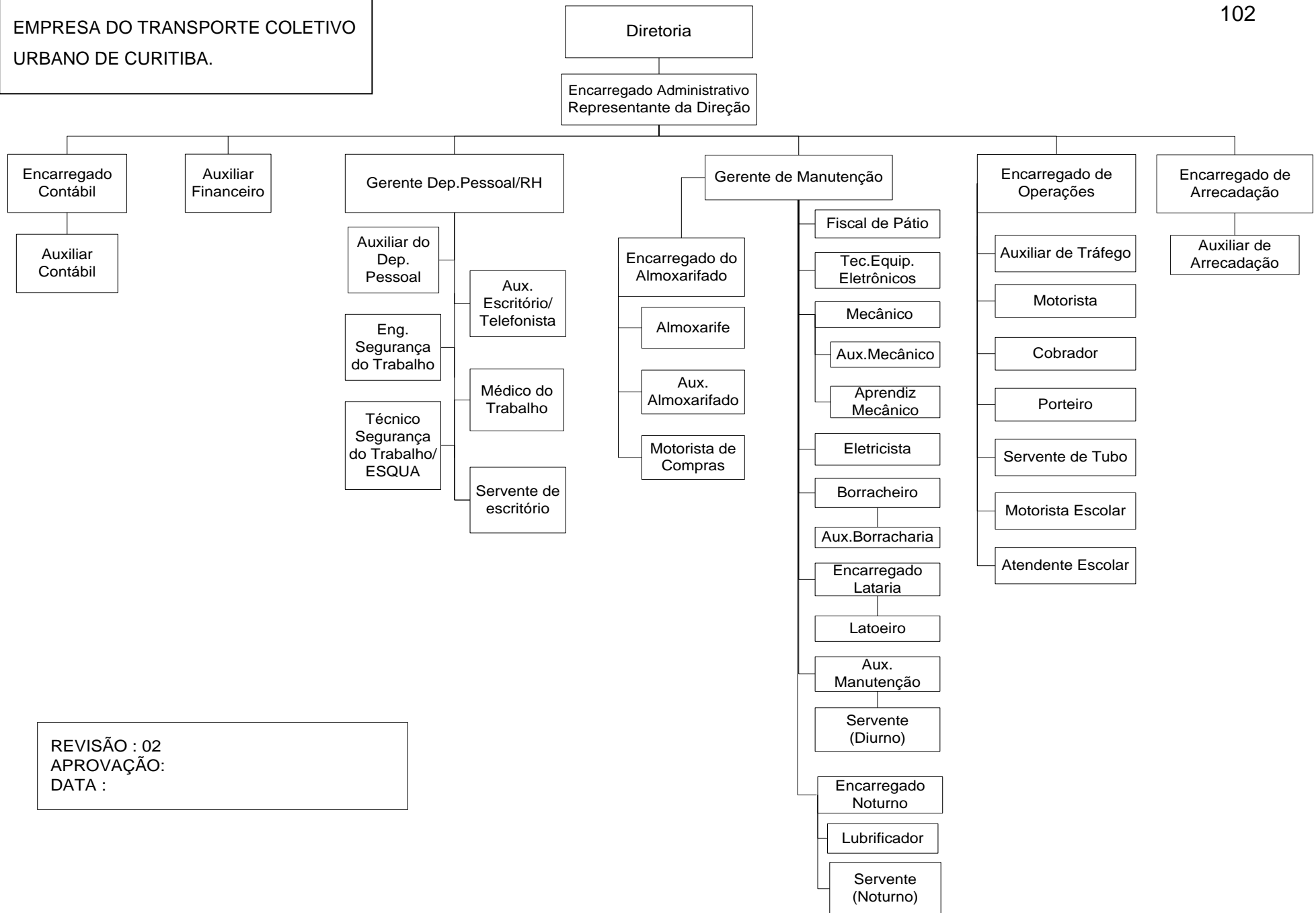
Na sequência, os ônibus são estacionados no pátio, de forma ordenada no espaço destinado.



Figura 28: Estacionamento.
Fonte: A autora (2018).

Pode-se perceber que a empresa está estruturada, departamentalizada de forma organizada conforme demonstrado no organograma abaixo, de janeiro de 2017. Porém esse ambiente apresenta rotatividade constante dos coletivos: biarticulados, linha direta “ligeirinho”, articulados, convencionais padrão, comuns de linha e comuns escolar, além dos funcionários que trabalham nos setores, conforme demonstrado no organograma. Contudo, a rotatividade maior é dos trabalhadores que executam suas atividades no setor da manutenção e no setor de tráfego/operações.

Os motoristas e cobradores trabalham conforme escalas com horários que podem ser fixos ou variados. As escalas são montadas pelo setor de tráfego/operações com acompanhamento do setor de RH e, na sequência, essas escalas são cadastradas no sistema de informação da empresa. Esse sistema é integrado para que os demais setores tenham acesso as escalas de horários de acordo com cada turno de trabalho desses colaboradores. São várias as escalas de trabalho que atendem os três turnos: manhã, tarde e noite; com horários fixos e diferenciados de acordo com a linha (local/bairro/itinerário) de cada coletivo em operação. Todas as escalas possuem carga horária de seis horas diárias, o excedente às seis horas é remunerado ao trabalhador como horas extras.



REVISÃO : 02
APROVAÇÃO:
DATA :

Pode-se observar conforme organograma acima, que a empresa possui estrutura organizada e todo o fluxo dos coletivos e funcionários é gerido de forma elaborada. Os setores são integrados, o que permite o cumprimento das atividades que lhes são atribuídas de forma eficiente e responsável, onde a base é a cooperação entre os colaboradores e o suporte de um sistema de informação robusto que permite a troca das informações “quase que em tempo real” entre todos os funcionários envolvidos, principalmente, com os motoristas dos coletivos em operação. Esse sistema de informação é composto por um software de “controle” com sistemas instalados, essenciais para que a comunicação aconteça. As informações chegam até os motoristas que estão em trânsito, por meio de uma mensagem no painel dos ônibus que estão dirigindo.

São dois tipos de sistemas: o Sistema de Gestão Empresarial Integrada Radysisten-RS e o Sistema de Transporte Inteligente - ITS. Qualquer mensagem pode ser enviada pelos auxiliares de tráfego para os motoristas de ônibus. Por exemplo: quando uma viagem está muito atrasada por motivos diversos, o colaborador auxiliar de tráfego analisa se o atraso pode ou não interferir negativamente nos índices da empresa, a seguinte mensagem é enviada: “Seguir a partir do próximo terminal”. Ou seja, o motorista “descarrega” os passageiros em um determinado terminal e segue vazio, sem parar em nenhum tubo até o próximo terminal. Dessa forma, recupera o tempo do atraso com o ônibus em movimento e não “prejudica” os índices de atraso daquela linha, porém sem passageiros nesse percurso. Atingir os índices é prioridade na empresa porque são indicadores determinantes, principalmente, em uma futura concorrência entre as empresas de transporte/consórcios.

O ambiente da empresa de transporte foi analisado na sua totalidade. Na sequência, verificou-se de forma mais detalhada o ambiente de trabalho do gerente de tráfego-instrutor, auxiliar de tráfego, motorista plantonista-despachante, cobrador plantonista-despachante, motorista controlador de sistemas-instrutor e, por fim, o local de trabalho dos motoristas, tais como: garagens de ônibus, os terminais, os ônibus e os tubos.

Com relação ao ambiente de trabalho dos departamentos da empresa, primeiramente foi observado o ambiente de trabalho dos funcionários do setor de tráfego, setor responsável pelos motoristas, cobradores, escalas de trabalho e todas as atividades que envolvem movimentação dos coletivos de trabalho. Esse setor compreende os seguintes colaboradores: gerente de tráfego (que também executa a função de instrutor), auxiliar de tráfego, motorista (que também executa a função de

plantonista-despachante, cobrador (que também executa a função de plantonista-despachante) e motorista controlador de sistemas (que também executa a função de instrutor) e, os motoristas de ônibus.

O setor de tráfego é considerado pelo próprio proprietário da empresa como sendo o “coração” da empresa. Todos os motoristas e cobradores passam por esse setor para receber instruções e, no final dos turnos de trabalho, apresentam a documentação pertinentes ao seu dia de trabalho. O setor de tráfego é composto por cinco ambientes, sendo: a sala dos motoristas e cobradores: é pequena, limpa, ventilada, equipada com computadores com instalação de software com acesso digital. Nesse sistema de informação os motoristas e cobradores tem acesso ao holerite/contracheque, dados cadastrais, número de atestados, novas escalas de trabalho, dias de folga e acesso as mensagens da empresa de cunho particular. A sala dos auxiliares de tráfego: composta por uma ilha de quatro lugares, cinco computadores, duas impressoras, uma escrivaninha, seis cadeiras e cinco armários. No turno da manhã trabalham quatro auxiliares de tráfego, três auxiliares de tráfego no turno da tarde e dois auxiliares de tráfego no turno da noite. A sala do Gerente de Tráfego: composta por “meia ilha”, um computador com duas telas/monitores, três cadeiras, dois armários e um frigobar e o banheiro: é o único banheiro do setor, usado tanto por funcionários do sexo masculino como do sexo feminino. Possui um vaso sanitário, uma pia, um espelho e um cesto de lixo. É organizado e a limpeza é feita uma vez por dia.

No setor de tráfego trabalham o gerente de tráfego, os auxiliares de tráfego, os motoristas plantonistas despachantes e os cobradores plantonistas despachantes. Sendo que, os auxiliares de tráfego, motoristas plantonistas despachantes e os cobradores plantonistas despachantes, fazem vários horários de trabalho, de acordo com a demanda de serviço e, por essa razão, possuem escalas de trabalho específicas contemplando turnos da manhã, tarde e noite. Ressaltamos que todos esses colaboradores com escalas variadas recebem pagamento de horas extras quando as mesmas são necessárias. Porém, foi possível perceber que além de executarem as funções que lhe são prescritas, exercem também outros cargos, como por exemplo os motoristas e cobradores que ficam no pátio da empresa como plantonistas, também realizam a função de despachante.

Na sequência, foi verificado o setor de manutenção que é composto por diversos departamentos: mecânica, borracharia, funilaria, pintura e solda. O gerente da manutenção apresentou os setores externamente, porém solicitou o não acesso interno nesses departamentos, o que foi acatado pela pesquisadora.

Após, foi observado o setor de arrecadação. Esse setor é o local onde são feitas as prestações de contas pelos cobradores, referente ao dinheiro das passagens de ônibus que foram cobradas/arrecadadas dos passageiros/usuários do transporte coletivo, durante seu turno de trabalho. Existem dois ambientes nesse setor: um deles é o ambiente onde trabalha o encarregado de arrecadação e um auxiliar de arrecadação. O atendimento é feito por um guichê, pois não é permitida a entrada de nenhum outro funcionário que não seja do setor de arrecadação.

O outro ambiente é o espaço que os cobradores têm para realizar a contagem e conferência do dinheiro. Antes de chegar nesse ambiente, os cobradores passam pela sala denominada acima como “sala dos motoristas e cobradores” e acessam pela digital o sistema de informação e imprimem uma espécie de “extratos”. Nesses “extratos” constam exatamente o nome e número da matrícula do cobrador (a), data, turno de trabalho, linha, número do coletivo, quantas passagens foram vendidas/arrecadadas por tarifa cobrada, quantos cartões de passageiros isentos/estudantes/idosos foram utilizados e qual o valor exato que deverá ser apresentado na prestação de contas.

A partir desses “extratos” os cobradores se dirigem para o ambiente destinados a eles no setor de arrecadação. Nesse local, os valores são colocados em espécie, com as notas organizadas de acordo com o desenho da cédula e sempre em ordem crescente do maior para o menor. Esses Valores são colocados em sacos plásticos separados das moedas que, também são colocados em sacos plásticos de acordo com seu valor, não pode misturar as moedas entre elas e nem com o dinheiro em espécie.

Na sequência, esses sacos plásticos são colocados em um estojo com zíper que possuem identificação por letras de A à D. Cada estojo deve ser colocado no seu respectivo guichê que estão identificados também com as letras de A à D. Esses estojos ao serem “jogados” por esse guichê, caem direto dentro de um cofre que será aberto, recolhido e conferido pelos funcionários do setor de arrecadação. Nesse espaço

o cobrador tem acesso aos sacos plásticos e aos estojos. O lugar é organizado, limpo e possui diversas câmeras de segurança.

Com relação aos outros ambientes de trabalho/departamentos, como o RH, contabilidade, financeiro, direção geral, almoxarifado, treinamento, copa/cozinha e segurança do trabalho (interno), foi autorizada visita somente no setor de RH que é composto por duas salas. Uma delas organizada por duas ilhas, com armários e cadeiras, com sete colaboradores, sendo seis do gênero feminino e um do gênero masculino. A outra sala é pequena, é onde fica o gestor de RH. Não foram autorizadas entrevistas com os colaboradores desse setor, apenas uma visita ao local, com acompanhamento de um auxiliar de tráfego.

Acerca do ambiente de trabalho dos motoristas de ônibus, eles têm como ponto de partida e de chegada a “garagem” que é o pátio da empresa onde ficam os ônibus estacionados, os terminais, os tubos e os próprios coletivos de trabalho. Foi possível perceber que são ambientes limpos e organizados, porém o ambiente que mais estressa o motorista é o ônibus. Os fatores que contribuem para uma rotina estressante estão diretamente relacionados com pessoas, ou seja, os usuários do transporte coletivo, os fiscais de linha e de terminais, os ciclistas, os skatistas, os surfistas e os pedestres.

A rotina dos motoristas é chegar no seu ponto de partida e executar sua função que, vai além do ato de dirigir, visto que esses trabalhadores têm outras tarefas prescritivas que é a de verificar as condições de limpeza, pneus, elétrica, e mecânica dos coletivos, fazem a leitura dos equipamentos digitais de controle e registram nas respectivas fixas. Os equipamentos digitais de controle, por si só são auto prescritivos, pois possuem sistema interligado com equipamento central da empresa que acusa qualquer tarefa realizada pelo motorista fora do recomendado/cadastrado nesse sistema. Ou seja, a velocidade do coletivo, o itinerário, aceleração do ônibus, troca de marcha, frenagem brusca, portas abertas nos tubos e terminais e portas fechadas fora dos tubos e terminais, são imediatamente acusados pelo sistema de controle.

Percebeu-se que há um bom relacionamento entre trabalhadores dos departamentos observados, mesmo nos períodos de maior rotatividade de motoristas e cobradores, como por exemplo, dia de impressão de nova tabela de trabalho, impressão de contracheque e dia de paralisação/greve da categoria; os funcionários desses departamentos demonstram tranquilidade e atenção no atendimento a cada

trabalhador, bem como no atendimento via telefone e as pessoas externas que tem acesso liberado para tratar de assuntos diversos.

O setor de tráfego está mais envolvido com os setores de manutenção, arrecadação e RH, por ser o setor responsável direto pelos motoristas e cobradores. Esse setor também é o local que os motoristas mais têm acesso. Durante a realização das atividades, constatou-se ainda que, a relação de trabalho entre os funcionários internos do setor de tráfego e os motoristas; é uma relação harmônica, de respeito, companheirismo e de amizade.

Com relação à frota, a empresa possui cento e cinquenta ônibus, sendo que cento e quarenta e três estão ativos e sete inativos. Os cento e quarenta e três coletivos ativos estão compostos da seguinte forma:

- Biarticulado: 19
- Linha Direta “Ligeirinho”: 19
- Articulado: 19
- Comum de Linha: 67
- Comum Escola: 17
- Convencional Padrão: 02

Os coletivos que estão inativos, estão em fase de teste e de algumas manutenções devido ser modelos que possuem motor Euro 5 com Arla. A Arla é um produto, uma espécie de ureia que reduz a quantidade de poluentes. Os 7 (sete) coletivos inativos são:

- Linha Direta “Ligeirinho”: 01
- Comum Escolar: 05
- Comum de Linha: 01

4.2 DAS ENTREVISTAS COM FUNCIONÁRIOS INTERNOS

O primeiro contato com os entrevistados, foi por meio do gerente de tráfego que ao final de uma reunião com os motoristas do coletivo biarticulado e com funcionários do setor de tráfego, apresentou a pesquisadora. Nesse momento foi explicado para os colaboradores sobre a pesquisa, que se tratava de um projeto de dissertação de mestrado em Administração na Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Despertou curiosidade porque alguns dos trabalhadores ainda não haviam participado de nenhum tipo de entrevista e outros porque já haviam participado, porém, das entrevistas que haviam concedido estavam direcionadas para as áreas de pesquisa relacionadas com a qualidade de vida e sofrimento dos motoristas no trabalho. Também foi informado que as identidades dos entrevistados seriam resguardadas, que os resultados contribuiriam para a definição do foco principal da dissertação.

A administração da empresa de transporte e os entrevistados/funcionários internos, tomaram conhecimento dos objetivos da pesquisa e das condições de participação, sendo que foi solicitado à empresa documento autorizando a pesquisa e, os entrevistados tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE.

Cabe ressaltar que no pré-projeto dessa pesquisa, os cargos dos sujeitos da pesquisa a serem entrevistados, segundo informação da URBS, seria os cargos de motoristas, funcionário do RH, supervisor de tráfego, analista de tráfego, despachante e instrutor. Porém, na observação de campo, foram verificadas outras nomenclaturas para os cargos, além de não ter sido autorizado entrevistas com funcionários do departamento de RH. Portanto, as entrevistas foram feitas com o gerente de tráfego-instrutor, auxiliar de tráfego, motorista plantonista-despachante, cobrador plantonista-despachante e com o motorista controlador de sistemas-instrutor

As entrevistas foram compostas de apenas um bloco que abordou questões ligadas à identificação, atividades desenvolvidas, ambiente de trabalho, condições de trabalho, comunicação com colegas de trabalho e grau de satisfação. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas nos locais escolhidos pelos entrevistados, seguiu roteiro de perguntas abertas, gravadas por meio de aparelho próprio e, posteriormente, transcritas e lidas para os entrevistados, gerando uma nova entrevista.

Aos entrevistados foi aberta a possibilidade de escolha do local e horário das entrevistas, contemplando inclusive os finais de semana, sendo que de tal modo, em todas as oportunidades o local foi escolhido pelo entrevistado e o horário alinhado de acordo com a sua disponibilidade. Dessa forma, as entrevistas ocorreram nos períodos da manhã, tarde e noite e abrangeram diferentes espaços como sala do gerente de tráfego, sala da auxiliar de tráfego, portaria e sala de reunião da empresa.

Antes de iniciar cada entrevista, os entrevistados eram novamente informados acerca do motivo de sua realização, frisando tratar-se de pesquisa para a realização

de uma dissertação de mestrado em Administração. Também era ressaltado que a identidade do entrevistado não seria divulgada e que poderia haver a possibilidade de realização de uma nova entrevista em momento posterior. Com a permissão dos entrevistados, as entrevistas foram gravadas em um gravador e em um aparelho de telefonia móvel.

O roteiro das entrevistas com o gerente de tráfego-instrutor, auxiliar de tráfego, motorista plantonista-despachante, cobrador plantonista-despachante, motorista controlador de sistemas-instrutor, foi estruturado na intenção de permitir abrangência nas falas dos entrevistados e contemplou questões relacionadas à identificação, à trajetória na função, às tarefas realizadas na empresa, o contato e comunicação com os motoristas e situações de conflito e estresse no trabalho.

As entrevistas tiveram duração de cinquenta e cinco minutos com o gerente de tráfego-instrutor, dezessete minutos com a auxiliar de tráfego, trinta e três minutos com o motorista plantonista-despachante, vinte e sete minutos com o cobrador plantonista-despachante e quarenta e quatro minutos com o motorista controlador de sistemas-instrutor; totalizando oitenta e uma páginas de transcrição.

O material coletado nessa fase foi determinante para entender o funcionamento das tarefas desenvolvidas por cada trabalhador no setor de tráfego, compreender como se dá o contato com os motoristas, verificar os procedimentos/manuais/regras e controles da atividade dos motoristas que, são desenvolvidos pelo setor de tráfego juntamente, com a direção da empresa. As informações levantadas foram utilizadas como suporte para a segunda fase das entrevistas que foram com os motoristas de ônibus, em que houve a ratificação dos procedimentos/manuais/regras e controles utilizados na realização das suas tarefas.

4.3 DAS ENTREVISTAS, FILMAGENS E AUTOCONFRONTAÇÃO COM MOTORISTAS

A pesquisadora realizou observações acompanhadas de filmagens e entrevistas com os motoristas que aceitaram participar da pesquisa, produzindo notas de campo e imagens da atividade desenvolvida. Todas as entrevistas e filmagens foram registradas na íntegra, compondo parte do processo da autoconfrontação. O período da coleta das informações foi de novembro/2017 a junho de 2018.

Salientamos que dos oito motoristas selecionados para a pesquisa, conforme critério de seleção já mencionados, quatro não puderam participar, sendo que um motorista pediu demissão e foi trabalhar na concorrente, outro pediu demissão porque a aposentadoria foi deferida, o terceiro motorista pediu demissão por mudança de cidade e o quarto motorista saiu da função de motorista de ônibus biarticulado e foi para a função de motorista de ônibus articulado. Esse último não foi possível realizar a pesquisa devido a pesquisadora não ter tempo hábil. Cabe ainda destacar que houve a inclusão de uma motorista na pesquisa, decorrente de promoção da função de motorista da linha comum para a linha do biarticulado. Ressaltamos que essa é a única motorista de ônibus biarticulado da empresa de transporte coletivo pesquisada. Assim sendo, foram cinco o total de motoristas pesquisados.

A administração da empresa de transporte e os entrevistados tomaram conhecimento do objetivo da pesquisa e das condições de participação, sendo que foi solicitado à empresa documento autorizando a pesquisa e, os entrevistados tiveram acesso ao Termo de Consentimento de Uso de Imagem, Som e Voz – TCUISV. Também foi informado que as identidades dos entrevistados seriam resguardadas, que os resultados contribuiriam para a definição do foco principal da dissertação.

Aos entrevistados foi aberta a possibilidade de escolha do local e horário das entrevistas, contemplando inclusive os finais de semana, sendo que de tal modo, em todas as oportunidades o local foi escolhido pelo entrevistado e o horário alinhado de acordo com a sua disponibilidade. Dessa forma, as entrevistas ocorreram nos períodos da manhã, tarde e noite e abrangeram diferentes espaços como tubos de parada de ônibus, terminais, garagem/pátio, praças, UTFPR, *shopping center*, residência dos motoristas e residência da pesquisadora.

Antes de iniciar cada entrevista, os entrevistados eram novamente informados acerca do motivo de sua realização, frisando tratar-se de pesquisa para a realização de uma dissertação de mestrado em Administração. Também era ressaltado que a identidade do entrevistado não seria divulgada e que poderia haver a possibilidade de realização de uma nova entrevista em momento posterior. Com a permissão dos entrevistados, as entrevistas foram gravadas em um gravador e em um aparelho de telefonia móvel e as filmagens foram realizadas com equipamentos próprios.

As entrevistas com os motoristas dos coletivos biarticulados foram compostas por quatro blocos: o primeiro bloco tratou da identificação do motorista, o segundo

bloco sobre as motivações que os levou à carreira de motorista à experiência profissional, o terceiro bloco contemplou as condições de trabalho e o quarto bloco discorreu sobre as razões de abandono e permanência na profissão.

Na primeira fase, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas do primeiro, segundo e terceiro blocos com gravação de voz, com os motoristas de ônibus que aceitaram participar da pesquisa. As entrevistas foram realizadas no local, data e hora agendados conforme disponibilidade dos motoristas. Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e, em segundo momento, foram lidas, ouvidas e analisadas juntamente com cada motorista, momento em que puderam analisar as informações transcritas e tiveram a liberdade de concordar, autorizar, retificar, acrescentar e retirar da transcrição o que considerassem convir. Os motoristas entrevistados não solicitaram alterações nas transcrições das entrevistas, concordando com a transcrição final.

