

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**



Dissertação de Mestrado

**ASSÉDIO MORAL E PSICOSSOCIAL:
uma análise entre ex-motoristas do transporte coletivo urbano de
Pelotas-RS**

Mestranda: Lenita Lange Funari de Carvalho

Orientadora: Profa. Dra. Lorena Almeida Gill

2010

LENITA LANGE FUNARI DE CARVALHO

**ASSÉDIO MORAL E PSICOSSOCIAL:
uma análise entre ex-motoristas do transporte coletivo urbano de
Pelotas-RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências (área do conhecimento: Ciências Sociais).

Orientadora: Profa. Dra. Lorena Almeida Gill

Pelotas, 2010

Catálogo na Publicação:
Maria Fernanda Monte Borges

CRB-10/1011

C331a Carvalho, Lenita Lange Funari de

Assédio moral e psicossocial : uma análise entre ex-motoristas do transporte coletivo urbano de Pelotas-RS / Lenita Lange Funari de Carvalho ; orientadora : Lorena Almeida Gill. – Pelotas, 2010.

127 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Instituto de Sociologia e Política. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas.

1. Trabalho. 2. Assédio moral. 3. Identidade. 4. Adoecimento. 5. História oral temática. I. Gill, Lorena Almeida, orient. II. Título.

CDD 306.36

BANCA EXAMINADORA:

Profª. Dra. Lorena Almeida Gill – Orientadora

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto

Profª. Dra. Denise Marcos Bussoletti

Prof. Dr. Luiz Carlos Rigo

***Dedico este trabalho ao meu pai que deixou marcada na
minha lembrança a emoção que expressava
nos momentos das minhas conquistas.***

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, pela energia e proteção que obtive por toda minha vida e especificamente durante o período desse estudo, para que eu tivesse motivação e saúde para concluí-lo.

Aos nove ex-motoristas que me receberam com cordialidade para realizar as entrevistas, dispostos a contribuir com minha pesquisa.

Aos meus filhos, Marina, Otávio e Isabel de Carvalho, que são a alegria da minha vida. Presentes de Deus.

Ao meu esposo Luiz Fernando Ozório de Carvalho que sempre me apoiou nos meus estudos.

Ao meu pai, Ari da Silva Funari que foi um lutador até o final de sua vida, demonstrando desta forma que não devemos desistir quando as dificuldades batem à nossa porta.

À minha mãe, Gisela Lange Funari, com uma disposição invejável, que sempre esteve presente e preocupada com minha saúde e me dando apoio para continuar.

À minha irmã Lisete Funari Dias, dedicada e parceira nos momentos das minhas dificuldades.

À minha sobrinha Carol que amo de paixão.

Ao meu médico Dr. Edi Nascente que cuidou da minha saúde e sempre me motivou, me chamando de “guria”.

À minha amiga Elfrida Winke que acompanhou todos meus momentos cuidando da minha alimentação.

Ao meu colega e amigo Leandro Haerter que se mostrou incansável, dedicado em ajudar-me na conclusão desse trabalho.

À minha amiga e colega de profissão Liana Mendonça pelo seu carinho.

Aos meus colegas e amigos Joseph Handerson, Francine Pinto da Silva, Eisler Cavada e Jeam Bassini, pelo acolhimento, companheirismo e dedicação.

À Professora Gilce Mari Al Alam pelo carinho e atenção dispensados durante a correção ortográfica desse trabalho.

À Minha orientadora Dra. Lorena Almeida Gill, pela compreensão nos momentos das minhas fragilidades.

Era preciso acreditar, é Preciso Crer que:

Está nos homens, o poder

De sermos livres e ser melhor

Que o destino que lhes foi imposto

(Paul Eluard)

RESUMO

CARVALHO, Lenita Lange Funari. **Assédio Moral e Psicossocial: uma análise entre ex-motoristas do transporte coletivo urbano de Pelotas** – RS. 2010. 127 fls. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

O Assédio Moral está tomando proporções no mundo do trabalho, observado, sobretudo, como elemento degradador das relações de trabalho, pois, além de violar a dignidade humana, é causador de danos à saúde dos trabalhadores. A partir desse enfoque foi desenvolvida a presente pesquisa, que tem por objetivo principal analisar se o assédio moral psicossocial interferiu no processo de saúde-doença de ex-motoristas do transporte urbano coletivo de Pelotas, estado do Rio Grande do Sul, relacionando as condições gerais desses ex-trabalhadores de três empresas de ônibus da referida cidade. A escolha do objeto de estudo “motorista” é devido ao seu trabalho que, além de ser complexo, é considerado penoso e, para tanto, foram tomadas como referencial empírico a história temática de seis ex-motoristas. Os resultados das análises levam a concluir que o assédio moral esteve presente na realidade de quatro dos seis ex-motoristas investigados, pois foram importunados moralmente e desenvolveram doenças físicas e mentais.

Palavras-Chave: Trabalho; Assédio Moral; Identidade; Adoecimento; História Oral Temática.

ABSTRACT

CARVALHO, Lenita Lange Funari. **Psychosocial Moral and Harassment: an analysis among six former drivers from the urban public transport in Pelotas – RS.** 2010. 127fls. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

Moral harassment is taking proportions in the world of work, being mainly observed as the element that contributes to degrade labor relations. Besides violating human dignity, it also brings damage to the health of workers. The present research was developed from this perspective, having as its main goal to analyze whether psychosocial moral harassment interfered in the health-illness process of former drivers from the urban public transport in the city of Pelotas, state of Rio Grande do Sul, Brazil. We have related the general conditions of these former workers to three bus companies from the referred city. The choice of the “driver” as our study object results from the very nature of his work, which, in addition to its complexity, is also considered arduous, reason why we have taken the thematic history of six former drivers as empirical reference. The analysis results lead to the conclusion that moral harassment has actually been present in the reality of four out of the six former drivers investigated, since they were morally harassed and developed physical and mental illnesses.

Key words: Work; Moral Harassment; Identity; Illness; Oral thematic history

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABHO – Associação Brasileira de História Oral

AIHO – Associação Internacional de História Oral

CAPS - Centro de Assistência Psicossocial

CID 10 – Classificação Internacional das Doenças

CIPA – Comissão Internacional de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CPDOC – Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil

ETERPEL – Empresa Municipal Terminal Rodoviário de Pelotas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPC – Índice de preços ao Consumidor

FGTS – Fundo de garantia por Tempo de Serviço

FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

LER/DORT – Lesões por Esforço de Repetição e Distúrbios Osteomusculares

MS – Ministério da Saúde

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PIACT – Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SSTT – Secretaria Municipal de Segurança Transporte e Trânsito de Pelotas

STTRP – Sindicato dos Trabalhadores do Transporte Rodoviário de Pelotas

TRTS – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UCPel – Universidade católica de Pelotas

UFPeI – Universidade Federal de Pelotas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL e PSICOSSOCIAL:	
CONTEXTUALIZANDO OS CONCEITOS.....	23
1.1- Uma discussão teórica acerca do conceito de trabalho.....	23
1.1.1- Os modelos tradicionais do trabalho.....	25
1.1.2 - A questão dos direitos trabalhistas.....	30
1.1.2.1 - Trabalhadores rodoviários da cidade de Pelotas	31
1.1.3 – Tarefas e/ou deveres de um condutor.....	34
1.1.4- Trabalho <i>versus</i> dignidade.....	35
1.2- Assédio moral e psicossocial no trabalho.....	37
1.2.1- A violência invisível que faz adoecer.....	40
1.2.2- Conflitos nas relações de trabalho.....	43
1.2.3- Perfil do assediador e do assediado.....	45
1.2.4- O amparo ao assediado.....	46
1.3- Identidade.....	48
1.4- Adoecimento.....	51
1.4.1- Saúde <i>versus</i> Doença.....	54
1.4.2- Saúde Mental <i>versus</i> Trabalho.....	56
1.5- História Oral Temática.....	62
CAPÍTULO II - AS NARRATIVAS DO EX-MOTORISTAS DO TRANSPORTE	
COLETIVO URBANO DE PELOTAS.....	67
2.1- Norberto.....	67

2.2- Plínio.....	74
2.3- Davi.....	82
2.4- José.....	89
2.5- Francisco.....	97
2.6- César.....	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
APÊNDICE.....	123
ROTEIRO DE ENTREVISTAS	
ANEXO	126
CARTA DE CESSÃO	

INTRODUÇÃO

Esta dissertação, desenvolvida junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Pelotas – UFPel, surgiu de uma inquietação, enquanto acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Católica de Pelotas – UCPel e usuária do transporte urbano em Pelotas, estado do Rio Grande do Sul – RS, desde 2001.

Por acompanharmos o percurso de aproximadamente trinta minutos diariamente, cerca de duas a quatro vezes por dia, pelo período de cinco anos, percebíamos que o trabalho dos motoristas e cobradores daquela empresa de transporte urbano era muito estressante. Cabe ressaltar que essa linha fazia um percurso por alguns bairros da cidade num tempo ditado pela empresa.

A diversidade de acontecimentos e assuntos neste percurso despertavam uma grande vontade de escrever um diário de bordo na época, mas não foi possível. Mesmo assim, continuavam as observações com intenção de aprofundarmos e, possivelmente, utilizarmos para algum estudo futuro.

Neste texto, primeiramente apresentaremos as observações no que se refere ao trânsito, que é um dos grandes complicadores na vida desses profissionais, assim como é um agente estressor na vida de qualquer pessoa habilitada para dirigir, segundo Macedo (2010).

Notávamos a falta de sinalizações nas ruas, engarrafamentos, paradas muito próximas umas das outras, veículos estacionados nos pontos de ônibus, ocasionado, assim, um grande transtorno tanto para o motorista quanto para o passageiro. Esse profissional, sem um local adequado para liberar o passageiro, muitas vezes, largava-o longe do meio-fio da calçada, comprometendo sua segurança, pois neste caso a distância entre o último degrau da porta do ônibus e o chão, ficava maior e desta forma o passageiro teria mais dificuldades para desembarcar. Este fato, além de acarretar acidentes ao passageiro, como torções de pé, quedas e outros problemas, poderia acarretar em “batidas”, porque o ônibus estaria parado no meio da rua, pois, além de não ser permitido, estaria provocando transtornos ao trânsito de outros veículos.

Em repetidos momentos presenciávamos um clima tenso por parte dos motoristas, quando envolvia o desrespeito dos motociclistas e a falta de profissionais do trânsito nas ruas para controlar o tráfego. Muitas vezes, o próprio motorista, valendo-se de dirigir um veículo de grande porte, também cometia abusos perante os condutores de outros veículos menores.

Outros aspectos nos quais observamos foram relativos à atenção do motorista, que precisava, além de estar atento ao trânsito, tomar cuidado com os passageiros que utilizavam a parte da frente do coletivo, no caso, idosos, gestantes e deficientes físicos. A demanda dessas pessoas é grande e, por vezes, excedem o limite dito ideal; em caso de haver necessidade de frear bruscamente, esses passageiros correm o risco de caírem e se machucarem.

Ainda referente aos passageiros,, muitos embarcavam com várias sacolas, dificultando a movimentação dos demais, acarretando certa agitação dos que queriam desembarcar do ônibus. A demora dos idosos em se deslocar, subir ou descer do ônibus também gera *stress*, pois além de ter a responsabilidade de cumprir seu horário, o condutor precisa ser compreensivo e paciente com essas pessoas.

Quando tínhamos oportunidade, fazíamos alguns questionamentos aos motoristas sobre o trabalho deles, para melhor entender aquela situação, pois diante deste longo período como usuária já era conhecida, sendo sempre recebida com educação e cordialidade por eles.

Primeiramente, queríamos entender como conseguiam cumprir a pontualidade de horários, pois a regra era seguir um intervalo rigoroso de 20 minutos. A rigidez de horários e a pontualidade eram cumpridas à risca, mesmo nos horários de “pico”¹. Desta forma, muitas vezes, para se fazer cumprir essa regra, havia a necessidade de uma maior aceleração do veículo, estando assim propensos a acidentes.

Quando esta regra não era cumprida, havia a intervenção de um fiscal para efetuar a cobrança. Sem ao menos perguntar o que tinha acontecido, ou seja, o motivo do atraso, o fiscal repreendia esse condutor. Para estas repreensões e tantas outras, esse fiscal fazia parar o ônibus, embarcava e formulava xingamentos ao

¹ Os horários de pico no trânsito, são aqueles de maior fluxo, tais como no início e final da manhã, início e final da tarde, devido à necessidade de as pessoas se deslocarem tanto para escolas quanto para o trabalho.

motorista em um tom de voz elevado na presença dos passageiros. Ao presenciarmos tais humilhações pelas quais passavam esses profissionais, imaginávamos o que poderia acarretar, com o passar dos anos, sob forma de danos, pois estas atitudes humilhantes do fiscal se repetiam.

A partir destas observações e tantas outras que virão a seguir, surgiu a idéia de que esses trabalhadores pudessem estar sofrendo de assédio moral no trabalho. Além disso, o próprio passageiro, quando descontente, também age desta forma, tanto para com o motorista como para o cobrador. Muitas vezes, ameaçam ligar para a empresa com a finalidade de reclamar dos serviços prestados por estes profissionais. O agravante é a forma como chega esse telefonema na empresa, fazendo com que estes profissionais possam perder o emprego. Tais conflitos sociais são uma constante na vida desses trabalhadores, assim como na vida de tantos outros.

Das diversas situações comentadas pelos motoristas, o medo dos assaltos era quase unânime. Alguns diziam que rezavam antes de sair de casa, pedindo proteção, pois não sabiam se iam voltar; mostravam-se inseguros quanto a isso. Um deles relatava: *“Cada dia de trabalho era uma surpresa”*. Muitos faziam amizades com os assaltantes, tratando-os bem para evitar o assalto e, em tons de brincadeira, relatavam que, de certo modo, isso funcionava. Notávamos que de uma forma ou outra eles procuravam alternativas para seus problemas.

Abordavam, inclusive, descontentamento sobre as intrigas. A prática de comentários maldosos era muito intensa entre os colegas de trabalho. Referiam-se à famosa *“rádio peão”*, cujo tema predominante da fofoca era sobre a atuação do fiscal; cogitavam que aquele colega que fosse abordado pelo fiscal iria ser demitido. Esse falatório gerava um clima tenso, de desconfiança e de medo.

Constatávamos que quando eram questionados sobre os xingamentos, eles não aprofundavam suas respostas e logo desviavam o assunto, causando uma impressão de que tinham medo de falar. Além disso, mostravam-se preocupados com o número de colegas que adoeciam ou saíam da empresa.

Essa complexidade de fatos que envolvem o trabalho de um motorista, serviram para despertar a vontade de realizar um estágio em Psicologia do Trabalho pela UCPel, numa empresa de ônibus urbano, cerca de 1 ano, em 2004. Então, neste período, houve realmente vários casos de adoecimento físico e mental destes

trabalhadores, assim como demissões por parte da empresa e alguns pedidos de demissão por parte do próprio funcionário.

Ao observarmos todas as situações citadas, nos deparamos com um sério problema que estava relacionado às consequências que estas situações poderiam acarretar na vida e na saúde desses profissionais em seu âmbito social.

Diante dessas constatações, procuramos saber o parecer do diretor da empresa sobre essa problemática. Então, em conversa, ele mostrou seu interesse principalmente pelo passageiro. Dizia ele: *“O passageiro deve ser tratado com respeito, atenção e educação, afinal é ele quem sustenta nossa empresa”*. Essa é uma verdade, até certo ponto podemos concordar com ele, mas, para que o trabalho se concretize de uma forma adequada, o funcionário também deve ser tratado com respeito e ter condições favoráveis para que possa exercer seu ofício e, assim, oferecer o mesmo tratamento ao passageiro e à comunidade em geral, o que, muitas vezes, não acontecia por parte do fiscal ou do próprio passageiro e tampouco da empresa.

Mais tarde, em 2008, já graduada em Psicologia e apropriada de informações no campo empírico sobre o trabalho do motorista urbano, com a finalidade de compreender e ampliar as investigações e torná-las científicas, partimos para a construção do projeto de pesquisa para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais da UFPel.

Primeiramente, investigamos as pesquisas referentes às condições de trabalho e saúde de motoristas urbanos e conseqüentemente as doenças tanto físicas como mentais que a categoria desenvolvia durante sua jornada de trabalho, assim como pesquisas que abordavam o tema sobre assédio moral e psicossocial. Um trabalho relevante foi o desenvolvido por Vieira et al (2007), no qual os autores abordam os fatores que conduzem ao assédio moral analisados sob a ótica do trabalho real e a configuração do assédio psicossocial.

Por sua vez, o assédio moral trata de um estudo referente a certos problemas percebidos e que originam as dificuldades entre as relações humanas. Esses problemas podem contribuir para a degradação do convívio social entre as pessoas ou colegas, desta forma esse processo poderá desencadear sofrimento, atentando à saúde física e mental do trabalhador, enfim para esses autores o assédio moral traduz a idéia de um conflito determinado pela personalidade e sentimento das pessoas.

No que tange ao assédio psicossocial, o estudo inclui o trabalho e suas condições objetivas de realização e consequentemente os conflitos gerados por essas condições. Apresentamos aqui as situações referentes à jornada de trabalho, o ritmo do profissional, a comunicação, a hierarquia, entre outros e o fato desses conteúdos convergirem para problemas pessoais, como veremos mais adiante.

A organização do trabalho influencia tanto em um tipo de assédio como em outro, pois as condições do labor oferecidas geralmente são repletas de forças e valores da sociedade.

A partir dos conteúdos acima destacados, adicionados às nove entrevistas que foram realizadas é que tivemos maior clareza em delimitar o objeto de pesquisa. Cinco delas tinham em comum um fiscal que assediava e o adoecimento no trabalho estava presente. Então, foram traçadas algumas medidas no que diziam respeito à seleção das entrevistas. Somente seis fariam parte desse estudo, por possuir um conteúdo mais propício ao tema escolhido, assim como uma delas seria utilizada como contraponto.

Nessa perspectiva, como toda investigação deve partir de um problema, pergunta ou dúvida, surge o questionamento: Quais os comprometimentos em termos de saúde física e mental que o assédio moral e psicossocial causam na vida dos motoristas urbanos de Pelotas?

Nesse sentido, partimos para o objetivo geral deste estudo, qual seja: analisar se o assédio moral e psicossocial interferiram no processo de saúde-doença dos motoristas do transporte urbano coletivo, relacionando às condições gerais de trabalho de três empresas da cidade de Pelotas- RS.

No que tange aos objetivos específicos, pretendemos: verificar se as leis trabalhistas dos motoristas urbanos estão sendo cumpridas pelas empresas e também a atuação do Sindicato da classe na defesa dos direitos destes trabalhadores; analisar como o motorista percebe o trânsito da sua cidade e a interferência deste no seu trabalho; identificar quais as doenças que aparecem na jornada de trabalho e consequentemente suas sequelas; descrever de que forma acontece o assédio moral psicossocial e qual a reação do motorista diante dele; analisarmos se a empresa está ciente do que acontece com seu funcionário e faz algo para melhorar sua qualidade de vida e saúde no trabalho e, por fim, investigar quais os motivos do afastamento do trabalhador de sua atividade laboral.

