

“PRÓXIMA PARADA”: AFASTAMENTO DO TRABALHO DE MOTORISTAS DO TRANSPORTE PÚBLICO DE CURITIBA (PR) – UM OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Luciane Centenaro¹

Victor Warquentin²

Rossana Floriano Jost³

RESUMO

O presente artigo busca analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho da classe dos motoristas inseridos no transporte urbano de Curitiba-PR, na tentativa de compreender as causas dos afastamentos destes trabalhadores, utilizando como base de realidade uma empresa de transporte público da cidade. O caminho teórico deste estudo se debruça na Psicodinâmica do Trabalho, abordagem que compreende o trabalho não só como desfavorável para com a saúde física e mental, mas também como tolerável e benéfico (DEJOURS, 1986). O trajeto metodológico da pesquisa é qualitativo, caracterizando-se como uma pesquisa exploratória. Foram realizadas entrevistas em profundidade com cinco motoristas de ônibus ativos e inativos. Os resultados apontaram para cinco categorias que explicam as causas dos afastamentos dos motoristas na empresa pesquisada, a saber: (I) falta de reconhecimento, uma vez que impede a ressignificação de seu sofrimento; (II) medo, face aos cada vez mais frequentes problemas de segurança pública, que coloca em risco, diariamente, a vida desses trabalhadores; (III) desgaste físico e mental, pelo estresse cotidiano oriundo do trânsito das grandes cidades; (IV) desesperança, face à existência das categorias anteriores, que também implica do adoecimento a ponto de o motorista se ver obrigado a se afastar de sua atividade; e (V) estratégias de defesa.

Palavras-chave: Motoristas. Transporte público. Afastamento. Psicodinâmica do Trabalho.

¹ Aluna do 8º Período do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2016-2017). *E-mail*: lucentenaro@hotmail.com

² Aluno do 5º Período do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Voluntário do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2016-2017). *E-mail*: v.warquentin@gmail.com

³ Doutora em Administração de Empresas pela Universidade Positivo. Professora da FAE Centro Universitário. *E-mail*: rossana.jost@fae.edu

INTRODUÇÃO

Com a ascensão do desenvolvimento industrial e a disseminação dos princípios tayloristas, fordistas e toyotistas surge a necessidade de compreender a relação “homem e trabalho”, sobretudo pelo crescente número de adoecimentos provenientes do cotidiano laboral. Este fato pode resultar em afastamentos dos trabalhadores, decorrentes não só de acidentes e problemas físicos de saúde, como de problemas psicológicos e mentais. Segundo a Folha de São Paulo⁴, no primeiro trimestre de 2016, 4,67% dos afastamentos ocorreram por transtornos mentais e comportamentais. A própria Previdência Social⁵, entre os anos de 2000 e 2011, apresentou dados que elencam os transtornos mentais como importantes contribuintes na casuística para o benefício Auxílio Doença⁶, sendo 4,76% de todos os afastamentos.

O presente estudo busca analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho da classe dos motoristas inseridos no transporte urbano de Curitiba-PR, na tentativa de compreender as causas dos afastamentos destes trabalhadores, utilizando como base de realidade uma empresa de transporte público da cidade.

O caminho teórico que conduz este estudo se debruça na Psicodinâmica do Trabalho, uma abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours e que tem em obras como *A Loucura do Trabalho (1992)* e *A Banalização da Injustiça Social (1999)* seus expoentes. O objetivo de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores, manifestados “nas vivências de prazer- sofrimento, nas estratégias de ação para medir contradições, nas patologias sociais e na saúde” (MENDES, 2007, p.24).

1 O TRABALHO NO TRANSPORTE PÚBLICO DE CURITIBA

Cada vez mais, as grandes metrópoles demandam meio de transportes para suprir a necessidade de deslocamentos cotidianos entre trabalho, residência, etc. Segundo Reck

⁴ Disponível em: [Www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/07/1794750-afastamento-de-trabalhador-por-estresse-aumenta-com-a-recessao.shtml](http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/07/1794750-afastamento-de-trabalhador-por-estresse-aumenta-com-a-recessao.shtml). Acesso em: 9 mar. 2017.

⁵ 1º Boletim Quadrimestral Sobre Benefícios por Incapacidade. Brasília, 25 Abr. 2014. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/1-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2017.

⁶ Segundo a Previdência Social o auxílio-doença é um benefício dado devido a incapacidade temporal para o trabalho, devido ao segurado do INSS ter sido acometido por uma doença ou sofrido um acidente. (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/auxilio-doenca/>). Acesso em: 25 jun. 2017.).