Na segunda fase, foi realizada a filmagem com motoristas que aceitaram participar do estudo, conforme critério de seleção. As filmagens foram realizadas pela pesquisadora com seis profissionais condutores de ônibus biarticulado, sendo cinco motoristas do gênero masculino e uma motorista do gênero feminino. As filmagens tiveram em média de 1:55hrs à 4:57hrs de duração e ocorreram nos períodos da manhã, tarde e noite, de acordo com o turno de trabalho dos participantes.

O ambiente da filmagem foi o próprio ônibus biarticulado e tubos de embarque e desembarque de passageiros. Após a realização das filmagens, a pesquisadora compilou numa única filmagem, com duração de 14 a 20 minutos, os momentos considerados mais importantes e/ou críticos na realização das atividades de cada motorista. As Figuras 29, 30 e 31 abaixo, foram autorizadas pelos motoristas que participaram da pesquisa, porém sem identificá-las.



Figura 29: Motorista.
Fonte: A autora (2018).



Figura 30: Motorista.
Fonte: A autora (2018).



Figura 31: Motorista.
Fonte: A autora (2018).

Após a conclusão dessa etapa, de posse da filmagem editada, das entrevistas do primeiro, segundo e terceiro blocos transcritas e já analisadas por todos os entrevistados, foi agendada com os trabalhadores motoristas o local, data e hora para a realização da autoconfrontação simples. Nessa etapa, a pesquisadora e pesquisado (individualmente) observaram as imagens coletadas por meio da filmagem editada e a entrevista do quarto bloco foi realizada em paralelo. Antes de iniciar a autoconfrontação, foi explicado para o motorista que durante o vídeo ele poderia fazer interferências, comentários, pausar o vídeo e fazer interpretações sobre suas atividades assistidas quando julgasse necessário. Todas as observações feitas pelos motoristas foram registradas, juntamente com as observações, interpretações das expressões dos motoristas e entrevista do quarto bloco, feitas pela pesquisadora.

Posteriormente, os registros foram mostrados para os motoristas, com liberdade de concordar, autorizar, retificar, acrescentar e retirar dos registros o que considerassem convir. Os motoristas entrevistados e filmados não solicitaram alterações, concordando com o registro final das informações, possibilitando a análise e a conclusão da pesquisa.

4.4 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

Em relação a análise das informações, primeiramente realizamos a leitura e escuta de todo o conjunto de material e informações coletadas com o intuito de estimular possíveis *insights*, porém sem a preocupação em realizar alguma

classificação prévia das informações. Posteriormente, realizamos a transcrição absoluta, ou seja, a reprodução completa das falas, dos sons como eles foram captados, das entrevistas e filmagens. Todavia, algumas palavras e expressões repetidas como “tá”, “pra”, “né”, “então”, “sabe” foram mantidas de forma suficiente para dar ao leitor a capacidade de perceber o perfil de narrativa do entrevistado.

Na sequência, novas leituras foram realizadas com o objetivo de identificar a partir dos pontos de convergência, os sentidos atribuídos ao trabalho dos motoristas. Na medida em que os sentidos foram sendo identificados e construídos, realizamos também a relação com o restante das informações coletadas no intuito de evidenciar também possíveis pontos de divergências e/ou contradições.

Salientamos que para dar maior clareza na apresentação dos sentidos, em alguns casos foram utilizados apenas os fragmentos das falas dos motoristas. Dessa forma, entretanto esta escolha não desconsidera o contexto das narrativas como um todo. Sendo assim, sempre que julgamos necessário, apresentamos o trecho completo da entrevista e filmagens transcritas correspondente ao fragmento utilizado. Ademais, utilizamos o *itálico* para diferenciar os trechos das falas dos entrevistados com os demais elementos textuais.

Com base nos três eixos da pesquisa: Os sentidos do trabalho, motoristas de ônibus e atividade em Yves Clot; se consistiu em quatro categorias: gênero, estilo, real da atividade e sentidos do trabalho, que estavam sendo buscadas nesse estudo para entender o sentido do trabalho para os motoristas de ônibus biarticulado do transporte coletivo urbano de Curitiba.

4.4.1 Gênero do *Métier*¹³ dos Motoristas de Ônibus Biarticulado

Conforme Clot (2007) o gênero é uma regra estruturada que faz a conexão do trabalhador com ele mesmo, com o seu trabalho e com seus pares. Em outras palavras, os gêneros são sempre inacabados, são as condições prescritas por meio das normas, regras e manuais que regulamentam as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores numa determinada organização.

O gênero é uma das categorias buscadas nesse trabalho, a partir da questão proposta: Quais as principais características do trabalho dos motoristas do transporte

¹³ Profissão

coletivo urbano de Curitiba? Apresentamos abaixo (Quadro 4 e Quadro 5) síntese das principais características dos motoristas pesquisados e características do trabalho desses motoristas, conforme questões abordadas na entrevista semiestruturada do primeiro bloco.

A) Apresentação

Nome	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade
MO1	32	Solteiro	Não	Ensino Médio
MO2	58	Casado	Sim	Ensino Médio
MO3	47	Casado	Sim	Ensino Médio
MO4	63	Casado	Sim	Ensino Médio
MA5	44	Casada	Sim	Ensino Médio

Quadro 4: Características dos motoristas pesquisados.

Fonte: A autora.

B) O Perfil do Trabalhador

	MO1	MO2	MO3	MO4	MA5
Há quanto tempo você dirige? (Em anos)	14	40	29	45	26
Onde tirou sua Carteira de Habilitação – CNH?	Curitiba	Curitiba	Curitiba	Curitiba	Curitiba
Tempo de trabalho como motorista de ônibus urbano? (Em anos)	8	19	16	23	4
Tempo de trabalho nesta empresa? (Em anos)	6	19	16	23	3
Turno de trabalho?	Tarde Noite	Manhã Noite	Manhã Noite	Noite	Manhã Tarde
Costuma fazer dupla jornada de trabalho? Se sim, com que frequência?	Sim Semanal	Sim Semanal	Sim Semanal	Não	Sim Semanal
Que tipo de transporte utiliza para ir ao trabalho?	Carro	Carro	Moto	Carro	Ônibus
Quanto tempo gasta no percurso de sua residência até ao trabalho e vice-versa?	15 min	25 min	20 min	20 min	1:20 hrs
Já se envolveu em algum tipo de acidente de trabalho na profissão de motorista de coletivo urbano?	Não	Sim	Sim	Sim	Não
Já precisou ser afastado do trabalho por problemas de saúde?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Quadro 5: Características do trabalho dos motoristas pesquisados.

Fonte: A autora (2018).

Assim sendo, nossos principais achados de pesquisa serão apresentados de forma contextualizada. O gênero da atividade dos motoristas foi primeiramente identificado na pesquisa de campo. Conforme observado pela pesquisadora, os departamentos de mecânica, elétrica, borracharia, lataria, pintura, solda e abastecimento de combustível, são setores diretamente ligados ao setor de tráfego e possuem instruções de como cada motorista deve proceder em caso de algum problema com o veículo. Foi observado em alguns dos setores mencionados, a existência de blocos para serem preenchidos pelos motoristas, detalhando a situação dos ônibus e a quantidade de combustível que foi abastecida.

Nas entrevistas com os funcionários internos, quando questionados sobre ter contato direto com os motoristas e por que desse contato, além disso, se existem algum tipo de problemas com os motoristas, se sim, quais seriam? Um deles relata: *“Direto. Direto. Porque é aqui que... é aqui que nós... no nosso setor que vem as autuações, os acidentes; as férias que a gente programa, programa por aqui também, a gente sempre avisa eles. No caso de desvios de rota...; é, no caso, quando vem desvios ou programações específicas, a gente liga; mudança de escalas. Porque se tá fazendo outro trajeto? Então, sempre a gente tá em contato direto com eles e eles com nós, sempre. Tem as reuniões mensais..., essas são importantes é onde a gente passa novas orientações e atualizamos as chamadas cartilhas (prescrito) ”*. Um outro funcionário também se manifestou: *“Contato direto sim... eu mesmo faço a liberação de motorista, com as fichas FCV...é todo o controle para eles preencher nessas fichas, né? Eles têm que seguir a rota (prescrito) que tá ali, com os horários...tudo certinho; e por trás, desse controle, existe uma escala...a escala deles. Eles não podem voltar para a garagem sem essa ficha preenchida”*.

Já na entrevista com um dos funcionários do setor de tráfego, que também exerce a função de instrutor de novos motoristas, quando questionado se a empresa possuía algum tipo de controle, manual ou regras internas: *“Sim. Todos têm, inclusive nós temos e, eles têm, quando tem..., nós temos a ISO na empresa e precisamos cumprir as regras e as normas. Tá? Onde é passado todos os procedimentos para eles (os motoristas), da ISO, a cartilha (risos) vamos assim dizer... tudo tudo; tem reunião lá e quando ele (o motorista) entra na empresa, ele... é feito uma apresentação, na empresa inteira, para todos os setores: O quê que é esse setor, qual*

que é aquele; para todo mundo, todos os encarregados, tudo; ele fica conhecendo toda a empresa... inteirinha. E recebem a cartilha (prescrito)...

E quando é questionado se existe algum problema com os motoristas e quais seriam? Responde: *“Sempre tem alguma coisinha... carro quebrado, algum problema, algum acidente, alguma reclamação... mas só vamos ter problema mesmo se eles (os motoristas) não cumprir certinho (o prescrito), sabe? Daí dá problema mais sério”*.

Pode-se perceber que o gênero também se confirma nas entrevistas com os motoristas, quando questionados se já haviam se envolvido em algum tipo de acidente, relata o motorista **MO4**: *“Há já... mas, não por não ter seguido o protocolo (prescrito), eu sempre sigo tudo na risca, mas a moto se atirou do nada na minha frente...”*. E quando questionado o que seria esse protocolo: *“É as regras (prescrito) da empresa, sabe? Tipo assim: você não pode, por exemplo, ultrapassar o limite de velocidade, não pode chegar atrasado nos tubos e nos terminal... também não pode chegar muito antes, entende? Mas, as vezes nem tudo dá para seguir, né? Eles (URBS e COMEC) fazem uma rota doida... não entendo porque complicar tanto... atrasa tudo a gente. Daí... as vezes tem que dar um jeito, né? Tem que ser ligeiro e saber a hora certa... Ninguém pode saber... pode até dá justa causa”*.

A pesquisadora também pode constatar a presença do gênero por meio dos dados secundários, visto que a URBS e COMEC emitem regras e normas para as empresas de transporte, conforme disponibilizado no setor de tráfego.

4.4.2 Estilo do *Métier* dos Motoristas de Ônibus Biarticulado

Segundo Clot (2007) o estilo é o movimento mediante o qual o sujeito se liberta do curso das atividades esperadas/prescritas, não as negando, mas por meio do desenvolvimento delas. Em outras palavras, o estilo torna-se, por sua vez, a transformação dos gêneros, por um sujeito, em recursos para agir em suas tarefas reais, garantindo uma flexibilidade na execução das ações. Acumula uma capacidade de interposição do sujeito em sua própria atividade profissional.

O estilo é indissociável da eficácia da ação, é funcional, e ao mesmo tempo sua figura subjetiva [...]. Para nós, um estilo remete sempre ao afastamento do sujeito. Mas num sentido preciso: não pela negação dos pressupostos de sua ação – no gênero social ou na memória

pessoal -, mas através de seu desenvolvimento genérico e subjetivo (CLOT, 2007, p. 184).

O estilo é uma forma que o trabalhador procura para solucionar problemas ou impedimentos no curso de sua atividade, atribuindo um novo sentido, uma nova função, diferente daquela prevista, para qual o objeto foi originalmente criado. Isto torna a atividade impossível em possível; nesse sentido, o trabalhador executa uma transformação do objeto, ou seja, existe uma transformação psicológica dos objetos para si, eles se tornam meio de agir para aquela situação específica (CLOT, 2007).

Apresentamos, portanto, os achados de pesquisa com relação a segunda categoria buscada nesse estudo - o estilo do trabalho dos motoristas - a partir da questão: Como esses trabalhadores caracterizam o seu trabalho?

No roteiro de campo, a pesquisadora pode registrar o acompanhamento da lavagem interna de um dos ônibus biarticulado. Conforme já mencionado, no período diurno a lavagem interna dos ônibus é realizada por auxiliares de serviços gerais do gênero feminino. Pode-se registrar o diálogo de duas trabalhadoras:

Primeira: *“Ôu, por que você tá começando jogando água por aí? Não é por aí não...”*

Segunda: *Ham?*

Primeira: *“Desliga a mangueira aí...dá pra me escutar com esse barulho...Viu, não pode começar jogando água daí não...é daqui pra lá...Se o seu fulano (encarregado do pátio) ver, vai encher o saco”.*

Segunda: *“Porque não pode? Não dá na mesma? Se eu começar por lá tenho que desenrolar toda mangueira primeiro dentro do ônibus...esse jeito acho mais fácil, é mais rápido eu acho”.*

A fala da segunda trabalhadora quando diz *“...esse jeito acho mais fácil...”*, a palavra “jeito” é a forma, é o estilo próprio que a trabalhadora encontrou para desenvolver/solucionar aquela tarefa específica, flexibilizando sua ação. Conforme Yves Clot, percebe-se que o gênero prescreve como a atividade deveria ser efetuada, porém a trabalhadora não o negou, mas atribuiu um novo sentido, diferente daquele previsto.

Nesse contexto, na observação de campo, também foram verificados outros apontamentos dentro do ambiente da empresa, especificamente, no setor de tráfego. Os trabalhadores que executam as atividades desse setor seguem regras/procedimentos internos. Todavia, os funcionários dos turnos da manhã, tarde e

noite, desenvolvem as mesmas atividades, porém, pode-se perceber que na execução das tarefas, cada trabalhador a executa de um “jeito” diferente, embora o prescrito/a regra seja igualmente para todos.

A exemplo disso, podemos destacar a tarefa dos despachantes que tem por via de regra, imprimir a Ficha de Controle Veicular – FCV, de acordo com o turno de trabalho, nome e escala de cada motorista e o número do veículo programado para aquela linha. Na sequência, liberam a FCV e a chave do veículo para o motorista. Sem esse procedimento, o prescrito/o manual diz que nenhum ônibus poderá ser ligado e/ou movimentado no pátio. Contudo, os despachantes liberam as chaves do veículo para os motoristas para “aquecer o motor” do ônibus dando a partida e “fazendo ar” no veículo. Enquanto esse procedimento é realizado, os despachantes conseguem fazer as conferências necessárias no sistema e emitir a FCV sem atrasar o horário de saída dos biarticulados e dos demais veículos do transporte coletivo.

Essa prática acontece com mais frequência no turno da noite, tendo em vista que nesse período não há encarregados para fiscalizar é o turno que desenvolve melhor suas tarefas, possui menor quantidades de erros e possui poucas reclamações. Ou seja, o estilo de cada trabalhador na função de despachante, no turno da noite, está representado no “jeito” como cada um dele desenvolvem suas atividades.

O estilo também pode ser constatado nas entrevistas com os motoristas pesquisados. Motorista **MO4**: “...Mas, as vezes nem tudo dá para seguir, né? Eles (URBS e COMEC) fazem uma rota doida...não entendo porque complicar tanto... atrasa tudo a gente. Daí...as vezes tem que dar um jeito, né? Tem que ser ligeiro e saber a hora certa... Ninguém pode saber...pode até dá justa causa”. Nessa conversa, o motorista **MO4** faz uma reclamação com relação ao itinerário que a URBS e COMEC criam, transformam em regras/normas e encaminham para as empresas do transporte coletivo, por meio de documento oficial. O motorista **MO4** continua a conversa dizendo: “Então...não sei né o que esses cara (da URBS e COMEC) pensam...eles teriam que vir na linha e dirigir o bonde uma horinha só...só uma e nem precisava ser no horário de pico não...qualquer motorista que viesse fazê o itinerário, mudaria nossa rota... tem um pedaço que não tem canaleta e complica demais prá nós aqui...tudo porque os home lá (da URBS e da COMEC) não entendi como funciona aqui...é só bota nós pra rua paralela, e pronto...tá resolvido”. Ou seja, diante da situação que o motorista **MO4** precisa enfrentar todos os dias, pois o trajeto que

ele se refere, independente se horário de “pico” ou não, possui intenso fluxo de veículos, o motorista se liberta do prescrito na seguinte fala “...*Daí...as vezes tem que dar um jeito, né?*”, e deixa o seu estilo emergir, realizando a sua atividade, porém do seu “jeito”.

Pode-se notar entre os motoristas MO1, MO2, MO3, MO4 e MA5, que não são todos que conseguem executar o seu estilo, seu “jeito” na realização das tarefas prescritas. Dos motoristas pesquisados somente o motorista MO4 demonstra usar seu estilo na realização das suas atividades. Tal situação não acontece com os demais motoristas MO1, MO2, MO3 e MA5. Com relação ao motorista MO4, tal situação pode ser justificado pelo fato do motorista ter maior idade entre os motoristas que foram pesquisados e por possuir mais tempo de experiência na empresa de transporte, já que está registrado na empresa há 23 anos.

Observamos que a fala dos demais motoristas MO1, MO2 e MO3, deixa evidente a preferência em não se arriscar em realizar as atividades de outra forma, assumindo seu próprio estilo. Em alguns trechos das conversas, é possível perceber que os motoristas sentem insegurança e até medo. Em contrapartida, esses motoristas demonstram nos depoimentos o desejo/a vontade de experimentar realizar a atividade diferente, mesmo assim, preferem não arriscar:

Motorista **MO1**: *“Aqui nós sabemos o que acontece. Um acaba passando os macete (o jeito) para o outro, sabe? Só que eu, por exemplo, faço o que tem que fazer sem reclamar...e sei quem faz uns macetes aí, mas eu não sou dedo duro não...Já me deu vontade de fazer também, deu mesmo, sabe? Daí...daí...deixei quieto...Tem hora que dá raíva mesmo...porque do jeito que eles quer (prescrito/normas/regras) não é toda hora que funciona...o pessoal mais velho aí falaram que sempre foi assim...acha que vai mudar? Não muda, ne?”.*

Motorista **MO2**: *“O que eu faço? Há... não tem muito o que fazer, né? Jeito tem...uns motorista aí sempre acham um jeito, né? Mas, arrisca pra quê, né? Tem dia que dá nervoso...eles lá (setor de tráfego) chamam atenção da gente, mandam mensagem por esse aparelhinho aqui ó...tem dia que não pára de apitá...”*

Motorista **MO3**: *“Eu acho que não é errado...mas também não é certo, né? Porque eles explicam pra gente certinho como tem que fazer, né? E...e...dá um pouco de medo, né? Sempre tem fiscal por aí cuidando...eles podem até dar justa causa na gente...emprego não tá fácil, né? E a gente que tem casa, filho pra cuidá, fica meio que tendo que engolir algumas coisas”.*

Já a motorista MA5, mesmo manifestando receio e manifesta preocupação de confirma que dependendo do seu estado, abandonaria o prescrito:

Motorista **MA5**: *“Eu sempre quis vim prá cá (no ônibus biarticulado)... Então...é assim, agora que tive a oportunidade é bem complicado pensar em pisar na bola (fugir do prescrito) com alguma coisa...eu sempre fiz certinho quando tava nos arti (ônibus articulado de bairro)...claro que tem hora que....bem, da vontade de largar o busão (ônibus biarticulado) e sair a pé (risadas)... (mais risadas)...Mas assim...eu sou mulher, né? Fico pensando... se eu estiver naqueles dias, ne? E se eu puder queimar uns minutos (dar um jeito para chegar adiantada no terminal, com tempo de ir ao banheiro), há... cuidava um pouco (para não ser percebida) e... ”.*

Na observação de campo, nas entrevistas gravadas e nas filmagens realizadas, pode-se perceber qual é o estilo emitido pelos motoristas ao realizar suas atividades. Ou seja, diante do gênero/do prescrito por meio das normas, regras, manuais e procedimento; a forma como o trabalhador executa sua tarefa, é o seu estilo. Os motoristas foram observados, buscando assim, identificar quando e por que esses trabalhadores saem do trabalho prescrito para executar algo de seu nas atividades que realiza.

Foi investigado se existe alguma relação entre o estilo emitido por esses trabalhadores com o sentido que cada um dá ao seu trabalho. Notou-se que na fala do motorista **MO4** essa relação se manifesta: *“Hiii...principalmente se eu tô com a viagem apertada, ou quero chegar no ponto pra ir no banheiro ou até mesmo fumar meu cigarro... eu sei que não tô prejudicando nenhum passageiro...daí eu faço mesmo (dou um jeito)...porque eu trabalho certinho, ne? Se eu não puder fazer isso de vez enquanto, que graça tem? (que sentido tem?)...Tanto tempo na empresa já né?”.* O mesmo foi percebido na fala da motorista **MA5**: *“...Então..., como mulher no volante do bi (biarticulado)...é...é muita cobrança, sabe? Eu percebo uns olhares diferentes...mas não ligo não porque também tem mais elogios do que olhar torto (risadas)...Eu fico tranquila...com a experiência que tenho no volante... gosto de fazer*

isso (de dirigir)..., procuro trabalhar sempre certinho...só não teria nem lógica (sentido), né? Eu não me dar o direito de nem ir ao banheiro...parou, né?"

4.4.3 Real do *Métier* dos Motoristas de Ônibus Biarticulado

O real da atividade extrapola não somente a tarefa prescrita, mas também a própria atividade realizada. Esse real da atividade, ou seja, aquilo que se revela possível, impossível ou inesperado no contato com as realidades, não faz parte das coisas que podemos observar diretamente (CLOT, 2007). Ou seja, a interação sujeito-vídeo/gravação-pesquisador proporciona ultrapassar explicações sobre a tarefa prescrita, sobre a atividade realizada e da abertura para se alcançar o real da atividade, que não pode ser observado por nós diretamente.

Assim sendo, o real da atividade é a terceira categoria buscada nessa pesquisa, a partir das questões: Quais as condições de trabalho dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba? Quais os momentos críticos desse trabalho para os motoristas pesquisados? Quais são as razões de abandono e permanência na profissão?

Por meio das entrevistas semiestruturadas do segundo, terceiro e quarto blocos; da autoconfrontação e interação entre pesquisadora e pesquisado, buscou-se verificar o real da atividade dos motoristas investigados. Ressaltamos que a pesquisadora, entendendo ser a melhor forma para compreensão do leitor e da leitora, apresentou as perguntas dos referidos questionários, que também estão disponíveis nos Apêndices C, D e E. Na sequência, recortes das falas dos motoristas entrevistados e, em seguida, análise das informações obtidas dos motoristas pesquisados.

Questão 1: Por que você escolheu ser motorista?

MO1: *"Porque é uma profissão que pode dizer que paga até bem pra quem tem só o segundo grau...como eu não dou muito jeito pros estudos, fica difícil conseguir alguma coisa melhor que isso, sei lá...é isso".*

MO2: *"Eu cresci vendo meu avô dirigindo (risadas)...e ainda garotinho já dirigia o Jeap do meu avô..., acho que isso ajudou eu a gostar, ne?"*

MO3: *“Meu pai foi caminhoneiro por muito tempo, mas eu não gostava de dirigir caminhão..., depois que me casei foi o emprego que apareceu, daí tô até hoje”.*

MO4: *“Há...posso dizer que foi amor das duas partes, viu? (risadas altas)..., a profissão se apaixonou por mim antes deu gostar dela eu acho... (risadas). Sempre gostei muito do volante..., quando eu era pequeno eu pegava o carro do meu vô, dos meus tios escondido (risada), e... então mais novo, eu até que tentei entrar numa empresa, mas não me acostumei, voltei a ser motorista..., daí depois casei e veio os filhos e tô até hoje”.*

MA5: *“Bom...eu sempre gostei de dirigir, só que com o estudo que eu tinha na época, entrei como cobradora...e, para quem tava desempregada dei graças a Deus, né? Eu sou viúva, sabe? E criei meus dois filhos praticamente sozinha... (ficou em silêncio por um instante) daí fui me interessando lá dentro (da empresa de transporte) até que comecei manobrando os art (ônibus articulado – são menores) no pátio...daí fui indo, fui indo..., até fazer minha carteira e os testes e ir pra linha...agora tô no bi (biarticulado) (risadas) E hoje posso dizer que amo dirigir essa coisa aqui (risadas). Não foi fácil não..., na época que eu entrei era muito difícil, ninguém queria dar oportunidade para uma mulher..., só que daí o dono da empresa apostou em mim e me deu a chance. Foi difícil, mas eu fui insistente, não desisti. E..., pelo fato de eu ser mulher, é uma profissão que as pessoas ainda assustam”.*

Percebe-se que nessa questão, um dos motoristas entrevistados alega estar na profissão por considerar a remuneração “boa” para quem tem somente grau de instrução a nível de ensino médio. Observa-se ainda, que esse profissional é um dos motoristas que tem idade mais jovem e possui menos tempo registrado nessa empresa de transporte. Já dois dos motoristas tiveram familiares que também trabalharam na profissão de motorista. Desses dois entrevistados, um alega que acredita ter gostado mesmo da profissão motorista e o outro comenta que foi o emprego que encontrou na época e permaneceu nele porque constituiu família.