Diante das leituras realizadas, podemos constatar que a abordagem do assédio moral, nas relações de trabalho, voltava-se para algumas profissões específicas, tais como os setores administrativos, de enfermagem, de bancários e outros. Contudo, não foram encontrados estudos voltados ao motorista de ônibus urbano, quanto menos na cidade de Pelotas. Sendo assim, partimos, inclusive, desse princípio para justificarmos a escolha de pesquisa para este Mestrado.

O reconhecimento pelo assunto “assédio moral” está ganhando espaço no meio acadêmico, político e social, e a sua prática no ambiente de trabalho toma grandes proporções devido às modificações nas empresas e tipos de gestão de trabalho, entretanto, é muito comum as atitudes de assédio nos dias de hoje ainda serem consequência dos acontecimentos referentes ao trabalho do século passado, referimo-nos aos modelos taylorista-fordista, segundo Pinto (2007).

A implantação da informatização leva o profissional a buscar mais qualificação no seu trabalho, desenvolvendo assim a competitividade entre colegas. Conforme assinala Dejours (2001), em nome da guerra econômica, o essencial não é o armamento militar, mas o desenvolvimento da competitividade. De acordo com esse pensamento dá-se início ao estímulo à prática de condutas inadequadas, até mesmo abusivas para com o trabalhador, tanto por parte da empresa, como pelos próprios colegas. Desta forma, é dada a importância de explorarmos e mostrarmos os resultados desse tipo de violência invisível, que é o assédio moral psicossocial no ambiente de trabalho, especificamente dos motoristas de ônibus.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde-OMS, o assédio moral tem potencial para causar ou contribuir para o aparecimento de vários transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais.

Ainda justificamos que a decisão de escolher os motoristas e não os cobradores do transporte coletivo, esteve relacionada ao fato de que a responsabilidade e a complexidade de atividades recaem com maior intensidade sobre o condutor de ônibus, pois este profissional está à frente do volante e fora dos portões da empresa, além disso, é considerado seu “cartão de visitas”.

Para tanto, a empresa elenca alguns atributos necessários para este profissional desempenhar com qualidade sua função, tais como: paciência, educação, atenção, concentração, ter bons reflexos no trânsito, domínio da profissão, possuir flexibilidade em suas atitudes, saber trabalhar em equipe com seu

cobrador. Em contrapartida, esse condutor necessita de segurança e condições favoráveis para desempenhar bem o seu ofício. Além disso, nas suas relações sociais, precisa de um retorno favorável de todos os envolvidos em seu trabalho, para que permaneça motivado e desta forma mantenha-se saudável. Somente assim, após esta troca de deveres e direitos este profissional poderá oferecer um serviço de qualidade à comunidade.

Entendemos que, para que haja uma melhor qualidade de vida no ofício é necessário melhorar as condições de trabalho e saúde dos profissionais, por isso é importante revermos inúmeras situações pelas quais eles passam.

Havendo a constatação da existência do assédio moral psicossocial no trabalho do ex-motorista do transporte coletivo urbano de Pelotas, levantamos a hipótese de que os mesmos perdem a motivação para trabalhar e desta forma adoecem física e/ou mentalmente, acarretando, de um modo ou de outro, sua saída do emprego. Além disso, o assédio moral psicossocial é um dos principais fatores desencadeantes das doenças constatadas por esses profissionais, não excluindo outros fatores que convergem para o processo de adoecimento.

Nesta perspectiva, buscamos os conhecimentos de Hirigoyen (2005 e 2007), que abriu caminho para futuros debates e estudos sobre a vitimização. Para ela o assédio moral:

Desenvolve um sofrimento invisível, essa conduta de forma abusiva pode ser realizada através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou por escrito com consequências danosas comprometendo a dignidade e a integridade física ou mental do sujeito podendo causar no ambiente de trabalho o desemprego do trabalhador (HIRIGOYEN, 2007, p.65).

Com a finalidade de entendermos a dinâmica da rotina de um motorista urbano, no que tange à relação trabalho *versus* saúde, buscamos por pesquisas através de artigos, dissertações e teses. Elencamos, entre outras, duas pesquisas que despertaram atenção.

A primeira delas: Costa et al (2003), pesquisaram sobre a “Morbidade Declarada e Condições de Trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte”. Os autores constataram as condições de trabalho desfavoráveis, sendo que havia uma associação entre essas condições e sérios sintomas de morbidade

declarada pelos próprios motoristas e concluem sugerindo a necessidade de políticas públicas para o setor.

A segunda: Battiston et al (2006), estudaram “As Condições de Trabalho e Saúde de Motoristas de Transporte Coletivo Urbano”, Florianópolis – SC. Nessa pesquisa concluíram que a atividade de dirigir é desgastante e causa fadiga. A eficácia desse trabalho está relacionada a fatores ambientais, local de trabalho e à forma como lidam com as dificuldades. Mostra que a incidência de distúrbios, orgânicos e psíquicos, afetam não somente o ato de dirigir, mas a vida social e coletiva desses condutores.

Além disso, buscamos outras leituras sobre programas de prevenção. Sob essa óptica, privilegiamos a discussão de Bombardi (2001). A autora relaciona um programa de prevenção de acidentes e doenças para os trabalhadores no setor do transporte, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho destes profissionais. Neste programa, entre os principais órgãos governamentais encontramos o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, e a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, comprometidos em compartilhar com tal melhoria. Esses órgãos fazem valer os Direitos Humanos da Constituição Federal e desta forma buscam o amparo por leis trabalhistas, proporcionando segurança, dignidade e conforto ao trabalhador.

Esses estudos apontam o medo de assaltos e acidentes, o transtorno de sono ligado ao *stress* diário, alterações do humor por terem que trabalhar de madrugada e com a população, problemas do trânsito e outros causados no e pelo espaço físico do ônibus, tais como as altas temperaturas próprias da estação, adicionadas à do motor e ruídos, culminando para o desenvolvimento da surdez do profissional, segundo Battiston et al (2006).

Nessa mesma direção, os fatores climáticos do inverno também interferem no trabalho do condutor. A baixa temperatura faz com que os usuários fechem as janelas, dificultando a visibilidade do motorista diante dos vidros embaçados, fazendo com que o ar fique viciado. Ademais, sabemos que em ambientes sem ventilação aos quais esses profissionais encontram-se expostos, ficam à mercê de doenças contagiosas, como gripes, viroses e outras. Atualmente sob controle, temos como exemplo a gripe “suína” (H1N1), ainda em estudo, a qual no ano de 2009

alarmou a população por sua contaminação. Na época, a recomendação era de que deveríamos evitar locais com aglomerações, conforme Bertuci (2009).

Nessas pesquisas encontramos a evidência de uma categoria do estudo que se trata da ergonomia. De acordo com Battiston et al (2006), a ergonomia é uma ciência do trabalho que estuda a segurança, o conforto, a eficiência e a saúde no trabalho. Este estudo desenvolve melhorias para que o profissional tenha qualidade de vida no seu ambiente de trabalho no que tange a doenças provenientes da má postura durante períodos prolongados, além disso, musculares e cardiovasculares causados pelo sedentarismo, problemas gastrointestinais causados pelo *stress* e lesões por esforços de repetição e distúrbios osteomusculares - LER/DORT, relacionados ao trabalho.

A maioria dos estudos consultados, além de descrever os problemas existentes nesta profissão, relatam os comprometimentos em termos de saúde física e mental. Desta forma, no que tange a problemas de ordem mental, entram em destaque a depressão, o *stress*, o alcoolismo, a ansiedade e os efeitos de traumas psíquicos. Por sua vez, para sanar esses problemas muitos desses profissionais recorrem ao uso de medicação em busca de alívio de seus sintomas.

Especificamente, sobre o tema assédio moral, consultamos pesquisas, tais como: “Assédio Moral nas Relações Trabalhistas: entendo conceitos, características, causas e consequências para o trabalhador” segundo Rissi (2009). A autora apresenta o assédio como um fenômeno degradador das relações de trabalho, capaz de causar danos à saúde do trabalhador. Na mesma linha, Paola (2009), em “Moral um avanço rumo a redescoberta da figura da vítima”, essa pesquisa reporta-se às leis que fazem valer o conceito de Humanidade.

Pesquisadores como Heloani (2004, 2005 e 2007), Barreto (2007), Freitas (2007) e Prata (2008) também foram consultados, mas ressaltamos nesse estudo a contribuição de Heloani (2004), sobre: “Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho”. Este autor defende a idéia de que o indivíduo é produto de uma construção histórica. É sujeito e produtor de suas relações interpessoais, que ocorrem no seu meio social, ao mesmo tempo é regido por leis e diretrizes que funcionam dentro de uma lógica macro-econômica, nas quais prevalecem as relações de poder.

No desenvolvimento desse trabalho, mostraremos as idéias de outros pesquisadores referentes às categorias elencadas para esse estudo. Ao finalizar

esse processo introdutório seguiremos para o Capítulo I, no qual será exposto o processo teórico metodológico seguindo a abordagem dos principais conceitos que norteiam a presente pesquisa.

Primeiramente exploraremos o conceito de trabalho, para tal entendimento partiremos de um acompanhamento da trajetória do trabalho, com a finalidade de compreendermos os moldes taylorista-fordista-toyotista, os quais permanecem nos dias de hoje e de que forma esses moldes ainda repercutem na vida do trabalhador em geral.

Noutro subitem demonstraremos que a dignidade do trabalhador é afetada por estes moldes. Além disso, é dada a importância de buscar o conhecimento das leis trabalhistas pertinentes à classe trabalhadora.

A seguir, exploraremos o conceito Assédio Moral, visando conhecer a história do assédio no Brasil e em outros países, assim como as leis que asseguram proteção ao trabalhador que sofre assédio moral no trabalho, até mesmo os projetos em andamento e os consecutivos danos à saúde causados por essa prática na vida do trabalhador.

Abordaremos também, a identidade e as transformações pelas quais os profissionais passam no ambiente de trabalho, diante das manifestações do assédio moral. O adoecimento que esses condutores desenvolvem, tanto físico como mental, fazem parte de uma próxima discussão. Por fim, concluiremos com a metodologia em História Oral Temática.

No Capítulo II, serão desenvolvidas seis narrativas dos ex-motoristas do transporte urbano da cidade de Pelotas-RS, apresentaremos a forma como cada profissional sentiu, agiu ou adoeceu no período em que esteve trabalhando no coletivo urbano.

CAPÍTULO I

ASSÉDIO MORAL e PSICOSSOCIAL: CONTEXTUALIZANDO OS CONCEITOS

Neste trabalho propomos uma investigação de caráter interdisciplinar, ancorada na área das Ciências Sociais e outras afins, mas em muitos momentos será visível o embasamento da Psicologia Social. Os conceitos que pretendemos contextualizar neste capítulo são: Trabalho, Assédio Moral, Identidade, Adoecimento e História Oral Temática.

1.1- Uma discussão teórica acerca do conceito de trabalho

O trabalho representa um elemento estruturador na composição social, econômica e política das pessoas, assim como no ciclo diário das atividades. De outra forma, representa um recurso para se obter dinheiro, elemento indispensável para a sobrevivência. No entanto, vale ressaltar que o trabalho não remunerado, como o doméstico ou o voluntariado, também são válidos e é por meio deles que se desenvolvem as aptidões e capacidades.

Sob tal perspectiva, buscamos contextualizar o conceito “Trabalho” desenvolvido por autores como Antunes (1995) e Giddens (2005) entre outros colaboradores.

Antunes (1995) afirma que é através do trabalho que o ser humano se realiza e busca significado para sua existência. Neste momento, ele utiliza sua capacidade teleológica, característica do ser social. Esta capacidade está associada a um ideado em sua consciência, isto é, parte de uma configuração do que se quer imprimir ao objeto do trabalho, antes mesmo de sua realização.

Segundo o autor:

O trabalho desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes, no processo de produção material. É no trabalho que se pode demonstrar ontologicamente que o estabelecimento de uma finalidade é um momento real da efetiva realidade material. O trabalho é um ato de pôr consciente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e meios, remetendo assim a uma dimensão fundamental da subjetividade do ser. O trabalho se objetiva na sociedade

capitalista, é degradado e aviltado. Torna-se estranho ao sujeito. O que deveria se constituir uma finalidade básica do ser social (ANTUNES, 1995 p122-124).

De acordo com Marx (1983), diante do avanço do modo de produção capitalista o trabalho, enquanto uma atividade vital, encontra-se em vias de desaparecimento, pois o trabalhador faz parte de uma engrenagem dentro de sua atividade específica e encontra dificuldades de se realizar, utilizando-o, na maioria das vezes, como um meio para satisfazer suas necessidades mais fundamentais. O trabalhador muitas vezes para conseguir sentir-se sujeito e alcançar seu processo de autonomia, o faz fora dos muros do seu cotidiano laboral.

Diante de atividades que não são executadas por conta própria, ou seja, dependendo de um emprego onde possuirá um ou mais chefes, o sujeito perde sua individualidade, executa tarefas impostas, simplesmente obedece, sem poder opinar sobre assuntos que considera relevantes e, passa, em consequência, disso a ter sentimentos de menos valia por seu trabalho, considerando-o um suplício.

Giddens (2005) faz uma associação do trabalho como algo maçante e uma atividade da qual não se pode escapar, mas, mesmo assim, o trabalho é peça fundamental para nossa sobrevivência; melhora nossa auto-estima e, além disso, enobrece o ser e produz um sentimento de utilidade à sociedade.

Desta forma o autor define:

O trabalho, quer seja ele, remunerado ou não, como execução de tarefas que requerem o emprego de esforço mental e físico, tem como objetivo a produção de mercadorias e serviços que satisfaçam as necessidades humanas (GIDDENS, 2005, p.306).

O processo do trabalho transforma-se num meio de subsistência. Sua força torna-se mercadoria e não um elemento de primeira necessidade e realização, desta forma o empregado se submete às regras internas da empresa, que muitas vezes contrariam seus direitos, mas temendo qualquer represália ou demissão, acomoda-se.

O trabalho é essencial para o desenvolvimento do ser social e, ao mesmo tempo, pode ser responsável pelo mal estar do trabalhador. A exploração de maneira hierárquica encontra-se cada vez mais acirrada e por isso a implantação de

novas políticas empresariais como a área de recursos humanos, a presença atuante da liderança sindical das classes trabalhadoras, entre outras alternativas, que visam sua qualidade de vida, mesmo contribuindo sobremaneira para melhorias nas condições de trabalho, não são, por si só, suficientes para engajar o trabalhador de forma a modificar o quadro de mal estar presente em seu cotidiano.

Diante dessas considerações, julgamos importante conhecer como foi o processo pelo qual passaram os trabalhadores, em geral, das antigas décadas; trata-se de uma coletânea das principais etapas que é pertinente ao nosso tema de estudo e, de outra forma, compreender como está este processo atualmente.

1.1.1 Os modelos tradicionais do trabalho

Os autores Birchall & Muniz (2004), dentre muitos acontecimentos e mudanças, no decorrer das várias décadas, voltam-se para o estudo da divisão do trabalho. Relacionam, então, as sociedades tradicionais e as modernas. No que tange às sociedades tradicionais, estas ganharam espaço na agricultura caseira e no artesanato, pois, para exercer estes ofícios não havia necessidade de especializações. Neste caso, a mesma pessoa executava um processo de produção do início ao fim.

Em contrapartida, nas sociedades modernas, o destaque voltava-se para o desenvolvimento industrial nas fábricas. Em busca de melhorar a qualidade de vida, a população trocava o trabalho braçal pelo industrializado, deslocando-se da zona rural para a zona urbana; nesse período nascia, então, a classe operária. As famílias viviam de forma precária, recebiam salários irrisórios, e longas jornadas de trabalho; eram explorados e inexistiam as leis trabalhistas. Os homens se destinavam ao trabalho nas ferrovias, enquanto as mulheres e crianças trabalhavam nas fábricas têxteis.

Com o crescimento urbano e do comércio surgia a burguesia e, assim, o capitalismo. Houve a produção em massa de mercadorias, sendo que, para trabalhar nas fábricas era necessário ser um trabalhador especializado, ou seja, o funcionário passava a executar uma única tarefa, tornando-se qualificado somente naquilo, não participando do todo do processo de produção. Neste período do surgimento do capitalismo se destacavam graves situações socioeconômicas, tais

como: o desemprego, a fome, a prostituição, o alcoolismo, além da má distribuição dos meios de produção.

Na virada do século XVIII para o XIX, a Revolução Industrial transformou o próprio conceito de trabalho, entre outros inventos; daquela época, podemos citar a máquina a vapor. No processo produtivo o homem era tratado como uma engrenagem com pouco ou nenhum controle sobre esse processo.

Segundo Gomes (2005), após este período, entra em cena Frederick Winslow Taylor para a história do trabalho. Taylor era engenheiro norte-americano que iniciou sua vida profissional em 1874, como operário, torneiro mecânico e engenheiro. Em 1880, ingressou na empresa Midvale Steel, que produzia aço de alta qualidade, fundição, forjamento e usinagem.

Foi também, nesta conjuntura que a indústria automobilística começou e, em 1885, Taylor chegou a engenheiro chefe. Ele desenvolveu o núcleo da sua filosofia de gestão científica, tornando-se extremamente influente no campo da engenharia industrial; através de suas pesquisas, buscava o desenvolvimento da sua área de atuação.

Naquela empresa ele observou problemas como: falta de clareza na divisão das responsabilidades; não havia incentivos para melhorar o desempenho; as decisões administrativas eram baseadas em intuição/palpite; havia falta de integração entre departamentos; os trabalhadores executavam tarefas sem aptidões e havia conflitos entre capatazes e operários.

Giddens (2005) menciona os estudos e experiências que Taylor implantou em 1911, através do sistema denominado gerenciamento científico. A proposta deste sistema tratava de intensificar a divisão de operações simples, de forma especializada e repetitiva. Estas operações, por sua vez, teriam a possibilidade de serem cronometradas, monitoradas e realizadas com precisão. Esse sistema de supervisão passou a denominar-se Taylorismo.

Através da monitoração, o sistema Taylorista possibilitava um estudo detalhado com a finalidade de obter mais eficiência na execução das tarefas e mais rapidez; desta forma, investiu nos estudos referentes ao tempo e o movimento, com o objetivo de buscar maior produtividade. Com tal perspectiva, criou, entre outros recursos, o incentivo salarial, isto é, quem produzia mais, recebia mais por isto. Desta forma, esse sistema tratava o trabalhador como um instrumento telecomandado, voltado especificamente para cumprir metas.

O taylorismo provocou uma verdadeira revolução no pensamento administrativo e industrial da época, por um lado favorecendo o desenvolvimento do capitalismo e por outro explorando o trabalhador, o qual, por sua vez, se sentia desvalorizado e tornando-se alvo de um possível adoecimento em razão do forte desgaste físico e mental ocasionado pela alta cobrança em termos de produtividade.