(2016), veículos particulares acabam sendo muito utilizados, pela sua versatilidade que propicia a livre escolha de trajeto adjunto de horários mais convenientes. No entanto, o autor ressalta as vantagens do transporte público, sobretudo em relação à economia de espaço, especialmente nos grandes centros; tal modal segundo o mesmo necessita até 10% menos de área viária em relação aos automóveis particulares.

O transporte público da cidade de Curitiba, em grande parte é realizado pelo transporte coletivo, ou seja, ônibus de linha com programações de trajeto, pontos e terminais de embarque, com horários previamente definidos, mediante o pagamento, pelo usuário de uma tarifa definida pelo poder público.

O sistema de transporte é formado pela prefeitura, pelas empresas detentoras dos ônibus que também são responsáveis pelos funcionários (motoristas, cobradores, etc.) e também pela URBS - URBANIZAÇÃO DE CURITIBA S.A. A URBS gerencia o transporte público da cidade, bem como é incumbida das ações de planejamento, fiscalização e operação.

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho, “Motorista de Ônibus Urbano” são empregados por empresas de transporte coletivo, responsáveis pela condução e vistoria do veículo, como também controle de embarque e desembarque de passageiros, verificando o itinerário estabelecido e garantindo os horários, a segurança e o conforto dos passageiros. Reck (2016) ainda salienta que motorista e cobradores fazem parte de uma espécie de “equipe de operação”.

2 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

De acordo com Dejours (2004), o trabalho pode se configurar como causa de realização e sofrimento, configurando-se como agente transformador da pessoa. Para a psicodinâmica do trabalho isso acontece por conta do papel fundamental da subjetividade no trabalho, que relaciona o corpo e o mundo real, buscando compreender como essa relação recebe as experiências advindas do trabalho. O trabalho “sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada” envolvendo relações sociais cheias de poder e desigualdade, continua o autor (p.30).

O sofrimento no trabalho ocorre, sobretudo pela intensa pressão da organização do trabalho, que banaliza suas razões de existência; a “adversidade infligida a outrem em nossas sociedades, sem mobilização política contra a injustiça, derivam de uma dissociação estabelecida entre adversidade e injustiça, sob o efeito da banalização do mal” (DEJOURS, 1999, p. 21). Tais razões surgem principalmente por parte da organização

do trabalho, sobre a qual insere-se o sistema hierárquico, as divisões, as formas de comando, as relações de poder, entre outros (DEJOURS, 1992).

Dessa forma, o trabalho pode gerar tanto vivências de sofrimento quanto de prazer, não se configurando como necessariamente desfavorável para com a saúde, podendo ser tolerável e até benéfico à saúde física e mental, explica Dejours (1986). Desta forma, há organizações do trabalho que não coíbem o funcionamento mental, promovendo um meio de equilíbrio, favorecendo com isso a saúde, conclui o autor.

No entanto, o sofrimento tem início quando a relação entre a organização do trabalho e o trabalhador é interdita, ou seja, “quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação” (DEJOURS, 1992, p. 52) e não obteve sucesso. Assim, o sofrimento é marcado como se a insatisfação em que se chegou não possa regredir, como uma espécie de estado de luta do sujeito contra as questões da organização do trabalho que o levam a doença mental (DEJOURS, ABDOUCHELI, 1993).

Como forma de proteção mental, o trabalhador inconscientemente se vale de estratégias de defesa, de forma a transformar, modificar e minimizar sua percepção da realidade em algo não sofrível (MENDES, 1995). Elas existem pela intensa dificuldade de o trabalhador ultrapassar a rigidez das pressões organizacionais, diminuindo sua percepção da pressão por ora instaurada e que se configura como fonte de sofrimento (DEJOURS, ABDOUCHELI, 1993).

O sofrimento inicia na “certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir” (DEJOURS, 1992, p. 52). Dessa forma, a organização do trabalho se aproveita das estratégias de defesa e não diretamente o sofrimento, afirma o autor.

As estratégias de defesa podem ser tanto coletivas como individuais; a diferença é que mecanismos individuais não se encontra sem o acompanhamento físico do objeto, pelo fato de o mesmo estar interiorizado (MENDES, 1995). Já o mecanismo de defesa coletivo precisa de condições externas, sustentando-se em concordância com o grupo, complementa a autora.

O trabalho pode causar doenças psicossomáticas no indivíduo, que implicarão a interrupção de sonhos, de projetos, agindo sobre a estima, evidenciando de certa forma a falência dos recursos internos; em outras palavras, o adoecimento causado pelo sofrimento no trabalho pode gerar o afastamento do trabalhador (SIMÕES, HASHIMOTO, 2013).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, com abordagem qualitativa e exploratória, buscando maior profundidade às análises (FONSECA, 2002) e maior clareza e conhecimento do problema (GIL, 2009). Sua realização ocorreu entre os meses de agosto de 2016 a junho de 2017.