Já o motorista MO4 demonstrou ser “apaixonado” pela profissão que exerce e mesmo tendo oportunidade de atuar em outra área, voltou a ser motorista porque disse ser o que ele gosta de fazer. Também a motorista MA5 declara “amar” dirigir o ônibus biarticulado, apesar das dificuldades que teve no início da profissão.

Questão 2: Por que você trabalha?

MO1: *"Uai...pra poder ter dinheiro para comprar as coisas de comer, roupa, ajudar minha mãe...comprar, futuramente, uma casinha...,e depois com o tempo você vai gostando cada vez mais do que faz, né? "*

MO2: *"Essa profissão já me ajudou a conquistar muitas coisas...hoje eu trabalho, como você viu, tranquilo..., não me estresso mais aqui como antes...hi, foi o tempo que eu me estressava com passageiro, com todo mundo...,agora eu percebo que gosto mesmo de dirigir".*

MO3: *"Olha..., eu gosto de dirigir, sabe? Mas, vou ser bem sincero com você: com essa crise que tá, quem hoje em dia com família se aventura, não é mesmo?"*

MO4: *"Te falo uma coisa..., se você fizesse essa pergunta pra mim numas épocas passadas ai, acho que teria outra ou outras respostas pra te dar... (ficou em silêncio por um instante)..., Só que hoje a realidade minha é outra, sabe? Eu gosto mesmo de dirigir...te falei, né? E também a gente precisa pagar as contas e cuidar da família da gente, né? E esse cuidado que tô falando para você, no meu caso, não é só dar o de comer, vestir e estudo não..., isso hoje pra mim seria o menos, sabe? Às vezes você se obriga a não poder nem pensar em parar".*

MA5: *"Pra ter uma vida um pouco mais digna com meus filhos, né? Poder dar estudo pra eles, pagar as contas...só que no meu caso eu gosto muito de dirigir (risada)...e dirijo bem mesmo, você vai ver quando for andar comigo (risada). Quero me aposentar nessa profissão".*

Conforme relato dos motoristas, pode-se perceber que dois dos entrevistados deixam evidente que trabalham por questões de sobrevivência, necessidades de se alimentar, se vestir e moradia própria. Um desses ainda faz menção a situação econômica do país e demonstra insegurança com relação ao emprego. O motorista MO2 assume que por meio da profissão conseguiu conquistar algum conforto, mas percebe-se que a experiência na função o tornou um profissional mais tranquilo quando na realização das suas tarefas e que atualmente gosta mais de dirigir.

Os pesquisados MO4 e MA5 comentam sobre a importância da remuneração para a sobrevivência de si e da família, entretanto demonstram estar felizes por

estarem fazendo na profissão o que realmente gostam, que é o ato de dirigir. A pesquisadora pode perceber que o trabalhador MO4 ao se expressar sentia a necessidade de estar fazendo pausas constantes, além disso, algumas vezes a pesquisadora observou que o entrevistado respirava profundamente e desviava o olhar para outra direção. Vale salientar que houve a preocupação por parte da pesquisadora que, por diversas vezes, sugeriu a paralização da entrevista, porém o trabalhador se negou, solicitando que continuássemos com a pesquisa.

Por meio das falas do motorista MO4 foi possível perceber que outros motivos, além do gostar de dirigir e das necessidades básicas de sobrevivência, estavam intrínsecos e que poderiam significar mais para o motorista: *“...não é só dar o de comer, vestir e estudo não..., isso hoje pra mim seria o menos, sabe? Às vezes você se obriga a não poder nem pensar em parar”*. Observou-se ainda que ao relatar: *“Te falo uma coisa..., se você fizesse essa pergunta pra mim numas épocas passadas ai, acho que teria outra ou outras respostas pra te dar... (ficou em silêncio por um instante)..., Só que hoje a realidade minha é outra, sabe?...”*. Com esses ditos percebe-se que durante sua trajetória como motorista, o sentido que o trabalho teve em sua vida, nem sempre foi o mesmo e, atualmente, tem um sentido diferente.

Questão 3: Como você vê o trabalho na sua vida? Como você se vê daqui 10, 15 ou 20 anos?

MO1: *“Com certeza é muito importante...Mas a gente tem que tá com saúde e contente com serviço, ne?...Há eu quero tá melhor que agora..., quem sabe num emprego melhor e na minha casinha”*.

MO2: *“O trabalho é sempre muito importante, mas a gente tem que saber dosar, não é mesmo? Tem outras coisas que são mais importantes...é..., por exemplo: a família, a saúde da gente..., essas coisas. Há, é muito tempo pra a gente pensar, né? Mas, eu quero tá vivo, com saúde junto com minha família”*.

MO3: *“É fundamental, né? Quem hoje vive sem um emprego? Não tem jeito de ficar sem (o emprego), ainda mais do jeito que as coisa anda. A gente se preocupa com o bem estar da família, a sobrevivência...a gente faz (a remuneração) pra comer, mal*

vestir e cuidar da saúde mesmo...Eu quero que meus filhos tenha estudado, com uma profissão melhor que a minha e tá com saúde, né?”

MO4: *“O trabalho é importante sim..., só que não é tudo não..., tem outras coisas que a gente precisa prezar também...assim: a saúde, a família, os filhos (ficou em silêncio por alguns instantes). Hoje eu posso dizer que preciso muito dele (do trabalho)..., é questão de vida ou de morte mesmo. E daqui um tempo..., eu só espero ainda estar vivo, com saúde junto com meus filhos, todos eles...”*

MA5: *“Eu preciso muito trabalhar porque... é..., é como eu te falei...tenho que cuidar de mim e dos meus filhos...e daqui esse tempo todo (risada), eu quero poder estar viva, com saúde..., junto com a família e numa condição de vida melhor, né?”*

Nessa questão todos os entrevistados relataram “enxergar” o trabalho como algo importante nas suas vidas, por questões de necessidade, porém todos enfatizaram sobre a importância de estar bem com família. E, ao serem questionados como se veem daqui 10, 15 ou 20 anos, a maioria comentou o desejo de estarem vivos, juntamente com os familiares. Já o motorista MO4 foi além na sua resposta e quando se manifesta: *“...Hoje eu posso dizer que preciso muito dele (do trabalho)..., é questão de vida ou de morte mesmo...”*, confirma existir “algo mais”, além de trabalhar por gostar e/ou pela sobrevivência.

Questão 4: Existem tarefas/atividades que você realiza, mas que não estão prescritas na sua rotina de trabalho?

MO1: *“Sim..., e tem muitas..., porque assim, né? Quando a gente começa aqui (na empresa de transporte) se engana quem pensa que vai só dirigir. Aqui você tem que “bater” pneu pra vê se tá tudo certo, anotar os problemas de mecânica, elétrica, essas coisa toda... porta de tubo que emperra você tem que ir lá e resolver.*

MO2: *“Sempre tem. Nós não somo só motorista... aqui você tem que entender de tudo um pouco. Se fosse só chegar aqui (dentro do biarticulado), sentar e dirigir, seria tranquilo demais”.*

MO3: *“Tem tem...a gente faz de tudo um pouco e esse pouco não tá escrito em nenhum lugar que tem que fazer..., olha aqui meu crachá...diz: motorista, né? Então...”*

MO4: *“Há...com certeza! Nós aqui trabalhamos além da nossa função...,é...que é dirigir, ser motorista, né? A “fulana” (faz referência a motorista MA5), até ela teve que aprender. Para o homem que tá acostumado a lidar com isso direto, é mais fácil, né? Mas, aqui a gente se ajuda”.*

MA5: *“Tem sim..., não é só dirigir não. Eu faço muita coisa aqui que não aparece na lista como função nossa..., mas é o tipo da coisa que ninguém compra a briga, entende?”.*

Em relação a essa questão, todos pesquisados revelam existir atividades que realizam, mas que não estão prescritas na sua rotina de trabalho e que tais atividades não seriam pertinentes à função de motorista. Essa afirmação demonstra existir sobrecarga de tarefas na função que esses trabalhadores exercem. Tal fato pode acarretar desgaste físico e psicológico do motorista, interferindo diretamente no desenvolvimento da atividade principal da qual o profissional fora contratado.

Questão 5: Existe alguma tarefa que você faz, mas que não gostaria de fazer? Por quê?

MO1: *“Tem umas coisas que até não importo de fazer, gosto até de algumas e outras não. Só que o que incomoda mesmo é a pressão, entende? Uma hora não pode pisar (acelerar) muito senão gasta combustível além do necessário e ainda chega adiantado e..., sabia que a gente não pode, né? Outra hora, tem que pisar porque não pode chegar atrasado...são os índices, sabe? Eles (a empresa de transporte) trabalha com índices e os equipamentos instalados no bi (biarticulado) acusa tudo pros cara lá (para o controlador de sistema) daí é fogo, sabe? Pressão total”.*

MO2: *“Tem sim. E eu não gostaria de fazer porque dirigir já é uma responsabilidade muito grande..., veja quantas pessoas cabe aqui (no ônibus biarticulado) Mas, a gente acaba fazendo pra não criar caso”.*

MO3: *“Há eu gostaria de não precisar mais trabalhar (gargalhadas), brincadeira..., mas tem umas coisas que faço contra vontade porque não fazem parte da nossa função e como a gente não tem tempo pra nada quando tá na linha, daí fica complicado”.*

MO4: *“Com certeza. Eu por exemplo, não gosto de consertar algum problema de mecânica no ônibus e as vezes faço..., eu entendo um pouco, mas além de ser perigoso...eu não sou profissional nisso, né? E..., e também porque não compete a mim fazer”.*

MA5: *“Tem algumas que não é nossa função fazer, por isso não gosto”.*

Os entrevistados afirmam que fazem tarefas que não gostariam de fazer por não serem devidas à função de motorista. Percebemos que alguns não se limitam em realizar tarefas adicionais à função, porém, isso pode estar relacionado com o medo que o motorista pode vir a sentir de perder seu emprego ao contrariar determinadas solicitações que vão além da atividade de dirigir.

Questão 6: Existe alguma tarefa que você gostaria de fazer, mas não pode fazer? Por quê?

MO1: *“Há...eu acredito que sim, mas não lembro nenhuma agora pra te falar”.*

MO2: *“Tarefa diferente dessa de motorista?... Hum..., eu acredito que..., há tem sim: deles (a empresa de transporte) melhorar a nossa rota, o itinerário, né? Ficaria melhor porque melhoraria o nosso próprio serviço...mas é com eles (com a empresa de transporte) daí”.*

MO3: *“Ter até que deve ter, mas assim..., agora não sei dizer”.*

MO4: *“Tem, com certeza. A minha tarefa mesmo..., eu queria poder fazer ela diferente, mas não posso porque mexe no protocolo deles (da empresa de transporte).”*

MA5: *“Outra diferente de dirigir...acredito que não. Mas, a nossa poderia ficar mais sussê (sossegada, tranquila), só que dá trabalho para eles (para a empresa de transporte), né? E mexe em tudo porque eles teriam que mudar muita coisa (manuais, procedimentos) e acho que daria custo também..., sei lá”.*

A maioria dos entrevistados disseram existir tarefas que gostariam de fazer, mas não podem. Revelam ainda que gostariam de realizar a própria atividade de dirigir, mas de “forma diferente”. E quando indagados por que não poderiam fazer a tarefa, explicam que melhorar a tarefa de dirigir, poderia representar custo/despesas

para a empresa de transporte, além do trabalho que a empresa de transporte poderia ter na mudança e alteração de possíveis manuais, normas e protocolos.

Percebemos nesse discurso o que Clot chama de atividade realizada e real da atividade, ou seja, a atividade que o motorista executa, que é o ato de dirigir, é a atividade por ele realizada, todavia, o desejo manifestado por esses profissionais de dirigir de “forma diferente” revela o real da atividade porque representa o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer e o que poderia se fazer (CLOT, 2007).

Questão 7: O que seria um trabalho que faz sentido para você?

MO1: *“Eu... acho..., deixo eu pensar... Eu acredito que seja um que a gente faz contente, que a gente gosta, mas que também dê pra gente condições para sobreviver, né? Acho que é você trabalhar respeitando e sendo respeitado pelos seus parceiros (colegas de trabalho)..., porque assim... é..., eu pelo menos sei que tem um colega trabalhando mal no volante, que não está bem por qualquer motivo, eu fico preocupado com ele, entende? Porque veja o tamanho dessa coisa aqui... (do ônibus biarticulado) e quantos vidas a gente leva aqui dentro... Já pensou se acontece uma desgraça? (um acidente grave) Daí a cabeça do cara pira de vez, né? Aqui a maioria cuida do outro...é como se a gente fosse uma família, sabe?”*

MO2: *“Repete a pergunta... (repetiu-se a pergunta). É...essa faz a gente pensar um pouquinho, ne? (sorriu)... O que seria um trabalho..., como que é mesmo? (repetiu-se a pergunta). Acho que é o trabalho que você faz com gosto, né? Tem gente que vai trabalhar com raiva, que vai mesmo porque é obrigado, né? Daí chega com aquela cara amarrada..., é ruim ver o colega assim..., então não é só pensar na gente não, sê (você) tem que cuidar do seu colega também, sabe? Eu mesmo dou bastante conselho para a piaçada nova que vem pra cá (para o ônibus biarticulado)..., as vezes eles fica meio que se achando por tá dirigindo o maior ônibus da cidade e tal, mas daí a gente explica a importância de tá aqui... das vidas que a gente carrega todo dia de um lado para o outro. Eu sei que tem pai como eu aqui dentro, mãe, estudante, deficiente, pessoas doentes, idosas, criancinhas... Isso pra mim não tem dinheiro que pague, sabe?”*

MO3: *“Vixi..., agora apertou em? (risadas). Posso pensar um pouco? (ficou pensando)..., dá pra repetir a pergunta? (repetiu-se a pergunta). Nossa..., é fácil mais*

é difícil, né? (risadas)... Então, eu penso que uma coisa que tem sentido é uma coisa que tem importância, né? Que deixa a gente assim... como que vou te dizer..., é... satisfeito..., isso... deixa a gente satisfeito aqui dentro, sabe? (apontou o peito com uma das mãos), então..., eu acho que é o trabalho que a gente tem vontade de voltar nele no outro dia e voltar feliz, entende? De dar bom dia para seu parceiro e saber que ele também tá bem...aqui a gente cuida um do outro...é legal isso, sabe? (sorriu com expressão de satisfação)..., Eu acho que é a mesma coisa quando você é recém-casado: você sai para trabalhar, daí você não vê a hora de chegar de tarde ou no final do expediente pra você ir pra casa e ver sua esposa, dar um abraço nela, sabe? Isso eu senti também quando meus filhos nasceram... Então, eu acho assim..., que você tem que ir para o trabalho com vontade de fazer aquilo, de ver seus colegas de trabalho e ajudar eles no que for preciso...é isso...,é um sentimento que a gente, às vezes, não sabe muito bem falar não..., mas acho que é isso. Você entendeu que eu quis dizer? (pesquisadora respondeu que sim)”.

MO4: “Eu penso que uma coisa faz sentido pra gente quando a gente gosta dela...no caso da coisa aqui... seria o trabalho, né? Sabe quando tem uma coisa que você que fazê de novo porque gosta? Mais assim, não é só fazer porque é gostoso..., por exemplo: eu gosto de tomar café porque eu acho café gostoso...e daí eu tomo café todo dia... Será que falei besteira? (risada) Eu não sei explicar direito isso. É muito difícil você saber o que é... só que daí a palavra não vem pra você explicar (sente mas não consegue verbalizar, expor com palavras)... No caso (o sentido), não seria só isso, entende? Tem que ser um conjunto, uma coisa que faz você sentir bem por dentro. Você tem que sentir, sabe? Tem que estar de bem com você e com seus parceiros”.

MA5: “Aff minha nossa..., o que seria o sentido...repete a pergunta pra mim? (repetiu-se a pergunta)..., hum... um trabalho que faz sentido? (resmungos)..., é aquilo que você faz porque você gosta, porque te faz sentir bem, porque tem um propósito...no meu caso não é só por causa do dinheiro..., eu preciso sim do dinheiro, mas a gente não pode trabalhar só por causa dele. Eu acho que aqui (na atividade de dirigir) você precisa fazer como faz com tua família, sabe? Na família você não cuida, defende e protege? Tem as brigas também, né? Os desentendimento... Então, aqui a gente também precisa fazer alguma coisa mais... É muita gente que depende da gente (pausa)..., você me entendeu?”.

Conforme podemos observar, a pergunta foi pertinente por contribuir para a reflexão dos entrevistados, sendo que a maioria solicitou à pesquisadora que repetisse a pergunta e tempo para analisar o que estava sendo questionado. Com essa atitude, percebe-se a preocupação do motorista para compreender o que estava sendo questionado antes de responder à pesquisadora.

Nota-se que, a serem indagados sobre o que seria um trabalho que faz sentido, sobressaiu-se o prazer de estar dirigindo, de estar transportando vidas, a importância e satisfação de receber respeito dos seus pares e dos usuários do transporte coletivo. Todos os motoristas mencionaram sobre o sentido estar relacionado com algo que vai além do retorno financeiro ou do gostar de dirigir. Ou seja, revelam que o sentido tem a ver com o sentir-se útil para o outro, emoções que o sujeito sente ao estar profundamente envolvido com sua atividade e com o coletivo de trabalho.

Os motoristas se esforçam para explicar esse sentimento com exemplos conforme experiências vividas por eles no cotidiano:

MO1: *“... Acho que é você trabalhar respeitando e sendo respeitado pelos seus parceiros (colegas de trabalho)...”.*

“... eu pelo menos se sei que tem um colega trabalhando mal no volante, que não está bem por qualquer motivo, eu fico preocupadão com ele, entende? Porque veja o tamanho dessa coisa aqui... (do ônibus biarticulado) e quantos vidas a gente leva aqui dentro... Já pensou se acontece uma desgraça? (um acidente grave)...”.

“... Aqui a maioria cuida do outro...é como se a gente fosse uma família, sabe?”.

MO2: *“... Daí chega com aquela cara amarrada..., é ruim ver o colega assim..., então não é só pensar na gente não, sê (você) tem que cuidar do seu colega também, sabe?”.*

“...vidas que a gente carrega todo dia de um lado para o outro. Eu sei que tem pai como eu aqui dentro, mãe, estudante, deficiente, pessoas doentes, idosas, criancinhas... Isso pra mim não tem dinheiro que pague, sabe?”.

MO3: “... então.., eu acho que é o trabalho que a gente tem vontade de voltar nele no outro dia e voltar feliz, entende? De dar bom dia para seu parceiro e saber que ele também tá bem...aqui a gente cuida um do outro...é legal isso, sabe? (sorriu com expressão de satisfação)”.

“...Eu acho que é a mesma coisa quando você é recém-casado: você sai para trabalhar, daí você não vê a hora de chegar de tarde ou no final do expediente pra você ir pra casa e ver sua esposa, dar um abraço nela, sabe? Isso eu senti também quando meus filhos nasceram...”

“...você tem que ir para o trabalho com vontade de fazer aquilo, de ver seus colegas de trabalho e ajudar eles no que for preciso...é isso”.

MO4: “...por exemplo: eu gosto de tomar café porque eu acho café gostoso...e daí eu tomo café todo dia... Será que falei besteira? (risada) Eu não sei explicar direito isso. É muito difícil você saber o que é... só que daí a palavra não vem pra você explicar...”

“... No caso (o sentido), não seria só isso, entende? Tem que ser um conjunto, uma coisa que faz você sentir bem por dentro. Você tem que sentir, sabe? Tem que estar de bem com você e com seus parceiros”.

MA5: “... é aquilo que você faz porque você gosta, porque te faz sentir bem, porque tem um propósito...no meu caso não é só por causa do dinheiro...”.

“... Eu acho que aqui (na atividade de dirigir) você precisa fazer como faz com tua família, sabe? Na família você não cuida, defende e protege?...”

“... Então, aqui a gente também precisa fazer alguma coisa mais... É muita gente que depende da gente (pausa)...”.

Questão 8: O que seria um trabalho sem sentido para você?

MO1: “Agora ficou mais fácil... (risadas). Seria o inverso da outra, né? É quando você não gosta de fazer aquilo (o trabalho) por algum motivo ou faz porque é obrigado...,

daí você faz por fazer, sabe? É..., é, quando tanto faz, sabe? Daí eu acho que não tem sentido nenhum porque não vai fazer diferença nenhuma pra você”.

MO2: *“É quando ele deixa de ser importante pra você... É quando você perde o gosto de fazer... Você faz contra vontade, entende? Daí vai perdendo o sentido e a importância pra você...daí sim, você acaba trabalhando só pelo dinheiro mesmo”.*

MO3: *“Há seria aquele que você faz por fazer...ou porque te obrigam a fazer, sabe? tipo: tanto faz...você não tá nem aí...quer receber seu salário final do mês e pronto? ”.*

MO4: *“É quando você não sente prazer de fazer aquele serviço e faz contra a vontade... É quando você perde a graça, perde a vontade e o encanto de fazer. Fica só mesmo o trabalhar para se sustentar e pronto? ”.*

MA5: *“É o trabalho que você faz meio que obrigada, entende? Ou então você acaba fazendo só mesmo para não passar fome..., acho que seria isso”.*

Os motoristas pesquisados disseram que um trabalho sem sentido é aquele realizado sem retorno de uma “satisfação” que vai além da remuneração financeira, ou seja, que para ter sentido é preciso ter uma realização pessoal e, principalmente, o realizar uma atividade com prazer com o outro (seus pares) e para o outro (usuários do transporte coletivo). Além disso, para eles trabalho sem sentido seria também desenvolver uma tarefa mecanicamente, obrigado a fazer e refazer a contragosto.

Questão 9: Em relação ao seu trabalho atual, o que contribui para dar sentido ao seu trabalho?

MO1: *“O que contribui?... (pausa)..., acho que é o também gostar de tá aqui (no ônibus dirigindo) é o jeito como meus colegas do serviço me tratam..., eles me respeitam, sabe? Engraçado que tem alguns que me respeitam mais depois que vim pra cá (para o ônibus biarticulado).*

MO2: *“...Saber que cê (você) tá fazendo uma coisa importante para os outros, isso que eu acho que dá alegria, né? Faz sentido pra gente saber que..., que o que a gente faz aqui (no ônibus biarticulado) faz diferença para muita gente. Pra você vê que quando tem greve o povo todo fica sem poder fazê suas coisas..., não é todo mundo*

que tem outra alternativa..., por exemplo, que tem uma carro para essas hora. O que a gente faz aqui é muito importante não só para gente, né?”