Segundo o estudo de Cruz (1998a), os moldes do Taylorismo estão presentes nas empresas brasileiras de transporte coletivo urbano até os dias de hoje. Sendo assim, os motoristas buscam absorver o conteúdo de seu ofício, reestruturando e aumentando a produtividade; ao passo que a empresa busca a melhoria aparente de remuneração e condições de trabalho dos seus empregados. Acrescentamos que, neste setor de transportes, essa produtividade pode ser traduzida em “*correria*”, como os motoristas relataram, excesso de carga horária e sobrecarga de trabalho, culminando, assim, para o desgaste físico ou mental.

Para compreendermos melhor, a pesquisa desenvolvida por Cruz (1998a), na cidade de Belo Horizonte – MG, refere-se à organização do trabalho nas empresas de ônibus. De certa maneira, concordamos com o autor no que tange à remuneração de um motorista, pois esta é controlada pelo sindicato da classe, paga pontualmente, acrescida do pagamento das devidas horas extras realizadas, mas discordamos com relação ao aumento de produtividade; além de prejudicar o funcionário, a empresa dificilmente estará atenta à melhoria das condições de trabalho dos motoristas, ou seja, na prática, com ou sem condições favoráveis, este profissional deverá produzir.

Entretanto, os pontos negativos apontados pelo sistema taylorista na época, poderiam acarretar em um sistema de baixa confiança ou em um desgaste de compromisso e moral do trabalhador, produzindo, assim, um alto índice de insatisfação e absenteísmo e conseqüentemente o desemprego, o que resultaria em conflito industrial. Taylor preocupou-se com a eficiência de seu sistema, esquecendo-se de que estava tratando com seres humanos e não com máquinas, desta forma não computou as conseqüências mencionadas.

De acordo com Siva et al (1986), as ideias e proposições dos modelos aplicados foram, sem dúvida, um marco na história dos processos do trabalho e um duro entrave à saúde física e mental de milhões de trabalhadores. Esses processos são adotados até hoje por muitas empresas, tomando como modelo, em nome da produtividade, o que Taylor definiu como científico. O modelo defende a eliminação

de qualquer manifestação livre da individualidade, alegando que se não houver um controle rígido, haverá “desperdício” e “vadiagem”, além disso, por outro lado defendiam a idéia de que o operário se sentia mais confiante se tivesse suas tarefas delimitadas.

Desta forma, era realizado um estudo para uma determinada tarefa e a partir daí, seria estipulado um tempo hábil para concretizá-la, padronizando-a. Porém, a cobrança habitual seria por maior velocidade para executar a tal tarefa. Além disso, os trabalhadores não teriam a liberdade de opinar sobre a escolha das ferramentas para executar seu trabalho, assim como haveria um controle rígido e permanente de vários agentes administrativos sobre esse trabalhador. Enfim, Taylor defendia seu sistema alegando que, caso essas medidas citadas não fossem aplicadas, o trabalhador comprometeria sua eficácia e organização.

A teoria de Taylor foi amplamente aplicada no mundo do trabalho, embora os resultados apresentados por esse sistema não fossem tão eficientes assim, pois apresentavam falhas e eram criticados, mas, de qualquer forma, satisfazia a classe empresarial. O que importava para eles era a produtividade a qualquer preço, por este motivo, podemos pensar que este modelo era eficiente do ponto de vista da classe burguesa.

De acordo com Szezerbick et al (2004), entre 1912 e 1914, surgiu o industrialista de automóveis Henry Ford, com visão inovadora de um homem do início do século XX, que utilizou o sistema Taylorista em sua empresa, acrescentando ferramentas e maquinários, os quais eram projetados para velocidade, precisão e simplificação, resultando, então, num sistema de produção em massa, voltada ao mercado e à satisfação do cliente, do consumidor. Nesse sistema, o funcionário ficava diante de uma esteira rolante e realizava uma única tarefa, num tempo hábil e rotinizado.

O objetivo de Ford era atender o mercado de massa por meio dessa linha de montagem de seus carros. Seus operários, apesar de terem aumento de salário e diminuição de horas trabalhadas, não se sentiam valorizados em seus conhecimentos e sim, eram vistos como mera mão-de-obra. Neste sistema, implantou o salário mínimo de 5 dólares semanais e a jornada diária de 8 horas de trabalho.

Em 1936, Charles Chaplin produziu e atuou no filme “Tempos Modernos”, onde satirizou a idéia de operário-massa que tanto caracterizou o sistema Fordista-

Taylorista. Em uma cena do filme, Chaplin enlouquece por passar por um processo de repetição na linha de produção de tanto apertar parafusos, automatizado, persegue uma moça com a intenção de apertar os botões de sua saia.

Segundo Cruz (1998a), no trabalho dos condutores de ônibus aparecem a atuação desses dois sistemas. Estes trabalhadores encontram-se supervisionados pela chefia, fiscais e colegas, exercem trabalhos de repetição, realizam movimentos repetitivos e raramente opinam sobre suas tarefas. Além disso, lidam com a velocidade, pois quanto mais depressa trafegam, mais passageiros carregam e, se mantiverem certa velocidade, conseguem cumprir seus horários.

Em continuidade aos sistemas, surgia o modelo pós-fordista com características de maior flexibilidade. Esse sistema trabalhava com estoques reduzidos, a fabricação era em pequenas quantidades, entre outras diferenças. Para Cruz (1998a):

As características pós-fordistas podem ser encontradas com a aplicação, apesar das dificuldades, de critérios de qualidade dentro de medidas de racionalização produtiva do processo de trabalho. A organização da atividade e a prestação do serviço era realizada por diferentes elementos de forma pré-capitalista, taylorista, fordista e pós-fordista, que coexistem no interior do sistema de transportes (CRUZ 1998a, p.50).

Segundo Antunes (1995), novos processos de trabalho emergem e sofrem substituições, tais como, a produção em massa pela flexibilização da produção, por novos padrões de produtividade, adequação da produção ao mercado, desconcentração industrial e novos padrões de gestão participativa voltadas para a qualidade total.

A partir da década de 80, entra em cena o Toyotismo, não só no contexto japonês, mas em vários países de capitalismo e do Terceiro Mundo industrializado. A disseminação do modelo toyotista ocorreu no fim da bipolaridade econômica “capitalismo *versus* socialismo”, provocando, desta forma, mudanças em todo cenário político, econômico e social em escala global.

De acordo com Junior et al (2005), no sistema Toyota pós-guerra, o carro era montado na fábrica, as peças vinham de outros lugares, a mão-de-obra era mais barata, livre de encargos sociais e trabalhistas, por sua vez as tarefas eram descentralizadas da empresa, culminando, assim, na fragmentação da organização dos operários, no desregulamento dos direitos do trabalho e no enfraquecimento

dos sindicatos. Direitos e conquistas dos trabalhadores eram substituídos e eliminados, manipulados ou moldados pelo sistema produtor de mercadorias.

Por outro lado, desenvolveu-se, ainda neste período, um complexo esquema de comunicação e tecnologias, surgindo, então, a era da informação e do conhecimento. Trazendo em consequência disso grandes mudanças no mundo do trabalho, contribuindo, desta forma, para o desemprego em massa, pois o homem passou a ser substituído por máquinas automatizadas.

Para Schaff (1993), o investimento em altas tecnologias continua crescendo e as exigências para qualificar o trabalho também. Com certeza, algumas profissões já desapareceram e a tendência é aumentar. O crescimento de trabalhos alternativos, chamados “bicos”, que são executados sem vínculo empregatício e autônomos, para substituir o desemprego, também são relevantes. O avanço da tecnologia num futuro muito próximo acometerá o setor de transportes no Brasil, como, por exemplo, o serviço do cobrador será substituído pela catraca eletrônica; o que já em outros países acontece; o do fiscal, por radar ou fiscalização eletrônica e muitas outras medidas tomarão espaço com o objetivo da empresa obter mais lucro e precisão no trabalho.

A competição nos faz correr em busca de especializações, conhecimentos, idéias novas e tantas outras alternativas, nos impondo a necessidade de acompanharmos este sistema a fim de mantermos nossos espaços sociais. Nesta perspectiva globalizada, o toyotismo interfere na construção da nossa identidade.

Por fim, diante da situação até aqui exposta e de acordo com os resultados do Toyotismo no mundo do trabalho no que tange à desregulamentação dos direitos trabalhistas, julgamos importante, para complementar essa pesquisa, conhecer os direitos trabalhistas dos rodoviários de Pelotas, partindo dos avanços conquistados. A finalidade é de visualizarmos esses espaços adquiridos, até hoje, por esta categoria.

1.1.2 A questão dos direitos trabalhistas

Dejours (1999) destaca que, em consequência de preocupações históricas, foi criada pela Conferência da Paz, em 11 de abril de 1919, os direitos humanos e a

OIT que, por sua vez, contribuiu com as questões legais referentes ao trabalho. Em 1944, sob efeito da 2ª Guerra Mundial, a OIT anexou à Constituição a Declaração de Filadélfia, com o objetivo de propagar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta centrada na igualdade social.

No pós-guerra, diante da reconstrução da Europa, surgiram vários enfoques no que se refere ao trabalhador em geral. Contudo, nos anos 60, a ênfase era sobre o indivíduo e suas experiências de trabalho. Já na década de 70, houve melhorias das condições e ambientes de trabalho visando a satisfação e produtividade; neste momento destaca-se o movimento: Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, ainda de forma precária, mas com objetivos claros de proporcionar maior participação do trabalhador e de forma democrática. A seguir, nos anos 80, acontece um enfrentamento às questões ligadas à produtividade e à qualidade total.

Segundo Sato (1991), a partir de então, a QVT trabalha em prol da motivação, satisfação, saúde, segurança no trabalho, novas formas de organização e tecnologias. Este programa liga-se à OIT e, desta forma, surge com maior incremento o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho – PIACT. A união desses programas pretende atingir dois objetivos: um deles está voltado para melhorar a qualidade geral de vida como uma aspiração básica para a humanidade e o outro é para que o trabalhador participe das decisões no que dizem respeito à sua vida profissional.

Percebemos nesse último objetivo, a importância da comunicação na relação empregado-empregador; desta forma esse empregado terá espaço para negociações e assim participar da ampliação dos seus direitos trabalhistas.

Após explanarmos sobre a caminhada e as referidas conquistas através de programas específicos em prol do trabalhador, torna-se necessário resgatarmos nosso objeto de estudo, “o motorista” e assim obtermos conhecimentos sobre essa realidade no que compete aos seus direitos.

1.1.2.1 Trabalhadores rodoviários da cidade de Pelotas

Os direitos da categoria dos rodoviários são regulamentados e assegurados

pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Pelotas - STTRP², fundado em 21 de novembro de 1942, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, brasileira.

Entre os tantos direitos dos rodoviários, especificamente desse município, tomamos conhecimento de alguns direitos adquiridos até então: o reajuste salarial dessa classe trabalhadora é no mês de janeiro de cada ano e seu salário atual, em 2010, é de R\$ 1.492,83; o motorista possui direitos à produtividade (+3% sobre o salário base); proteção contra despedida imotivada; direito de retirar 100% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS; estabilidade provisória-reclamação, sendo que no momento da reclamação trabalhista, o trabalhador não poderá ser despedido até a resolução final; no momento da despedida por justa causa ou presunção de despedida injusta, deve estar presente no momento da rescisão um profissional sindical e o funcionário deve ficar ciente dos motivos pelo qual foi rescindido seu contrato por escrito.

Sabemos que na realidade muitos desses direitos não são cumpridos na íntegra, dentre eles citamos o último, pois, na maioria das vezes, o funcionário de modo geral não sabe o porquê de estar sendo demitido, tão pouco existe algo escrito sobre isto.

Ainda, a categoria possui um reajuste trimestral conforme a inflação medida pelo Índice de Preços ao Consumidor – INPC e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE³; o direito a vale-refeição no valor de R\$ 108,98 e o adicional noturno é de 40% sobre o valor diurno.

Os funcionários elegem um delegado sindical para cada empresa e mais um delegado para cada 30 empregados; eles possuem direito a um adicional por atividade penosa conforme art.7º XXIII CF/88 de 20% sobre o piso salarial; aos domingos e feriados recebem um adicional de 100%, sendo que as horas-extras equivalem a 100% sobre a remuneração da hora normal.

² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/TRT 4R (Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região). Disponível em: <<http://www.sttrpelotas.com>>. Acesso em 01 de maio de 2009.

³ IBGE é o principal órgão produtor de informações econômicas, sociais e demográficas e coordena o Sistema Estatístico Nacional que responde através do INPC. Este por sua vez faz uma medição do dia primeiro ao último dia de cada mês, referente ao consumo (cesta de produtos, aluguel, estabelecimentos em geral, tais como: escolas, hospitais, profissionais liberais, varejistas e outros). Disponível no site: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc/defaultinpc/shtm>>. Acesso em 16 de maio de 2010.

O repouso semanal deve ser remunerado e terá dois domingos de folga por mês, de acordo com o número de funcionários que tiver a empresa, exceto outras folgas. Em média, o profissional do transporte trabalha seis dias e goza uma folga, sendo que uma dessas folgas será num domingo. Deve ter um descanso de 11 horas intra-jornadas e sua carga horária diária é de 7h e 20 minutos, com um intervalo de 1 até 3 horas. Para o folguista seguem o mesmo critério.

Além do mais, cada motorista recebe um adicional por tempo de serviço, ou seja, seu salário será acrescido de 1% a cada ano de serviços prestados à mesma empresa e estabilidade provisória no emprego, por 24 meses, em caso de acidente de trabalho, que se deve à situação em que o funcionário estiver por mais de 15 dias em benefício, ou seja, em licença médica. Recebe ainda 13º salário; um adicional de insalubridade e licença prêmio. Para ter direito à licença prêmio (30 dias de descanso), o funcionário deve ter cinco anos sem faltas, se tiver faltas e estas forem justificadas, tais como: perdas de parentes ou doenças na família, este trabalhador terá licença de alguns dias, de forma proporcional.

O trabalhador possui direito a seguro de vida por parte da empresa e no caso de invalidez permanente, decorrente de assaltos consumados no exercício de sua função, ou em caso de morte, a família deste trabalhador receberá 30 vezes o piso salarial como indenização. Além disso, terá direito a um plano de saúde, médico-odontológico, extensivo aos seus familiares.

A empresa terá a obrigação de empregar o funcionário que estiver reabilitado de sua incapacidade, após liberação do INSS, em até 5% de seu efetivo. No caso de acidente de trabalho, a empresa deve arcar com a assistência ao seu empregado, quando não for coberto pela previdência social e receberá assistência jurídica nos processos devidos a inquéritos policiais decorrentes de acidentes de trânsito.

O uniforme e equipamentos de segurança devem ser fornecidos pelo empresário sem ônus ao funcionário. Cada empresa deve ter uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, quando o número de funcionários excede a 20 pessoas. Mas tanto a CIPA, quanto a presença de um técnico de segurança em algumas empresas ainda não acontece.

Muitos destes direitos do trabalhador não são cumpridos, mesmo tendo um sindicato atuante, como irão relatar os entrevistados no capítulo II. Podemos citar, como exemplo, a “venda das férias”, prática bastante comum nas empresas, que

parte tanto dos interesses destas quanto dos próprios trabalhadores, à medida que é conveniente para ambos.

Embora existam leis que “garantam” os direitos trabalhistas das categorias de trabalhadores em geral, percebemos neste caso específico dos motoristas do transporte coletivo urbano de Pelotas que durante a pesquisa no site do seu sindicato havia uma frase que se repetia abaixo de cada cláusula, qual seja: “*Esta vantagem pode ser obtida por meio de acordo entre as partes*”. Então, podemos pensar, que se não houver acordo entre empresários e sindicalizados, o funcionário não terá o seu direito efetivamente cumprido?

Considerando que as leis existem, mas muitas vezes não funcionam ou, tampouco são aplicadas ou nem mesmo o trabalhador sabe de seus direitos, faz-se então necessária a intervenção sindical. No entanto, mesmo havendo esta intervenção a classe patronal geralmente vence. A própria categoria não é unida, seja por acomodação, por medo ou por descrédito, o que acarreta a fragmentação da representatividade junto ao sindicato da categoria, com maior frequência conforme o modelo toyotista. Desta forma o empregado, para garantir seu emprego, submete-se às regras internas de sua empresa, que, comumente, são contrárias aos seus próprios direitos. Estes elementos serão desenvolvidos no Capítulo II, através dos relatos dos ex-motoristas.

No próximo subitem, buscamos o conhecimento das tarefas de um condutor, ou seja, seus deveres, com a finalidade de entendermos mais a cerca da rotina e da complexidade que é o trabalho de um motorista urbano.

1.1.3 Tarefas e/ou deveres de um condutor de ônibus urbano

De acordo com Cruz (1998a), as tarefas do condutor caracterizam-se basicamente pelo transporte de passageiros dentro do perímetro urbano, observando-se uma série de procedimentos técnicos e disciplinares em relação ao trânsito, aos colegas e usuários.

O Código Nacional de Trânsito prevê que o condutor de veículo de transporte coletivo urbano deverá ter no mínimo 21 anos de idade; deve abster-se da cobrança de passagens; usar marcha e velocidade compatível com a segurança, ao descer

vias com declive acentuado; atender ao sinal do passageiro, parando o veículo para embarque e desembarque somente nos pontos estabelecidos. O Código ainda prevê que é vedado ao motorista dirigir com a vistoria vencida; dirigir com excesso de lotação; dirigir com a falta ou defeito de qualquer equipamento obrigatório; dirigir sem registrador de velocidade - tacógrafo, ou com defeito nele; e descer rampas íngremes com o veículo desengrenado.

Constatamos que esse condutor, além de obedecer ao código de trânsito, precisa cumprir a carga horária estipulada, percorrer cada trajeto num tempo hábil, recebendo regras e cobranças de seus superiores, fiscal da empresa ou fiscal da prefeitura, atento ao tráfego; observar as portas da frente e de trás do coletivo para não prensar nenhum passageiro, mostrar-se educado e gentil para com os passageiros e colegas.

O motorista ao começar seu trabalho deve verificar se o coletivo encontra-se em condições favoráveis para trafegar (pneus, combustível, câmbio etc.), não pode manter conversa com passageiros, necessita preencher uma guia sem rasuras para controle das suas horas de trabalho, desconsiderar os assuntos dos passageiros, para que possa manter sua atenção e concentração no trânsito, ter noções de mecânica para que possa identificar barulhos originados de avarias do ônibus, cuidar do patrimônio (veículo), bater pneus, comunicar qualquer alteração do veículo ou de situações decorrentes do trânsito ou de passageiros.

Diante de todas essas tarefas, esse condutor precisa ter um perfil vigilante para que possa executar seu trabalho de uma forma segura, pois está transportando vidas, assim como precisa ser paciente quando enfrenta congestionamentos. Enfim, suas atividades encontram-se expostas a uma grande demanda visual, auditiva e motora, com exigências tanto físicas como mentais. Mediante o acúmulo e sobrecarga dessas tarefas esses profissionais poderão adoecer.

A seguir destacamos a importância de compreender a relação trabalho *versus* dignidade, como propósito de saúde e vida social.

1.1.4 Trabalho *versus* dignidade

Em 1948, a Assembléia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração Universal dos Direitos humanos, onde: “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direito [...]”.

O trabalho, para o ser humano, traduz-se em dignidade, propósito de vida e corresponde às necessidades primárias sociais. É dessa forma que o indivíduo busca amizades, pertence a um grupo social, possui sensação de integração e identificação. Isto facilita suas relações sociais e permite que se sinta importante e realizado, pois está fazendo algo de valor.