O alcance aos trabalhadores se deu por meio de um membro da gestão da empresa pesquisada. Os convites foram feitos de modo a esclarecer que esta é uma pesquisa acadêmica, em que eles seriam voluntários a contribuir com a mesma. Com a autorização de gravação de voz assinada pelos participantes, as entrevistas foram gravadas individualmente através de áudio digital (num período médio de 40 – 60 minutos) e posteriormente transcritas em sua integralidade.

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas. Através de uma pergunta estímulo buscou dar direcionamento à fala do profissional, no intuito de fazer com que o sujeito da pesquisa realmente falasse sobre a sua rotina de trabalho, de forma livre. Outras questões complementares foram inseridas ao longo da entrevista, no âmbito do transporte público, habilidades, dificuldades, suporte (ou não) por parte da empresa, a fim de direcionar ao conhecimento do nosso objetivo: “Analisar as causas de afastamento de motoristas de uma empresa de transporte público em Curitiba-PR”

- a) Como é a sua rotina de trabalho? – Pergunta estímulo.
- b) Quais são as suas principais dificuldades?
- c) Qual o seu sentimento em relação ao seu trabalho?
- d) Você considera sua rotina estressante?
- e) Em casos de motoristas afastados ou na própria rotina de trabalho, existe algum tipo de suporte por parte da empresa?

Ao total, foram entrevistados cinco motoristas entre ativos e inativos da empresa, considerando a diversidade de tempo de casa e idade (entre 38 e 57 anos). O critério de escolha foi a manifestação de interesse por parte dos profissionais após o convite realizado. O critério de corte de entrevistas foi a saturação de respostas.

Na respectiva pesquisa por questões éticas, cada motorista recebeu e será identificado na mesma por um nome fictício, segundo as categorias de linhas existentes na cidade. São eles: motorista “Expresso”, “Alimentador”, “Metropolitano”, “Troncal” e “Interbairros”. Cabe salientar que os respectivos nomes foram dados aleatoriamente, ou seja, não necessariamente condizem com as linhas que os respectivos motoristas atuam.

4 ANÁLISES DE DADOS

Para o presente estudo, a análise dos dados se deu por meio da Técnica de Análise de Conteúdo, de Lawrence Bardin.

Tal técnica é um conjunto de instrumentos metodológicos que se encontram em constante aperfeiçoamento, podendo ser aplicado a diversos conteúdos. Desse modo a análise de conteúdo pode ser vista como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que fazem uso de sistemáticos procedimentos que objetivam a descrição do conteúdo da mensagem. Tendo como intenção a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção das mensagens (BARDIN, 1977).

A análise de conteúdo constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos, com um significado especial no campo das investigações sociais. O método ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum (MORAES, 1999). O autor entende que a análise de conteúdo é considerada como estratégia de análise para atingir níveis de compreensão mais aprofundados dos fenômenos que a pesquisa se propõe a investigar. A Análise de Conteúdo é um “leque de apetrechos; ou, com maior rigor, um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações.” (BARDIN, 1977, p.31).

A vertente qualitativa da análise de conteúdo parte de uma série de pressupostos, os quais servem de suporte para captar, no texto, seu sentido simbólico. Este sentido nem sempre é manifesto e o seu significado não é único. Poderá ser focado em função de diferentes perspectivas, conclui Moraes (1999).

Bardin (1977, p. 117) afirma que “A categorização é um operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos.”. Desse modo, classificar em categorias, impõe a investigação sobre o que cada elemento tem em comum com outro, permitindo o agrupamento dos mesmos pela parte comum entre eles, conclui a autora.

Para a compreensão da análise em sua totalidade, foram criadas categorias, onde estas foram identificadas através dos temas que se sobressaltaram nas entrevistas, sendo estas abaixo:

- **Categoria A:** *“Motorista não faz nada, só trabalha sentado” (Alimentador).* – (Dinâmica do reconhecimento)
- **Categoria B:** *“Tá me furando” (Alimentador).* - (Medo/Banalização do Mal)

- **Categoria C:** *“Eu era super calmo, hoje eu sou um cara nervoso” (Metropolitano).*
- (Desgaste mental e desgaste físico)
- **Categoria D:** *“Funcionário encostado não gera lucro [...] é a tendência das empresas” (Alimentador).* (Desesperança)
- **Categoria E:** *“Tenho que programar minhas idas ao banheiro” (Alimentador).*
(Estratégias de Defesa)

4.1 “MOTORISTA NÃO FAZ NADA, SÓ TRABALHA SENTADO”

Trabalhar significa internalizar valores, regras e padrões que se constituem parte da vida do sujeito. A internalização associada às condições positivas advindas da organização do trabalho, tem-se na gratificação do trabalho e assim, a vivência de prazer ou a ressignificação do sofrimento. Isso, a partir da negociação entre a realidade e o sujeito. Podendo destacar que o ponto central está nas condições políticas que levam o trabalhador ao reconhecimento, propiciando a conversão do sofrimento em prazer (MENDES, 2011).