MO3: *“É trabalhar sabendo que você vai ser compensado por isso, né? Tipo assim..., Não é só pelo pagamento no final do mês, que também é muito importante pra gente..., mas toda vez, por exemplo..., que eu venho pra cá (para o trabalho) eu sempre peço a Deus proteção..., não só pra mim, mas para todos os parceiros (colegas de trabalho) e para as pessoas que eu vou carregar naquele dia. Eu gosto sabe?..., é bom chegar em casa e saber que a gente fez o trabalho direitinho e que nenhum acidente aconteceu com ninguém”.*

MO4: *“O que contribui? Você quer dizer os motivos...? Eu vejo que o que me motiva hoje..., eu diria que o que contribui para ter..., ter sentido (pausa)..., eu volto pra cá todo dia porque além de (de eu) gostar muito de fazer isso (de dirigir) e também de contribuir com a população, eu ainda tenho muito pra fazer pelos meus filhos...antes eu tinha outros motivos, sabe?..., hoje é diferente (pausa) (olhar distante)”.*

MA5: *“Acredito que é a certeza de que realmente eu estou fazendo o que gosto..., dirijo com muita atenção e responsabilidade por causa das pessoas que a gente carrega e pela gente também, né? ...sou educada com todo mundo..., e mesmo quando fui desrespeitada eu fui educada, sabe? Sim, eu já fui desrespeitada... sofri assédio várias vezes (pausa) (expressão de tristeza)..., só que foi com minha educação e respeito que as pessoas entenderam que eu sou uma profissional como os homens são..., ainda tem de vez enquanto um engraçadinho, sabe? Mas, antes era bem mais..., e nem por isso eu desisti de fazer o que gosto... Tô aqui (risadas)”.*

Percebe-se que os trabalhadores atribuem o sentido a uma “compensação” não somente material. Alguns mencionam a “satisfação” de estarem fazendo porque gostam, mas também, porque sentem estarem fazendo algo em prol do outro, das pessoas que utilizam o transporte coletivo. Em outras palavras, enxergam a atividade para além do ato de simplesmente dirigir o ônibus. Identificamos a “emoção” que envolvia os motoristas quando estavam respondendo às questões, um misto de reflexão, hora pareciam convictos sobre sua atividade e hora pareciam estar confusos.

Vale ressaltar que foi notória, por parte da pesquisadora, a expressão facial do motorista MO4 ao se esforçar para não demonstrar suas emoções quando questionado sobre sua atividade relacionada a vida pessoal. Ainda com relação a

esse trabalhador, fica explícito nas suas respostas, que no decorrer da sua profissão de motorista a mesma atividade teve sentidos diferentes em sua vida. Salientamos que até nesse momento da pesquisa, as respostas incompletas e por vezes vazias desse trabalhador, inquietou a pesquisadora por perceber que existia, intrinsecamente, um sentido para além do ele havia revelado.

Questão 1: Quantas horas você trabalha por dia?

MO1: *“Conforme minha tabela, né? Normalmente seis horas, mas sempre faço dois pegas...daí acaba sendo dez horas por dia. Tem dia que até mais ou menos”.*

MO2: *“Como tabela são seis horas, mas a gente acaba fazendo mais por causa dos dois pegas..., eu mesmo faço em torno de oito a dez horas por dia..., mas não é todo dia que faço extras”.*

MO3: *“Minha tabela são de seis horas, só que eu faço mais para ganhar um pouco mais no final do mês”.*

MO4: *“Antes eu fazia só horário de tabela (seis horas diárias)..., mas nos últimos meses comecei a fazer hora extra todo dia, faço por necessidade (pausa)... as vezes cansa bastante, sabe? ..., e eu não sou mais tão menino (leve ar de riso), é muito tempo dirigindo e acontece de alguma vez eu trabalhar também na minha folga..., Como isso acontece? Há, sempre tem algum motorista que por algum motivo precisa de alguém para fazer a linha pra ele resolver algum problema, daí eu vou... Só que daí são menos (menos) horas... no máximo três ou quatro”.*

MA5: *“Eu sempre faço as seis horas da tabela e duas ou no máximo três vezes na semana faço mais um pega de duas horas”.*

Identificamos que os motoristas fazem jornada de trabalho maior que a prevista no seu turno de trabalho. Percebemos ainda que tal fato não é imposto pela empresa de transporte, e sim, conforme desejo do motorista em realizar horas extras. Essas por sua vez, contribuem com o orçamento mensal, proporcionando uma renda financeira maior que o salário que normalmente recebem.

Questão 2: Se você pudesse mudar algo na atividade que exerce, o que mudaria?

MO1: *“Acredito que mudaria alguns itinerários. Aumentaria a fiscalização por causa dos skatistas e ciclistas que pegam direto carona na rabeira do bi (biarticulado) e alguns skatistas que se aventura no teto do bi (biarticulado)..., esse é um problema sério e preocupa nós bastante”.*

MO2: *“Já taria de bom tamanho se tivesse pelo menos um folguista pra da tempo da gente ir no banheiro e comer alguma coisa... eu mudaria pelo menos isso”.*

MO3: *“Nossa, tem tanta coisa que acho que mudaria (risada)..., mas o importante pra nós seria essa piizada parar de ficar brincando no teto do carro e pegando carona na rabeira..., Esses dias eu achei que o piá tinha morrido, sabe? Eu tenho filho e sobrinho da idade do moleque...se bate a cabeça já era (morria). Eu tenho medo disso acontecer...é uma das preocupações que a gente tem”.*

MO4: *“Acho que as principais seria um jeito para acabar com a piizada do skate e da bike (bicicleta), ajeitaria alguns itinerários, colocaria folguista pra ajudar a gente pelo menos ir no banheiro... e retirava trabalho que não é da nossa função, sabe? Motorista tinha que só dirigir”.*

MA5: *“Tem várias coisas...é..., acho que teria que acabar com os pega rabeira (ciclistas e skatistas) e a gente podia ter também ter folguista..., não digo só nós motoristas do bi (biarticulado), sabe? Todos os motoristas tinham de ter... Há...e os cobradores de tubo também tinha que ter um folguista para eles pelo menos fazer as necessidades, né? Como te falei eu já fui cobradora de linha e de tubo...eu sei muito bem o que os cobradores passam”.*

Com relação a essa questão, sobressaiu-se como principais mudanças que mudaria na atividade; a alteração no itinerário de algumas linhas, devido o fluxo intenso de veículos nos trajetos que não possuem canaletas, fiscalização para inibir skatistas e ciclistas a desenvolver ação de risco para com suas vidas e também responsabilizando motoristas por eventual acidente e, por fim, introdução de folguistas nas linhas de transporte e nos tubos onde operam os cobradores.

Questão 3: Você já faltou alguma vez no seu trabalho? Qual o motivo?

MO1: *“Já já..., já faltei sim..., eu já precisei faltar para levar minha mãe no médico e também quando não estou bem, que preciso me consultar...ou se acontecer de eu ter que resolver alguma coisa importante, daí eu aviso eles (o setor de tráfego) que vou faltar para isso isso ou aquilo...explico pra eles”.*

MO2: *“Sim, já faltei por causa de socorrer alguém da família ou para eu ir ao médico”.*

MO3: *“Com certeza já... na maioria para atender a família ou para alguma consulta médica”.*

MO4: *“Antes eu quase não faltava...só em caso de doença mesmo..., nunca gostei de faltar no serviço. Mas, já faltei sim e quando preciso aviso que vou faltar e explico o motivo”.*

MA5: *“Já faltei para ir no médico ou pra levar meu filho no médico. Também quando tem reunião da escola dos meus filhos daí não posso deixar de ir. Mas sempre aviso e dou satisfação.”*

Observa-se que todos os motoristas já faltaram no trabalho, porém, declaram que por motivos que envolvia a saúde e a família.

Questão 4: Descreva o seu ambiente de trabalho:

MO1: *“...passamos por várias coisas aqui dentro (no ônibus biarticulado)... é passageiro mal-humorado e acha que a gente tem que saber de tudo, no calor isso aqui esquenta de um jeito que você não tem noção, daí o bi (biarticulado) cheião..., nossa...é bem complicado. As vezes o cheiro aqui dentro é muito forte, sem contar o medo que eu tenho dos assaltos... e aqui (dentro do ônibus) a gente não tem segurança nenhuma”.*

MO2: *“O barulho é muito grande... as vezes a gente sai daqui (do biarticulado) com muita dor de cabeça. Outra coisa é que a gente sofre por nem sempre conseguir comer ou ir no banheiro... o mais complicado é a violência que sempre tem aqui dentro”.*

MO3: *“Eu acho que é a questão dos assaltados, isso dá muito medo, sabe? Aqui (dentro do ônibus) é um lugar perigoso..., eu já vi passageiro ser furado (esfaqueado) aqui dentro por causa de assalto ..., Nossa..., te falo..., isso aqui, as vezes, não dá vontade de entrar (no biarticulado) não...as vezes quando eu faço a rendição e vejo o busão (biarticulado) cheio ..., meu Deus do céu: é passageiro nervoso, reclamação de tudo, cheiro forte, muito forte que as vezes a gente até passa mal aqui (no biarticulado)”.*

MO4: *“O ambiente em si é medonho...dependendo do turno que você pega, tem assalto direto..., esse é o maior medo da maioria dos motoristas daqui (da empresa de transporte). Daí tem o barulho que a gente com um tempo vai até se acostumando..., o cheiro forte, o calor... enfim, tem essas coisas que eu, por exemplo, nem fico pensando muito para não me desanimar mais ainda (pausa)...e desanimar agora é que eu não posso, né?”.*

MA5: *“Tem o lado bom de trabalhar aqui, mas também tem o lado ruim ,né? Todo lugar acho que é assim...aqui a gente não trabalha num lugar só como a maioria das pessoas. Se você pensar bem nós motoristas toda hora tamo (estamos) num lugar diferente...hora na garagem, terminal, tubo...e assim vai. Daí a gente fica igual cachorro sem dono, né? É onde entra o perigo... tem muito assalto e é difícil você enxergar uma viatura andando pelo menos na canaleta de vez enquanto...Outras coisinha como passageiro reclamão, o barulho é até ficar apertada pra fazer as necessidade da gente, isso a gente acaba aguentando...mas, eu fico com medo dos assaltos (pausa0. Já perdi muitos amigos em assalto e quando eu penso que poderia ser eu no lugar deles, agradeço a Deus...por causa dos meus filhos, sabe? Lá na Batel (bairro de Curitiba) mesmo, lembra daquele cobrador que saiu correndo do tubo quando viu que o cara ia assaltar ele... daí assaltante correu também, alcançou ele e esfaqueou até a morte? Eu conhecia ele, tinha família como a gente... (pausa, choro)..., ai moça, desculpa, viu?”.*

A atividade profissional de motorista de transporte coletivo, possui peculiaridades que é um diferencial em relação às demais profissões, devido esses trabalhadores estarem expostos cotidianamente, a fatores prejudiciais à saúde física e psíquica, tais como: gases tóxicos, ruídos, trânsito intenso, violência, vandalismo,

fatores que resultam da relação cliente/serviço, convivência com seus pares e chefias, veículos com condições inadequadas quanto à ergonomia e à manutenção. São portanto, elementos os quais podem contribuir para a transformação no estado de saúde desse profissional.

Conforme relato dos motoristas, percebemos que as condições de trabalho dos motoristas não são satisfatórias, sendo que, nos apontamentos que fizeram com relação à essa questão, destaca-se como sendo ambiente de trabalho precário, o próprio expresso biarticulado, pois é considerado por eles um ambiente de “medo” e constante ameaça devido aos frequentes assaltos.

Questão 5: Já passou mal no seu ambiente de trabalho? O que houve?

MO1: *“Não a ponto de ser socorrido e tal..., mas já passei situações estressantes por conta de assalto”.*

MO2: *“Já sim. Por causa de assalto e por ficar muito tempo sem ir ao banheiro”.*

MO3: *“Mal de saúde... (pausa)..., uma vez tive tontura porque estava muito calor, mas passou rápido...ainda bem. E já passei mal da barriga também e uma vezes que fiquei nervoso por causa de assalto aqui dentro”.*

MO4: *“Há várias vezes passei mal sim...por nervoso, calor demais e a pouco tempo só que liberam a gente para trabalhar com bermuda... é..., é barulho... pessoal que deixa música alta e daí já tem o barulho do próprio ônibus e da rua, né? Junta tudo isso e quando a gente vê tá uma baita dor de cabeça...eu mesmo já pedi rendição por estar com dor muito forte na cabeça..., é a pressão para cumprir as tarefas sem diminuir o índice deles (da empresa de transporte), medo dos assaltos, né?..., isso tudo estressa a gente”.*

MA5: *“Eu passei mal mais que uma vez. O que houve?..., na maioria das vezes quando junta tudo num dia só e se você já não está muito bem, daí tudo porá, né? Já senti muito calor aqui dentro (do biarticulado) que passei mal mesmo e também quando tem assalto...nossa guria..., eu sempre fico com muito medo, fico nervosa..., todo assalto aqui dentro eu passo mal”.*

Os motoristas entrevistados revelam que já tiveram problemas de saúde física e emocional no ambiente de trabalho, quando na realização das suas atividades. Todos os entrevistados já passaram mal, seja fisicamente ou psicologicamente, no ambiente de trabalho e, segundo eles, os motivos tem a ver com as condições precárias de trabalho. Os principais problemas apontados pelos trabalhadores foram dores de cabeça devido odores e ruídos dentro e fora do expresso, problemas digestivos e urinários pertinentes ao longo tempo sem acesso a banheiros, tonturas em épocas de calor intenso e elevado nível de estresse, medo insegurança devido à violência urbana.

4.4.4 Sentidos do *Métier* para Motoristas de Ônibus Biarticulado

A autoconfrontação tem sido considerada ferramenta de destaque por associar concepções dialógicas a fatores humanos e, analisa a descrição que o trabalhador faz de sua atividade (CLOT et al., 2001). Pesquisas revelam a potencialidade da autoconfrontação na tarefa a que se propõe, revelando que, ao analisar o fato vivido, os trabalhadores fazem observação ao trabalho prescrito e ao real, para poderem interpretar suas ações (BORGHI, 2006; BRASILEIRO, 2011; BUZZO, 2008; LOUSADA, 2006; PEREZ; MESSIAS, 2016; SANTOS, 2011). E que, ao interpretá-las, eles executam um movimento de busca de autoconsciência a partir da singularidade, além de um interesse de ressignificação do fazer. Tais fatos, evidenciam o espaço de abrangência de aplicação da ferramenta, o qual deveria ultrapassar as fronteiras das pesquisas acadêmicas e chegar às mais diversas instituições.

A referida ferramenta é utilizada em procedimentos que envolve trabalho e trabalhador, cujo princípio é fazer da atividade vivida o objeto de outra experiência, ou a atividade presente, por meio do diálogo, provocando o sujeito a pensar sobre sua atividade e ressignificá-la (CLOT et al. 2001, p. 8). Tal situação pode ser vivenciada na autoconfirmação envolvendo os motoristas pesquisados, onde as falas dos trabalhadores ratificam o potencial da ferramenta.

Os sentidos do trabalho é a última categoria buscada nessa pesquisa, que propõe responder as questões: Quais os sentidos do trabalho para os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba? O que esse trabalho entende como “sentidos do trabalho”? O que seria um trabalho que faz sentidos para esse trabalhador?

Dessa forma, concluiremos a etapa das entrevistas com questões do quarto bloco e, ressaltamos que as perguntas foram realizadas aos motoristas pesquisados em paralelo com a autoconfrontação. Isto posto, para que as falas dos motoristas não ficassem extensas a ponto de cansar o leitor e a leitora, a pesquisadora entendeu como sendo a melhor forma, contextualizar as respostas dos motoristas, já que as perguntas dessa fase contemplam uma mescla das respostas das questões do questionário e da autoconfrontação; com apontamentos, indagações, diálogos, comentários entre pesquisados e pesquisadora. Ressaltamos que nos momentos que a pesquisadora julgou necessário, os recortes das falas dos motoristas foram trazidos para dentro do texto.

Os profissionais pesquisados afirmaram estar satisfeitos com a função que exercem por gostarem da atividade de dirigir. Dentre esses pesquisados, alguns já tiveram a experiência de trabalhar em função diferente e em empresa de outro ramo de atividade, porém se depararam realizando uma atividade da qual não gostavam de fazer.

Os entrevistados destacam que a satisfação está quando na realização da atividade de dirigir e não com relação à empresa como um todo, já que em algumas falas, fica evidente que estão insatisfeitos com o salário e com tarefas adicionais que desenvolvem, mas que não estão alinhadas com a função de motorista: *“Aqui nós temos salário em dia, vale em dia, nunca atrasa, pagam as férias..., no geral, é bom, eu gosto, mas pela responsabilidade que temos, e o tanto de coisa (de tarefas) que fazemos aqui, o salário poderia ser bem maior (Motorista MO2).*

Já o motorista MO1 acrescenta: *“Eita..., na filmagem o busão (ônibus biarticulado) parece ser até maior..., é gigante! (risada). Nas outras empresas eu sempre dirigi ônibus de pequeno porte, sabe? Agora aqui (na empresa de transporte) eu fiquei um tempo no ligeirinho (linha direta) e logo vim pra cá (para o biarticulado). E não é qualquer um que dirige esse carro (o ônibus biarticulado) aqui não! Você sabia que aqui o pessoal respeita mais a gente só por causa do bi (biarticulado)? A pesquisadora pode perceber pelo tom da fala e por meio da expressão facial do motorista “satisfação” pessoal por dirigir um ônibus de grande porte, deixando evidente que tal fato causa contentamento para seu ego.*

Os trabalhadores, na sua maioria, não acreditam em mudanças que sejam para melhorar o sistema, haja visto que alguns deles já estão na função de motorista na

mesma empresa de transporte, há mais 15 anos. Esses, por sua vez, não possuem perspectiva com relação a melhorias. No que diz respeito ao atendimento da empresa nos aspectos de treinamento aos motoristas e atendimento psicológicos, declararam três dos entrevistados, que existe treinamento, porém são os obrigatórios, indicados pela URBS/COMEC. Já o atendimento aos motoristas para questões de cunho psicológico é realizado sem restrições.

Na realização da autoconfrontação, percebemos que os motoristas ao se “enxergarem” desenvolvendo suas próprias atividades, observaram atentamente cada gesto e se surpreenderam com suas próprias ações. O motorista MO1, por exemplo, primeiramente se vê fisicamente no vídeo e constata que está acima do peso. Na sequência, o motorista pausa o vídeo e questiona à pesquisadora sobre o motivo que o teria levado a ser ríspido com uma senhora que lhe solicitou uma informação. E, ainda questiona à pesquisadora do porquê ter sido, no dia seguinte, cordial ao solicitar aos ciclistas que não ficassem próximo ao ônibus por ser perigoso. Ou seja, são ações que o motorista por vezes, não se reconhece como autor *“Nossa, eu fiz isso? Volta um pouco aí...eu não sei porque fiz isso...eu nem me lembrava dessa cena...você sabe por que fiz isso? (questiona à pesquisadora!)”*.

Já o motorista MO2 consegue apontar algumas falhas que cometeu durante a realização da sua atividade e, também afirma não recordar de tais atitudes. *“Eu não deveria ter feito isso... (pesquisadora: feito o que?)..., ter ultrapassado esse bi (biarticulado)...ele é do horário atrás de mim, mas é canaleta, né? Nós não podemos ultrapassar aqui de jeito nenhum”*. Outro fato que chamou a atenção do pesquisado e da pesquisadora foi o acesso às mensagens do telefone celular, enquanto estava parado no sinal vermelho. Quando o sinal ficou verde, o motorista não percebeu e continuou com a atenção voltada para o celular. O trabalhador surpreendeu a pesquisadora, haja visto ser um dos motoristas com maior idade entre os pesquisados, além de se mostrar muito sério e tímido durante as demais etapas da pesquisa.

Relata o motorista: *“Eu lembro dessa hora..., e... só que eu fiquei perdido sem saber quanto tempo o sinal ficou aberto sem eu perceber... eu nunca faço isso, sabe? Agora fiquei até sem jeito...isso também a gente não pode fazer porque eu podia ter causado um acidente...era meio que curva ali..., você viu? E..., e se vem outro bi (biarticulado) e não dá tempo de frear? Ao passo que imediatamente assume o motorista: “...falha grave minha...”*.

Na autoconfrontação com o motorista MO3, com atividade filmada no turno da noite e com a motorista MA5 com atividades filmadas no turno da manhã, aconteceram cenas semelhantes. Os dois motoristas precisaram frear de forma rápida. O motorista MO3, quando questionado sobre a cena de frear bruscamente devido um morador de rua atravessar o sinal que estava vermelho para pedestre, o trabalhador pede para rever a filmagem por três vezes e diz ter se surpreendido com a própria ação de frear em tempo.

Demonstrou por meio de expressão facial, alívio por ter evitado um atropelamento. Nesse momento o motorista comenta o motorista MO3: *“Esse é nosso dia a dia que nem eu mesmo conhecia direito..., as vezes fazemos milagres. E, evitar esse tipo de acidente, o que seria fatal, me deixa feliz e na certeza que que estou na profissão certa... Essa filmagem que você fez, pra mim tá sendo muito bom ver isso..., é uma oportunidade pra mim de confirmar algumas coisas que eu pensava sobre o que eu faço aqui (sobre a atividade de dirigir) e também de pensar melhor sobre outras coisas... É bem diferente isso! Isso me faz pensar, entende?..., pensar na vida... (pausa)”. Poxa, legal que você filmou também..., só que estranho ver eu aí, desse jeito. (Pesquisadora: desse jeito como?)..., assim, é eu aqui olhando para mim mesmo..., tipo: é eu fora de mim, sabe? É estranho..., muito estranho.* A autoconfrontação oportunizou para esse motorista, uma situação onde ele “se vê” na atividade e reflete sobre suas ações e emoções. Percebe-se que o próprio motorista se surpreende quando “se vê”.

Em outro momento do vídeo o motorista MO3 diz: *“Assim viu..., nessa parte aí ó... eu aqui não teria coragem de fazer o aquele cara ali fez, entende? Nossa, eu preciso corrigir isso...é. sério! Fiquei até vermelho...pula (risos)”. Trata-se de uma cena que compreendeu aspecto relacionado ao comportamento do motorista no momento que estava dirigindo o ônibus. Porém, a pedido do motorista não registramos a cena. É importante ressaltar que a cena foi entregue para o motorista via pen drive, antes da realização da autoconfrontação para que o motorista MO3 autorizasse a junção dessa cena com as demais cenas que foram utilizadas na autoconfrontação. Ressalta-se ainda, que a cena em si não afetou a análise dessa pesquisa por ser irrelevante, mas foi importante para o motorista MO3 se conscientizar e não repetir, visto que a cena lhe envergonhou: *“...Nossa, eu preciso corrigir isso...é. sério! Fiquei até vermelho...”*. Já a motorista MA5, assistiu a filmagem,*

realizou a autoconfrontação e explicou para a pesquisadora alguns momentos do vídeo que envolvia assunto particular, justificando assim, a solicitação para que a pesquisadora não registrasse essa fase.

Analisando todas as etapas desse estudo, o momento que a pesquisadora afirma ter sido como um dos mais importantes, é quando o motorista MO4 consegue exteriorizar todo sentimento com relação a sua atividade, dos reais motivos que fazem ele estar na função de motorista. O que também explica suas pausas e reflexões constantes durante as etapas das entrevistas, além da expressão de “angústia” detectadas pela pesquisadora durante as filmagens.

O motorista MO4 é um dos trabalhadores que aguarda o deferimento da sua aposentadoria. Exerce a função de motorista há mais de 20 anos, tem boas referências e, é considerado pelo setor de tráfego, como um dos melhores motoristas de ônibus biarticulado nessa empresa de transporte. Durante um determinado itinerário, o motorista MO4 observou ciclistas segurando no expresso biarticulado e ao parar em uma estação tubo, desceu do veículo e, grosseiramente, puxou um ciclista pelo braço e o advertiu para não mais segurar no ônibus, devido ao perigo que o ciclista estaria correndo.

O vídeo com a cena foi assistido quatro vezes pelo motorista. Na sequência, o trabalhador “desabafa” dizendo que a razão pela qual ele trabalha como motorista em Curitiba é, de além de gostar da atividade, explica que atualmente, o trabalho só tem sentido para ele porque precisa da remuneração para ajudar e para poder estar novamente com a filha que se encontra em cárcere, sendo a distância fator que o impossibilita de visitá-la. Por essa razão, justifica o motorista, que está abalado emocionalmente e, que atitudes como essa faz com ele não se reconheça enquanto pessoa e como profissional.