Desta forma, Antunes (1995), define e defende seu ponto de vista sobre o trabalho:

[...] ato de produção e reprodução da vida humana, o homem realiza-se pelo trabalho e é a partir do trabalho, em sua continuidade, que o homem torna-se social, distinguindo-se de todas as formas não humanas. É um ato de pôr consciente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios. O trabalho é o motor decisivo do processo de humanização do homem (p. 121-122).

Silva et al (2000), apontam a falta de liberdade e de dignidade como fatores que levam o trabalhador a desencadear o sofrimento mental. É nesse processo de restrição da liberdade do corpo, do pensamento e das potencialidades individuais que o sujeito é agredido. Aquele sujeito que não possui a liberdade de expressão, de se explicar quando se sente agredido, que perde sua espontaneidade e criatividade, desmotiva-se para o trabalho, sente-se desvalorizado como pessoa, enfim, ao perder dignidade poderá entrar num processo de adoecimento. Essa desvalorização como constataremos no capítulo II, parte tanto da chefia, quanto de alguns colegas e do supervisor.

Os autores exemplificam o setor siderúrgico, no qual, muitas vezes, os funcionários são impedidos até de satisfazer suas necessidades fisiológicas quando precisam.

No setor dos transportes muitas vezes o quadro não é diferente, pois diante da correria do itinerário, e da responsabilidade de terem que cumprir um intervalo estabelecido no terminal de cinco minutos, já com o horário excedido, eles precisam optar por “bater os pneus”, por motivo de prevenção de acidentes, regra esta ditada

pela empresa, do que satisfazer suas necessidades fisiológicas, desse modo, eles terão que aguardar a próxima chegada ao terminal.

Para se ter uma vida digna, julga-se necessário ter condições para alimentação, saúde, segurança, lazer, oportunidades em igualdade e liberdade. A dignidade do trabalho é uma norma-princípio, positivada na Constituição Federal de 1988,⁴ que deve ser estabelecida como elemento do projeto Constitucional Brasileiro com fundamentos pelo valor da dignidade do homem.

Percebemos que é complexo conquistar ou manter a dignidade em nossa vida, quanto mais em nosso trabalho; trata-se de uma luta diária. Não há dúvida de que, para conquistarmos pelo menos parte dessas condições, e que seria de direito, dependeremos de um bom trabalho e, conseqüentemente, de um bom salário, porém, o mercado está tomando outros rumos.

Os trabalhos alternativos são comuns há muito tempo, mas há uma tendência, nos dias de hoje, os trabalhos temporários, chamados “bicos”; sem carteira assinada; ambulantes; autônomos e muitas outras formas. Muitas empresas costumam contratar pessoas somente por um período de experiência, de 90 dias, por safra, por temporada e, no momento da efetivação, esses trabalhadores são demitidos. Enfim, estas pessoas estão longe de viver de uma forma segura e digna, esta categoria de trabalho é considerada instável.

Diante dessa instabilidade e exigência do mercado de trabalho, o indivíduo que se encontra com um vínculo empregatício, muitas vezes se sujeita a muitas coisas contrárias à sua vontade com a finalidade de manter seu emprego, pois este vínculo empregatício lhe fornece segurança. Sua realização profissional fica em segundo plano em nome da estabilidade, desta forma, muitas vezes desconstrói-se para manter suas relações e seu trabalho, enfim, termina por negar sua dignidade.

Em continuidade, adentramos no conceito principal que rege a presente pesquisa, o assédio moral, o qual também afeta a dignidade humana.

1.2 Assédio moral e psicossocial no trabalho

⁴ COLMAGNO, Lorena. Princípio da Dignidade Humana no Trabalho na Hermeneutica Constitucional Disponível no site: <http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/mg/artigos/digni_trab.pdf>. Acesso em: 20 de maio de 2010.

Embora esse assunto envolva, em maioria, conhecimentos na área do Direito há, sem dúvida, necessidade de abarcar outras áreas, tais como: a Filosofia, a Psicologia Social, a Biologia, a Teologia, a História, a Sociologia, a Economia, a Literatura e tantas outras áreas afins. Esta interdisciplinaridade nos remete a um estudo sistêmico, porque de uma forma ou outra, o assédio moral encontra-se presente em todas as dimensões de nossas relações sociais, afetando nosso físico e nossa mente, ou seja, a totalidade. Destacamos, neste momento, o assédio moral relacionado ao trabalho, especificamente, no trabalho de um condutor de ônibus.

Os autores que buscamos para contextualizar o conceito assédio moral foram: Hirigoyen(2007); Heloani (2007), entre outros pesquisadores do tema. O conceito que rege esse trabalho, no que se refere a Hirigoyen, foi explorado na introdução, então neste momento nos reportamos ao conceito de Heloani (2007).

Para esses autores o assédio moral é:

Uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, com o objetivo de diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal, social e profissional. (HELOANI et al, 2007 p.37)

O campo de investigação do assédio moral volta-se para a violação de direitos da personalidade do sujeito, pois este ato atenta à dignidade psíquica da vítima. Quando a conduta afeta o corpo ocorre outro ato ilícito, de modo que o sujeito se sente agredido.

Caso haja a comprovação desses atos, a problemática poderá se estender à reparação de em juízo.

Segundo Prata (2008, p.43), o etnólogo Konrad Lorenz⁵ foi o pioneiro a

⁵ COBRA, Rubem. Página de Educação e Comportamento. 2003. Disponível no site: <<http://www.cobra.ecp-lorenz.htmlpages.nom.br>>. Acesso em: 25 de jun de 2009. Segundo o autor, Lorenz foi considerado o teórico da agressividade, zoólogo e fundador da Etologia. Estudou o comportamento de animais como os patos e gansos comparando-os com o comportamento humano. O comportamento agressivo nos animais é considerado saudável, porque é em nome da sua sobrevivência, tem o objetivo de afastar os competidores, são considerados comportamentos instintivos e acontecem de forma espontânea provocados por causas internas, desta forma não precisa necessariamente de um estímulo externo para acontecer, e o homem age da mesma forma, com a violência para excluir o outro.

dedicar-se, inicialmente, à origem da palavra “assédio moral”. Em alguns países é denominado *mobbing* e em outros *bullying*, cujo significado é: “o uso do poder para ferir os mais fracos ou ainda designa-se a um comportamento agressivo”.

Na década de 1960, o médico sueco Paul Heinemann estudou esse tema como sendo uma postura hostil em um grupo de meninos na escola. De outra forma, na Espanha, a expressão utilizada é *acoso moral*, que se traduz numa perseguição a cavalo, a uma rês, com o objetivo de derrubá-la. Na França, trata-se de *harcèlement*, o que significa uma ação de fatigar, molestar e inquietar. No Brasil, utiliza-se a expressão *assédio moral* ou *coação moral*.

Heloani (2007) recorda que o fenômeno assédio moral é tão antigo quanto a divisão do trabalho e sua prática está tomando, cada vez mais, grandes proporções. Na época do Brasil-colônia, os índios e os negros já sofriam com humilhações e agressões causadas pelos colonizadores. Os colonizadores possuíam vantagens culturais e econômicas e, desta forma, abusavam de sua autoridade.

O assédio moral no trabalho é uma forma de perseguição psicológica de um ou mais indivíduos, por outra pessoa ou por um grupo. O assediado encontra-se numa situação inferior e vulnerável e a ação pode acontecer de forma sutil, direta ou indiretamente, argumenta Prata (2008).

Estudos mostram que existem alguns tipos de relações ou ambientes propícios para o desenvolvimento do assédio e esse ato, executado de forma prolongada, causa danos à vítima. Faz com que este sujeito adoeça e, muitas vezes, se afaste do trabalho por este ambiente tornar-se insuportável.

Devido à complexidade do trabalho de um motorista de ônibus, conforme vimos anteriormente, este pode passar por inúmeras situações de constrangimentos no seu dia a dia de trabalho. Por mais que cumpra seus deveres corretamente, ainda poderá estar exposto ao assédio, seja por passageiros, colegas ou superiores. Além disso, até mesmo em situações que são independentes de sua vontade, como por exemplo, quanto aos problemas mecânicos do ônibus, os desvios de rota, o aumento de tarifas, mudanças de horários por parte da empresa, entre outras situações, recebe xingamentos do passageiro.

Hirigoyen (2007) enfatiza que diante de situações de humilhações e constrangimentos, o trabalhador responde com revolta, indignação, raiva, desenvolvendo, assim, sentimentos de fracasso e vergonha. Além disso, pode

causar no sujeito certo isolamento social e desmotivação para o trabalho, o que poderá acarretar em absenteísmo e conseqüentemente numa demissão.

Poderá, inclusive, apresentar irritabilidade, insônia, tremores, hipertensão, taquicardia, ansiedade, queixas digestivas, dores em geral, alteração na libido, pensamentos perigosos de vingança ou até de morte, assim como um quadro de baixa auto-estima, podendo levá-lo ao alcoolismo, depressão ou, até mesmo ao suicídio. Enfim, o assediado, diante de todo sofrimento pelo qual passa, começa a apresentar sintomas físicos e mentais de acordo com os argumentos de Hirigoyen.

A violência existe e causa muitos danos na vida social do trabalhador como pudemos perceber até aqui, ela se encontra em qualquer ambiente, mas os colegas pouco percebem, por ignorarem sobre o assunto ou mesmo por ter o trabalhador que sofrer calado. Desta forma, no próximo subitem exploraremos mais sobre essa violência invisível.

1.2.1 A violência invisível que faz adoecer

Nos anos 80, a ciência voltou-se para o estudo da vítima, voltados para o direito e a dignidade humana; os autores que mais se destacaram sobre o assunto foram Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Harald Ege.

O assédio moral é considerado por muitos estudiosos do assunto em si, como um conjunto de atos de violência invisível. Estes atos afetam o indivíduo, desenvolvendo conseqüências graves em sua vida, desqualificando-o para o trabalho e, muitas vezes, tornando-o incapacitado. No entanto, essa problemática acontece em todos os ambientes de trabalho e muito pouco ou praticamente nada é feito para que se modifique esse quadro. Observa-se certa banalização sobre esse assunto nas empresas.

O trabalhador é considerado uma vítima da violência invisível quando a dignidade humana é violada, segundo Prata (2008). O autor, neste momento, direciona-se à sujeição hierárquica que existe na relação empregador-empregado. Esta relação será desenvolvida no próximo subitem.

Leymann (in: Zanetti, 2008) é considerado o precursor do assédio moral e, em seus estudos, caracteriza a diferença entre assédio e dano moral. Segundo ele, para ser considerado assédio moral é necessário que o ato aconteça pelo menos

uma vez por semana, em um período superior a seis meses. Enquanto que para ser considerado dano, basta a comprovação de um simples ato⁶. Em 1996, Leymann, aprimorando seus estudos classificou o assédio como “*psicoterror*”. Ege⁷, por sua vez é o responsável pela primeira organização italiana contra o *mobbing* e também utiliza o mesmo termo, ou seja, “*psicoterror*”. Ege considera o assédio moral como uma forma extrema de estressor social.

Segundo Hirigoyen (2007), a vítima torna-se o bode expiatório, responsável por tudo de ruim que acontece no trabalho. Ela é vista como uma pessoa frágil, mas na verdade funciona ao contrário; a vítima é escolhida pelo agressor porque ela é uma ameaça, ela possui algo que o incomoda. Este, por sua vez, de forma inteligente procura o ponto fraco de sua vítima para atacá-lo e, desta forma, conta com a sua vulnerabilidade.

Paola (2009), por sua vez, também estuda o conceito de vítima, no qual o indivíduo ou coletividade que tenha sofrido lesões de qualquer tipo (física ou psíquica), em decorrência de violação da legislação de cada Estado-Membro referente aos Direitos Humanos, torna-se um assediado. Ainda em se tratando do papel da vítima que obedece, a autora cita um exemplo clássico, a obediência do ex-oficial nazista Adolf Eichmann, que cometeu atrocidades contra os judeus em nome da obediência ao Führer. Eichmann, alegou em sua defesa que, se não realizasse as execuções conforme as ordens que recebia, seria destituído de seu cargo ou, até mesmo, morto.

No Brasil, Barreto (2007) dedicada em suas pesquisas sobre a violência invisível, realizou um estudo com 2072 trabalhadores em 97 empresas do setor químico, em São Paulo, no ano de 2000; foi constatado que 870 (42%) deles sofreram humilhações e constrangimento no trabalho. Noutra pesquisa que se estendeu por 5 anos, entre 2000 e 2005, Barreto entrevistou 42 mil funcionários de diversas empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas e constatou que mais de 10 mil desses

⁶ ZANETTI, Robson. Dano Moral e Assédio Moral na Justiça do Trabalho: são a mesma coisa? Disponível no site:<<http://www.robsonzanetti.com.br/informativo/2008/20.doc>>. Acesso em: 30 de outubro de 2009.

⁷ Associazione Italiana Contro Mobbing e Stress sicosociale-first italian mobbing organisation – PRIMA, Essa associação tem como Presidente o Sr. Dr Harald Ege.. Disponível no site:<<http://www.fiscosoft.com.br/assedio-moral-no-trabalho-mauro-vasni-paroski>>. Acesso em: 20 de julho de 2010.

entrevistados haviam também sofrido constrangimentos frequentes, sendo que a maioria dos atos eram praticados por seus superiores e cerca de 60% das vítimas de assédio entraram em depressão.

Notamos dados alarmantes e acerca disso, a OIT mostra uma perspectiva pessimista para as próximas duas décadas, segundo Barreto (2007), no que tange as consequências do assédio moral. Essa Organização considera o “mal estar da globalização” com predominância de depressão e angústia e tantos outros danos psíquicos, relaciona esses dados às novas políticas de gestão na organização do trabalho e às quais se vinculam as políticas neoliberais.

A autora acrescenta que além dos danos afetarem a saúde física e mental do trabalhador, afetam também o comportamento e, conseqüentemente, a vida social do indivíduo, desta forma gerando um clima de desgosto. Por isso, muitos profissionais buscam refúgio no álcool e nas drogas para aliviar a situação na qual se encontram.

Barreto (2007) concorda com Heloani (2007), no que se refere aos efeitos da opressão pela qual o trabalhador passa; desta forma elencam os distúrbios digestivos, tonturas, sentimentos de inutilidade, diminuição da libido, choro e traumas. Diante desses sintomas o sujeito começa a ter uma autoimagem negativa, muitas vezes até sentindo-se culpado pelos acontecimentos, julgando que ele mesmo possa ter provocado tal situação.

Considera Freitas (2007) que o assédio desqualifica o trabalhador. A vítima sente-se ameaçada a ponto de sofrer despersonalização. O agressor, por sua vez, possui habilidades para fazer política na organização, é hábil em tomar decisões, mantendo sua *performance* de arrogante e superior.

A autora acrescenta que, inicialmente, o assédio começa como uma brincadeira, com piadinhas, pois o assediador precisa saber como reage o assediado para poder articular novos “ataques”. Devido à vergonha e ao medo, o assediado isola-se e suporta a situação para manter seu emprego, mas depois de algum tempo, entra em sofrimento.

O trabalhador pode apresentar diversos sintomas, o que altera a qualidade no seu trabalho, tornando-se negligente e, desta forma, pode causar acidentes. Por sua vez, a mulher que vivencia esse quadro, procura ajuda com mais frequência, enquanto que o homem mantém-se calado porque teme comprometer sua virilidade.

Prata (2008) faz referências às consequências físicas e mentais do assédio moral ao trabalhador, devido às atitudes hostis pelas quais ele passa por longo tempo. Tal fato termina por desorganizá-lo emocionalmente, culminando no desencadear das doenças. Primeiramente, afeta seu mental e, se não procurar a ajuda de um profissional ou não solucionar seu problema de outra forma, o corpo adoece, ou seja, a doença torna-se psicossomática.

O autor destaca o *stress* pós-traumático como vilão, podendo culminar ao extremo, ou seja, à morte da vítima, também conhecida como “bullicídio”. Inicialmente, o indivíduo sente-se desanimado, com baixa autoestima, se deprime e sente vontade de morrer. Como consequência disso, começa a faltar ao serviço, abandona o trabalho, entra em licença-médica ou acontece a demissão voluntária ou involuntária.

A autoestima, por sua vez, é um bem primário social, assim como o respeito próprio e a crença no seu valor como pessoa humana. Segundo o princípio aristotélico, o ser humano se realiza à medida que supera seus obstáculos.

O assediado pode apresentar-se irritado, triste, isolado e com angústia, conforme descreve Hirigoyen (2007). Ao mesmo tempo pode ter ansiedade, ódio, revolta, desejo de vingança, vergonha, desprezo, tensão, sentindo-se culpado e arrependido de ter ódio, perde o sono e entra em depressão. Ou então, dorme demais, tem pesadelos, dificuldade de concentração e de memória, sente fadiga e pode sofrer ou causar acidentes no trabalho, apresenta dores em geral, mal-estar, reações fisiológicas, como diarreia e vômitos, medos, insegurança, pânico, desconfiança, *Síndrome de Burnout* (processo agudo do *stress* ocupacional crônico) e outros. Enfim, diante de tantos sintomas, sentimentos e comportamentos, o indivíduo adoece seu corpo e sua mente.

No próximo subitem é dada a importância de conhecer como acontecem as relações de trabalho diante da constatação do assédio moral.

1.2.2 Conflitos nas relações de trabalho

Para Hirigoyen (2007), o indivíduo faz parte de uma construção sócio-histórica, sendo sujeito e produto das relações que ocorrem no seu ambiente social,

cumprindo leis e regras referentes ao trabalho. Deste modo incorpora todos os tipos de relações e hierarquias.

Os trabalhadores, de acordo com Dejours (1999), temem em não satisfazer seus patrões ou supervisores pelas imposições de horários, de ritmo, de formação, de informação, de experiência ou rapidez. A pretensão seria de mostrar um trabalho elogiável e assim manter as boas relações sociais.

De outra forma, Dejours (1992), descreve a reação de um supervisor perante seu subordinado, quando este último não consegue cumprir as regras da empresa. O supervisor, por sua vez, num nível alto de ansiedade e tensão, poderá agir com impulsividade, xingando-o e humilhando-o, conforme as observações relatadas na introdução. Mesmo agindo desta forma perversa, para manter a boa vizinhança, o supervisor justifica-se perante o outro, seu colega, alegando que precisa cumprir as regras de seu patrão.

Até certo ponto, é uma verdade e talvez ele também possa ser tratado como uma vítima. Tal comportamento conflitante acarretará num bloqueio das relações sociais ou num grau de insatisfação para o trabalho. Para “compensar” ou “amenizar” esse conflito, tanto o supervisor quanto o subordinado poderão recorrer a bebidas alcoólicas ou outras drogas, ou até mesmo descarregar sua tensão em casa, prejudicando seu convívio familiar ou social. Trabalhando desta forma, esses funcionários poderão estar expostos à esclerose mental, paralisia da imaginação, regressão intelectual, resultando numa despersonalização.