A análise da dinâmica de reconhecimento do trabalho deve ser feita sob a ótica da triangulação existente entre trabalhador, seu engajamento na realização do trabalho e o reconhecimento da qualidade do seu trabalho (REICHER-BROUARD, 1997 apud MENDES, 2011, p.19).

Do mesmo modo, podemos ver essa dinâmica na vivência da rotina dos motoristas de ônibus. Envolvendo assim, tanto passageiros quanto a própria empresa. Esses trabalhadores buscam constantemente também a realização do seu trabalho. Buscando assim dar significado aquilo que o mesmo faz. Dejours (1999) afirma que quando a qualidade daquilo que o trabalhador realiza é reconhecida, os esforços, angústias, decepções e desânimos adquirem sentido: *“eu adoro mesmo, tenho amor pelo meu serviço [...] eu faço aquilo com amor mesmo, e eu não tenho nada do que reclamar da empresa” (Expresso).*

Na entrevista com o motorista *“Expresso”* o trabalho aparece como um amor, que após vários anos se deram em valorização e reconhecimento. Para Dejours (1999, p. 34), o *“reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzida pelo sujeito ao plano da construção da sua identidade”*. Esse mesmo motorista em outra fala relata: *“eu estou aí como funcionário exemplar da empresa [...] nunca cheguei atrasado, nunca perdi um dia de serviço [...] tudo aquilo que eu quero ali com a gerência, eu consigo” (Expresso).*

O mesmo entrevistado também faz referência à questão do reconhecimento de seu trabalho pelos passageiros, que validam o seu trabalho, seu esforço. Martins (2011) afirma que o reconhecimento da identidade advinda do campo social se dá no julgar do outro sobre a correlação do trabalhador com o real. O trabalho media o acesso ao real.

Deste modo, o trabalhador procura o reconhecimento do seu fazer, e não do ser. Contudo, para trazer o reconhecimento para o registro da identidade há a necessidade de primeiro ocorrer o reconhecimento da qualidade pelo outro (MARTINS, 2011), como mostram as seguintes falas:

“Eu faço mesmo com carinho, trato muito bem os passageiros. E inclusive eu fiz uma amizade tão grande com meus passageiros que já é a quarta vez que eu faço um amigo secreto dentro do transporte coletivo” (Expresso).

“‘JF’ (linha) que é uma linha boa tem os passageiros que são educados, então é uma linha que você pode trabalhar trinta anos tranquilos” (Troncal).

“Tem gente que nunca falou com a gente e vem trazer presentes, chocolates, essas coisas” (Troncal).

“Na minha linha lá eu faço parte da comunidade” (Interbairros).

Sobre isso, Martins (2011) explica que quando o trabalhador é valorizado pelo fato de atender aquilo que a organização já esperava, seja por seu ritmo ou atitude de trabalho, essa relação com o trabalho para o sujeito torna-se, um valor que passa a fazer parte da sua identidade.

Ao mesmo tempo em que a rotina do motorista é marcada pelo reconhecimento, é também marcada pela ausência do mesmo:

“O pessoal comenta assim: ‘motorista não faz nada, só trabalha sentado’” (Alimentador).

“Aí ela (passageira) falou: ‘Esses cornos aí não sabem nada’” (Alimentador).

“A pessoa fala que: ‘é grosso’, ‘o motorista é estressado’” (Alimentador).

“Se você dá um bom dia, é capaz de falarem: ‘só se for pra você’” (Troncal).

“Tem empresa pesada aí, tem empresa que não dá moleza pra motorista. Qualquer coisinha é punição e tal” (Troncal).