Além de todo sentimento, o fato do profissional confrontar-se consigo mesmo, estranhar o seu fazer e, muitas vezes, rever os seus procedimentos, gerou momentos de emoção difíceis de serem gerenciados, como o abaixo transcrito, em que o motorista parou de falar, pensou e chorou. Momento em que eu, pesquisadora, me senti insegura com relação a que atitude tomar. **MO4:** “porque assim... a gente se vê, né? Mas, assim... que é muito importante daqui pra frente... né? Eu sempre, né..., sempre que eu vou agora... que eu for dirigir...amanhã mesmo, isso aqui vai ser uma outra voz na minha cabeça..., que vai ficar aqui dentro... né? (choro intenso).

Coloquei-me na posição de ouvinte, demonstrei solidariedade com o sentimento vivido, disponibilizei tempo necessário para o motorista se recompor e, na sequência, prosseguimos. Essa voz a que se refere o motorista é a do trabalho interpretado por ele mesmo. É o motorista dialogando com os discursos de sua construção e instigando o desejo da recriação da sua atividade. É a voz de quem ressignifica a sua ação e deseja transformá-la.

Prosseguimos dialogando acerca da sua trajetória, enquanto assistíamos outras cenas do vídeo gravadas em dias diferentes. O motorista “se percebe” estranho também em outros momentos: **MO4**: *“Nossa como eu estou velho! Aqui nem parece eu, dá impressão que tô perturbado..., nesse dia eu também estava nervoso..., na verdade eu tô nervoso sempre”*. Ou seja, o motorista não reconhece a si mesmo, porém na autoconfrontação reconhece e descreve a sua condição. A expressão facial desse trabalhador, aparenta ser de um indivíduo angustiado, assustado e abalado emocionalmente.

Outra constatação que percebemos é o reconhecimento do motorista de estar desenvolvendo a atividade de dirigir sem as mínimas condições físicas e emocionais: **MO4**: *“...sabe..., tem dia que eu chego em casa que nem sei como cheguei..., e também nem lembro como dirigi o bi (biarticulado)... é como se eu nem tivesse ido trabalhar (pausa)..., é..., eu sei que é um perigo eu dirigir assim (pausa, olhar distante)..., ne?”*

Percebemos ainda por meio da autoconfrontação feita com o motorista MO4, que “os sentidos” do trabalho pode sofrer mudanças para o trabalhador ao longo do tempo. **MO4**: *“...desde de pequeno sempre gostei de dirigir. Meu pai e meus tios dirigiam.*

“... Depois..., depois logo casei, eu casei novo, sabe?... , e meu sonho era cuidar da minha família e comprar uma casa...trabalhei e comprei minha casinha...”

“... Eu não podia deixar eles (os filhos) sem estudo, né? Essa minha filha que te falei, fez administração de empresa (expressou orgulho) foi um sonho pra ela e pra mim”...

“...Depois de um tempo abandonei o volante e fui trabalhar numa auto peças... pior besteira que fiz, sabe? Eu não acostumava com aquilo de jeito nenhum. Daí eu vi que gostava mesmo de dirigir e voltei para o ônibus...”

...Agora meu sonho já é outro (pausa)... queria muito ficar mais perto dela (da filha que está em cárcere). ...só que queria estar mais perto dela..., é difícil, muito difícil pra gente”.

Os sentidos do trabalho, portanto, são permeados por fatores associados a idade das pessoas e experiências anteriores. E também, por diversas e constantes mudanças na vida do trabalhador, pois a maneira como o indivíduo vê e pensa o trabalho tem se alterado ao longo do tempo admitindo características conforme as condições históricas e sociais vivenciadas. Dessa forma, os sentidos do trabalho enquanto fenômeno ligado ao mundo do trabalho contemporâneo, também tem se modificado. Tal modificação reflete as mudanças econômicas, culturais, sociais, tecnológicas e políticas pelas quais o mundo do trabalho passou nas últimas décadas (ANTUNES, 2009). Portanto, o fenômeno se torna, então, fundamental para se entender as implicações dessas mudanças no comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho.

Assim sendo, podemos verificar os diferentes sentidos que o trabalho proporcionou na trajetória do motorista MO4. Primeiramente, observa-se que o sentido do trabalho estava concentrado na realização pessoal de adquirir uma casa. Na sequência, com a chegada dos filhos na fase adulta, o sentido do trabalho passa a ser de realização do sonho dos filhos de concluírem uma faculdade e, conseqüentemente, sonho seu também. Por conseguinte, abandona a profissão de motorista e tenta realizar outra atividade e percebe que o trabalho tem outro sentido, pois descobre que gosta de dirigir e retoma a profissão de motorista de ônibus. Atualmente, devido à situação da filha, é possível perceber dois novos sentidos para o trabalho desse motorista: surge novamente, o sentido voltado para a realização pessoal, já que o motorista entende que precisa da remuneração para custear a sobrevivência da filha e o sentido voltado para o contexto familiar, uma vez que o motorista declara que gostaria de estar mais próximo da filha.

Sendo assim, para identificarmos e analisarmos os sentidos atribuídos ao trabalho, abordamos as categorias: gênero, estilo e real da atividade, as quais já foram conceituadas e verificadas na prática, por meio das observações de campo, das entrevistas gravadas, das filmagens e da autoconfirmação. Essas categorias deram subsídios para chegarmos na categoria principal, sentidos do trabalho. O Gênero do

métier é uma espécie de “esboço social” que define as relações entre os homens e sua maneira de agir no mundo (CLOT, 2007). Ele não é estanque, está constantemente se recriando e em todos os contextos de trabalho. O gênero é coletivo e para que esteja sempre em transformação, cada trabalhador, de maneira individual, apresenta sua contribuição ao gênero daquele coletivo de trabalho. Essa contribuição é chamada de estilo. O estilo do *métier* pode ser entendido como uma construção pessoal e individual do gênero, que por sua vez tornar-se-á novamente gênero para se propagar no coletivo de trabalho. O estilo participa do gênero ao qual ele oferece o seu jeito de ser. Já o real da atividade é muito mais do que aquilo que se faz ou do que se deve ser feito.

É importante ressaltarmos que para essa pesquisa foi utilizada a ferramenta da autoconfrontação, a qual propiciou o desenvolvimento do sujeito motorista, proporcionando momentos de reflexão sobre sua atividade, os quais não seriam possíveis utilizando somente a entrevista gravada. Tal procedimento também possibilitou a ressignificação do trabalho do motorista, no sentido de que o real transparece e permite que se estabeleçam ligações com o trabalho prescrito e que apareça o trabalho representado, por meio da reflexão desse trabalhador sobre sua atuação (CLOT, 2007).

Sendo assim, permitiu gerar no trabalhador uma tomada de consciência da singularidade, visto que o sentimento produzido pela experiência da mediação das imagens, causa o estranhamento de algo que é familiar. “O sujeito se dá conta daquilo que nele é diferente, não reconhecível como parte de si próprio” e, posteriormente, isso lhe permite absorver e introduzir essa visão em sua consciência como algo familiar (SOUZA, 2003, p. 85). Assim, o ato de confrontar-se com a imagem de si mesmo, nem sempre produz a mesma atitude em cada trabalhador. O sentimento de estranhamento do pesquisado, provocada pela mediação da própria imagem por meio de um instrumento técnico, é ilógico, no sentido de que o trabalhador, ao mesmo tempo, lida com algo que lhe é familiar (a sua própria imagem), porém, sob outra perspectiva, “de fora”.

Associado ao sentido de gostar do que faz, para esses motoristas, o que proporciona prazer no trabalho está representado à imagem que esses profissionais possuem do trabalho em si. Para tanto, os principais pontos mencionados, referem-se ao desenvolver a função de motorista e não ter de suprir necessidades de outras

funções e de terem condições básicas necessárias para o exercício da função. Observamos também, que a relação trabalho e família, trabalho e afeto com seus pares e com usuários do transporte coletivo, estão fortemente relacionados como sentidos essenciais do trabalho. Assim, constatamos que a pesquisa com esses motoristas de ônibus, apontou para sentidos do trabalho relacionados à satisfação pessoal; à centralidade que presume que o trabalho requisite alto nível de responsabilidade com a organização; a relação do trabalho com a família, a relação do trabalho com os pares, a relação do trabalho com a sociedade; às necessidades básicas de sobrevivência e a necessidade de sentir-se útil no desenvolvimento da atividade.

É interessante ressaltar que, conforme o princípio explanatório de Vigotski, enquanto objeto de pesquisa, a atividade deve ter seu próprio conjunto de elementos estruturais e seus próprios sistemas explanatórios, que devem refletir o princípio da mediação (CANOPF, 2013). Assim sendo, tal princípio orienta a pesquisar uma camada em torno do objeto, dessa forma, o gênero, estilo e real da atividade, contribuem para o conhecimento do objeto da pesquisa, os sentidos do trabalho.

4.4.5 Sentidos do Trabalho para os Motoristas Pesquisados e para a Pesquisadora

É oportuno ressaltar que a construção dos sentidos atribuídos a atividade realizada pelos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, se deu mediante a interpretação da autora sobre os achados de pesquisa, com principal atenção as falas e reflexões dos motoristas contempladas na autoconfrontação. Desse modo, estão presentes as limitações relacionadas a própria capacidade de percepção e análise da pesquisadora, além das limitações consequentes das opções metodológicas e epistemológicas.

Assim, apresentamos os sentidos identificados mediante as informações coletadas na pesquisa e analisadas a partir das categorias propostas: gênero da atividade, estilo da ação e real da atividade. Essas categorias contribuíram para estruturar o em torno da pesquisa, auxiliando para chegarmos aos sentidos atribuídos pelos motoristas ao realizarem suas tarefas. Salientamos que os sentidos não devem

ser tratados de forma isolada, uma vez que todos estão interligados, seja em maior ou menor grau.

Durante as entrevistas e a autoconfrontação, um dos sentidos atribuídos pelos motoristas para a atividade realizada é a de **proporcionar sustento, moradia, lazer e bem-estar da família**. Os discursos dos motoristas revelam a preocupação e o medo do desemprego, mesmo apesar das regras e monitoramento, condições precárias de trabalho e o desejo de realizar a atividade diferente do que fazem. **MO3**: *“Aqui a gente não ganha tão bem pelo que a gente faz...é muita cobrança e responsabilidade...mas todo mês entra o dinheiro pra gente comprar as coisas pra casa...não dá pra se aventurar, neh?”*. **MO4**: *“...as vezes precisamos engolir algumas coisas aqui...eles (os encarregados/setor de tráfego/fiscais) não sabem o que a gente passa aqui...nessas fichas aqui temos que preencher tudo...e eles controlam a gente por aqui (sistema de controle instalado no painel dos veículos) ...antes eu ainda desviava algumas viagens para chegar no horário e ir pelo menos no banheiro, agora é a arriscado demais...nós aqui (no biarticulado) não ganhamos o suficiente pra dá conta da família, imagina os motoristas do convencional? (Ônibus articulado que fazem o itinerário dos bairros). Eles ganham menos ainda...Só que é o tal negócio, neh? Sair daqui e fazer o que? Percebemos que aqui temos um contexto semelhante ao que Bendassolli e Borges-Andrade (2011) encontraram na pesquisa com profissionais da indústria criativa na cidade de São Paulo, que ao emprego, é destinada a função de provedor, aquele que tem a responsabilidade de suprir a demanda do “pai de família”.*

Outro sentido identificado foi o de **gostar de fazer o que faz** ao realizar a atividade de dirigir. Os motoristas pesquisados revelam nas falas a satisfação que sentem quando estão exercendo a função: **MO1**: *“Eu sou apaixonado pelo volante...sempre gostei de dirigir e não conseguiria fazer outra coisa”*. **MA6**: *“Eu não largo mais do volante porque aqui eu posso fazer o que gosto, sem contar que as pessoas aqui (no biarticulado) me respeitam”*. Entretanto, é na realização da autoconfrontação que esse sentido é confirmado por meio da expressão facial (sorrisos) dos motoristas ao se depararem com as imagens da própria atividade e dos comentários realizados por eles ao se observarem no vídeo: **MO1**: *“Eu não consigo ficar longe do volante mais (sorriu)...é muito bom ver eu dirigindo e eu vejo lá (no vídeo) que eu gosto mesmo de fazer isso (sorriu)”*. **MO2**: *“...olhando assim é que a gente percebe como é importante o que a gente faz, só acho que não somos*

valorizados como a gente deveria...isso pra mim é gratificante, sabe? (pausa)”. MO4: “Nem eu sabia que gostava tanto de fazer isso (sorriu/surpreso)... eu tenho orgulho, sabe? De fazer isso (dirigir o biarticulado)”.

O sentimento de responsabilidade e o “sentir-se útil” realizando uma atividade importante para a sociedade, é um dos sentidos revelados pelos motoristas, visto que reconhecem a importância do transporte para as pessoas que necessitam se locomover por diversas razões como, trabalho, educação, saúde, turismo e lazer, dentre outras. Identificam a própria função como uma atividade útil praticada para a comunidade, propiciando aos motoristas sentimento de satisfação e reconhecimento.

MO4: *“...no final do meu turno eu sei o que fiz e mesmo passando o que a gente passa aqui (no biarticulado), eu fico contente (sorriu)”. MA6:* *“...aqui a mesma responsabilidade que estressa a gente é a mesma que deixa a gente feliz...porque se não fosse nós (motoristas), olha quantas pessoas ficaria sem fazer suas coisas. Tem gente que todo dia fala obrigado pra mim...isso já compensa muita coisa ruim”.*

O sentido da **amizade constituída entre os pares e passageiros, o cuidado e preocupação para com o outro** (colegas de trabalho, passageiros, ciclistas e skatistas), são relações fortes concebidas ao longo da carreira na função de motorista, que ficaram evidentes nas falas desses profissionais. **MO3:** *“...eu perdi a conta de quantos amigos fiz aqui (no coletivo biarticulado). Tem dia que vem gente falar comigo, mas nem sei quem é...”*. **MO4:** *“Aqui (no biarticulado) a gente ajuda um o outro...a gente (colegas de trabalho) se protege, sabe? Aqui a gente cuida de tudo...até os piás que pegam carona no bi (biarticulado) a gente cuida... porque já pensou que triste para um pai e uma mãe se acontece o pior? São meninos novos...daí a gente tira eles e tenta falar, dar conselho, neh?”*. No percurso da função o “descobrir-se” motorista acontece constantemente, apesar de todas as dificuldades no ambiente de trabalho, do salário incompatível e dos riscos inerentes à profissão.

É importante ressaltar que as categorias gênero, estilo da ação e real da atividade, se manifestam durante a realização da pesquisa contribuindo para o entendimento dos sentidos atribuídos pelos motoristas a atividade desenvolvida. O gênero é identificado no discurso dos próprios motoristas ao reclamarem das regras e do sistema de controle dos coletivos de trabalho que, atualmente, por ser um sistema digital interfere diretamente na categoria estilo da ação, já que os motoristas não conseguem mais realizar suas atividades fora do prescrito, haja visto serem

monitorados em todo período do turno de trabalho. O real da atividade fica explícito quando na autoconfrontação os motoristas conseguem expressar aquilo que desejariam fazer diferente, mas que não podem, pois são impedidos de fazer, uma vez que se sentem ameaçados pelo sistema de controle.

Para a pesquisadora os sentidos do trabalho estão na construção e na manutenção dos vínculos afetivos. Conforme observamos na pesquisa com os motoristas, os relacionamentos com os amigos foram determinantes para serem promovidos dentro da empresa de transporte. A possibilidade de preservar as amizades, estreitar relações ou mesmo conhecer novas pessoas fica evidente na rotina do motorista. Conforme menciona o **MO4**: *“É um tempo que enquanto dirigimos, recebemos a comunidade...aqui a gente está perto dos amigos...todo mundo aqui dentro (do biarticulado) é amigo”*. Competem contra eles e junto com eles, ao mesmo tempo em que se realiza uma atividade com apreço. Para alguns motoristas essa amizade foi constituída na juventude, quando colegas de trabalho em outras empresas de transporte. **MO1**: *“...Eu fui pegando amor pelo volante, pra mim não tem sábado, domingo feriado...chamou, posso até dar uma reclamada, mas no fundo, venho feliz. É aqui que eu encontro meus melhores amigos”*.

Ainda sobre a relação de amizade e a construção dos vínculos, um fator a ser considerado são as confraternizações. São esses momentos que permitem oportunizar a aproximação entre o coletivo. **MO2**: *“...aqui fazemos contato direto...brincamos e brindamos...(risada). Sempre fazemos um churrasquinho e convidamos todo mundo...não importa se é motorista do bi (biarticulado) ou não”*.

O sentido também está na identificação com o “ser motorista”. Como visto no sentido da construção e manutenção de vínculos, os motoristas valorizam a oportunidade de estarem envolvidos com outras pessoas que desenvolvem a mesma atividade. É o “descobrir-se” motorista no outro. Percebemos que para além da convivência, compreendemos nos discursos dos protagonistas um marcante sentido de reconhecimento social e identificação com a atividade de motorista.

Percebemos ainda outro sentido que está associado a satisfação do ego e o reconhecimento social. Nos sentidos relatados anteriormente, analisamos que os vínculos afetivos, o reconhecimento social e a identificação com o “*métier*” de motorista são motivos de satisfação por parte dos nossos pesquisados. Todavia, percebemos um sentimento de prazer e bem-estar ao se deixar envolver com a

função, assim como revelam: **MO2**: “...*Porque aqui todo mundo respeita a gente...quando vê o tamanho do ônibus que dirigimos...assusta*”. Percebemos aqui uma satisfação individual e para além disso, percebemos um sentido que se distancia de questões mais substantivas, aproximando-se de uma satisfação individual relacionada ao ego. Salientamos que não tratamos do conceito de ego sob nenhuma perspectiva.

Por fim, outro sentido para a pesquisadora é a capacidade de desenvolvimento que a atividade possibilita. Ao aplicar a autoconfrontação pode-se observar em alguns dos motoristas pesquisados a descoberta de “se perceberem” como sujeito metamorfose, em constante desenvolvimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa surgiu com interesse em pesquisar e compreender as possibilidades de manifestação de uma atividade que ultrapasse o sentido do trabalho para além do exercido em organizações empresariais, com perspectivas de obter compensação apenas material e financeira. Dessa forma, definimos como principal objetivo a identificação e análise dos sentidos do trabalho para motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba e, acreditamos ter possibilitado reflexões que conseguiram contribuir com questões acerca das manifestações diversas dos sentidos do trabalho, sob uma perspectiva ainda muito pouco explorada que é a busca dos sentidos do trabalho com a utilização da ferramenta autoconfrontação com trabalhadores de organizações de cunho empresarial.

Consideramos ter alcançado o objetivo geral proposto, seguindo os objetivos específicos que foram traçados. Sendo assim, primeiro caracterizamos o transporte coletivo urbano de Curitiba, após, descrevemos as condições de trabalho, físicas e psicológicas, dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, em seguida verificamos junto aos motoristas pesquisados razões de abandono e de permanência na profissão e, por conseguinte, relatamos os sentidos do trabalho para os motoristas pesquisados, a partir da aplicação da autoconfrontação simples.

Para a pesquisadora o estudo contribuiu com o desenvolvimento e reflexão da sua própria atividade, inclusive proporcionou-me refletir sobre a própria pesquisa realizada com os motoristas. Reforço ainda que o contato frequente com funcionários da empresa de transporte e com os motoristas de ônibus, proporcionou à pesquisadora rico conhecimento acerca do funcionamento da própria organização, assim como do trabalho desenvolvido por cada trabalhador. Também houve importante desenvolvimento da pesquisadora com relação a teoria e prática, quanto a ferramenta da autoconfrontação. Pois, ao debruçar-me nos estudos teóricos encontrei dificuldade para interpretar e materializar o abstrato, porém, ao juntar as informações coletadas e aplicar a autoconfrontação, a compreensão emergiu e o conceitual se concretizou. Dessa forma, a pesquisa passou a ter novo sentido para a pesquisadora. Foi, portanto, na trajetória de vida que pesquisado e pesquisadora tiveram a possibilidade de se reconstruir, refazer os embaraços de suas experiências vividas,

fazer uma autoanálise em relação ao que vive e, como essas ações do passado estão vinculados com as do presente.

Os sentidos atribuídos ao trabalho de motorista de ônibus são variados, principalmente por serem produzidos tanto individuais quanto no coletivo. Para os motoristas pesquisados, a pesquisa com a ferramenta autoconfrontação se mostrou essencial, contribuindo para atuarem sobre a sua atividade e proporcionou momentos de reflexão desses motoristas sobre o trabalho que executam. Percebemos que os motoristas pesquisados revelaram pontos que refletem a sua saúde, mas também, apontam movimentos em busca de ações sobre suas vidas. Observamos ainda, que os motoristas relataram que um trabalho que tem sentido, é aquele que dá prazer a quem o exerce, o trabalhador gosta da atividade e aprecia o que faz. A maioria dos entrevistados confirmam essa questão ao afirmarem que o sentido de satisfação no trabalho está relacionado à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho e para com o trabalho do outro, vai além da satisfação da remuneração que o trabalho propicia.

A pesquisa ainda pôde propiciar aos pesquisados, espaço de experiência, discussão e vivências, além disso, o resgate da visão que eles possuem sobre a importância da função para empresa de transporte, para os usuários do transporte coletivo e para sociedade como um todo. Dessa forma, os motoristas pesquisados puderam refletir na auto-representação e auto-imagem do seu próprio trabalho. Isso torna a pesquisa ainda mais relevante, pois para a abordagem adotada no estudo, quando o trabalhador pensa e fala sobre seu trabalho e “se vê” realizando a própria atividade, possibilita a mobilização e (re) construção desse sujeito para agir, de forma individual ou coletiva no *métier*.

Cabe destacar que o estudo dessa categoria profissional é de grande relevância, visto que esse grupo é necessário para um serviço que atende parte da população urbana, de forma direta e indireta. O transporte coletivo urbano exerce papel essencial nos deslocamentos urbanos e cada vez mais é visto como uma das principais alternativas para a redução de problemas de impactos ambientais, acidentes de trânsito e congestionamentos encontrados nas cidades. 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.

Em síntese, constatamos por meio dos achados de pesquisa, que os principais sentidos do trabalho que emergiram do estudo com os motoristas do transporte coletivo urbano de Curitiba, estão relacionados ao gostar da atividade que realizam; às necessidades básicas de sobrevivência; à satisfação pessoal, à centralidade que presume que o trabalho requisite alto nível de responsabilidade com a organização; a relação do trabalho com a família, a relação do trabalho com os pares, a relação do trabalho com a sociedade e a necessidade de sentir-se útil no desenvolvimento da atividade. Compreende a pesquisadora que, todos esses achados de pesquisa sofrem o processo que Yves Clot chama de metamorfose. Ou seja, as modificações que os sentidos do trabalho sofrem no decorrer da vida do motorista, provocam transformações, possibilitando que o sujeito esteja em constante desenvolvimento.

Todavia, antes de concluirmos, resta-nos expor também que além dos limites não excludentes de toda pesquisa científica: pesquisador, realidade investigada, base teórica e metodológica, a presente pesquisa contém como principais limitações:

a) A solicitação da motorista MA5 para não registrar o resultado da autoconfrontação, que poderia ter enriquecido o resultado da pesquisa.