O assédio moral segue um processo que envolve a organização do trabalho, pessoas despreparadas proporcionam um ambiente estressante, desencadeando frustrações e, conseqüentemente, acontecem os abusos. O processo começa de forma sutil e vai tomando proporções até que o assediado sinta-se desmotivado, começando a apresentar sintomas na sua saúde física ou mental, ocorrendo desta forma a violação de sua integridade.

Prata (2008) aponta três modalidades de assédio moral dentro de uma organização no que tange às relações sociais: a modalidade descendente (empregador-empregado), ascendente (empregado-empregador) e a horizontal (entre colegas). A presente pesquisa está voltada para o estudo da modalidade descendente; desta maneira, a empresa deixa um indivíduo dirigir sua empresa de forma tirânica, porque lhe convém ou porque não dá importância pelo que está

acontecendo. Este superior pode utilizar o abuso de poder pela condição hierárquica que possui e, desta forma onipotente, mantém seu subordinado sem reação.

Acrescenta Chanlat (1991) que a hostilidade desenvolve-se com mais frequência na modalidade descendente; esta modalidade encontra-se permeada de movimentos persecutórios. O autor cita exemplos daquela organização, que tem por hábito negar aumento de salários, não cumprir suas promessas, retardar promoções, oferecer um plano de saúde não satisfatório, não pagar horas-extras, entre tantos outros deveres que não cumpre.

Com certeza, tais atitudes também irão afetar o ânimo do trabalhador, e este poderá devolver uma reação de desmotivação, acarretando em erros, sabotagem e outras tantas respostas. Então, o empregador tomando consciência da reação de seu empregado, devolve com mais hostilidade e, assim, resulta num círculo vicioso, gerando um péssimo ambiente de trabalho.

A intenção de assediar resulta em uma ameaça de não permanência no trabalho, conforme relata Prata (2008), ou seja, a demissão acontece de forma voluntária ou involuntária.

Dando seguimento ao conceito, passaremos a conhecer algumas características de um assediador e de um assediado.

1.2.3 Perfil do assediador e do assediado

Na verdade, os autores citados e que estudam este tema, defendem a ideia de que não existe um “perfil” específico para o assediado e tão pouco para o assediador, porém os indivíduos tímidos ou os que se destacam no trabalho podem ser alvos do assediador. O sujeito introvertido, por ser reservado pode ser mal interpretado e assim passar uma impressão de arrogância sob tal aspecto, isso nos faculta levar em conta as particularidades de uma pessoa.

Paralelamente a essa questão, no papel de assediador poderá entrar em cena aquele sujeito que possui um espaço de liderança no trabalho, que procura desenvolver a vaidade e o egoísmo sendo, desta forma é movido por interesses de ascender hierarquicamente ou simplesmente por desejar garantir seu cargo. Então, podemos nos referir que ambos, tanto o assediado quanto o assediador possuem certas particularidades em seu comportamento.

É comum o assediador apresentar comportamento narcísico, desconfiado, ansioso, invejoso e ou orgulhoso, agem com onipotência para ocultar sua fragilidade, porém a imagem que pretendem passar à organização é de um: “salvador da pátria”, sendo popularmente considerados “puxa-sacos”. A ameaça de perder o cargo que ocupa para outro colega estimula atos de competição, entretanto, poderá utilizar meios “impróprios” para mostrar-se competente para fazer valer seu cargo.

Outra perspectiva trata da obediência do supervisor a seu patrão; este poderá intensificar as ordens que recebe e ao mesmo tempo mostrar-se “bonzinho”. No momento em que fragiliza seu colega, tenta passar a impressão de obediência. Na verdade, diante de algumas circunstâncias na vida, quer por interesse, competição ou obediência, também poderemos cometer atos perversos ou permanecer no papel de vítima independente de possuir ou não tal tendência, enfim, faz parte da natureza do ser humano, do ser social manter ou conquistar um espaço social no mundo do trabalho.

Para finalizar sobre conceito “assédio moral”, mostraremos o que está sendo feito a favor do assediado.

1.2.4 O amparo ao assediado

O assediado, na maioria das vezes, desconhece o significado do assédio, a existência das leis e de seus direitos, contudo, mesmo sendo conhecedor disso teme procurar ajuda, conforme Hirigoyen (2007). Ele se mantém em silêncio para preservar seu emprego, pois para comprovar o assédio é necessário obter provas ou pessoas que queiram testemunhar. Desta forma, esse sujeito encontrará dificuldades em contar com a ajuda de seus colegas de trabalho, pois estes dificilmente irão cooperar, porque também temem perder seus empregos. Assim, o assédio, por se tornar velado e invisível, adquire uma grande proporção, podendo causar patologias muitas vezes irreversíveis ao trabalhador.

Conforme Prata (2008) e Barreto (2007), os países como Suécia, França, Finlândia e Austrália possuem legislação específica para defender o assediado,

enquanto que Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e Brasil possuem algumas leis e projetos de lei em estudo.

No Brasil, existem algumas leis estaduais, como nos estados de Rio de Janeiro e São Paulo. Alguns projetos estão em andamento e outros parados como: o projeto de Lei Federal 4591/2001 da Deputada Rita Camata, que ressalta penalidades à prática de assédio moral por parte dos serviços públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais e seus subordinados. O mesmo tem por objetivo alterar a lei nº 8.112 de 11/12/1990, que se encontra na Comissão de Trabalho da Administração e Serviço Público desde 14/04/2004.

Aqui elegemos dois projetos de Lei federal, no qual o primeiro se reporta ao conceito legal de assédio moral no trabalho, conforme o Projeto de Lei federal nº 4.742/2001, que introduz o artigo 146-A no Código Penal brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho, atualmente na comissão de Constituição e Justiça e de Redação; então o projeto diz que:

Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho do servidor público ou empresa, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando-o em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica, pena de detenção de um a dois anos (PRATA, 2008 p.47).

E o segundo, o Projeto de Lei federal nº 5.971/2001, que altera dispositivos do Código penal e acrescenta o art. 203-A, o qual encontra-se redigido desta forma:

Coação moral no ambiente de trabalho: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela exposição hierárquica (PRATA, 2008 p.47).

Segundo Soboll (2007), surgem algumas boas notícias, e estas se referem a 80 municípios e 10 estados brasileiros que já criaram projetos de lei sobre o assédio moral. No âmbito federal há propostas de inclusão no código penal. Esta penalidade está voltada para as empresas, pois a autora relata que as falhas partem delas, segundo dados da procuradora do Trabalho de Brasília, Adriane Reis e Araújo.

Afora isso, foi realizado um levantamento do Tribunal Superior do Trabalho – TST, o qual mostrou que o assédio moral já foi examinado em quase todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs do Brasil, num total de 600 recursos somente em 2006 e as regiões Sul e Sudeste lideram essas ocorrências. No Rio Grande do Sul, o Tribunal que coordena nosso estado é o TRT4⁸.

Percebemos que tanto os representantes políticos e profissionais ligados à área da justiça, como os pesquisadores e estudiosos estão atentos ao tema assédio moral.

O próximo conceito a ser explorado trata da Identidade e as possíveis transformações na vida pessoal e social do indivíduo em consequência do assédio moral.

1.3 Identidade

O ser humano possui uma história singular e é de fundamental importância manter relações com outras pessoas, se socializar e é através dessas relações que se constrói ou ressignifica sua identidade. O assédio moral psicossocial no trabalho, por desenvolver instabilidade e insegurança na vida do sujeito, poderá ser uma das causas da desconstrução da identidade.

Para o desenvolvimento dessa dissertação, utilizamos o conceito de Identidade de Hall (1999). Para ele, a identidade do sujeito sugere uma representação que se expressa através das significações e sistemas biológicos com o objetivo de tomar uma posição. Através deste processo é que buscamos nossa identificação, ou seja, nos identificamos: “quem sou, o que quero ser e o que posso ser” (grifo meu).

O autor constata que a identidade é construída ao longo da história e discursos, ao mesmo tempo em que se cruzam, são antagônicos. Ela resulta não em aquilo que somos, mas sim naquilo que nos tornamos ou podemos ser

⁸ O Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, mantém um site para contato com o trabalhador que precisar de informações ou reclamações sobre seu trabalho. Inclusive o TRT4, oferece subsídios para consultas a artigos em Revista Eletrônica. Disponível no site: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revista_eletronica>. Acesso em 20 de agosto de 2010.

representados. De acordo com Hall (1999) a identidade sofre interferência em todos os aspectos diante das mudanças das sociedades modernas, nesses modos elenca três concepções: a primeira seria a concepção pessoal que trata do sujeito do iluminismo, o qual concebe a pessoa como ser unificado, centrado, ser de razão, consciência e ação, um ser biopsicossocial.

A segunda concepção trata do ser social, como sujeito sociológico que se relaciona com as outras pessoas. Na sua interação necessita de um modelo para copiar, de um objeto, de uma sustentação, ou até mesmo de um adversário para um possível confronto.

Nestes termos, Chanlat (1993), que estuda as organizações, acrescenta que parte da interação entre as pessoas mobilizam processos psíquicos. Esses processos fazem parte da origem do desenvolvimento cognitivo e afetivo e acompanham toda verbalização e ação do sujeito, desta forma estão presentes nos inúmeros problemas, mal-entendidos, tensões, incertezas, ambiguidades e conflitos que se encontram nas organizações.

Na terceira concepção, Hall (1999), refere-se ao ser cultural, o qual como sujeito pós-moderno e sem identidade fixa, assume a identidade conforme a exigência do momento. O autor menciona a globalização como produção da identidade cultural.

Segundo Chanlat (1993), não poderemos escapar da globalização, pois em um determinado momento de nossa história nos inserimos numa dessas redes de relações. O que acontece no mundo afora, sempre nos afetará, pois com certeza, dependemos de um sistema nacional, internacional, geográfico, jurídico, ecológico e econômico. Enfim, essas concepções estão em constante interação, construindo ou ressignificando nossa identidade.

Dejours (1992) aponta a construção e desconstrução do sujeito no que tange ao âmbito do trabalho, no qual o trabalhador produz interpretações das situações a que se expõe, pensa nas suas condições, socializa-se, reage e organiza-se mentalmente, afetiva e fisicamente. Age no seu processo de trabalho e, desta forma, busca contribuir para a construção e evolução das suas relações sociais, fazendo uma ligação com sua história passada e a atual. As transformações em sua identidade dependerão da forma como foi tratado, reconhecido ou considerado e/ou como consegue perceber sua autoimagem.

O contexto do trabalho referente ao processo de construção e consolidação das identidades individuais e coletivas foi pesquisado por Lima (2006)⁹. Ele relata que a doença profissional provoca uma desorganização, uma desagregação na identidade construída pelo indivíduo, ou seja, a mesma sofre influências pelo trabalho que exerce e por suas relações sociais.

A identidade do trabalhador torna-se fragilizada a níveis individuais e sociais. No momento em que este se acidenta ou se afasta do trabalho por doença ocupacional, surge o sentimento de vergonha por estar doente. Após a doença, de volta ao trabalho, o sujeito tenta relacionar-se com o seu espaço, reconstruindo sua identidade. Caso não seja possível a continuidade de seu trabalho, tenta procurar novas formas de trabalho ou lazer para reconstruir-se.

Em 1999¹⁰, dois jornalistas europeus Pasche e Strecheisen, entrevistaram Dejours e entre tantas perguntas, mencionam o assunto que nos interessa: O trabalho como atividade profissional permite confiança em si mesmo e constrói uma identidade? Ele responde:

[...] atrás de toda crise, de toda doença mental ligada ao trabalho, esconde-se uma crise de identidade. Para muitos de nós, o trabalho representa uma segunda chance de obter ou consolidar a identidade e adquirir um pouco de confiança pessoal (DUMOND, 2002 p.10).

Para Silva (1997), o trabalho é um contexto formador de identidade em processo e o reconhecimento é um dos elementos fundamentais para alimentá-lo. Caso contrário, o sujeito poderá desenvolver frustrações e desmotivações, desta forma se autodesvaloriza, nutre sentimentos de raiva e em detrimento desses ressentimentos e insegurança, teme perder seu emprego. Esse reconhecimento, necessário para nossa identidade, na maioria das vezes não é demonstrado por parte dos superiores, mesmo que o funcionário seja exemplar e execute suas tarefas de uma forma adequada, raramente é reconhecido ou tão pouco recompensado.

⁹ LIMA, Maria Elizabeth. Trabalho e Identidade: Uma Reflexão à Luz do Debate sobre a Centralidade do Trabalho na Sociedade Contemporânea. 2006. Disponível em: <<http://www.sitre.cefetmg.br/Arquivos%20CD%202006/Trabalho%20e%20identidade.pdf>>. Acesso em: 21 jan.2009.

¹⁰ DUMOND, Valéria. O Princípio da Integração do Trabalhador na Empresa no Sistema Jurídico Constitucional Brasileiro. Faculdade Mineira de Direito da PUC-MG. 2002. Disponível no site: <http://www.direito.newtonpaiva.br/revistadireito/.../papel_trabalho_const.doc>. Acesso em: 12 de setembro de 2010.

De outra forma, seguindo essa linha de pensamento, diante da falta desse elemento, o reconhecimento, nesse processo de construção da identidade, o trabalhador poderá desenvolver o adoecimento e é sobre esse conceito que abordaremos no seguinte item.

1.4 Adoecimento

No que tange ao conceito de adoecimento, elencamos teóricos, tais como: Dejours (1992, 1996, 1999 e 2001), Silva (1986, 1995, 1997 e 2000) e Minayo (1998 e 2007), os quais abordam sobre a relação saúde *versus* doença, na qual o trabalhador é afetado no momento em que é alvo do mal estar do trabalho.

Procuramos inicialmente mencionar alguns acontecimentos quanto ao surgimento dos cuidados no que se refere à saúde e doença, então, desta forma, utilizamos os escritos de Rosen (1994). Segundo o autor, os grandes médicos da Grécia, também filósofos naturais, lidavam com os problemas de saúde e procuravam entender as relações entre homem e natureza. A partir destes entendimentos desenvolveram concepções e explicações naturalistas para as doenças, passando a atribuição de saúde e doença à natureza.

Os médicos da época consideravam que a doença possuía origem na desarmonia entre ambas as partes, ou seja, entre o homem e o ambiente. Desta forma, então, estudaram os fatores climáticos essenciais que poderiam desencadear doenças no homem, tais como: o solo, a água, o modo de vida e a nutrição. Consideravam que ao legalizar uma comunidade, anteriormente, deveriam verificar se o local possuía condições favoráveis de moradia, como, por exemplo: o solo teria que ser fértil para o plantio, com a finalidade de garantir a nutrição; o solo deveria ser permeável para drenar as chuvas em demasia; a água deveria ser potável e em quantidade suficiente para abastecer o local. Assim como esses, outros tantos fatores eram analisados, com o objetivo de evitar que essa comunidade ficasse exposta a lugares ruins, desenvolvendo, com isso, doenças nas pessoas.

De outra forma, Minayo (1998), complementa a contribuição de Rosen (1994) e define a relação saúde-doença, como:

A saúde enquanto questão humana e existencial é uma problemática compartilhada indistintivamente por todos os segmentos sociais. Porém as condições de vida e de trabalho qualificam de forma diferenciada a maneira pela qual as classes e seus segmentos pensam, sentem e agem a respeito dela. Isto implica que, para todos grupos, a saúde e a doença envolvem uma complexa interação entre os aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais da condição humana e de distribuição de significados. Pois saúde e doença exprimem agora e sempre uma relação que perpassa o corpo individual e social, confrontando com as turbulências do ser humano enquanto ser total. Saúde e doença são fenômenos clínicos e sociológicos vividos culturalmente (MINAYO, 1998, p.16).

Por outro lado, Dejours (1992), dedica-se ao estudo do adoecimento físico e mental do trabalhador. Para ele, o sofrimento pode ser atribuído ao choque entre a história individual, portadora de projetos, esperanças e desejos, somados a uma organização do trabalho que o ignora. Podemos citar, neste momento, aquele funcionário que é obrigado a cumprir uma jornada de trabalho mais extensa do que ele possa suportar, desta maneira, além de ser ignorado como ser individual e social, o mesmo extrapola seus limites e diante disso poderá adoecer.

Silva et al (2000) descreveu a relação entre saúde mental e o trabalho no campo da Sociologia, destacando que o trabalho, ao mesmo tempo em que é uma atividade específica do homem, como fonte de construção, realização, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana, também pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte.

Consideram Silva et al (1986) que as mudanças econômicas, tanto nas fases de crescimento quanto nas de recessão, afetam a saúde do homem. Especificamente, as doenças aparecerão pela influência das tensões, carências de alimentação, maus hábitos de vida e pelas más condições de trabalho. Diante disso, elencou o surgimento das doenças cardiovasculares, psiquiátricas e o câncer marcando o período das crises econômicas. Esses autores destacam entre outros agentes desencadeadores de doenças, o *stress* e a fadiga, no processo de adoecimento do corpo e da mente. Além disso, e o mais grave é que esses agentes podem causar tumores malignos e distúrbios mentais, tais como a depressão que pode levar ao suicídio.

Além do mais, Silva et al (1986) associam o adoecimento ao excesso de carga de trabalho, assim como a sistematização das fontes de tensão às condições

ambientais e organizacionais do trabalho, sendo que as más condições no ambiente de trabalho e a falta de organização nas empresas acarretam a “desestabilização” do empregado, fazendo-o adoecer. A partir dessa “desestabilização”, o trabalhador pode entrar em fadiga, num processo de cansaço geral, que poderá desencadear em distúrbios do sono, dores de cabeça, mal-estar, desânimo, perda de participação social. Diante desse quadro o sujeito tende a isolar-se, podendo levá-lo à depressão e ou ao alcoolismo, o que poderá comprometer seu raciocínio, sua atenção e suas relações interpessoais.

Correlacionaram, Silva et al (1986), os efeitos do trabalho prolongado e as atividades da linha de montagem e consideraram que o trabalhador, por estar exposto a isto, eleva seus níveis de adrenalina, noradrenalina, hidrocorticoesteroides urinários, os quais contribuem para alterar a pressão arterial e a frequência cardíaca. Além disso, com o aumento desses níveis de forma contínua o sujeito terá uma tendência a desenvolver o *stress*. Desta maneira em seus estudos, concluíram: *“que a história da doença de uma população é social e não natural; que vai se gestando nos processos sociais antes de chegar às suas expressões visíveis”*.(SILVA ET AL, 1986 p. 58). Conforme a apresentação desses autores, podemos nesse momento nos referirmos ao assédio psicossocial de acordo com o que foi exposto na introdução dessa dissertação.

Até o presente momento, encontramos diferentes abordagens dos autores elencados, as quais nos levam a considerar que o processo de adoecimento se deve tanto às causas naturais, econômicas, da desorganização da empresa, ao excesso de carga no trabalho, aos ambientes impróprios, à jornada de trabalho prolongada, *stress*, tensão e às más condições de trabalho em geral. Podemos perceber até aqui que nenhum dos teóricos abordados mencionam especificamente o assédio moral como causa de doenças originadas pelos trabalhadores. Mas, posteriormente, poderemos constatar em que momento ele encontra-se presente de forma velada.

A seguir, é dada a importância de ampliarmos o tema adoecimento, apresentando a relação entre a saúde e a doença que o trabalhador pode desenvolver.