Dejours (1999) explica que quando os feitos de um trabalhador não são reconhecidos, e tampouco percebidos, ou seja, são negados pelo outro, instaura-se o sofrimento. As falas, portanto, trazem a ausência de reconhecimento, que vem causando para os motoristas uma vivência de sofrimento. Visto que seu esforço não expressa significado para o outro, seja pela empresa ou pelos usuários do transporte público. Podemos ver assim, o sofrimento explícito decorrente dessa ausência, na seguinte

fala do motorista: *“tem vários passageiros que a gente pega, o cara veio correndo no ponto de ônibus e a gente espera porque as vezes o cara tá correndo uma quadra já pra pegar o ônibus, mas daí quando a pessoa entra no ônibus ela nem te olha na cara e nem te agradece [...] aquilo ali também mexe com o psicológico da gente, a gente fica se remoendo por dentro, fala assim: ‘pô da próxima vez não vou espera ninguém’ [...] vai chegando um ponto que a nossa mente, nosso psicológico chega a ficar tão estressado que acaba transformando você em um cara nervoso”* (Metropolitano).

Dessa forma, o reconhecimento precisa vir para que haja a modificação da vivência de sofrimento, essa estabelecida pela organização do trabalho. Como afirma Dejours (1999), quando há o reconhecimento, o sofrimento não parece ser em vão, assim o sujeito não somente contribuiu para com a organização, mas também para a modificação do seu “eu” de antes do reconhecimento. Deste modo, através do reconhecimento é dada ao motorista a possibilidade de ressignificação do seu sofrer, e de sua própria identidade que perante a ausência do mesmo acaba que não sendo favorecida, sendo negativa a subjetividade do motorista.

4.2 “TÁ ME FURANDO”

O medo advindo do desemprego, se tem mostrado presente principalmente na atual situação do país, inclusive, essa, colocada pelos motoristas como nunca antes vivenciada: *“A tendência é piorar [...] Tem muita mão de obra [...] Lá por 2013, 2014, as empresas de transporte coletivo não fechavam quadro de funcionários nenhum mês. Já 2015, 2016 a empresa “X” ficou um ano sem contratar ninguém”* (Alimentador).

Dejours (1999), enfatiza como o desemprego vem a ser um fantasma sobre o trabalhador, fazendo com que o mesmo trabalhe de maneira a suportar o tempo todo a demanda advinda da organização do trabalho, colocando o trabalhador a estar firme o tempo todo, sem o mesmo se importar, sem adoecer:

“Que nem agora, eles vão mandar sessenta embora” (Expresso).

“Do jeito que nessa crise tem mão de obra sobrando. Então se a pessoa não fizer direitinho, eles vão trocar” (Alimentador).

Além do presente medo do desemprego, suas duras rotinas são constantemente marcadas pela presença da insegurança pública, pelo medo de assaltos e arrastões. Gerando nos motoristas frequentes vivências de sofrimento que muitas vezes não se dá a real importância, esses são pouco lembrados nos jornais, esquecem daqueles que

estão seis horas do seu dia em um permanente medo. Sem falar na responsabilidade colocada sobre os mesmos, como relatada pelos motoristas:

“Você tem que cuidar das pessoas (passageiros) e aí você não consegue cuidar de você também [...] Você não quer correr o risco, o risco de vida da gente e dos próprios passageiros” (Alimentador).

“Você não tem como distinguir um passageiro de um bandido, o passageiro vai estar lá e o bandido vai estar junto do passageiro [...] a gente fica com aquele receio [...] a gente não é segurança pública, jamais podemos tentar impedir porque eles estão no meio dos passageiros. [...] assalto acontece, é meio que comum” (Interbairros).

Segundo Dejours (1992, p.74) “O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável”. Essas consequências a saúde mental dos motoristas se faz muito presente. Como no relato da situação vivenciada: *“O cara meteu uma faca no meu pescoço, e dizia: ‘toca, toca, toca’ e não tem o que fazer [...] a faca ia me furando, e eu: ‘oh, tá me furando’. Então fiquei dois dias que eu não conseguia, não queria mais ir trabalhar [...] Dois dias que eu na hora pedi rendição. Porque não tinha condições [...] fiquei muito nervoso [...] não tinha condições de dirigir, não podia colocar o povo em risco [...] Aí eu pedi rendição e eles me deram, fui no médico peguei mais dois dias de atestado, não tinha como, eu não tinha vontade. A gente vai porque tem que ir” (Alimentador).*

Em muitos outros relatos os motoristas escondem a percepção do medo e da vivência de sofrimento marcantes da situação. Esse velar acaba que sendo uma estratégia de defesa que são assumidas individualmente pelo trabalhador, podendo ser eficaz ao ponto de pouco haver um sinal de medo em suas falas (DEJOURS, 1992). Como nos seguintes relatos:

“A gente já é meio que acostumado [...] já fui assaltado e não tive trauma não. Na verdade, eu até relaxei. Porque não tem o que fazer [...] eu não tenho medo disso aí não [...] não, não tenho medo” (Troncal).

“Eu já fui assaltado 11 vezes, em 3 tentativas eu consegui pegar o assaltante. Só que o assalto hoje, é o seguinte, eu já coloquei na minha cabeça: eu não tenho medo de assalto” (Expresso).