Por fim, acreditamos que se faz necessário ressaltarmos que o tema central desse estudo, os sentidos do trabalho, não se esgotou por se tratar de um assunto amplo e complexo. A pesquisa com a utilização da ferramenta autoconfrontação possibilita o desenvolvimento do sujeito quando na realização da sua atividade e, poderá ser utilizada com qualquer trabalhador de qualquer ramo de atividade. Assim, como indicações de novos estudos sugerimos: pesquisa com motoristas de ônibus aplicando a autoconfrontação cruzada, além da autoconfrontação simples; pesquisa com motoristas de ônibus de qualquer linha ou modalidade; com motoristas de ônibus de outras empresas de transporte coletivo urbano e metropolitano; confrontação e análise dos resultados dessa pesquisa com outras pesquisas realizadas com motoristas de ônibus e pesquisa com motoristas de ônibus do transporte coletivo, do gênero feminino, de qualquer modalidade de ônibus.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Meiks R. de; ALFERES, Marcio; DEMIER, Milena; NASCIMENTO, Rejane P.; NEVES, Diana R.; VASCONCELOS, Flavia. Estresse Ocupacional: Um estudo de Caso com Motoristas de Transporte Urbano do Município do Rio de Janeiro. In: **Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho** – EnGPR, Curitiba: ANPAD, 2009.
- AFONSO, Michele H. F.; SOUZA, Juliane V.; ENSSLIN, Sandra R.; ENSSLIN, Leonardo. Como construir conhecimento sobre o tema de pesquisa? Aplicação do processo Proknow-C na busca de literatura sobre avaliação do desenvolvimento sustentável. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 5, n. 2, art. 4, p. 47-62, 2011.
- ALMEIDA, Laurino L.; MERLO, Álvaro Roberto C.. Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 11, n. 2, pp. 139-157, 2008.
- ALCANTARA, Vanessa Carine Gil de. **O mundo da vida de motoristas de ônibus: estudo descritivo**. 138 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2015.
- ANTP. Associação Nacional de Transportes Públicos. **Utilização do transporte pela população brasileira**. Disponível em: <http://www.antp.org.br/>. Acesso em: 03 de julho de 2017.
- ANTUNES, Lima Maria E.. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. p. 32.115 (2007).
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, v. 25, n. 87, p. 335–351, 2004.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Romilda R.; SACHUK, Maria I.. 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, p. 53-66, jan/mar. 2007.
- ARAÚJO, Maria. S. C.. **Saúde mental e trabalho: estratégias dos motoristas de ônibus frente à insegurança**. 2008. 148 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba, Ciências Humanas Letras e Artes, João Pessoa, 2008.
- ARAÚJO, J. G. (2014). **Desafios e oportunidades do transporte rodoviário**. Harvard Business Review Brasil, 1(1), 1-10.
- ASSUNCAO, Ada Ávila; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Violência a motoristas e cobradores de ônibus metropolitanos, Brasil. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 49, 11, 2015.

BASSO, Itacy Salgado. Significado e sentido do trabalho docente. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, abril de 1998.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado Do Trabalho Um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos Em Organizações Formais. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20–29, 1995.

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

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P.. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. (Orgs.). São Paulo: Atlas, 2011.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143–159, abr. 2011.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n. 1, p. 131–147, 13 jan. 2014.

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.

BISPO, D. DE A.; DOURADO, D. C. P.; AMORIM, M. F. DA C. L. Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 717–731, dez. 2013.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272–292, 2016.

BORCHARDT, P. **Os sentidos do trabalho voluntário: Um estudo com membros de uma instituição luterana**. 2015. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2015.

BORCHARDT, P.; BIANCO, M. DE F. Meanings of volunteer work: a study with members of a lutheran institution. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 61–84, out. 2016.

BORGHI, C. I. B. **A configuração do trabalho real do professor de língua inglesa em seu próprio dizer**. 2006. Dissertação de Mestrado-Curso de Pós-graduação em Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Londrina, PR. 2006. 137 f.

BORTOLUZZI, S. C.; ENSSLIN, S. R.; ENSSLIN, L., e VALMORBIDA, S. M. I. (2014), "Avaliação de desempenho de redes de pequenas e médias empresas (PMES):

lacunas e oportunidades de pesquisa”, **Revista Gestão Industrial**, Vol. 9, No. 4, pp. 886-906.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 516 p. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. Original publicado em 1988. 516 p.

BRASILEIRO, Ada M. M. A autoconfrontação simples aplicada à formação de docentes em situação de trabalho. **Scripta**, [S.l.], v. 15, n. 28, p. 205-224, jul. 2011. ISSN 2358-3428.

BRYMAN, Alan; Bell, Emma. **Business Research Methods**. 3. ed. New York: Oxford University Press, 2011.

BRYMAN, Alan. **Social Research Methods**. 4. ed. New York: Oxford University Press, 2012.

BUILDING AND SOCIAL HOUSING FOUNDATION. **Fundação Inglesa**. Disponível em: <https://www.bshf.org/world-habitat-awards/winners-and-finalists/urban-management-in-curitiba-building-full-citizenship/>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

BULGACOV, Yára Lucia M.; CAMARGO, Denise de; CANOPF, Liliane; MATOS, Raquel D. de; ZDEPSKI, Fabíola B.. Contribuições da teoria da atividade para o estudo das organizações. **Cad. EBAPE.BR** [online]. vol.12, n.3, pp.648-662., 2014.

BUZZO, M. G. **Os professores diante de um novo trabalho com leitura: modos de fazer semelhantes ou diferentes?** Tese de Doutorado - Curso de Pós-Graduação em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP. 2008. 197 f.

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.

CANOPF, Liliane. **Análise situada da prática docente no ensino de administração: revelando a mediação da emoção no curso da UTFPR – Campus Curitiba**. 2013. 158f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Positivo, Curitiba, 2013.

CASTRO, Claudio de M.. **A prática da pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

CASSANDRE, Marcio P.; QUEROL, Marco A. P. Metodologias intervencionistas: contribuição teorica-metodológica vigotskyanas para aprendizagem organizacional. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração** [online]. v. 8, n. 1, pp.17-34. 2014.

CBO. Classificação Brasileira de Ocupações. **Ministério do Trabalho**. Tabela de atividades dos motoristas de ônibus urbano. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>. Acesso em: 03 de julho de 2017.

CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel. Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. **Travailler**, n.4, p. 7-42, 2000.

_____. Clínica do trabalho, clínica do real. Oficinas de Paris. **Publicado no Jornal dos Psicólogos**. [online]. n.º 185, p. 1-9, 2001.

Clot, Yves. A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. **Fractal: Revista de Psicologia**. p. 207-234. 2010.

CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel; FERNANDEZ, Gabriel; SCHELLER, Livia. **Entretiens en autoconfrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité**. In: Education Permanente, n. 146. Paris: Group Caisse des Dépôts et Consignations. 2001.

CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel; SCHELLER, Gabriel F. L. Entrevistas em **Autoconfrontações Cruzadas: um método da Clínica da Atividade**. 2001.

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

_____. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

_____. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: BENDASSOLLI, Pedro. F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, p. 71-83, 2011.

_____. Gêneros e estilos profissionais. **Laboreal**, 10 (1), 95-97, 2014.

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.

CRUZ, Roberto M.. Saúde, Trabalho e Psicopatologias. In: B. W. Aued (org.). **Traços do Trabalho Coletivo**. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p.201-235, 2005.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

DEMO, Pedro. **Metodologia Científica em Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1995.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 349-367, jun. 2009.

DUTRA, A., RIPOLL-FELIU, V. M., FILLOL, A. G., ENSSLIN, S. R., e ENSSLIN, L. (2015), "The construction of knowledge from the scientific literature about the theme seaport performance evaluation", **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 64, No. 2, pp. 243-269.

ENGESTRÖM, Yrjö. **Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research**. Helsinki: Orienta-Konsultit, 1987.

ENGESTRÖM, Yrjö. **Activity Theory and Learning at Work**. In: MALLOCH, M. (Org.). *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. London: Sage, 2010.

ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra R.; PINTO, Hugo M. Processo de investigação e análise bibliométrica: avaliação da qualidade dos serviços bancários. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 3, p. 325-349, 2013.

ENSSLIN, Sandra. R.; ENSSLIN, Leonardo; IMLAU, Jhonatan M.; CHAVES, Leonardo C... Processo de mapeamento das publicações científicas de um tema: portfólio bibliográfico e análise bibliométrica sobre avaliação de desempenho de cooperativas de produção agropecuária. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, 52(3), 587-608. 2014.

FAÏTA, D. La conduite du TGV: exercices de styles. **Champs visuels**, Marseille, v. 2, n. 6, p.75-86, jun., 1997.

FALKEMBACH, Elza Maria F. Diário de campo: um instrumento de reflexão. In: **Contexto e educação**. Ijuí, RS Vol. 2, n. 7 (jul./set. 1987), p. 19-24.

FERNANDES, Bruna F.. “**Nós não valemos nada!** ”: **uma análise sobre o processo de trabalho e subjetividade dos motoristas de ônibus de Curitiba**. 94 f. Monografia (Graduação em Psicologia) - Universidade Federal do Paraná, UFPR, Curitiba, 2013.

FOX ASSOCIATES. Estudo Preliminar para Implantação do Ônibus Expresso em Curitiba – Desenvolvimento e Sistemas – **Relatório Técnico**, Datil, 192 p. 1994.

GONÇALVES, Julia. **Sentidos do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano de um município do interior do Rio Grande do Sul**. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria – 2014.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho. Crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003.

HARVEY, D. **CONDIÇÃO PÓS-MODERNA. Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 17o ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, v. 14, n. 3, p. 28–49, 2013.

LANGER, A. Pelo Êxodo da Sociedade Salarial. A evolução do conceito de Trabalho em André Gorz. **Cadernos IHU (UNISINOS)**, v. 2, n. 5, p. 1–62, 2004.

LEMOS, Monica; PEREIRA-QUEROL, Marco Antonio; ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. **A Teoria da Atividade Histórico-Cultural e suas contribuições para Educação, Saúde e Comunicação: entrevista com Yrjö Engeström**. *Interface (Botucatu)*, Botucatu, v. 17, n. 46, p. 715-727, set. 2013.

LEONTIEV, Alexis N.. **Uma Contribuição à Teoria do Desenvolvimento da Psique Infantil**. Em Vigotskii, L. V.; Luria, A. R. & Leontiev, A. N. (Org.) *Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem*. 10. ed. São Paulo: Ícone, 2006.

LIMA, Dirce S. de. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo sobre motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte** – 109 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

LOUSADA, E. G. **Entre o trabalho prescrito e o realizado: um espaço para a emergência do trabalho real do professor**. Tese de Doutorado - Curso de Pós-graduação em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2006. 333 f.

MACHADO, Cassiana; SANTOS, Paulo H. F.; BENTO Renato; NOGUEIRA, Maria L.; DORIGO, Julia N.. Entrevistadores. Entrevista: Yves Clot. **Mosaico, Estud. Psicol.** 2 (1):65-70, 2008.

MARCIS, Jaqueline. **Proposta de modelo de avaliação do desempenho em sustentabilidade das operações de cooperativas agropecuárias**. 2017. 131 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G.. **Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais**. São Paulo: UNICAMP, 2012.

MATIAS, Cesar A.; SALES, Mara M.. Malabarismo no trânsito: o trabalho do motorista do transporte coletivo em dupla função. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 2, n. 4, p. 157-174, 2017.

MATOS, Raquel D. **Controle e sofrimento no trabalho: estudo de caso em uma Organização de Transporte Coletivo de Curitiba e Região Metropolitana**. 2005. 324 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Ciências Sociais Aplicadas, Curitiba, 2005.

MEDEIROS, Soraya M.; RIBEIRO, Laiane, M.; FERNANDES, Sandra Michele, B. de.; VERAS, Veronica Simone D.. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 8, n. 2, p. 233-240, 2006.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Cadastro Brasileiro de Ocupações**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/02/novas-profissoes-sao-inseridas-no-cadastro-brasileiro-de-ocupacoes>. Acesso em: 03 de julho de 2017.

MORIN, E. Os Sentidos Do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001.

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.

NÓBREGA, João R. S.. **Síndrome de *Burnout* em motoristas de ônibus no município de João Pessoa** – PB. 84 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Católica de Santos, Santos, 2015.

ODDONE, I., BRIANTE, G. (1981). Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail? **Paris: Messidor/Éditions Sociales.**

Ônibus de Curitiba. **História do Transporte de Curitiba.** Disponível em: <http://onibusdec Curitiba.com/>. Acesso em: 18 de julho de 2017.

PAZ, Mônica Lana da. **A permanência e o abandono da profissão docente entre professores de matemática.** Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte, p. 166, 2013.

PEREZ, Deivis; MESSIAS, Carla. As aplicações da autoconfrontação no exame do trabalho docente. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 50, n. 2, p. 492-514, dez. 2016. ISSN 2178-4582.

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.

PRESTES, Zoia. **Quando não é quase a mesma coisa:** análise de traduções de Lev Semionovitch Vigotski no Brasil - repercussões no campo educacional. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação de Brasília, UnB, Brasília, p. 295, 2010.

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.

REY, Fernando Luis G.. **Sujeito e Subjetividade: uma aproximação histórico-cultural.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

REY, Fernando Luis G.. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: os processos da construção da informação.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

REY, Fernando L. G.; BEZERRA, Marília S. dos; GOULART, Daniel M.. Ação profissional e subjetividade: para além do conceito de intervenção profissional na psicologia. **Revista Educação [online]**. v. 39, n. esp. (supl.), s54-s65, dez, 2016.

RICHARDSON, R. J.. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** Atlas, (Org.) 3. ed. São Paulo, 2012.

ROGER, Jean L.. Metodologia e métodos de análise em clínica da atividade. **Cad. Psicol. Soc. Trab.** [online]. vol.16, n. spe, pp. 111-120, 2013.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, n. C, p. 91–127, 2010.

SAMPIERI, Roberto H., CALLADO, Carlos F., & LUCIO, Maria Del P.B.. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. (Moares, D.V. Trad.). Porto Alegre: Penso. (Obra original publicada em 2010), 2013.

SANTOS, S. D. G. **Autoconfrontação e o processo de inclusão: (re)viendo a atividade docente na Educação Superior**. 2011. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2011.

SARATHY, Ravi; BARBOSA, Jenny D. Fatores explicativos da permanência e saída do emprego. **Rev. adm. empres. [online]**. vol.21, n.1, pp.17-29, 1981.

SILVA, Edith S. Saúde Mental e trabalho. In: TUNDIS, Silverio A. e COSTA, Nilson R.. (Org.). **Cidadania e loucura: Políticas de Saúde Mental no Brasil**. Petrópolis: Ed. Vozes, 2001.

SILVA, Felipe Luiz G. As origens das organizações modernas: uma perspectiva histórica (burocracia fabril). **RAE**. vol.26, n.4, pp.41-44, 1986.

SILVA, Mônica. P. DA; SIMÕES, Janaina. M.. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 13, n. 3, 2015.

SILVA, Késia A. T.; CAPPELLE, Mônica C. A.. Sentidos do trabalho apreendidos por meio de fatos marcantes na trajetória de mulheres prostitutas. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 19-47, dez. 2015.

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.

SOARES, Dulce H. P.; COUTINHO, Maria C.; NARDI, Henrique C.; SATO Leny Entrevistadores. Entrevista: Yves Clot. **Cad Psicol Soc Trab**. 9 (2):99-107, 2006.

TAVARES, Flavia A. de. **Estresse em motoristas de transporte coletivo urbano por ônibus**. 88 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Universidade Federal de Uberlândia, UFU, Uberlândia, 2010.

TRÓLEBUS. Cidade de Valparaíso. Chile. **Ônibus trólebus mais antigo do mundo**. <http://chile.travel/pt-br/onde-ir/centro-santiago-e-valparaiso/valparaiso/>. Acesso em 10 de julho de 2017.

TOLFO, Suzana da R.; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 39–46, 2007.

URBS S.A. **A história do transporte de Curitiba**. Disponível em: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/transporte/historia-transporte>. Acesso em: 18 de julho de 2017.

VALMORBIDA, S. M. I., ENSSLIN, S. R.; ENSSLIN, L.; RIPOLL-FELIU, V. M. (2014),

“Avaliação de Desempenho para Auxílio na Gestão de Universidades Públicas: Análise da Literatura para Identificação de Oportunidades de Pesquisas”, **Contabilidade, Gestão e Governança**, Vol.17, No. 3, pp. 4-28.

VYGOTSKI, Levi S.. **Pensamiento y palabra**. In Obras Escogidas: Vol. 2. Madrid, España: Visor. 1993.

_____. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

_____. **Psicologia Pedagógica**. São Paulo: Martins, 2001.

_____. **Consciência, inconscient, émotions**. Paris: la Dispute, 2003.

WWI- **Worldwatch Institute**. Disponível em: <http://www.worldwatch.org/>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

ZUPIC, I., CATER, T. (2015), "Bibliometric Methods in Management and Organization", **Organizational Research Methods**, Vol. 18, No. 3, pp. 429.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Observação

- Local escolhido.
- Público alvo.
- Horário.
- Descrição do ambiente da empresa.
- Descrição do ambiente de trabalho dos funcionários (do RH, supervisor de tráfego, analista de tráfego, despachante e instrutor).
- Descrição do ambiente de trabalho dos motoristas de ônibus (ponto de partida, ponto de chegada, garagens de ônibus, terminais, coletivos e os tubos).
- Observar o comportamento do funcionário (do RH, supervisor de tráfego, analista de tráfego, despachante, instrutor e dos motoristas de ônibus durante a realização das suas funções).
- Observar se as atividades que esses profissionais desenvolvem são tarefas prescritas às suas funções.
- Tomar nota dos comentários informais feitos pelos funcionários durante a observação.
- Descrever como ocorre a interação entre colegas de trabalho.
- Descrever as expressões físicas desses trabalhadores na realização das suas tarefas (pressa, tranquilidade, tristeza, alegria, entusiasmo, preocupado, entre outras).
- Descrever as características do tom da voz dos funcionários nas conversas de interação entre os mesmos (alto, suave, fluente, calma).
- Descrever a aparência dos veículos e dos motoristas.
- Descrever a qualidade aparente dos veículos.
- Descrever a higiene dos ônibus.
- Descrever como ocorre o processo de manutenção dos coletivos.

Fonte: A autora.

APÊNDICE B - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 1

Identificação**A) APRESENTAÇÃO**

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Estado civil: () Solteiro (a) () Casado (a) () Viúvo (a) () Divorciado (a) () Outros
5)	Tem filhos? () Sim () Não. Caso possua, quantos:
6)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro

B) O PERFIL DO TRABALHOR

1)	Há quanto tempo você dirigiu?
2)	Onde tirou sua Carteira de Habilitação – CNH?
3)	Tempo de trabalho como motorista de ônibus urbano: __anos e __meses
4)	Tempo de trabalho nesta empresa:
5)	Horário de trabalho: () Manhã () Dois pegas ¹⁴ manhã e tarde () Dois pegas tarde e noite () Tarde () Noite
6)	Costuma fazer dupla jornada de trabalho? () Não () Sim. Com que frequência? () Diariamente () Uma vez por semana () Duas vez por semana () Três vezes por semana () Quatro vezes por semana () De vez em quando.
7)	Você trabalha em mais de uma empresa de transporte? () Sim () Não ou tem um segundo emprego? () Sim () Não
8)	Que tipo de transporte utiliza para ir ao trabalho? () ônibus () moto () carro () bicicleta () a pé.
9)	Quanto tempo gasta no percurso de sua residência ao trabalho e vice-versa?
10)	Já se envolveu em algum tipo de acidente de trabalho na profissão de motorista de coletivo urbano?
11)	Já precisou ser afastado do trabalho por problemas de saúde?

Fonte: A autora.

¹⁴ É uma expressão utilizada entre os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba, para fazer referência à troca de linha no mesmo turno de trabalho, cujo intervalo entre um “pega” e outro pode variar e, esse intervalo não é remunerado.

APÊNDICE C - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 2

Motivações que levaram à carreira de motorista e experiência profissional

1)	Por que você escolheu ser motorista?
2)	Por que você trabalha?
3)	Como você vê o trabalho na sua vida? Como você se vê daqui 10, 15 ou 20 anos?
4)	Existem tarefas/atividades que você realiza, mas que não estão prescritas na sua rotina de trabalho?
5)	Existe alguma tarefa que você faz, mas que não gostaria de fazer? Por quê?
6)	Existe alguma tarefa que você gostaria de fazer, mas não pode fazer? Por quê?
7)	O que seria um trabalho que faz sentido para você?
8)	O que seria um trabalho sem sentido para você?
9)	Em relação ao seu trabalho atual, o que contribui para dar sentido ao seu trabalho?

Fonte: A autora.

APÊNDICE D - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 3

Condições de trabalho

1)	Quantas horas você trabalha por dia?
2)	Se você pudesse mudar algo na atividade que exerce, o que mudaria?
3)	Você já faltou alguma vez no seu trabalho? Qual o motivo?
4)	Descreva o seu ambiente de trabalho
5)	Já passou mal no seu ambiente de trabalho? O que houve?

Fonte: A autora.

APÊNDICE E - Entrevista Semiestruturada - Motoristas Bloco 4

Razões de abandono e permanência na profissão

1)	Você gosta do cargo que exerce? Por quê? E quais os motivos que te levam a trabalhar nesse trabalho?
2)	Já trocou de cargo? Qual o motivo? Já pensou em algum dia mudar de profissão?
3)	Qual o seu grau de satisfação em relação ao cargo que exerce? E com os outros funcionários da empresa? E com a empresa?
4)	Como você percebe a relação dos trabalhadores com o sindicato? E com a empresa? E com a URBS?
5)	O que acredita que poderia mudar para melhorar? O que você poderia mudar? O que a empresa poderia mudar?
6)	Há algum tipo de atividades extras que a empresa realiza com os funcionários, por exemplo, palestras, atendimento psicológico ou treinamentos?
7)	De 0 a 10, qual o grau de importância o trabalho tem para você? Por quê?
8)	Quais os problemas que você enfrenta no dia a dia do seu trabalho? Quais as consequências desses problemas? Qual o maior desafio que enfrentou?
9)	Como você resolveu os problemas que surgiram no dia a dia que não estavam previstos nas instruções de trabalho?
10)	A empresa realiza reuniões de equipe com os motoristas? Com que frequência? Quais os assuntos que são tratados nessas reuniões?
11)	Quais os benefícios que a empresa proporciona aos seus funcionários? A empresa oferece algum incentivo para os funcionários? Quais são eles?

Fonte: A autora.

APÊNDICE F - Entrevista Semiestruturada - Gerente de Tráfego - Instrutor

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro
5)	Quais são suas tarefas/atividades na empresa?
6)	Você tem contato direto com os motoristas? Por quê?
7)	Como se dá a comunicação entre você e os motoristas?
8)	A empresa possui algum regulamento interno ou manual de instruções aos funcionários?
9)	A empresa tem rotatividade na função de motorista? () Não () Sim. Com que frequência? Quais os principais motivos?
10)	A empresa tem ações trabalhistas? () Não () Sim. Quantas? Quais os principais motivos?
11)	Houve casos de funcionários que foram demitidos por justa causa? Quais foram os motivos?
12)	A empresa recebe atestados dos funcionários? Em média de quantos atestados por mês? Quais as principais causas de atestados?
13)	Você recebe reclamações ou sugestões dos motoristas para melhorar o funcionamento da empresa ou o relacionamento com seus pares ou com outros funcionários? Alguma dessas sugestões foram implantadas?

Fonte: A autora.

APÊNDICE G - Entrevista Semiestruturada - Auxiliar de Tráfego

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro
5)	Quais são suas tarefas/atividades na empresa?
6)	Como são feitas as escalas de trabalho e horários dos motoristas? O que acontece quando um motorista não comparece no trabalho?
7)	Você tem contato direto com os motoristas? Por quê?
8)	Como se dá a comunicação entre você e os motoristas?
9)	A empresa faz algum controle da entrada e saída dos coletivos do pátio da empresa?
10)	Quais os principais problemas existentes no pátio e fora dele em relação aos motoristas e aos veículos?
11)	Você já vivenciou alguma situação estressante no ambiente do trabalho? Como você resolveu?

Fonte: A autora.

APÊNDICE H - Entrevista Semiestruturada - Motorista Plantonista - Despachante

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro
5)	Quais são suas tarefas/atividades na empresa?
6)	Você tem contato direto com os motoristas? Por quê?
7)	Como se dá a comunicação entre você e os motoristas?
8)	Existe algum tipo de problema com os motoristas? Se sim, quais?
9)	Você já vivenciou alguma situação estressante no ambiente do trabalho? Como você resolveu?