1.4.1 Saúde *versus* Doença

Conforme Giddens (2005), a área conhecida como sociologia do corpo investiga de que maneira os corpos são afetados por influências sociais, seja pelas normas e ou pelos valores que a sociedade impõe. Essa área tem merecido maior atenção, estudo e pesquisa.

Neste momento fazemos uso de algumas das contribuições, em especial à sociologia do corpo na vertente sociológica conforme Le Breton (2006). O autor volta-se para aspectos sociais e culturais, pois defende a idéia de que é neste canal que as relações são elaboradas e vivenciadas, em que as dimensões simbólicas do corpo e suas representações são fundamentais para a autocompreensão do mesmo.

O estudo de Le Breton (2006), conta com a contribuição de Marx e Engels no que tange à Revolução Industrial, e aponta as repercussões que esta teve na vida e na saúde da classe trabalhadora, desta forma o corpo ficou atrelado às mudanças econômicas e sociais, sofrendo mudanças de ordem biológica.

Em tal dimensão biológica, os atores interagem e elaboram rituais através do corpo, assim sendo, Le Breton (2006, p 56), complementa: “A percepção de inúmeros estímulos que o corpo consegue assimilar a cada instante é função do pertencimento social do ator e de seu modo particular de inserção cultural”.

Diante desta perspectiva o autor menciona que até a “dor” é vista como uma construção social e cultural, tanto individual, quanto coletiva. Além disso, é através da expressão dos sentimentos que idealizamos e construímos nossas estruturas sociais. Isso acontece a partir do momento em que temos a percepção da nossa relação com o outro e com a sociedade, desta maneira passamos a estabelecer vínculos de maneira saudável ou não. Diante dos vínculos não saudáveis e o indivíduo sem estrutura emocional para administrá-los, poderemos então fazer adoecer nosso corpo ou nossa mente.

Giddens (2005) relata que a principal preocupação de alguns sociólogos é examinar a experiência da doença, ou seja, como “o estado de estar doente” é experienciado pela pessoa e pelos que o cercam. Para o autor, a doença possui dimensões públicas e pessoais, desta forma elenca dois modos para a compreensão da doença. O primeiro, diz respeito à escola funcionalista, na qual o doente apresenta normas de conduta que demonstram sua doença e o segundo modo é

adotado por interacionistas simbólicos, os quais interpretam ações e comportamentos dos indivíduos doentes.

Não poderíamos deixar de fazer referência ao desemprego como uma categoria para este estudo, no que tange à relação saúde-doença. De acordo com Giddens (2005), um levantamento britânico declara que existe uma forte correlação entre a insegurança no emprego e uma saúde precária. Portanto, a saúde física e mental apresentam uma “deteriorização contínua” diante dos episódios de insegurança prolongada no emprego.

Os trabalhadores que vivenciam uma intensa ansiedade e um *stress* constante no seu trabalho podem desencadear um clima tenso, de desarmonia e em consequência disso, uma possível demissão. Além disso, o profissional, muitas vezes, não se identifica com seu trabalho, não se realiza, não possui um perfil adequado para executá-lo, mas permanece, porque tem a responsabilidade de garantir seu sustento e de sua família, ou seja, cumprir com sua função social, mesmo sabendo que poderá adoecer.

O profissional chega ao seu limite, e diante de um desgaste tanto físico quanto mental, adoece, ainda mais se a profissão é considerada “penosa”. De acordo com Sato (1991), poucas profissões são consideradas penosas e a do motorista de ônibus é uma delas.

A penosidade está associada à exigência de esforços que provoquem sofrimento e incômodo de forma demasiada, fazendo com que este profissional sinta-se impotente, pois não possui o controle sobre seu trabalho. Sato (1991), constata em seus estudos que, na classe trabalhadora, as doenças persistentes são 50% mais frequentes entre trabalhadores manuais e que os homens demoram mais a buscar os cuidados médicos.

Ramazzini (1985) publicou, em 1700, o primeiro tratado sobre as doenças dos trabalhadores e sobre os riscos do trabalho, especificamente, com os mineiros e os metalúrgicos. Sua obra representou uma evolução na Higiene Ocupacional; o autor estudou as condições mórbidas das profissões e classificou 50 profissões e as respectivas doenças desenvolvidas, desta forma foi considerado o precursor da Medicina do Trabalho, calcados nos conceitos básicos da Medicina Social.

Seguindo outros estudos, Branco (2007) revela dados atuais da realidade da relação trabalho-saúde, dados, estes, alarmantes no que tange ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Entre 2000 e 2004, 48,8% dos que se afastaram

do trabalho apresentaram doenças mentais e, em 2006, cerca de 140 mil trabalhadores ficaram longe de seus empregos por mais de 15 dias. Esse afastamento corresponde às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Por sua vez, Santos (2008)¹¹ estudou sobre: “de que adoecem e morrem os motoristas de ônibus ?” e para tanto revê a literatura médica dos últimos 15 anos. O autor constata que as condições de trabalho atuais são altamente prejudiciais à saúde, a rotina desses profissionais é degradante, os mesmos sofrem vários adoecimentos e frequentes mortes prematuras. Além disso, este estudo mostrou que estes profissionais são explorados em vários sentidos, como tantos outros numa sociedade capitalista, assim como constata que o nível de *stress* pelo qual passam é considerado muito acima da média.

Barreto (2007) alerta: “a saúde do trabalhador vai mal”. A OIT realizou um estudo no ano de 2007, revelando que, em todo o mundo, 160 milhões de pessoas sofrem de males associados ao trabalho e, pelo menos 2,2 milhões, morrem em decorrência das doenças provocadas pelas más condições de trabalho.

De acordo com os enfoques até aqui apresentados neste item, segundo os autores elencados, o adoecimento possui tanto causas sociais e afetivas, devido a normas e valores que a sociedade impõe, por dimensões públicas e políticas, pelo desemprego, por condições clínicas, psicológicas ou psiquiátricas.

No seguinte subitem, serão abordados estudos referentes à saúde mental.

1.4.2 Saúde Mental versus Trabalho

De acordo com Dejours (2001), basta reduzir a pressão da organização para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento. Referindo-se à doença mental, o autor põe em dúvida a assertiva de que o trabalho cause patologia mental no trabalhador e sim, atribui essas doenças à forma como a sociedade conduz esse trabalho. Fala ainda do trabalho “repetitivo” e “massificante” que se torna a porta de

¹¹ SANTOS, Éber Junior. De que adoecem e morrem os motoristas de ônibus ? Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, ano VI nº40. fev de 2008. Disponível no site: <<http://www.anovademocracia.com.br>>. Acesso em: 12 de abril de 2010.

entrada para a doença e uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas.

Por outro lado, Dejours (1996) estabelece a relação entre o espaço interno da empresa e o espaço externo do trabalhador. Tal relação pode ocasionar efeitos maléficos à saúde do trabalhador, pois há uma ligação direta da responsabilidade empresarial, que depende afetiva e socialmente dos trabalhadores que a empresa admite, contrata ou nomeia.

Os estudos encontram-se voltados tanto para a compreensão da agressão dirigida à mente do trabalhador, quanto para conhecer os resultados desta agressão. Os campos sócio-político-econômico atuam através das organizações e tecnologias, utilizando o corpo e a mente do trabalhador como instrumento, e assim atingindo-o através das vias social e psicológica, às quais este se encontra exposto.

As principais fontes responsáveis por desenvolver as doenças mentais num trabalhador para Dejours (1996) são: o *stress* laboral, a neurose do trabalho, a síndrome neurótica, a fadiga mental e patológica, a tensão e, consecutivamente, desta forma, se instala o sofrimento causando prejuízo na vida do sujeito. Neste momento podemos pontuar que a fadiga mental e a tensão estão intimamente ligadas ao assédio moral psicossocial.

Por sua vez Santos (2008), complementa segundo dados de seus estudos, que os motoristas de ônibus são os profissionais que mais adoecem e mais morrem e constata que as doenças mentais mais comuns nos hospitais psiquiátricos dessa classe de trabalhadores são: os transtornos do humor, psicoses, quadros paranóides, além de outros distúrbios psiquiátricos menores, assim como altos índices de suicídio.

Segundo Silva et al (1986), existe uma crescente tendência de estudos voltados para as relações entre saúde mental e trabalho, devido à sua complexidade e interdisciplinaridade. Desta forma, ganham destaque os profissionais da área da saúde e da produção, favorecendo, assim, a busca por melhores condições de trabalho aos indivíduos e em consequência destes estudos e tantos outros, emerge o estudo da ergonomia.

A ergonomia faz parte de um estudo multidisciplinar acoplado a leis e regras com a finalidade de buscar a qualidade de vida do trabalhador. Inicialmente, este estudo voltava-se para questões fisiológicas, oriundas do excesso de esforço de trabalho, ou seja, o estudo era direcionado para a fadiga física, assim como

pesquisava as condições do ambiente e os tipos de equipamentos que também faziam parte deste estudo. Atualmente, encontra-se voltado para o estudo da fadiga mental, o que se traduz em fadiga crônica e patológica, assim como para o estudo do *stress* e estado de tensão.

Os profissionais que fazem parte desse estudo são aqueles que executam trabalhos que envolvam mais tempo de atenção e memória. Além disso, nas profissões em que o trabalhador pratique uma jornada longa de trabalho ou aqueles que trabalham em turnos alternados ou noturnos, nestes casos, o trabalho do motorista urbano se encaixa perfeitamente neste estudo.

Estando a atenção e a memória comprometidas, o sujeito passa por um processo de desgaste físico e mental, tendo prejuízo em seu sono. Desta forma, emergem a fadiga crônica e o desânimo em geral, compromete até mesmo sua participação social, pois por estar sempre cansado, prefere ficar em casa, isolando-se. Estes componentes aqui expostos também fazem parte da vida de um assediado.

Acrescenta, ainda, Silva et al (1986) que a fadiga pode estar ligada a muitos fatores externos ao trabalho, ou seja, ligados aos conflitos das relações familiares, chefias ou amigos. Julga que, para constatar tais fatos, deveria ser realizada uma análise mais profunda na vida do trabalhador, uma análise abrangendo desta forma os aspectos físicos, cognitivos e psicoafetivos deste profissional, com a finalidade de averiguar algum grau de comprometimento anterior à doença.

Apontamos outros componentes que fazem parte da vida de qualquer trabalhador, nos referimos aos níveis de tensão, ansiedade e o medo, esses níveis dentro do normal são fundamentais para nos manter motivados, mas quando excede o limite torna-se prejudicial, ainda mais em profissões que estão ligadas diretamente ao atendimento ao público.

No que se refere ao desenvolvimento da tensão, esta se deve à desqualificação do trabalho realizado pelo profissional. Sente-se inseguro no que faz, nunca sabe se está cumprindo bem seu papel ou não. Por sua vez, o controle rígido por parte dos superiores, os riscos vivenciados, como, por exemplo, os acidentes e exposição a poluentes, as dificuldades de adaptação a novas tecnologias e a trabalhos repetitivos também desenvolvem a tensão, assim como a o medo diante de um assalto.

Segundo Spector (2005), em função de todas essas cobranças, o clima organizacional tende a gerar uma insatisfação no trabalho, tornando-se tenso. Estudos mostram que a insatisfação tem correlações com a tensão e consecutivamente podem desencadear problemas de saúde, desta forma as queixas de funcionários insatisfeitos, quanto aos seus sintomas físicos, são de dores estomacais. Enfim, a satisfação é considerada indicadora do nível de felicidade e bem-estar emocional geral.

De outra forma, vários estudos apontam a ansiedade e o medo como desencadeadoras de doenças. Um sujeito ansioso poderá realizar seu trabalho sem qualidade, pois seu grande objetivo é livrar-se do que lhe desperta a ansiedade e para promover um certo alívio, executa seu trabalho fazendo correrias no trânsito. Silva (1995) aponta, nesse sentido, que as manifestações de ansiedade podem ter um teor persecutório, podendo interferir seriamente nos relacionamentos interpessoais do trabalhador, assim como em seu desempenho profissional. Num grupo ou trabalho em equipe, o sujeito ansioso pode gerar ansiedade nos demais, promovendo ondas de medo, insegurança e tensão.

Segundo Dejours (2001), o trabalhador desenvolve o medo quando registra uma ameaça ao seu corpo. Na medida em que se sente impotente ou até “ignorante” em relação à situação pela qual se encontra exposto, seu medo é multiplicado e logo em seguida a insegurança o acompanha. A partir deste quadro, desenvolve-se a ansiedade. A ansiedade instala-se quando o sujeito sente-se degradado no seu funcionamento mental, no seu equilíbrio psicoafetivo e no seu organismo.

Acrescentamos o que descreve Battiston et al (2006), que o medo é uma característica natural do ser humano, mas em prol de sua proteção o indivíduo adota estratégias de defesa para evitar constrangimentos. Os medos mais comuns relatados pelos motoristas são os de assaltos, de perder o emprego e sofrer acidentes; quando esses medos são intensos, aumentam em 71% a chance de se instalar o *stress*. Em consequência dessas situações eles podem desenvolver problemas gastrointestinais.

O receio de perder o emprego faz com que o profissional negue seu próprio sofrimento, receba cargas de tensão e de medo com os quais não saberá lidar, podendo culminar também em doenças mentais. Muitos motoristas relatam que, de certa forma, buscam sua proteção através de crenças e rezas para aliviar seus medos.

Referente ao medo e à vergonha, Dejours (2001) aponta uma situação em que o operário de uma fábrica é proibido de manifestar sofrimento mental ou fadiga. Somente a doença física é admissível naquela empresa; caso o funcionário adoça mentalmente, o mesmo deverá apresentar um atestado médico com receituário de um analgésico. Este processo irá disfarçar o sofrimento mental, mantendo-o desqualificado perante uma medicação imprópria. Este quadro mostra o quanto a doença mental é velada.

A seguir, apresentaremos alguns estudos no que se refere à depressão, *stress*, alcoolismo e traumas psíquicos, os quais elencamos para este estudo por estarem presentes no trabalho do motorista urbano e por essas categorias fazerem parte do quadro do assédio moral que iremos perceber nas narrativas dos ex-motoristas.

Desta forma, Branco (2007), constata que a insegurança está intimamente ligada à depressão. De outra forma, Fernandes et al (2006), reporta-se a quadros depressivos associados ao trabalho. Os autores divulgam que inicialmente o sujeito apresenta sintomas de desmotivação para o trabalho, cansaço, perda do apetite, seu sono e sua higiene tornam-se prejudicados e a melancolia e o desânimo tomam proporções avantajadas até o sujeito perder a vontade de viver.

Esses autores também fazem referências ao *stress*, no qual constata uma inter-relação com saúde mental. O *stress* desequilibra as demandas do trabalho e a capacidade de resposta do trabalhador, desta forma ficam imbricados neste processo a organização do trabalho, a alienação do trabalhador, o ambiente e as ocupações específicas.

O *stress* é um conjunto de reações que o organismo desenvolve quando está à frente de situações sociais que possam desafiar seu equilíbrio adaptativo sobre sua subjetividade. Alguns fatores que predispõe o indivíduo ao desenvolvimento do *stress* no trabalho são: trabalhos que exijam velocidade, uma variedade de estímulos, uma hipervigilância de sentidos, os que enfrentam ameaças, possuem sentimentos de urgência, dentre outros. Envolto nesses fatores, o trabalhador chega ao seu limite, sentindo-se ameaçado e desta forma danifica sua integridade, sua saúde mental.

Entretanto, Oliveira & Zanelato (2008), em outras palavras, constata que o *stress* resulta da interação entre o indivíduo e o mundo em que habita. Desta forma, quando os limites tornam-se insuportáveis, aparecem os efeitos negativos. Caso não

haja adaptação e, não havendo mais recursos para recuperação, esse indivíduo adoece.

Levando-se em conta o alcoolismo. O álcool etílico (etanol), de acordo com Andrade & Silveira (2010), é uma das substâncias psicoativas mais utilizadas pelas sociedades humanas, atualmente. Conforme estudos da Organização Mundial da Saúde - OMS, calcula-se que há dois bilhões de consumidores de álcool no mundo, gerando, desta forma, uma imensa carga global de doenças, custos econômicos e acidentes. O indivíduo dependente do álcool causa prejuízos na sua vida social e pode ficar incapacitado para o trabalho. Além disso, o uso de álcool pode causar diversos tipos de violência, desemprego, absenteísmo, doenças e até levar à morte.

Inicialmente o álcool pode promover certa desinibição, mas com a continuação e o aumento da dose dessa “bebida”, culminará em um comprometimento maior. Entre tantos outros efeitos do álcool, o sujeito diminui a resposta aos seus estímulos, compromete seu raciocínio, atenção e concentração.

No que concerne aos traumas desencadeados por acidentes e assaltos durante a jornada de trabalhos dos ex-motoristas, Battiston et al (2006), descreve a neurose traumática como quadro inicial de irritabilidade, angústia e reações emocionais exageradas. Dessa forma, quando o sujeito encontra-se diante de uma situação semelhante a outra que lhe aconteceu, revive mentalmente as cenas traumáticas e isto lhe produz mal estar, sudorese ou taquicardia. Essas sensações são semelhantes a um infarto.

A Portaria do Ministério de Saúde nº 1.339/1999 elencou alguns dos transtornos mentais desenvolvidos pelo trabalho conforme a Classificação Internacional das doenças - CID-10: Demência; Delirium; Transtornos Cognitivos; Transtorno Orgânico da Personalidade; Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não específico; Alcoolismo Crônico; Episódios Depressivos; Estado de Estresse Pós-Traumático; Neurastenia (inclui a Síndrome de fadiga); Outros Transtornos Neuróticos especificados; Transtornos de Ciclo de Sono e Vigília; Síndrome de Bournout e Síndrome do Esgotamento Profissional.

Caso alguma dessas patologias for constatada no trabalhador e se a mesma estiver causando prejuízos ao indivíduo, comprometendo seu exercício das funções sociais, limitações em atividades da vida diária, de concentração, persistência e ritmo, deteriorização ou descompensação do trabalho, o profissional se enquadrará nas doenças do trabalho e será um forte candidato à licença-saúde.

Finalizando esse capítulo, desenvolveremos o conceito de História Oral Temática, a qual elencamos para metodologia aplicada deste estudo.

1.5 História Oral Temática

Segundo dados do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil - CPDOC¹², após a invenção do gravador nos anos 50, nos EUA, na Europa e no México começou a ser utilizada literalmente a história oral; desta forma a sua utilização tomou proporções maiores facilitando o intercâmbio entre historiadores, antropólogos, cientistas, políticos, sociólogos, pedagogos, teóricos da literatura, psicólogos e outros profissionais.

Para abordar o conceito História oral, elencamos os autores Meihy & Holanda (2007), entre outros colaboradores.

No Brasil, a tradição universitária aliada aos efeitos do golpe militar de 1964 concedeu o exercício de uma história oral contestatória, contribuindo assim para a afirmação da democracia, atuando, desta forma, a história oral como função política e direito de saber através de registros. A história oral cumpre um papel revolucionário de formação de opinião pública, acadêmica ou não, e, desta forma, ela se destaca na elaboração, sobretudo, de registros e estudos de grupos silenciados, dos excluídos relacionados à História e demais disciplinas.