No entanto, por de trás desses relatos, em que eles suscitam, o “desprezo pelo risco não pode ser tomada ao pé da letra, como acontece muitas vezes. O desprezo, a ignorância e a inconsciência em ralação ao risco são apenas uma fachada” (DEJOURS, 1992, p. 69). Tal atitude de desprezar e negar revela uma contraversão na afirmação do risco. Dessa forma por detrás desta fachada revelam-se ansiedade dramática e imprevista afirma o autor. Essa encontrada em seus próprios discursos: “É tenso, é

complicado, te digo que hoje em dia trabalhar no sistema de transporte coletivo de passageiros eu acho que tá muito difícil, que a gente não tem muito apoio assim de segurança” (*Alimentador*).

Assim a relação entre as condições de trabalho e a mente precisam ser reconhecidas da mesma forma que as questões físicas, atentando-se a carga psíquica inerente aos perigos reais (DEJOURS, 1992).

Segundo Dejours (1992) o medo ao risco acaba que podendo ficar consideravelmente amplificado pelo desconhecer do risco e de seus limites, como também pela imperícia na tentativa de prevenir: *“Fui assaltado umas 10 vezes, mas da vontade de você ter um revólver, que a hora que o cara vira as costas você pega e atira nele”* (*Metropolitano*). Deste modo, podendo gerar ideações agressivas nos motoristas, como o ato de reagir a um possível assalto, colocando assim sua já fragilizada integridade física e mental em risco.

4.3 “EU ERA SUPER CALMO, HOJE EU SOU UM CARA NERVOSO”

Wisner (1994) considera que a dimensão psíquica do trabalho definida em termos de níveis de conflitos no interior da representação consciente ou inconsciente das relações entre pessoa e a organização do trabalho, interferem na percepção positiva ou negativa do trabalhador acerca do seu trabalho: *“Você pode pensar assim e falar: ‘ah, mas só isso que acontece?!’ Mas como acontecem diariamente todas essas coisinhas, vai chegando a um ponto em que a nossa mente, nosso psicológico chega a ficar tão estressado que acaba transformando você em um cara nervoso”* (*Metropolitano*).

“O sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental” (DEJOURS, ABDOUCHELI, 1993, p.127). Na medida em que o sujeito está inserido em um meio, está interação pode trazer modificações em seu sistema psíquico e em seus aspectos físicos, tanto negativos quanto positivos.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1992, p. 64).

Pode-se perceber, no caso estudado, que os profissionais encontram-se em um direcionamento da transformação em aspecto negativo de sua existência, como coloca o profissional: *“Essa questão do estresse por pequenas coisas, as vezes a pessoa fica com o nervosismo à flor da pele, chega um ponto que não aguenta mais.*

Quando comecei a trabalhar no sistema de transporte coletivo de passageiros eu era super calmo, hoje eu sou um cara nervoso, se um cara vir me xingar ou falar alguma coisa eu já parto pra cima” (Metropolitano).

De acordo com Dejours (1992) a ação impactante que a organização sobrepõe ao sujeito tende acarretar em sofrimento, onde este quando ignorado, resulta em grande desgaste tanto psíquico quanto físico. A relação entre homem e trabalho é determinante em sua modificação: *“Mas assim, todo trabalho, se você já tem um problema, ele já tende a piorar” (Alimentador)*, relata o motorista encostado por problemas na Hérnia Inguinal.

Este profissional, em seu relato, apresenta seu problema de Hérnia Inguinal e como esta piorou em decorrência do desgaste físico no trabalho. Fica evidente ainda, que o trabalho pode também resultar na falta de controle da qualidade da saúde mental, não problematizando somente seu estado de desgaste físico, mas também a possibilidade de desgaste mental, resultando em sofrimento:

“Eu sou bem pacioso, mas vai saber até onde a gente aguenta” (Alimentador).

“[...] chega um ponto que não aguenta mais. [...] É por isso que tem um monte de motorista afastado viu, uns 200, a maioria por esse estresse de todo dia” (Metropolitano).

Tais relatos expõem o que a própria Classificação Brasileira de Ocupações também já pontua em relação às condições de trabalho apresentadas aos motoristas. Como o fato de trabalharem em horários irregulares, muitas vezes em sistema de rodízio, estando em pressão para cumpri-los. Os mesmos permanecem em desconfortáveis posições por longos períodos, muitas vezes são privados de ir ao banheiro devido à ausência de sanitários em paradas de ônibus. Estão expostos a acidentes e assaltos. Tais situações podem gerar estresse e desconforto aos motoristas (CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES, 2016).