Fonte: A autora.

APÊNDICE I - Entrevista Semiestruturada – Cobrador Plantonista - Despachante

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro
5)	Quais são suas tarefas/atividades na empresa?
6)	Você tem contato direto com os motoristas? Por quê?
7)	Como se dá a comunicação entre você e os motoristas?
8)	Existe algum tipo de problema com os motoristas? Se sim, quais?
9)	Você já vivenciou alguma situação estressante no ambiente do trabalho? Como você resolveu?

Fonte: A autora.

APÊNDICE J - Entrevista Semiestruturada – Motorista Controlador de Sistemas - Instrutor

1)	Nome:
2)	Sexo: () Feminino () Masculino
3)	Idade:
4)	Escolaridade:
	() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior (Faculdade) Completo () Outro
5)	Quais são suas tarefas/atividades na empresa?
6)	Você tem contato direto com os motoristas? Por quê?
7)	Como se dá a comunicação entre você e os motoristas?
8)	Existe algum tipo de problema com os motoristas? Se sim, quais?
9)	Você já vivenciou alguma situação estressante no ambiente do trabalho? Como você resolveu?

Fonte: A autora.

APÊNDICE K - Relação Perguntas de Pesquisa X Perguntas da Entrevista

Perguntas de Pesquisa	Categorias	Perguntas da Entrevista - Motoristas		
A	Quais os sentidos do trabalho para os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba?	Sentido do Trabalho	Bloco 1 B Bloco 2 Bloco 3 Bloco 4	Questões 1 a 11 Questões 1 a 9 Questões 1 a 5 Questões 1 a 11
B	Quais são as principais características do trabalho dos motoristas do transporte coletivo urbano de Curitiba?	Gênero	Bloco 1 B	Questões 1 a 11
C	Como esses trabalhadores caracterizam o seu trabalho?	Gênero e Estilo	Bloco 1 B	Questões 1 a 11
D	Quais as condições de trabalho dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba?	Real da Atividade	Bloco 3	Questões 1 a 5
E	Quais os momentos críticos desse trabalho para os motoristas pesquisados?	Real da Atividade e Estilo	Bloco 2	Questões 1 a 9
F	Quais são as razões de abandono e de permanência na profissão?	Real da Atividade	Bloco 4	Questões 1 a 11
G	O que esse trabalhador entende como “sentido do trabalho”?	Sentido do Trabalho	Bloco 2	Questões 1 a 9
H	O que seria um trabalho que faz sentido para esse trabalhador?	Sentido do Trabalho	Bloco 2	Questões 1 a 9

Fonte: A autora.

APÊNDICE L – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e Termo de Consentimento para Uso de Imagem e Som de Voz - TCUISV



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba
Programa de Pós-Graduação em Administração



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)
TERMO DE CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ
(TCUISV)**

Convidamos o (a) Sr (a):

_____ para participar da Pesquisa “O Sentido do Trabalho: Autoconfrontação com Motoristas de Ônibus do Transporte Coletivo Urbano de Curitiba”, desenvolvida pela pesquisadora Mariã Aparecida Torres Pacheco sob orientação ao Profa. Dra. Liliane Canopf. Sua participação será voluntária e se dará por entrevistas semiestruturadas gravadas (áudio) e filmagens. Caso aceite participar, estará contribuindo para a pesquisa de Mestrado.

Título da pesquisa: “O Sentido do Trabalho: Autoconfrontação com Motoristas de Ônibus do Transporte Coletivo Urbano de Curitiba”.

Pesquisadora e Orientadora responsáveis pela pesquisa, com Endereços e Telefones:

Pesquisadora: Mariã Aparecida Santos Torres – Endereço : Telefones:

Orientadora: Liliane Canopf – Endereço: Telefone:

Local de realização da pesquisa: A entrevista semiestruturada gravada (áudio), será realizada na empresa, em local a ser definido pelo participante e em horário de acordo com a disponibilidade também informada pelo participante. A filmagem será realizada no ambiente de trabalho do participante de acordo com o horário do seu turno de trabalho.

Endereço, telefone do local:

A) INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE

1. Apresentação da pesquisa.

A pesquisa objetiva estudar, no campo dos estudos organizacionais, motoristas de uma empresa do transporte coletivo urbano de Curitiba/PR, com a intenção de investigar qual é o sentido do trabalho para o(a) participante. Busca-se verificar se o trabalho que o(a) participante exerce proporciona ou não satisfação e quais são as razões para que o participante continue ou não na sua profissão.

A justificativa da pesquisa se dá por contribuir para o reconhecimento da relevância do tema em questão e aproximar a academia do mundo organizacional.

Para a empresa que viabilizou a pesquisa, o estudo contribuirá constituindo fonte de informação para ter um novo olhar com relação ao sentido que o(a) participante atribui ao seu trabalho.

E para os(as) participante(es), a pesquisa contribuirá com a oportunidade de reflexão de suas relações de trabalho e sobre a necessidade de melhor organização coletiva e com

Rubrica do Pesquisador/Rubrica do participante da pesquisa

seus papeis. A pesquisa também tem o propósito de ser fonte de conhecimento sobre o sentido do trabalho para os(as) próprios(as) participante(s) pesquisados(as). Também proporcionará oportunidade de reflexão sobre suas tarefas e sua rotina diária.

2. Objetivos da pesquisa.

A pesquisa tem como objetivo analisar qual o sentido do trabalho para os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.

3. Participação na pesquisa.

- O(a) participante terá contato com a pesquisa e com a pesquisadora nas seguintes etapas e tempo da pesquisa:
 - ✓ Na entrevista semiestruturada gravada (áudio) - estimada em no máximo uma hora;
 - ✓ No retorno da transcrição da entrevista semiestruturada gravada (áudio) e no retorno após possíveis correções solicitadas pelo(a) participante - estimados em no máximo uma hora;
 - ✓ Na filmagem de um dia de trabalho (um turno) - estimados em no máximo seis horas (um turno de trabalho);
 - ✓ No momento da autoconfrontação, que é mostrar para o(a) participante a edição da filmagem coletada no seu turno de trabalho - estimados em no máximo duas horas.
- No primeiro momento o(a) participante da pesquisa, será entrevistado(a) com perguntas semiestruturadas gravadas (áudio). Após a transcrição da entrevista na íntegra, será realizado o retorno com o(a) participante que receberá uma cópia impressa da entrevista transcrita e lida juntamente com a pesquisadora. A seguir, o(a) participante analisará as informações transcritas e terá a liberdade de concordar, autorizar, retificar, acrescentar e retirar da transcrição o que lhe convier. Em caso de alterações, as mesmas serão novamente disponibilizadas para o(a) participante entrevistado(a) fazer a verificação e concordância da sua versão final.
- No segundo momento a pesquisadora realizará observações acompanhadas de filmagens com o(a) participante no seu ambiente de trabalho. Após a edição da filmagem, será realizado o retorno com o(a) participante que analisará a filmagem e terá a liberdade de concordar, autorizar, retificar, acrescentar e retirar da filmagem, o que lhe convier. Posteriormente, caso haja alterações, as mesmas serão novamente apresentadas aos participantes para verificação e concordância final da filmagem que poderá ser utilizada na pesquisa.

4. Confidencialidade.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas a identidade do(a) participante não será divulgada, sendo guardada em sigilo.

5. Riscos e Benefícios.

5a) Riscos:

A pesquisa possui o mínimo de risco possível que é o de constrangimento do(a) participante da pesquisa de conceder entrevista e participar de filmagens, porém o(a)

participante será esclarecido(a) previamente de cada atividade a ser realizada. Qualquer desconforto, mal-estar ou reação adversa seguirá as recomendações da Resolução 466/2012 e, se necessário, será acionado o SAMU local.

5b) Benefícios:

O benefício que a pesquisa proporcionará aos(a) participantes é de reflexão sobre seu trabalho, sobre sua prática cotidiana, sua rotina diária, oportunizando ao(a) participante a possibilidade de desenvolver-se, de transformar-se e fazer o trabalho gerar um novo sentido para si.

6. Critérios de inclusão e exclusão.

6a) Inclusão:

Os critérios de inclusão do(a) participante na pesquisa serão: o(a) participante deverá ter acima de 18 anos, ser funcionário da empresa Expresso Azul Ltda., estar em pleno exercício de suas atividades profissionais e aceitar participar da pesquisa.

6b) Exclusão:

Não se aplica.

7. Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo.

O(a) Sr(a) tem o direito a esclarecimentos durante o processo e a liberdade de retirar seu consentimento de participação em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa.

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse :

- quero receber os resultados da pesquisa (e-mail para envio: _____)
 não quero receber os resultados da pesquisa

8. Ressarcimento e indenização.

Não haverá despesas pessoais para o(a) participante em qualquer fase do estudo e também não haverá compensação financeira relacionada a sua participação.

Em caso de eventuais danos causados pela pesquisa, o participante terá direito à indenização conforme disposto na Resolução 466/12.

ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, Telefone: (41) 3310-4494, e-mail: cecp@utfpr.edu.br.

B) CONSENTIMENTO

Rubrica do Pesquisador/Rubrica do participante da pesquisa

Eu, _____, declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta (ou indireta) na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, resarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo, permitindo que os pesquisadores relacionados neste documento obtenham filmagem e gravação de voz de minha pessoa para fins de pesquisa científica/educacional. Os vídeos e gravações ficarão sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda.

Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas a minha pessoa possam ser publicadas em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma.

Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo.

Nome Completo: _____
RG: _____ Data de Nascimento: ____ / ____ / ____ Telefone: _____
Endereço: _____
CEP: _____ Cidade: _____ Estado: _____
Assinatura: _____ Data: ____ / ____ / ____

Eu declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Nome completo: **MARIÁ APARECIDA SANTOS TORRES**
Assinatura pesquisador (a): _____ Data: ____ / ____ / ____
(ou seu representante)

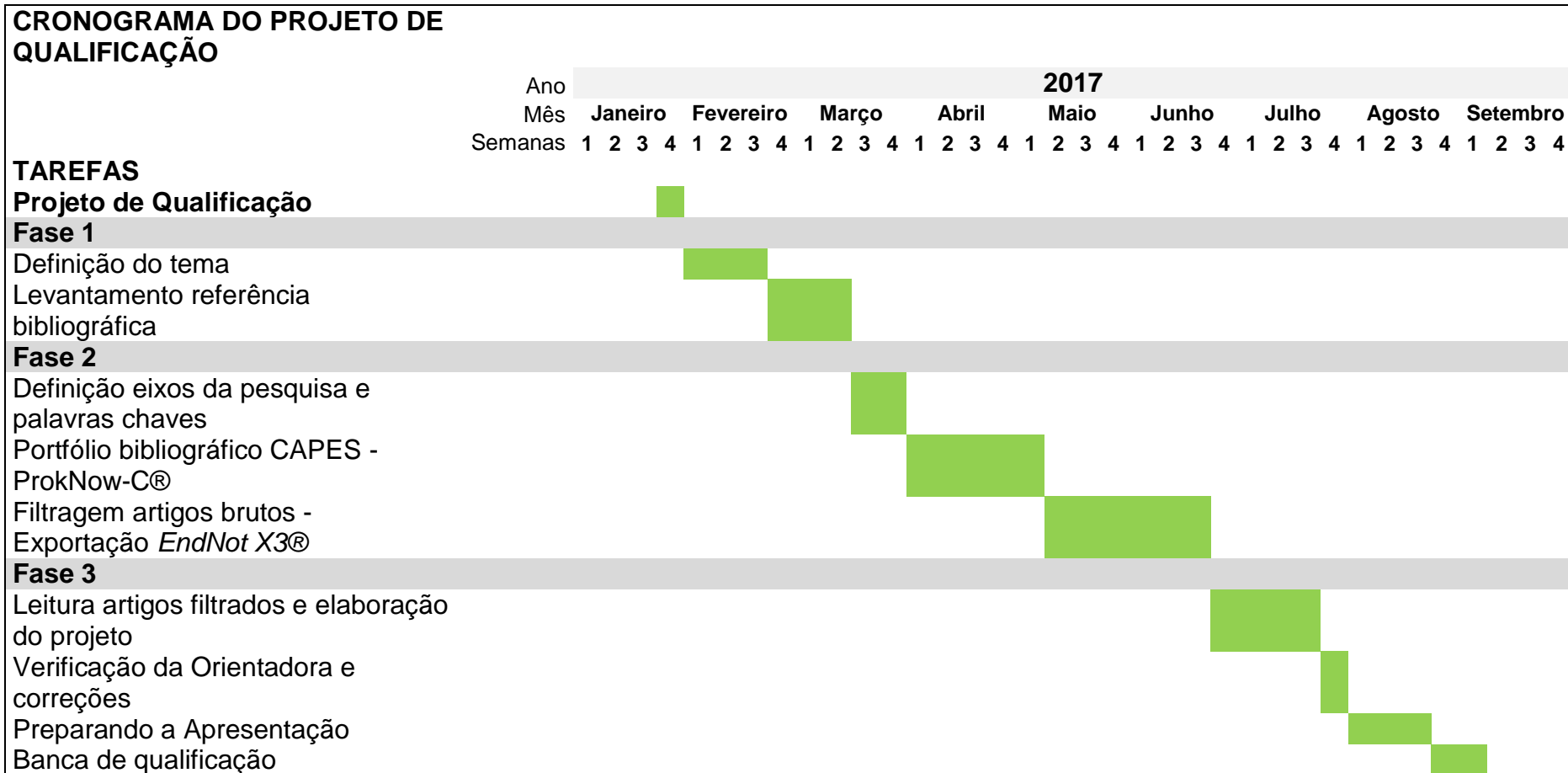
Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com a pesquisadora: Mariá Aparecida Santos Torres, via e-mail: masantostorres@gmail.com ou telefone:

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado:
Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR).
Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, Telefone: 3310-4494, E-mail: ceop@utfpr.edu.br

OBS: este documento deve conter 2 (duas) vias iguais, sendo uma pertencente ao pesquisador e outra ao participante da pesquisa.

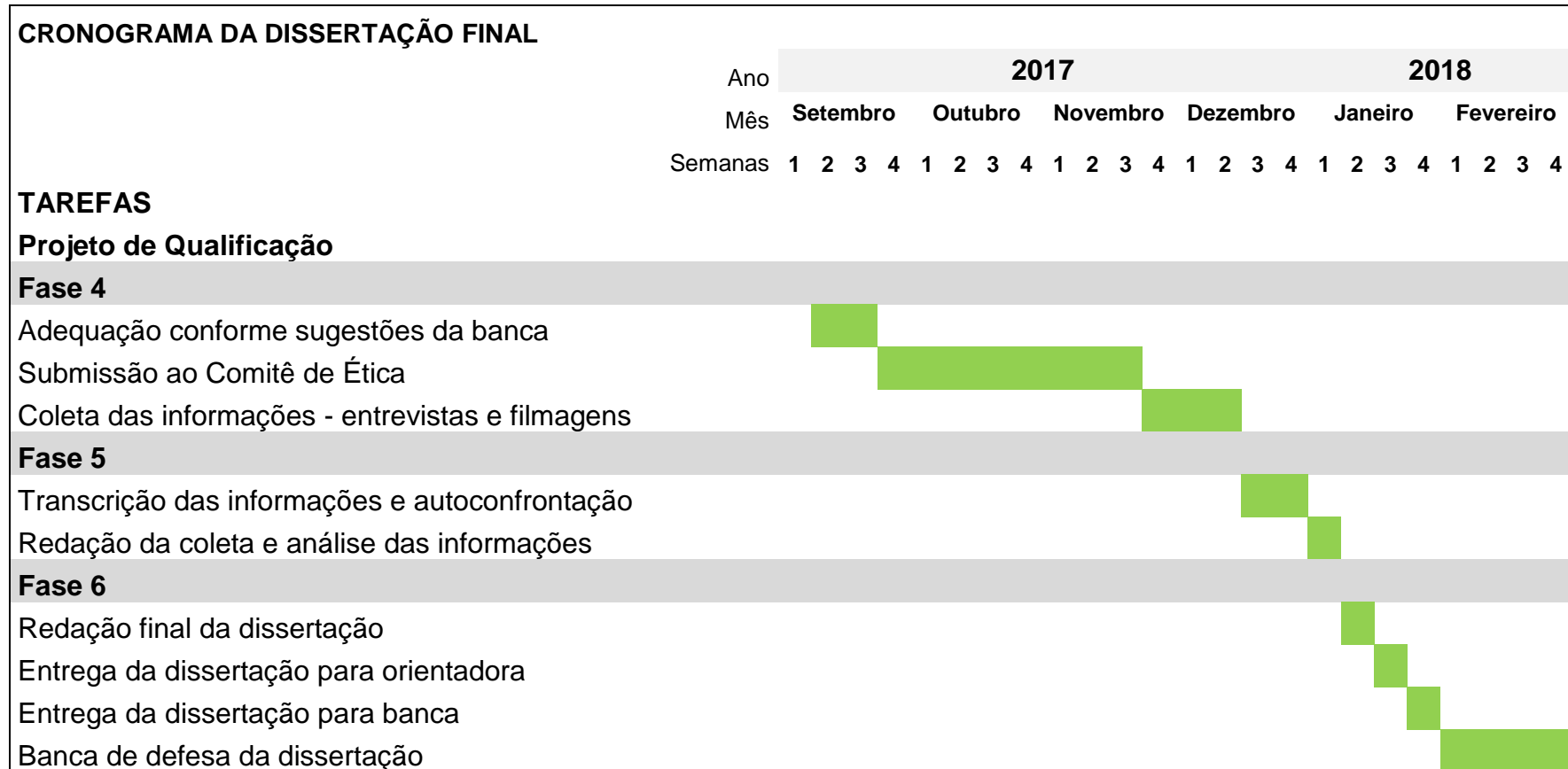
Rubrica do Pesquisador/Rubrica do participante da pesquisa

APÊNDICE N - Cronograma do Projeto de Pesquisa



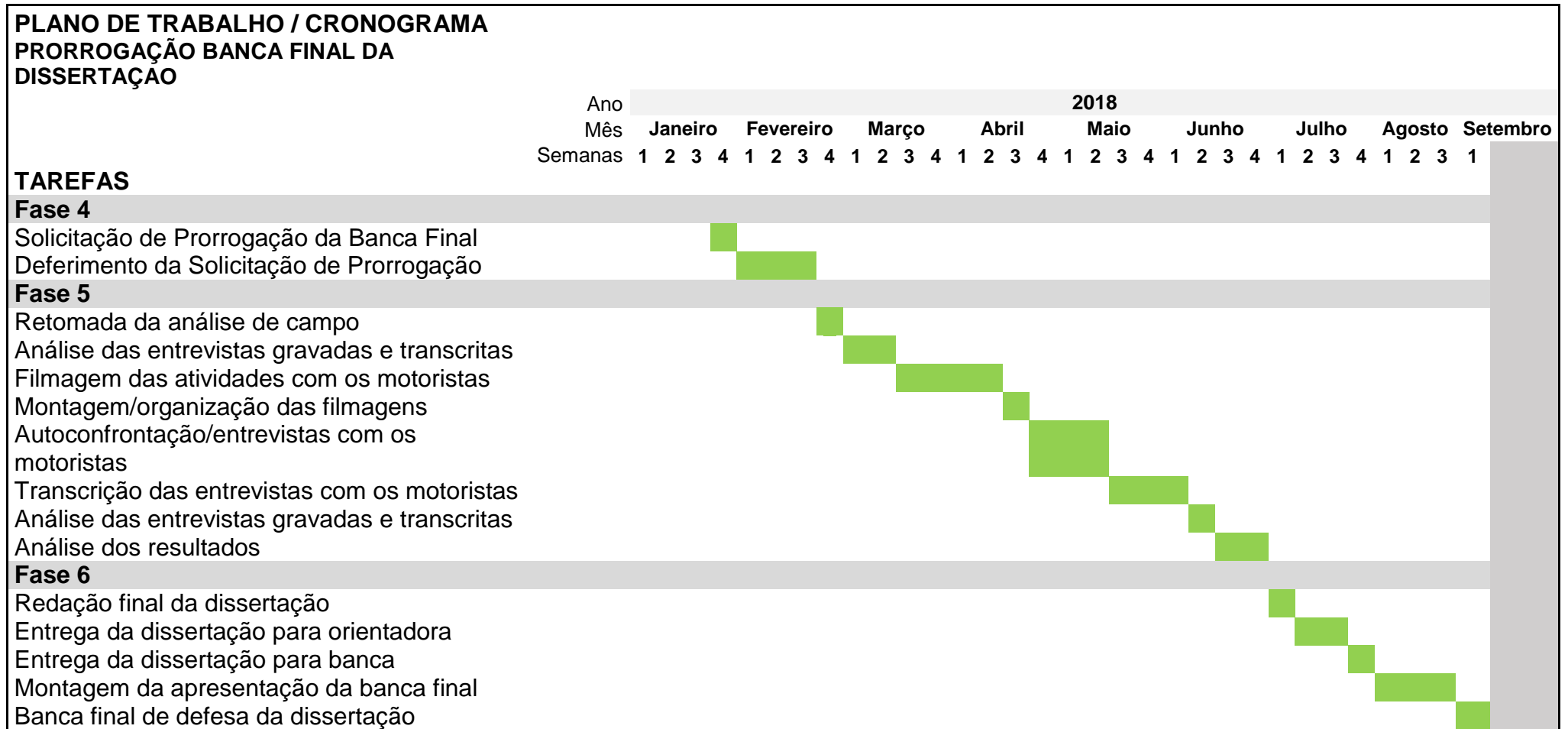
Fonte: A autora.

APÊNDICE O - Cronograma da Dissertação



Fonte: A autora.

APÊNDICE P - Cronograma da Dissertação - Prorrogado



Fonte: A autora.