Na década de 1970 foi criado o Programa de História Oral. O movimento cresceu muito a partir daí. Em 1994, foi criada a Associação Brasileira de História Oral – ABHO, dois anos após surgiu a Associação Internacional de História Oral – AIHO, difundida no mundo todo. O Brasil destaca-se em trabalhos de história oral devido ao diálogo com outros países em favor de sua originalidade e seu poder de síntese.

Entende-se que, segundo Meihy & Holanda (2007), a história oral é uma metodologia que tem por objetivo apreender as narrativas realizadas através de

¹² O Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil.- Escola de Ciências Sociais e História da Fundação Getúlio Vargas, foi criado em 1973 e tem por objetivo abrigar conjunto de documentos relevantes para a história recente do país, desenvolve pesquisas e oferece cursos de graduação e pós-graduação. Disponível no site: <<http://www.cpdoc.fgv.br>> Acesso em: 15 de jun de 2010.

meios eletrônicos para colher testemunhos de acontecimentos, modos de vida ou outros aspectos da história contemporânea, formar análises dos processos sociais do presente momento, e nessa metodologia é de suma importância a conexão entre o entrevistado e os fatos acontecidos.

Um dos objetivos da história oral, mencionados pelos autores Meihy & Holanda (2007), é a formulação de documentos de forma escrita que convergem para estudos de identidade e memória. Trata-se, também, de uma alternativa de estudar a sociedade e, através das gravações e transcrições, imagens ou outros tipos de registros, promover o registro e uso das entrevistas. Estas entrevistas, por sua vez, acontecem num contato direto de pessoa a pessoa, num encontro gravado onde um é o entrevistador e outro o entrevistado. Estas gravações podem captar, além da verbalização, risos, choros, silêncios e pausas num espaço de tempo presente, que favorecem para ampliar o conteúdo da análise.

As entrevistas são tomadas como fonte para compreender o passado; compõem um conjunto de atividades anteriores e posteriores à gravação e desta forma, promovem um levantamento de dados para preparar o roteiro. Com o objetivo de atender os critérios de captação das narrativas e assim desenvolver a proposta desta pesquisa, elegemos a história oral temática.

Para compreensão dessa metodologia, Meihy & Holanda, definem-na como:

[...] um conjunto de procedimentos que se inicia com a elaboração de um projeto e que continua com o estabelecimento de um grupo de pessoas a serem entrevistadas. O projeto prevê: planejamento da condução de gravações com definição de locais, tempo de duração e demais fatores ambientais; transcrição e estabelecimento de textos; conferência do produto escrito; autorização para uso; arquivamento e, sempre que possível, a publicação dos resultados que devem, em primeiro lugar, voltar ao grupo que gerou as entrevistas (MEILY & HOLANDA, 2007, p.15).

A história oral temática envolve um foco central, recorta e conduz a uma objetividade e conta com um questionário como instrumento para as entrevistas, as quais estabelecem critérios do tema abordado. Essa metodologia busca esclarecimentos de situações conflitantes, polêmicas e contradições. É dada importância ao fato de que o entrevistador precisa preparar-se anteriormente com diversas informações sobre o assunto, no sentido de aprofundar suas questões,

além disso, deve conhecer as versões opostas, detalhes, imaginar outras situações e, desta forma, formular com maior riqueza o roteiro de entrevistas, de acordo com as características do entrevistado.

A formulação de uma hipótese consistente é de fundamental importância, pois esta hipótese será colocada à prova durante a entrevista, com a finalidade de ser contestada. Além disso, o questionário também precisa ser bem elaborado, já que terá a finalidade de colher os detalhes necessários para concretizar a análise interpretativa posteriormente.

Segundo Alberti (2004), as possibilidades de utilização da história oral vão além das pesquisas e documentação. A autora refere-se ao ensino de história, onde os alunos além de conhecer as histórias, aprendem a planejar trabalhos e pesquisas. Enfim, auxilia tanto em seu aprendizado, assim como o material pode ser apresentado em exposições, vídeos e na mídia.

Nas Ciências Sociais existe uma identidade entre o sujeito e objeto de acordo com Minayo (1998). Ela lida com seres humanos que, por algum motivo em comum, tornam-se imbricados e comprometidos. Na pesquisa social existe uma relação entre o pesquisador e o seu campo de estudos, ambos imbricados com o conhecimento, com a realidade e em busca de um objetivo.

A realidade trata da cena da vida individual e coletiva dos sujeitos, abordando as representações sociais, nas expressões de subjetividade, símbolos e de significados, de forma especificamente qualitativa. A metodologia de pesquisa compreende a teoria da abordagem, ou seja, o método, os instrumentos de operacionalização e as técnicas, assim como a criatividade do pesquisador, que conta com sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade.

A teoria é construída para explicar ou compreender um fenômeno ou processo, estabelecer hipóteses e conceitos. Este processo se inicializa por uma revisão literária, através da leitura de artigos, dissertações, teses ou livros que explanam semelhantes assuntos.

A metodologia em História Oral Temática prevê a construção de um instrumento, ou seja, um questionário com um roteiro básico de entrevista. Além disso, após ser fornecida todas as explicações cabíveis sobre o processo da pesquisa ao entrevistado, o mesmo deverá assinar um documento concordando com o estudo em si, através de um termo de cessão.

Estabelecidos os critérios anteriores, partimos para o processo metodológico. Inicialmente, utilizando um roteiro de entrevistas piloto foram entrevistados funcionários da empresa com a qual trabalhava como Psicóloga. Destas, a conclusão foi de que o conteúdo dos relatos era sucinto, pois estes trabalhadores demonstravam certa desconfiança em relatar alguns fatos, talvez por temerem, de certa forma, que suas falas poderiam comprometer seu emprego. A partir desta constatação, mudamos o critério da escolha dos entrevistados, o que resultou em entrevistas a ex-funcionários.

Para defendermos a escolha deste critério de seleção, foram levados em consideração alguns aspectos com a finalidade de não gerar comprometimento no trabalho desses profissionais, possibilitando, assim, que os dados colhidos fossem fidedignos. O questionamento refere-se ao tratamento que o motorista recebeu da empresa no período em que esteve trabalhando. A escolha foi por profissionais que não fizessem mais parte do quadro de empregados, como ex-funcionários e aposentados.

Com o objetivo de enriquecermos a pesquisa, a entrevista foi estendida para ex-funcionários de outras duas empresas, com a finalidade de compreendermos a realidade de cada uma delas, no que tange às condutas, tanto dos patrões quanto do supervisores.

Primeiramente, fez-se contato telefônico com cada empresa, explicando o motivo da procura e, a seguir, pessoalmente, foi feita a busca por nomes e endereços dos profissionais selecionados.

Em outro momento, realizamos o contato telefônico com os funcionários, os quais receberam as devidas explicações referentes à pesquisa, tais como: o local das entrevistas; que as mesmas seriam gravadas e seus nomes preservados; que eles deveriam assinar uma autorização antes de começar o processo. Após o aceite do convite, foi feito um agendamento para colher as narrativas. O local escolhido foi suas residências. Todos participaram espontaneamente sem objeção nenhuma.

Foram entrevistados nove ex-motoristas, sendo que três estavam aposentados por tempo de serviço, três aposentados por invalidez e três haviam pedido demissão do emprego. A seleção final culminou em seis homens, dois em cada uma das três empresas. O critério, estabelecido para essa seleção final, se deve ao fato de que suas histórias apresentaram um conteúdo mais propício para desenvolver o tema da pesquisa. Quanto aos demais ex-motoristas não foram

incluídos no universo da pesquisa em razão de não apresentarem histórico de assédio, informação coletada a partir das entrevistas realizadas.

Outro critério que consideramos, foi o período de permanência no trabalho, o mesmo deveria exceder à cinco anos, pois diante dos estudos realizados ficou constatado que o dano que o assédio moral psicossocial causa à saúde do trabalhador é devido a um sofrimento acumulativo.

Para obtermos maiores esclarecimentos, referente à carga horária, folgas, remuneração, direitos e deveres do trabalhador do setor do transporte, realizamos uma visita junto ao sindicato da categoria. Neste estabelecimento, foi possível uma conversa com o Sr. Colmar Afonso Rodrigues, Diretor da Gestão de 2009 do Sindicato do Transporte – STTR, neste local recebemos a orientação de pesquisarmos no *site* do sindicato da referida classe.

Por fim, a análise e interpretação das entrevistas seriam dentro de uma perspectiva de pesquisa qualitativa, focada na exploração das falas e expressões dos interlocutores desse grupo de trabalhadores, sendo que, nessas falas, encontraremos muitos pontos em comum e, ao mesmo tempo, outros pontos singulares. Em se tratando de pesquisa qualitativa, Minayo et al (2007), destacam que o foco principal desta metodologia é a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre a investigação proposta.

A transcrição das falas será exposta em *itálico*, seguida das devidas análises interpretativas articuladas com a fundamentação teórica; a razão social dessas empresas será preservada e o nome dos entrevistados nas narrativas será fictício.

Além da devolução dos resultados para os entrevistados, a mesma será estendida aos empresários, com o objetivo de eles tomarem conhecimento do problema, podendo dessa forma intervir na realidade do assédio moral.

A partir, adentraremos no capítulo II para conhecermos a trajetória de trabalho dos seis ex-motoristas de ônibus selecionados e de que forma adoeceram.

CAPÍTULO II

AS NARRATIVAS DO EX-MOTORISTAS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE PELOTAS

As entrevistas foram realizadas com seis ex-motoristas de ônibus coletivo urbano na cidade de Pelotas- RS. Foram selecionadas três empresas e para cada empresa, dois entrevistados; a escolha foi de forma aleatória. Estas entrevistas ocorreram entre os meses de agosto a outubro de 2009, nas respectivas residências dos ex-condutores. Seguem, em sequência, as narrativas de Norberto, Plínio, Davi, José, Francisco e César.

2.1 – Norberto

Norberto encontrava-se com 50 anos, foi aposentado por invalidez, é casado, tem 1 filho e 1 neto. Estava muito ansioso com a entrevista e percebemos que necessitava falar do seu problema. Apresentava semblante tenso e traços de envelhecimento precoce. No momento fumava bastante. Sua esposa estava presente e, com a intenção de ajudar, queria detalhar as respostas dele, pois acompanhou todo seu processo de trabalho e adoecimento. Explicamos a ela que, após a entrevista, conversaríamos.

Então, dando início a entrevista, Norberto se refere ao começo de seu trabalho e diz:

“Trabalhei mais ou menos 17 anos lá, entrei na firma porque minha mulher trabalhava lá. Já de cara fui avisado que tinha um gerente que perseguia o pessoal, que era pra tomar cuidado. Sempre pedia proteção pra ter um bom dia de trabalho, trabalhei 12 anos como folguista, os horários eram diferentes todos os dias.

O gerente ao qual ele se referia era o fiscal. Quando. Na “perseguição”, de que falavam, havia traços do que se poderia pensar de assédio moral. Norberto, por sua vez, recorria à sua fé para passar um bom dia de trabalho.

Segundo ele, a tarefa do folguista consiste em trabalhar no lugar do colega que está de folga ou de férias. Os horários não seguem uma rotina diária e, a cada dia, precisa cumprir um horário diferente; essa maneira de trabalhar causa insegurança, ansiedade e muitos outros transtornos na vida de um trabalhador, dentre deles o *stress*.

Refere-se às relações com os colegas de trabalho e gerente da seguinte forma:

Eu era companheiro de trabalho, me dava bem com os passageiros, ajudava as pessoas, era muito ativo, não tinha ruim pra mim, tinha um cobrador aluado, se desentendia com o passageiro por causa de troco. Eu procurava não me envolver. Não tinha liberdade, às vezes não era ouvido, a gente não conseguia se explicar. O gerente preparava armadilhas pra nos pegar, inventava história, era terrível. Um dia tava chovendo e um amigo me cumprimentou com o guarda chuva e o gerente tava cuidando e achou que era um passageiro atacando o ônibus e que eu não tinha parado pra ele, então ele me seguiu, fez eu parar o ônibus, me xingou na frente dos passageiros e fez eu voltar naquela parada. Eu não tava entendendo nada do que ele falava, quando cheguei naquela parada entendi o que tinha acontecido, aí eu expliquei pra ele que o cara só tinha me cumprimentado com o guarda-chuva, mas não adiantava nada, além de não pedir desculpas, ele aumentava as histórias pro patrão.

Norberto em sua fala demonstra que era uma boa pessoa, educado, amigo e disposto para o trabalho. Reclama do jeito como era tratado, pois não fazia nada de errado para ser repreendido assim. O papel desse gerente era típico de um assediador, segundo os termos de Hirigoyen (2007). Por outro lado, o fiscal ou gerente procura desqualificá-lo perante os passageiros, acusando-o injustamente de ter cometido uma falha no seu trabalho. A agressão verbal e psicológica torna-se clara, este fiscal utiliza sua hierarquia para humilhar seu subordinado. Além disso, este sujeito manipula a comunicação distorcendo a realidade e agindo de maneira maldosa.

Fala também das relações com o gerente:

Acho que ele tinha ciúmes porque quando o patrão saía, nós (Norberto e esposa), ficava de caseiro. Os patrões pareciam que tinham medo dele. Ele era muito influente e mau, fazia horrores com a gente. E muitas outras coisas aconteceram, ih se eu for falar tudo vai dar um jornal, a gente trabalhava sobre pressão. Um dia trabalhei 12 horas direto, era carnaval, ele não deixou eu nem tomar café, disse que não podia parar.

Para Prata (2008), a inveja e o ciúme fazem parte do perfil do assediador. A vingança e, conseqüentemente, a destruição é a principal meta do invejoso. Ele vinga-se do objeto que o corrói. Segundo Hirigoyen (2007), certas empresas são consideradas “espremedoras de sucos”, exigindo que seus empregados invistam o corpo e alma no seu trabalho.

O trabalhador não é reconhecido quanto ao seu empenho; ao contrário, há uma tendência de mantê-lo em permanente ignorância, de alguma forma, para que possa ser manipulado. Torna-se um robô, sente-se fragilizado, não protesta, entra em resignação esperando dias melhores no seu trabalho. No mundo dos negócios, servir-se das fraquezas do empregado torna-se um procedimento habitual.

Norberto comenta outras situações:

Um dia tinha batido com o ônibus, pedi ajuda e ele negou, eu não tinha condições de dirigir, cheguei ao meu limite, suei toda minha roupa, comecei a me sentir mal, fiquei fora de mim, tive um surto psicótico, saí do ônibus correndo na Deodoro e a Ecosul¹³ foi me encontrar na ponte de Rio Grande, eu ia me atirar de lá, queria me matar. Isso era 3 e meia da tarde, foi em julho de 2005, e fui me dar de conta às 10 e meia da noite no sanatório, eu não sabia nem meu nome, minha mulher chorava muito. Os patrões me ajudaram no tratamento.

A pressão do trabalho e do fiscal, o stress e o acidente levaram Norberto a um esgotamento psíquico a ponto de perder o controle sobre suas reações.

¹³ Empresa Concessionária de Rodovias do Sul S.A, é responsável pela administração do Pólo Rodoviário de Pelotas/RS. Tem por objetivo melhorar seus serviços e busca o respeito ao meio ambiente, possui responsabilidade social, ligada ao Ministério dos Transportes, divulga vários programas de segurança relacionadas ao trânsito em geral, socorre vítimas de acidentes e para atender a população dispõe de um telefone para emergências: 0800 724-1066. Disponível no site: <<http://www.ecosul.com.br/siteecsul/pt-br/institucional>>. Acesso em: 21 de maio de 2010.

Segundo Hirigoyen (2007), o sujeito apresenta inicialmente um estado de ansiedade generalizada, com várias perturbações no corpo e na mente, levando-o à depressão e, muitas vezes, resultando na internação em hospital psiquiátrico. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia, com dificuldades de concentração no trabalho e na sua vida pessoal. Isto pode acarretar em idéias suicidas, pois a pessoa perde a razão de viver. Quando há suicídio ou a tentativa, de certa forma, esta situação conforta o agressor, pois este se sente com razão de ter agido assim. Para ele, fica justificado que o motorista era um fraco ou um louco.

Norberto fala de seu adoecimento:

Hoje tô melhor, mas tomo um monte de remédio pra cabeça e por 2 anos não queria sair do meu quarto, tinha medo de ir pra rua, de ser atropelado, do trânsito, era melhor ficar em casa. Adoeci, fiquei com depressão e pânico.

Tinha pesadelos, que tava dirigindo, conversando com o cobrador, que estava sob a pressão do gerente, era horrível. Não dormia direito, tava sempre assustado.

Os “remédios pra cabeça” que Norberto menciona são os considerados psicofármacos (faixa preta). Conforme Sadock & Sadock (2007), esses medicamentos foram criados nas Convenções Internacionais de 1961, 1971 e 1988, sob Portaria nº344, eles agem sobre o Sistema Nervoso Central, passam por um controle da Vigilância Sanitária do Ministério da Saúde e somente são vendidos sob prescrição médica.

A vontade de permanecer em casa, que Norberto relata, ou seja, evitar a vida social é um sintoma característico da síndrome do pânico. Além disso, estudos, segundo Valença et al (2001), mostram uma relação entre nicotina e síndrome do pânico. A nicotina estimula a respiração e, conseqüentemente, desenvolve a vaso constrição, taquicardia e aumento da pressão sanguínea. Desta forma, o fumante que concentra altos teores de nicotina no organismo, pode produzir efeitos semelhantes aos ataques de pânico. Esta relação pode ser relevante no caso de Norberto, pois ele fuma cerca de 2 carteiras de cigarro por dia, equivalente a 40 cigarros.

Estas queixas, feitas por Norberto, demonstram um quadro de depressão. Para Prata (2008), a depressão também é uma consequência do assédio moral, pois o sujeito cria sentimentos de culpa e vergonha pelos erros que foi induzido a

cometer. Com isso, se isola, perde a autoestima e a autoconfiança, afetando sua vida social. Para qualquer ser humano, o respeito e a crença em si são valores fundamentais. A depressão que leva ao suicídio é considerada uma depressão grave.

Em consequência do seu trauma, Norberto relata que sua qualidade de sono ficou comprometida. Segundo Glina et al (2001), o indivíduo que passa por um trauma, pode reviver a cena traumática acompanhada de mal-estar entre outros sintomas. Um destes está associado o distúrbio do sono, com estado de tensão, causando sobressaltos como se estivesse em permanente estado de prontidão.

Este ex- motorista também fala do trânsito:

O trânsito poderia melhorar se tivesse mais corredor pra ônibus, agora só na D. Pedro e Osório é que tem, cada vez tem mais carro na rua, os motoqueiros sempre com pressa, a gente tem que tá super ligado em tudo, isso gera muito stress.

O trânsito com certeza é um dos agentes estressores da vida do motorista de ônibus. Segundo Mendes & Moraes (2001), o *stress* ocupacional se instala diante de solicitações do ambiente de trabalho, num processo de perturbações, desta forma poderá ocasionar a paralisação da energia adaptativa do indivíduo.