4.4 “FUNCIONÁRIO ENCOSTADO NÃO GERA LUCRO [...] É A TENDÊNCIA DAS EMPRESAS”

De acordo com Mendes (2007) quando não há ressignificação do sofrimento em prazer, resta ao trabalhador o uso das estratégias de defesas. Assim, conforme o surgimento de novas características advindas da organização do trabalho, novas estratégias vem sendo apresentadas pelos trabalhadores, e uma delas é a desesperança de ser reconhecido: *“Eu tô pagando você faz o que eu quero’, pensamento do brasileiro hoje é assim infelizmente” (Alimentador)*. Deste modo, os motoristas acabam que não tendo sua motivação incentivada. O reconhecimento não está no âmbito de busca

secundária, sendo assim são fundamentais para a mobilização subjetiva da inteligência, da personalidade do sujeito que trabalha (DEJOURS, 1999).

No entanto a desesperança não está somente na ausência em receber o reconhecimento, está presente também em diversas questões que permeiam a rotina vivenciada diariamente pelos motoristas. Deste modo, a desesperança está na falta de segurança, no trânsito, nas questões de chefia e hierarquia, ou seja, em todo o desenvolver da organização do trabalho.

Esse contexto de desesperança pode ser exemplificado nas falas seguintes:

“O ladrão vem e te ameaça e pega teu dinheiro, te chama de vagabundo e vai embora, e você fica ali né, sem poder fazer nada [...] hoje em dia trabalhar no sistema de transporte coletivo de passageiros eu acho que tá muito difícil, que a gente não tem muito apoio” (Metropolitano).

“se eu estou parado fora do ponto pra pegar um passageiro que não estava no ponto, e um vem e bate atrás do ônibus eu já arrumei um problema com a empresa [...] Muitas vezes assim vai para a justiça (poder público), e a justiça quer cobrar da empresa. Eles vão querer cobrar da gente” (Alimentador).

“Eu particularmente, o que me estressa é o trânsito. O trânsito [...] porque você sabe que não vai melhorar, não vai melhorar, não adianta, isso deixa nervoso” (Troncal).

Tavares (2003) afirma que as injustiças presentes no trabalho, como o não reconhecimento, o volume cumulativo, a estagnação, a hierarquia estão vinculadas ao sentimento e desesperança. Podendo gerar no sujeito desinvestimento dos seus esforços e o não comprometimento no trabalhar.

4.5 “TENHO QUE PROGRAMAR MINHAS IDAS AO BANHEIRO”

Segundo a psicodinâmica do trabalho, a relação homem-trabalho deve ser estudada do ponto de vista do normal e não apenas do patológico. Dejours, Abdoucheli (1993) consideram a possibilidade do trabalhador, por não suportar o sofrimento, de transformá-lo em criatividade, e, conseqüentemente, em prazer, ao invés de utilizar como único recurso as estratégias defensivas.

Entretanto, no estudo realizado, pode-se observar a direta relação entre homem-trabalho direcionada ao sofrimento. Para Dejours, Abdoucheli (1993) a estratégia defensiva pode tornar-se um objetivo em si mesmo para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, o que leva a um processo de alienação, e assim, bloquear

qualquer tentativa de transformação da situação vigente. Quando essas estratégias se estabilizam, surge o desencorajamento, a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, mas apenas sofrimento.

Dejours (1999) analisa os conceitos de tecnologia e de trabalho abordando o aparecimento de uma “consciência da servidão tecnológica”. A racionalidade instrumental, base para a constituição dos avanços científicos, “destitui” os homens da posição de senhores e os coloca de maneira geral, na servidão. A qual, portanto, é a submissão dos indivíduos às regras de uma sociedade cada vez mais dominada pela tecnologia e pela forma instrumental de conceber a realidade: *“Lá a gente usa ficha funcional, aí se você tiver uma ficha funcional meio ruim aí você se complica. Mas é a tendência das empresas, até por custo financeiro e pela dificuldade, pela crise do país, os empresários querem cortar custos de qualquer jeito”* (Alimentador). Tal argumento expõe um discurso de normalização, frente à falta de reconhecimento, tentando explicá-los e tornando-os aceitáveis. Demonstrada a pressão para se igualar ao conjunto, na forma de lidar com as ameaças a que a hierarquia o expõe. O grupo profissional armado da ideologia defensiva elimina aquele que não consegue suportar o risco (DEJOURS, 1992).

“Eu, no meu caso, eu procuro programar minhas idas ao banheiro, eu sei que tal volta, tais horários eu vou estar mais sossegado então eu vou no banheiro, não que quando eu estou muito necessitado eu não vou, eu posso estar atrasado o que for, que é um direito que a gente tem de qualquer jeito” (Alimentador).