ANEXOS

Anexo A – Relatório Tabela de Atividades do Motorista

Relatório Tabela de Atividades

Família Ocupacional: 7824 - Motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários

Áreas	Atividades			
A VISTORAR VEÍCULO DE TRANSPORTE COLETIVO	Examinar níveis de óleo e água	Vistoriar funcionamento dos equipamentos internos do veículo	Examinar estado de conservação da parte interna do veículo	Conferir dados do painel de instrumentos
	1 MU	2 MU	3 MU	4 MU
	Conferir estatística da catraca	Inspecionar carroceria	Verificar regulagem dos faróis	Conferir equipamentos e acessórios
	5 MU	6 MU	7 MU	8 MU
	Examinar pneus	Confirmar solicitação de reparo		
	9 MU	12 MU		
B VERIFICAR ITINERÁRIO DE VIAGENS	Ler guias de ruas	Acompanhar motorista experiente	Parar em locais pré - estabelecidos para embarque e desembarque	Anotar dados do percurso
	3 MU	5 MU	6 MU	8 MU
	Relatar atrasos, acidentes e incidentes			
	9 MU			
C CONTROLAR O EMBARQUE E DESEMBARQUE DE PASSAGEIROS	Registrar saída e chegada do veículo	Destacar comprovante para fiscalização	Receber o pagamento da passagem	Aguardar embarque e acomodação de crianças, gestantes, idosos, deficientes e pessoas com dificuldade de locomoção.
	1 MU	3 MU	4 MU	7 MU
	Impedir embarque de passageiros alcoolizados	Impedir embarque de animais	Impedir embarque de bagagens de risco	Receber bilhete do passageiro
	8 MU	9 MU	10 MU	11 MU
	Aguardar desembarque de crianças, gestantes, idosos, deficientes e pessoas com dificuldades de locomoção.	Prestar contas de valores recebidos		
	12 MU	13 MU		
D TRABALHAR COM SEGURANÇA	Procurar auxílios mecânico e elétrico	Verificar existência de pessoas ou animais embaixo do veículo após parada de longo tempo	Controlar data de renovação de carteira de habilitação e licenciamento do veículo	Examinar validade do extintor de incêndio
	1 MU	2 MU	3 MU	5 MU

	Realizar pequenos reparos no veículo 6 MU	Trafegar com velocidade compatível com o local 7 MU	Prestar socorro aos passageiros 8 MU	Prestar socorro a terceiros acidentados 9 MU
	Telefonar para a companhia em caso de pane 10 MU			
E GARANTIR SEGURANÇA E CONFORTO DOS PASSAGEIROS	Embarcar pessoas com dificuldades de locomoção 3 MU	Iniciar o percurso no horário estabelecido 6 MU	Controlar tempo de viagem 7 MU	Cronometrar tempo de parada 8 MU
	Desembarcar pessoas com dificuldades de locomoção 9 MU	Cumprir horário da rendição 11 MU		
F CONDUZIR ÔNIBUS	Colocar o veículo em funcionamento 1 MU	Colocar o veículo em movimento 2 MU	Atentar para os transeuntes 3 MU	Manter distância do veículo da frente 4 MU
	Ultrapassar veículos com segurança 6 MU	Respeitar faixa de pedestres 8 MU	Observar sinalização de trânsito 9 MU	Parar no semáforo vermelho 10 MU
	Controlar a velocidade permitida 11 MU	Manter o veículo à direita da pista 12 MU	Parar o veículo próximo ao meio-fio 13 MU	Estacionar em locais permitidos 14 MU
G ORIENTAR PASSAGEIROS	Informar preço da passagem 1 MU	Orientar sobre itinerário 2 MU	Orientar sobre o ponto de embarque 4 MU	Orientar sobre o ponto de desembarque 5 MU
	Orientar crianças e responsáveis sobre regras de segurança no interior do veículo 6 MU	Orientar sobre regras de comportamento no interior do veículo 7 MU	Orientar sobre transporte de volumes no interior do veículo 8 MU	Solicitar liberação de lugares para gestante, idoso, deficiente físico e mulher com criança de colo 9 MU
H CERTIFICAR-SE NA CONDUÇÃO DE ÔNIBUS	Habilitar-se na condução de ônibus convencional 1 MU	Habilitar-se na condução de ônibus bi-articulado 2 MU	Habilitar-se na condução de ônibus articulado 3 MU	Habilitar-se na condução de ônibus executivo 4 MU
	Habilitar-se na condução de ônibus para deficientes físicos 5 MU	Habilitar-se na condução de ônibus ligeirinho 6 MU	Habilitar-se na condução de ônibus de turismo 7 MU	Participar de cursos de prevenção de acidentes 9 MU
	Participar de cursos de atendimento ao cliente 10 MU	Participar de cursos de direção defensiva 11 MU	Participar de cursos de primeiros-socorros 12 MU	Participar de cursos de manutenção 13 MU

Z DEMONSTRAR							
COMPETÊNCIAS PESSOAIS							
	Participar de cursos de inspeção de veículos		Participar de cursos de prevenção de incêndio				
	14 MU		15 MU				
	Discriminar cores		Discriminar detalhes à distância		Discriminar objetos em condições de baixa iluminação		Demonstrar rapidez de reflexos
	1 MU		2 MU		3 MU		4 MU
	Discriminar ruídos do veículo e do trânsito		Demonstrar atenção com o público		Demonstrar zelo pelo veículo		Demonstrar senso de responsabilidade
	5 MU		6 MU		7 MU		8 MU
	Controlar movimentos do veículo com rapidez e precisão		Prestar informações ao público		Praticar pontualidade		Tratar passageiros e colegas com educação
	9 MU		10 MU		11 MU		12 MU
	Uniformizar-se		Calcular em mínima fração de tempo a distância entre objetos e o observador		Demonstrar facilidade numérica de contagem		Dirigir em condições de alerta
	13 MU		14 MU		15 MU		16 MU
	Demonstrar senso de orientação espacial		Demonstrar percepção de profundidade				
	17 MU		18 MU				

Legenda das ocupações da família

MU - MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO

Selecionar Todas		Ocupações
<input type="checkbox"/>		Motorista de ônibus rodoviário - MR
<input checked="" type="checkbox"/>		Motorista de ônibus urbano - MU
<input type="checkbox"/>		Motorista de trólebus - MT

Fonte: Classificação Brasileira de Ocupantes - CBO

Anexo B – Parecer Consubstanciado

UNIVERSIDADE
TECNOLÓGICA FEDERAL DO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O SENTIDO DO TRABALHO: AUTOCONFRONTAÇÃO COM MOTORISTAS DE ÔNIBUS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE CURITIBA

Pesquisador: MARIÃ APARECIDA TORRES PACHECO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 78531517.9.0000.5547

Instituição Proponente: Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.374.971

Apresentação do Projeto:

Segundo a autora:

INTRODUÇÃO:

Pensar em organização seria entender, segundo Silva (1986), que ela não se constitui como entidade abstrata, e por esse motivo possui um conteúdo, esse advindo do modo de produção, aliado aos modos de cooperação. A organização do trabalho preocupa-se com a produção e eficácia técnica, porém, deve inserir razões relacionadas ao convívio, ou seja, ao mundo social do trabalho. Conforme Dejours (2001, apud MEDEIROS et al., 2006), o ato de trabalhar não é apenas desempenhar funções produtivas, ele também proporciona convivência e o desenvolvimento da subjetividade. Nesse sentido, o trabalho ocupa lugar essencial na vida dos indivíduos, fazendo parte da construção do sujeito. Complementa Rey (2005) que para se conceituar organização tem que caracterizá-la como um fenômeno humano, simbólico, histórico e cultural, necessitando de métodos coerentes para estudar as organizações. Nessa perspectiva, o mundo é interpretado e o conhecimento é construído a partir da perspectiva do sujeito e do objeto, o que para esse autor, representa um sistema complexo e que está em constante desenvolvimento. O ambiente em que comumente o trabalho se dá na sociedade é em organizações. O exercício do trabalho faz parte do cotidiano do homem em sociedade, implica em esforços, gasto com energia física e mental e

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165

Bairro: CENTRO

CEP: 80.230-901

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3310-4494

E-mail: coep@utfpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

satisfaz necessidades. Além disso, o trabalho proporciona ao homem ricas experiências, habilidades e competências, inserindo-o na realidade produtiva. Nesse contexto, o trabalho faz parte do desenvolvimento humano, refletindo de forma direta nas relações interpessoais, em seu autoconhecimento, em seu crescimento intelectual e em seu movimento financeiro, assegura a sobrevivência do ser humano, além de proporcionar satisfação. Logo, o trabalho acompanha toda a existência do ser humano (MARTINS; OLIVEIRA, 2012), exercendo papel importante na construção de sua identidade e construindo sentido em sua vida. Para Clot (2007), o trabalho não apenas continua a ocupar uma função psicológica essencial, ou seja, que não pode ser preenchida por qualquer outra atividade, como permanece com sua centralidade na vida das pessoas e na sociedade atual. O trabalho tem um espaço imprescindível para a construção da identidade e da saúde, visto que, segundo Clot (2007) é no trabalho onde se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, a seu controle. Na Clínica da Atividade, uma abordagem proposta pelo autor Yves Clot é a reconstrução do trabalho a partir do conceito de atividade. O conceito de atividade pertence à abordagem sócio histórica que tem origem em Vigotski e Leontiev. O trabalho além de ser digno de um estatuto diferente entre as diversas atividades praticadas pelo homem, integra uma função psicológica específica, promovendo, uma ruptura entre as "pré-ocupações" pessoais do sujeito e as "ocupações" sociais que o sujeito deve realizar. Trata-se, portanto, de uma atividade que requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem diretamente vínculo consigo. O trabalho é classificado como atividade triplamente orientada: para si próprio, quando o sujeito se apropria dela, no contexto da realização de sua atividade, suas "pré-ocupações" (motivos, objetivos) e quando espera algo do trabalho (por exemplo, perfeição, qualidade, contribuição para um coletivo); orientado para a atividade do outro, pois o trabalho é sempre coletivo e compartilhado; e orientado para o real, isto é, para o objeto da atividade (CLOT, 2007). No entendimento da clínica da atividade, o real é um paradoxo constante, porque tem a ver com o que de fato foi realizado, mas, também, e especialmente, com aquilo que não pôde ser realizado (ficando pendente, interrompido), tratando, então, de uma impossibilidade de o sujeito fazer frente àquilo que o confronta. Pois, o real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser feito, assim como o que se tinha feito a contragosto. Compreende-se, que a existência dos sujeitos é criada nesses conflitos

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165
 Bairro: CENTRO CEP: 80.230-901
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3310-4494 E-mail: coep@utpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

cruciais que envolvem a atividade, visto que o realizado não tem o domínio do real, onde o sujeito avalia a si próprio e aos outros para ter a oportunidade de vir a realizar aquilo que deve ser feito. Para Clot (2010, p.7), "a atividade é, na realização efetiva da tarefa – a seu favor, assim como, às vezes contra ela – produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida". Desse modo, as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas devem ser incluídas na análise do trabalho, pois são integrantes da recriação que o sujeito faz. Por meio dessa abordagem, extrai-se elementos para o entendimento do lugar que a subjetividade ocupa na análise do trabalho, propondo novos conceitos, dos quais três serão contemplados nesse projeto: o real da atividade, o gênero da atividade e o estilo da ação e, para além desses, buscar-se-á o sentido do trabalho. O primeiro se refere à atividade do indivíduo sobre si mesmo, visto que, para Clot (2007), a atividade do trabalhador não é jamais uma simples reação. Ela é um tipo de filtro subjetivo que proporciona um sentido para a vida do sujeito. Dessa forma, as atividades prescritas e real já estão contempladas na Análise Ergonômica do Trabalho, ele então acrescenta o real da atividade, que representa naquilo que pode ser feito, mas não se faz, que são: as atividades bloqueadas, contrariadas, suspensas, sem possibilidades de serem realizadas. Clot (2007) diferencia, dessa forma, a atividade realizada do real da atividade é: a primeira é o que se faz e a segunda representa o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer, o que poderia ter sido feito e mesmo o que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito. Nessa perspectiva, o trabalho só faz sentido se considerarmos em primeiro lugar o trabalhador. A atividade do trabalho é uma categoria que compreende outras categorias, sem elas o trabalho não existiria por si só e deixá-las de lado seria desprezar a complexidade dessa atividade. Ela tem como objetivo estudar e entender os diversos contextos de trabalho e analisar a ligação entre as prescrições e os impedimentos dessa atividade do trabalho. A Clínica da Atividade, conforme Clot e Faïta (2000) compreende três instrumentos denominados: a) autoconfrontação simples; b) autoconfrontação cruzada; c) instrução ao sócia. O retorno sobre o vivenciado a fim de viver outros vividos é um processo que faz parte do método. Neste projeto será aplicada a autoconfrontação simples, que é um instrumento comprovado para pesquisa com trabalhadores, porém, ele por si só não é suficiente, ele só atinge validade integral na medida em que se associa em um processo de desenvolvimento que o envolve. Esse processo se inicia no período preparatório da intervenção e na discussão sobre as situações de trabalho. Porém, além do relato vivido pelos integrantes, o objetivo é instigá-los a pensar sobre suas atividades, levando-os a auto-observação. A profissão de motorista de ônibus é uma atividade que gera exposição a uma enorme variedade de riscos ocupacionais e psicológicos. Essa classe de trabalhadores tem sido

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165

Bairro: CENTRO

UF: PR

Telefone: (41)3310-4494

Município: CURITIBA

CEP: 80.230-901

E-mail: coep@utpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

objeto de vários estudos, tendo em vista que foi identificada como uma das mais estressantes e que expõe os trabalhadores a inúmeros riscos à saúde. Relatam Almeida e Merlo (2008) os vários fatores que podem afetar negativamente a saúde e o desempenho dos motoristas: carga horária de trabalho irregular; baixos salários; insegurança (incluindo a exposição à situações de violência, agressões e assaltos, inclusive com morte de motorista de ônibus); altos níveis de ruído tanto dentro quanto fora do veículo; elevadas temperaturas ambientais; necessidade de lidar com grande número de passageiros; más condições das vias; pressão para cumprimento de horários e rotas determinados; falha nos veículos e em seus equipamentos; o excesso de paradas no itinerário; entre outras. É importante destacar que tais fatores em conjunto representam ameaças para o surgimento e agravamento de doenças ocupacionais, incluindo transtornos mentais, com manifestações agudas ou crônicas. Além disso, esses fatores podem contribuir com ocorrência de acidentes no trânsito, quando as consequências não se limitam ao motorista. Ou seja, o risco à saúde e à vida envolve passageiros e pessoas que trafegam pelas ruas. Afirmam Abreu et al. (2009), que o bem-estar e saúde dos motoristas são fundamentais, uma vez que erros provenientes do elevado índice de estresse que enfrentam, podem originar acidentes que colocam em risco a vida não somente desses profissionais, mas também de inúmeras pessoas. Por isso esse projeto se propõe em estudar qual o sentido do trabalho para esses motoristas de ônibus do transporte urbano de Curitiba. Dessa forma, o projeto estrutura a pesquisa em 5 capítulos. No primeiro capítulo aborda-se a introdução ao tema estudado, bem como a apresentação do problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos e as justificativas teóricas e práticas. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico em que são apresentados os principais autores dos temas relevantes para o estudo, sendo composto pelo sentido do trabalho, Teoria da Atividade, a Atividade em Yves Clot e o transporte coletivo urbano. O terceiro capítulo é composto pela metodologia que abrange o método utilizado para a construção do referencial teórico, o método da pesquisa de campo, a pergunta de pesquisa, as definições constitutivas e operacionais das categorias analíticas, bem como todas as características da estratégia utilizada para o delineamento da pesquisa em que são demonstrados os procedimentos adotados em relação à população e amostra, à coleta, ao tratamento e a análise das informações. Também são apresentadas as peculiaridades da coleta, tratamento e análise das informações. Na elaboração da dissertação serão acrescentados mais dois capítulos, sendo o quarto capítulo destinado à apresentação e análise das informações e exposição dos resultados. E, o quinto capítulo voltado para às conclusões, limitações e recomendações do estudo. Por fim, é apresentado o cronograma desse projeto, suas referências, apêndices e anexos.

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165
 Bairro: CENTRO CEP: 80.230-901
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3310-4494 E-mail: coep@utfpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

METODOLOGIA:

O que demarca o conhecimento científico é o método. Entretanto, a metodologia "não aparece como solução propriamente, mas como expediente de questionamento criativo, para permitir opções tanto mais seguras quanto mais consciência tiverem de sua marca aproximativa" (DEMO, 1995, p.16). Reconhecendo assim como Demo, (1995) que o cientista tem seus ídolos (os quais mais aceita do que critica) e que só se pode chegar na objetivação, uma vez que o cientista é humano, alguém mortal, e que também se orienta pelos seus interesses, considerando também os critérios de originalidade, importância e viabilidade de (CASTRO, 1978), esse tópico tem por objetivo apresentar as principais decisões metodológicas escolhidas para a pesquisa. Para a decisão da metodologia do estudo, se faz coerente pensar na realização da pesquisa por meio de uma abordagem qualitativa que, conforme Rey (2005), trata-se de uma abordagem legítima para desenvolver pesquisas dessa natureza. É, de caráter construtivo-interpretativo de forma dialógica entre pesquisador e pesquisado, usando a autoconfrontação (CLOT, 2007). A autoconfrontação simples não pretende uma simples descrição da experiência, mas produz uma nova experiência, pois as análises se dão enquanto há intervenção, enquanto provoca-se desvios na atividade e, ao mesmo tempo, o gênero profissional é restaurado (CLOT, 2007). Esse método possui diferentes fases e envolve o sujeito, o pesquisador e imagens. Inicialmente, o trabalhador protagonista da situação em análise, seria constantemente confrontado com a sua própria atividade. Quando o trabalhador é confrontado com o vídeo de sua atividade realizada, tem possibilidade de rever suas atividades, tornando-se observador de si mesmo. O trabalhador pode chocar-se perante o que ele faz efetivamente, em relação ao que ele confiava ter feito. Levando-o a refletir entre aquilo que ele faz e aquilo que ele diz daquilo que faz, e por fim, aquilo que ele faz daquilo que ele diz (CLOT, 2007). No presente projeto de pesquisa a análise dar-se-á por meio do método construtivo-interpretativo, que representa uma abordagem da análise do trabalho centrada numa perspectiva dialógica e no desenvolvimento, que busca intervir na situação, favorecendo transformações na atividade e restabelecendo o poder de agir dos coletivos de trabalho. O método da coleta dos dados é a autoconfrontação simples, com os profissionais motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba. Quanto as etapas da pesquisa na prática, pretende-se realizar da seguinte forma: Primeiro será verificado os trabalhadores motoristas que aceitem participar do estudo. Na sequência, a pesquisadora observará todos os tópicos contemplados no roteiro de observação e após, iniciarão as entrevistas semiestruturadas, com gravação de voz, com os

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165
Bairro: CENTRO CEP: 80.230-901
UF: PR Município: CURITIBA
Telefone: (41)3310-4494 E-mail: coep@utfpr.edu.br

UNIVERSIDADE
TECNOLÓGICA FEDERAL DO



Continuação do Parecer: 2.374.971

funcionários da empresa: um funcionário do RH, um Supervisor de Tráfego, um Analista de Tráfego, um Despachante e um Instrutor. As entrevistas serão realizadas na empresa em local apropriado, data e hora agendados conforme disponibilidade dos funcionários da empresa de transporte. Todas as entrevistas serão transcritas na íntegra e, em segundo momento, serão lidas, ouvidas e analisadas juntamente com cada funcionário entrevistado. Concluindo essa etapa, serão realizadas as entrevistas semiestruturadas, com gravação de voz, com os motoristas de ônibus que aceitaram participar da pesquisa. As entrevistas serão realizadas na empresa, em local apropriado e em horário de acordo com a disponibilidade informada pelo participante. A filmagem será realizada no ambiente de trabalho do participante de acordo com o horário do seu turno de trabalho.

CRITÉRIO DE INCLUSÃO:

Os critérios de inclusão do(a) participante na pesquisa serão: o(a) participante deverá ter acima de 18 anos, ser funcionário da empresa Expresso Azul Ltda. em uma das funções: funcionário do RH, supervisor de tráfego, analista de tráfego, despachante, instrutor ou motorista; estar em pleno exercício de suas atividades profissionais no período da pesquisa e aceitar participar dela.

Hipótese:

Não cabe ao modelo de pesquisa qualitativa construtivo-interpretativa.

Metodologia de Análise de Dados:

Ao refletir sobre os procedimentos de coleta de dados, é indispensável focalizar a pesquisa como processo de comunicação, pois a produção do conhecimento tem caráter interativo, sendo a pesquisa compreendida "como um processo de comunicação, um processo dialógico" (REY, 2005, p. 13). A conversa com o sujeito da pesquisa não é encaixada em limites fechados com perguntas elaboradas, visto que é interessante seu envolvimento em um sistema combinado que lhe permita sua expressão. Na pesquisa qualitativa os instrumentos são meios que provocam a expressão do sujeito, sem pretensão de impor ao outro uma resposta ao impulso produzido pelo pesquisador, mas facilitar a comunicação. Conforme explica Rey (2005, p. 48). "Cada instrumento representa uma situação de sentido distinta, a partir da qual o sujeito estudado se posicionará, o que contribui para estimular o compromisso com a expressão de sentidos subjetivos". Os instrumentos

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165
 Bairro: CENTRO CEP: 80.230-901
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3310-4494 E-mail: coep@utpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

são divididos por Rey (2005), em individuais e grupais, sendo que os individuais são classificados como relacionais, como por exemplo, as entrevistas semiestruturadas e roteiros de observação, que serão realizadas com os motoristas, funcionário do RH, supervisor de tráfego, analista de tráfego, despachante e instrutor da empresa de transporte. O tratamento e análise das informações serão norteados pelo método da autoconfrontação proposto por Clot (2007). Esse método não visa uma simples descrição da experiência, mas produz uma nova experiência. Nesse método as análises se dão por meio da intervenção do pesquisador. Conforme Clot (2007), na autoconfrontação simples são utilizados materiais de gravação de sons e imagens que permitem desenvolver a metodologia de análise do trabalho. Dessa forma, os trabalhadores deixam de ser apenas observados, passando a analistas do próprio trabalho, sendo coautores na produção dos dados da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar o sentido do trabalho para os motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba.

Objetivo Secundário:

a) Caracterizar o transporte coletivo urbano de Curitiba. b) Descrever as condições de trabalho dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba. c) Verificar junto aos motoristas pesquisados razões de abandono e de permanência na profissão. d) Relatar o sentido do trabalho para os motoristas pesquisados, a partir da aplicação da autoconfrontação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a autora:

A pesquisa possui o mínimo de risco possível que é o de constrangimento do(a) participante da pesquisa de participar da entrevista e filmagem, porém o(a) participante será esclarecido(a) previamente em relação a cada etapa da pesquisa. Qualquer desconforto, mal-estar ou reação adversa seguirá as recomendações da Resolução 466/2012 e, se necessário, será acionado o SAMU local.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Considera-se que os riscos para a realização da pesquisa são inerentes ao processo e estão dentro

Endereço:	SETE DE SETEMBRO 3165	CEP:	80.230-901
Bairro:	CENTRO		
UF:	PR	Município:	CURITIBA
Telefone:	(41)3310-4494	E-mail:	coep@utpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

dos limites aceitáveis.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O projeto de pesquisa atende aos requisitos da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisas com seres humanos.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Lembramos aos senhores pesquisadores que, no cumprimento da Resolução CNS nº 466 de 2012 e da Norma Operacional nº 001 de 2013 do CNS, o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) deverá receber relatórios anuais sobre o andamento do estudo, bem como a qualquer tempo e a critério do pesquisador nos casos de relevância, além do envio dos relatos de eventos adversos, para conhecimento deste Comitê. Salientamos ainda, a necessidade de relatório completo ao final do estudo.

Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP-UTFPR de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificado e as suas justificativas.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1002857.pdf	03/10/2017 01:11:02		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	03/10/2017 01:08:17	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.doc	03/10/2017 01:04:58	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TCUISV_Supervisor_de_Trafego.pdf	03/10/2017 01:02:16	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	TCLE_TCUISV_Motoristas.pdf	03/10/2017 01:01:58	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
TCLE / Termos de	TCLE_TCUISV_Instrutor.pdf	03/10/2017	MARIA APARECIDA	Aceito

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165

Bairro: CENTRO

CEP: 80.230-901

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3310-4494

E-mail: coep@utfpr.edu.br

Continuação do Parecer: 2.374.971

Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TCUI SV_Instrutor.pdf	01:01:09	TORRES PACHECO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TCUI SV_Funcionario_do_RH.pdf	03/10/2017 01:00:49	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TCUI SV_Despachante.pdf	03/10/2017 01:00:30	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TCUI SV_Analista_de_Trafego.pdf	03/10/2017 01:00:07	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Termo_de_Compromisso_2.pdf	03/10/2017 00:58:30	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Termo_de_Compromisso_1.pdf	03/10/2017 00:58:08	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Roteiro_de_Observacao.doc	03/10/2017 00:55:45	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Supervisor_de_Trafego.doc	03/10/2017 00:55:05	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Motoristas.doc	03/10/2017 00:54:25	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Instrutor.doc	03/10/2017 00:54:03	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Funcionario_do_RH.doc	03/10/2017 00:53:34	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Despachante.doc	03/10/2017 00:53:00	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada_Analista_de_Trafego.doc	03/10/2017 00:52:28	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Autorizacao_Empresa.pdf	03/10/2017 00:49:00	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Outros	Check_List.pdf	03/10/2017 00:46:53	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito
Cronograma	Cronograma.xlsx	03/10/2017 00:29:40	MARIA APARECIDA TORRES PACHECO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165
 Bairro: CENTRO CEP: 80.230-901
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3310-4494 E-mail: coep@utfpr.edu.br

UNIVERSIDADE
TECNOLÓGICA FEDERAL DO



Continuação do Parecer: 2.374.971

CURITIBA, 09 de Novembro de 2017

Assinado por:
Frieda Saicla Barros
(Coordenador)

Endereço: SETE DE SETEMBRO 3165

Bairro: CENTRO

UF: PR

Município: CURITIBA

CEP: 80.230-901

Telefone: (41)3310-4494

E-mail: coep@utfpr.edu.br