“na hora que começa a prejudicar o empresário é claro que eles vão cobrar do funcionário, e se eles acharem que eu estou errado, vai ser descontado” (Metropolitano).

A racionalização, neste trabalho, representa as ideias encontradas pelos profissionais para justificar suas devidas realidades, rotinas, desgastes ou comportamentos. É um raciocínio utilizado para explicar situações onde consideram, como, apesar de tudo, não sendo a pior entre outras possíveis.

“Acontece de o carro quebrar e você passa do teu horário de parar, daí você vai na empresa e explica a situação a muito custo, daí você assina uma ficha lá que é uma ficha de plantão, daí você ganha esse horário que você ficou além” (Metropolitano).

A influência da rotina posta pela organização do trabalho sobre “Metropolitano”, faz com que o horário seja alterado, obrigando o mesmo a ir além da sua jornada de trabalho, que se torna aceitável e inquestionável perante o custoso pagamento. Dessa forma, a racionalização é a falta de autonomia quanto à capacidade de questionamento e juízo da realidade.

“Eu no meu caso faço o que eu gosto [...] repito, gosto do que eu faço [...] Mas é assim pra mim hoje, se eu tivesse uma condição melhor de procurar uma outra, um outro rumo, um outro ramo de trabalho, eu iria” (Alimentador).

É uma pequena visão de apenas uma parte da realidade, onde o indivíduo deixa de ter uma condição enquanto sujeito e passa a negar a realidade que o adocece, passando a ser considerado como um elemento no sistema de produção, trazendo lucros para a organização hierárquica.

Portanto, a racionalização é a própria estratégia que o sujeito encontra para negar a sua realidade e afirmar a consciência de trabalho saudável, onde neste processo o profissional e aplanam seus conflitos internos enquanto homem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente aos resultados alcançados nesta pesquisa, que objetivou compreender as principais causas de afastamento dos profissionais do transporte público de Curitiba/PR, pode-se concluir que a principal causa de afastamento destes profissionais está no estresse advindo das vivências de sofrimento que se resultam da relação homem-trabalho. Relação essa que traz a falta de reconhecimento, ou seja, à ausência de sentido dos seus esforços que por sua vez impacta na resignificação do sofrimento, como traz também a constante presença do medo perante aos problemas de segurança pública. Ainda que os motoristas apresentem estratégias de defesa, em que os respectivos procuram de maneira inconsciente diminuir a percepção do sofrimento, através da racionalização e negação das questões advindas da organização do trabalho, os mesmos adoecem a ponto de serem obrigados a se afastar de sua atividade, ou seja, o sofrimento sujeita o motorista ao desgaste físico e mental.

Observa-se que houve uma grande adesão à pesquisa por parte dos profissionais, oportunidade onde estes puderam não somente contribuir com a mesma, mas sim expor sua voz, medos, traumas, revoltas, fatores que devem ser altamente considerados e compreendidos dentro da Psicologia, o que permite concluir que além de o estresse ser a principal causa de afastamento no trabalho destes profissionais, há a necessidade de maior aprofundamento desta realidade, visando a contribuição na qualidade de vida neste contexto oprimido.

Deste modo, a pesquisa busca incentivar uma continuidade do estudo, suscitando investigações em outros segmentos, outras cidades, a fim de compreender essa tal problemática, contribuindo na promoção e no desenvolvimento de práticas no ambiente de trabalho para promover a saudável relação entre homem-trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relatório da Família**. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaRecursosTrabalho.jsf>>. Acesso em: 31 out. 2016.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1993. p. 119-145.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- _____. **O fator humano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1999.
- _____. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.
- _____. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.
- _____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2016
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 2002.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, S. R. Tempo antes do adoecer: relação entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 69-88.
- MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009>. Acesso em: 15 nov. 2016.
- MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: _____. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 13-25.
- _____. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MORAES, M. V. G. **Treinamento e desenvolvimento: educação corporativa: para as áreas de saúde, segurança do trabalho e recursos humanos**. São Paulo, Érica, 2011.
- RECK, G. **Transporte público**. Apostila do Departamento de Transporte, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Disponível em: <http://www.dtt.ufpr.br/Transporte%20Publico/Arquivos/TT057_Apostila.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2016.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. **Revista Laborativa**, Assis, v. 2, n. 2, p. 73-85, out. 2013. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/937/pdf>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

TAVARES, D. S. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um Tribunal Judiciário Federal. 2003. 152 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

URBANIZAÇÃO DE CURITIBA (URBS). Disponível em: <<https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**. São Paulo: Fundacentro; Unesp, 1994.