De acordo com Evans & Johansson (1998), após a elaboração e implementação de um projeto em Estocolmo, foram tomadas algumas medidas com a finalidade de proporcionar melhorias no trânsito, tais como: modificações nas ruas, nas sinaleiras e sinalizações, diminuição de paradas; enfim, várias medidas com a finalidade de melhorar e agilizar o trabalho do condutor de ônibus.

Diante destas mudanças, constataram-se resultados positivos, tais como a redução do *stress* e do risco de outros problemas de saúde.

No Brasil, no ano de 2010, em Belém aconteceu um Fórum¹⁴, com a finalidade de criar um debate sobre os problemas do transporte urbano no que se

¹⁴ MONTENEGRO, Lorena. Controle Social para desenvolvimento do transporte urbano. Jun. 2010. Centro de Convenções e Feiras da Amazônia. Fórum Estadual da Reforma Urbana de Pernambuco. Este Fórum reuniu vários integrantes embricados nos problemas referente ao trânsito para traçar projetos visando melhorias para a cidade, para os profissionais do trânsito e a população em geral. Disponível no site: <<http://www.acaometropole.pa.gov.br>>. Acesso em 12 de setembro de 2010.

refere ao trânsito daquela cidade.

Para os membros da Secretaria de Estado e Projetos Estratégicos, os problemas no trânsito surgem devido à falta de infraestrutura da cidade e discutem sobre as soluções, as quais deveriam partir de um planejamento participativo, reunindo engenheiros de tráfego, especialistas em trânsito e transporte urbano, arquitetos e com os usuários através de uma participação social.

Norberto relata mais alguns fatos de sua situação na empresa:

As regras da empresa, eu cumpria todas e não tinha problemas, só a pressão que era grande e as humilhações. Eu tinha muita disposição e tinha perfil para ser motorista, mas não desse jeito. Eu não era de discutir, quando acontecia algo errado a gente era suspenso por 3 dias, a gente não tinha oportunidade de reclamar e nem podia se ajudar, a gente matava no osso do peito.

Pelo meu patrão eu era respeitado, nunca tive queixas dele e da esposa dele, eles tratavam a gente bem, mas aquele por aquele cara não. Quando pedia folga com antecedência recebia a resposta com desaforo do gerente, ele fazia com todos, chegava a virar o horário só para pegar nossos furos.

Às vezes, tinha pressão baixa porque não sobrava tempo para comer direito, tinha vontade de dormir mais, quando tinha folga tinha pesadelos com o ônibus, na minha cabeça seguia sempre trabalhando.

Todos esses sinais apresentados por Norberto eram indicativos que estava em constante sofrimento e, mesmo quando tinha sua folga, não conseguia relaxar. Segundo Dejours et al (1994), quando o rearranjo da organização não é mais possível, de modos que a relação entre trabalhador e organização falha ou bloqueia, dá-se início ao sofrimento e o sujeito tomado de sentimentos de desprazer e tensão, adocece.

Comenta também das leis de amparo ao trabalhador:

Conheço algumas leis trabalhistas, só as básicas. As leis de trânsito a gente cumpre, mas a maioria não.

Mesmo que o trabalhador conheça as leis trabalhistas evita procurá-las, pois o sistema de repressão implantado pela empresa ou pelo fiscal contribuem para que o funcionário se sinta intimidado e acate todas as ordens sem reclamar.

Por fim, fala de seus planos:

Quando adoeci, fui bem amparado por todos, pelos patrões, pelo sindicato. Atualmente tenho acompanhamento com Psiquiatra. Meu sonho é parar com os remédios, mas por enquanto não dá, tenho medo de adoecer de novo.

Meus planos para o futuro é ficar fortalecido para viajar com minha esposa e conhecer os lugares, passear muito, mas minha mulher tem medo de me ver na direção e acontecer alguma coisa na estrada, mas tenho esperança de ficar bom de novo e conhecer pelo menos até Santa Catarina.

Ao finalizarmos a entrevista com Norberto, conversamos com sua esposa, conforme tínhamos lhe prometido. Ela precisava desabafar sobre o adoecimento do esposo. Demonstrava muito cuidado e carinho para com ele, controlando sua medicação. No momento, estavam cuidando de um netinho, ele ajudava-a na cozinha e estava consertando seu carro para preencher seu tempo. Ela relata que Norberto recebe constantemente a visita de seus ex-colegas, tomam chimarrão, falam muito do trabalho e, desta forma, ele tenta se distrair.

Esta entrevista, em particular, marcou nossa pesquisa, seus problemas nos sensibilizaram muito, pois a maioria dos trabalhadores em geral, se dedicam quase que uma vida inteira para seu trabalho, com responsabilidade, dedicação e em busca de sua dignidade, mas diante dos maus tratos como aconteceu com Norberto, adoecem mentalmente a ponto de viver entre seus medos, tratamento psiquiátrico sem previsão de alta e desejos, sem uma previsão de um futuro saudável, como relatou que seu sonho era de viajar e conhecer outros estados. Muitas vezes esses traumas são irreversíveis.

Através de seu relato, podemos perceber que o assédio moral esteve presente na maior parte desses anos de trabalho. Ele sofreu calado, submisso e mesmo sendo pessoa de confiança de seus patrões, portava-se com humildade. Tinha medo de se expor ou perder seu emprego.

Segundo Hirigoyen (2007), as vítimas de assédio moral sentem necessidade de falar dos acontecimentos traumáticos e estas evocações do passado geram manifestações mediadas pelo medo e aparecem em forma de distúrbios de memória, falta de concentração, perda do apetite e podem aumentar o consumo de

álcool ou fumo. O vício do cigarro atenua a ansiedade, porém a satisfação ou “bem estar”, que o fumante experimenta é passageira.

Na concepção de Costa et al (2003), o medo de perder o emprego faz com que os motoristas neguem seu próprio sofrimento. As pressões pelas quais passam, no dia a dia de trabalho, da empresa, da fiscalização, dos colegas, dos passageiros ou até mesmo do trânsito, resultam em sobrecarga. Na maioria das vezes, eles não sabem lidar com essas situações e, tão pouco, não sabem a quem recorrer.

De acordo com Silva (1986), podemos pensar em saúde mental a partir de uma sociedade mais digna e justa. Para a autora, em nossa sociedade as pessoas recorrem às mais variadas formas possíveis de aniquilamento. Este termo corresponde, em sua percepção, à completa destruição do outro e este termo é cabível numa situação de competição por um determinado cargo, o que não era o caso de Norberto.

Para Hirigoyen (2007), a maioria dos assediados não pensa em reparar a injustiça que sofreu e permanece calado, mesmo depois de não fazer mais parte do quadro de funcionários. De acordo com o autor, os colegas de Norberto, que presenciaram o acontecido, também se mantiveram calados, mas atualmente tentam recompensá-lo, devolvendo a dignidade em forma de amizade e compaixão. A situação dele era semelhante à de seus colegas, conforme relata, relações estas permeadas de medo. Sentiam-se fragilizados para fazer qualquer enfrentamento ao fiscal.

Norberto mantém um vínculo solidário com seus ex-colegas o que de certa forma o ajuda em sua recuperação.

2.2 Plínio

Esta entrevista foi realizada à noite, pois mesmo Plínio estando aposentado, ocupa-se com atividades de ferreiro durante o dia, relata que hoje faz aquilo que gosta. Com 58 anos, está aposentado, é casado e possui 2 filhas. Dirige sua motocicleta, passeia com sua esposa, adora falar do seu neto e conversar com a vizinhança. Mostra-se um homem disposto e aliviado por encontrar-se aposentado. Trabalhou por 11 anos como motorista urbano na mesma empresa.

Ele comenta sobre sua entrada na empresa, assim como sua relação com o fiscal e seu patrão:

“Entrei na empresa porque tinha parentesco lá, eu trabalhava à noite porque é menos movimento e a gente melhora o salário pra aposentadoria, trabalhei bastante tempo no caminhão também. No ônibus trabalhava das 14 às 20 horas, depois passei pras 17 horas e ia até terminar o horário, tipo 1 hora da manhã, falava pouco com meu cobrador porque eles cuidavam tudo e eu cuidava mais do meu trabalho.

Uma vez discuti com o chefe porque ele queria mandar meu cobrador embora, por 3 vezes tive que me impor com meu patrão quando ele vinha me xingar. Eu vivia tenso, porque a pressão era grande até pra preencher a ficha, a gente não podia errar senão levava um xixi. Eu não era muito de falar quando chegava no terminal, ia no banheiro e deu, não ficava de papo com os outros pra não me meter em rolo.

Plínio é um homem que procurava se impor, de certo modo foi respeitado por isso, mas o “xixi”, ao qual se referia, partia de um colega do setor administrativo e neste momento da burocracia, muitos de seus colegas estavam presenciando essa situação, então de certa forma passava por algumas humilhações.

O fiscal tomava atitudes grosseiras na frente de todos, um dia eu disse pra ele: “não faz coisa que te pego nojo” aquele dia desci do ônibus e enfrentei ele, se o tchê passou adiantado tem que falar e é preciso a pessoa também falar, agora tá louco, falar com jeito e respeito.

Segundo Hirigoyen (2007), mesmo que a vítima reaja com autoridade ou se recuse ao subjugo do assediador, é alvo do mesmo.

Os passageiros, um dia entra com guampa virada outro dia vem e dá um abraço, não dava bola, eles batem boca, não tem diálogo é só escutar e deixar.

O que deveria melhorar além de ser bem tratado por todos, deveria ter mais conforto no ônibus e menos correria.

Segundo Battiston et al (2006), em 1990, houve um estudo no Canadá, Suécia, Alemanha e nos países baixos, com relação ao espaço ocupado pelo motorista dentro do coletivo, que é de 1,5m². Este estudo tinha por objetivo melhorar o conforto desse profissional. Para isto, modificaram o ajuste entre volante e assento de acordo com o comprimento das pernas e braços do condutor, consideraram a densidade do assento em relação ao seu peso, possibilitaram um melhor acesso ao painel de controle e, por fim, concluíram o estudo, com a sofisticação referente à visibilidade dos instrumentos.

Nossa realidade, muitas vezes, encontra-se longe desse estudo, pois percebemos que muitas empresas da nossa cidade não investem em frotas novas e, tampouco, em conforto e segurança. Neste caso, caberia aos órgãos públicos competentes estipular um período de vida útil para todos os ônibus.

Comenta sobre sua saída da empresa:

A minha saída foi boa só tava esperando pelo INSS, já não aguentava mais, tava todo estourado, tinha problema de coluna por causa do banco, o estômago doía porque durante o trabalho não comia porque era uma correria e não dava tempo, se eu comia vomitava, ficava estressado, irritado, minha tolerância era zero, quando tirava folga não conseguia dormir de tanta tensão ficava ligado, funciona como uma escada, vai subindo até chegar no limite aí estoura.

Battiston et al (2006) consideram que as más condições de trabalho do motorista urbano interfere no seu estado psicofisiológico. Os autores descrevem que o trabalhador que desenvolve distúrbios do sono poderá tornar-se irritado durante sua jornada de trabalho, ainda, diminuir seus reflexos e desta forma comprometer sua atenção e concentração, podendo resultar em acidentes. O acúmulo de noites mal dormidas resulta em *stress* e dores em geral, pois o corpo não descansa, poderá entrar em fadiga física ou mental. Para Costa et al (2003), a insônia deve-se ao exercício de uma longa jornada de trabalho, turno noturno e medos de acidente.

Ainda, de acordo com os mesmos autores, os problemas gastrointestinais, que Plínio desenvolveu, foram relacionados a uma extensa jornada de trabalho, assim como às refeições rápidas. Os medos de assaltos também fazem parte deste quadro e, como ele trabalhava à noite, permanecia mais exposto. Os autores

também relacionam os problemas gastrointestinais ao medo de demissão e consumo de bebida alcoólica, o que não era o caso deste condutor.

Sobre seus problemas de saúde, relata:

Tomava passiflorine pra me acalmar e diclofenaco pra dor, nem ao meio dia conseguia dormir, tomava chá de cidrão todas as noites pra dormir melhor. Tive glaucoma e ficava ruim pra dirigir à noite por causa da luz dos carros nos olhos. Foi piorando o meu estado porque uma vez levei uma coronhada de um assaltante lá no pontilhão.

Embora Plínio não fizesse uso de medicações do tipo faixa-preta, buscava uma saída para aliviar suas dores e tensões, através de algumas terapias alternativas. Referente ao glaucoma, segundo Arcieri & Costa (2001), descrevem como uma síndrome ocular isquêmica causada por oclusão da artéria carótida interna extra-cranial, geralmente acometem homens com mais de 50 anos de idade, pode causar edema, dores oculares que podem irradiar no momento em que o individuo eleva ou abaixa a cabeça.

A coluna parou de doer quando o doutor deu faixa-preta, não lembro o nome, aí eu dormia bem. A dor na coluna era tensão e eu tinha medo de ir trabalhar porque ia ter dor.

Para Fernandes et al (2006), as dores osteomusculares, ou seja, dores na coluna desenvolvem-se devido às más condições dos assentos, assim como à falta de ajuste na altura entre os bancos e direções, à trepidação nas ruas, à extensão de jornada de trabalho, com pouco tempo de pausa para descansar e à falta de exercício físico.

Nas pesquisas de Costa et al (2003), essas dores encontram-se classificadas em primeiro lugar nas queixas dos motoristas. Nota-se que, com o passar do tempo, Plínio fez uso da medicação psiquiátrica do tipo faixa-preta. Precisou recorrer a isto, na tentativa de garantir um bom nível de saúde física e mental, pelo menos, até conseguir se aposentar.

Fala de outras situações:

Hoje tô muito melhor e vejo que também melhorou lá no serviço, depois que aquele fiscal saiu o pessoal tá mais tranqüilo. O tratamento melhorou depois que eu me impus. As regras da empresa têm que cumprir, não pode achar nada é só cumprir. O que tem de ruim são os assaltos, só assaltos perdi as contas, que lembro foram oito, tinha muito medo, porque a gente não sabe o que vai acontecer.

Costa et al (2003), menciona que a incidência de violência dentro do ônibus é muito grande e não existem medidas preventivas, tanto por parte das empresas, quanto dos poderes públicos, para proteger a vida dos condutores, cobradores e dos passageiros.

Plínio fala dos maus colegas:

Têm alguns colegas que são traíras, a gente não pode falar nada que a coisa anda rápido e quando o carro tem problemas eles não falam e quando troca de motorista eles não avisam pra o problema estourar na tua mão, isso é dose.

O termo que Plínio se refere: “traíra” é aquele colega que trai, ou seja, o que não oferece confiança. Desta forma, essa falta de confiança interfere nas relações sociais no trabalho. Esse “mau colega” encontra dificuldades em perceber o outro como parceiro e age com intenções de prejudicá-lo. Conforme Pereira (2004), a falha na percepção no outro é desfavorável, não somente ao trabalho, podendo gerar situações de injustiça ou originar ressentimentos.

Dejours et al (1994) referem-se à tese do individualismo, na qual o sujeito utiliza ideologias defensivas da profissão, que conduzem ao segredo, à desconfiança, às tendências interpretativas, ao comportamento de cada um por si, ao desengajamento, à recusa de responsabilidade, à desmotivação do trabalho, à dissolução da solidariedade, causando, com isso, tensões e injustiças.

As relações de confiança são fundamentais para o bom andamento do trabalho, sem as quais, não pode haver coletividade, nem, tampouco, a cooperação. Ainda, os autores consideram essa dinâmica como uma fatalidade natural da evolução cultural e das transformações da sociedade, evoluindo desta forma para a decadência da civilização.

Plínio prossegue:

Meu ritmo era bom, trabalhei muitos anos num trecho que é mais puxado, o problema é que o percurso é longo e tem muitas paradas, aí da correria.

Neste momento segue a pergunta: Você sabe o que é assédio moral?

Assédio moral, não sabia o que é isso, mas pelo jeito existia sim, mas comigo não dei chance de continuar, mas a humilhação derruba a gente e dá muita raiva. Acho que no fundo a chefia sabe do que acontece e enquanto está funcionando bem a coisa fica assim. O pessoal tem medo de reclamar, aguenta calado, eu não deixava acontecer as coisas. Os problemas que tive já falei antes, agora melhorei muito, trabalho em casa, a hora que canso vou dormir, melhorei em tudo, mas custei pra relaxar, foi muito tempo naquela loucura.

Segundo Hirigoyen (2007), muitas vezes a empresa finge que não vê o que acontece ou, até mesmo, encoraja os atos perversos para com seus funcionários. O medo de reclamar se instala, quando existe a ameaça de perder o emprego. Para tanto, a empresa utiliza métodos que prevalecem no ambiente de trabalho, tais como a arrogância e cinismo, instalando-se, desta forma, a submissão. Os conflitos nascem em grande escala nos grupos que trabalham sob pressão, assim como as novas formas de trabalho que deixam de lado a preocupação com o ser humano, o ser social.

A loucura, a qual Plínio se refere, trata-se do *stress* sofrido diariamente. Esta autora explica que o *stress* é um fenômeno fisiológico de adaptação do organismo a uma agressão, seja ela qual for. Por conseguinte, o indivíduo reage em três fases sucessivas: em primeiro lugar entra em estado de alerta, logo após resiste e, por último, chega a um estado de esgotamento.

Plínio comenta sobre a tentativa de aliviar suas tensões:

O que eu fazia para melhorar era mexer com ferro, batia com martelo no ferro pra moldar (ferradura de cavalos). Raras vezes peguei atestado, não gostava disso, sempre achava que podia aguentar. Conheço os direitos trabalhistas porque fazia parte do sindicato, mas é tudo de acordo com a empresa

Profissionais que procuram aliviar suas tensões, em trabalhos alternativos, conseguem suportar melhor o seu dia a dia no trabalho.

Antunes (1995) menciona que o mundo do trabalho vive numa aguda crise contemporânea, onde os valores, concepções, ideários são manipulados pelo capitalismo. A crise atingiu a subjetividade do trabalho, a consciência de classe, afetando, desta forma, os organismos de representação, ou seja, os sindicatos. Aos poucos, os sindicatos foram perdendo sua função de defensor do trabalhador, contentando-se em preservar a jornada de trabalho regulamentada, os direitos sociais conquistados, sem questionar o mercado, os lucros, a lógica da produtividade e a propriedade privada. Enfim, para o autor, o sindicalismo vive uma crise de identidade.

O trânsito é caótico, cada vez pior, tem espaço e eles não fazem nada, falta boa vontade e organização.

A falta de boa vontade para a organização no trânsito, mencionada por Plínio, trata-se de competência dos órgãos públicos da cidade. Recentemente, a Prefeitura de Pelotas¹⁵ requisitou os serviços do Doutor em Engenharia de Tráfego, Sr. Heitor Vieira, para avaliar e apontar soluções para o trânsito.

Desta forma, Vieira (2010), elencou algumas alternativas para melhorar o “caos”, como a maioria dos motoristas menciona: revisão das sinaleiras, eliminar a poluição visual nos trevos e nas rótulas, ter pórticos com demarcações para direcionamento do motorista em si. Além disso, aponta a necessidade de ter mais corredores de ônibus, retornos adequados, mais passarelas para pedestres, tornar algumas ruas com sentido único, sincronizar semáforos e instalar o estacionamento rotativo.

Em contrapartida, o secretário de trânsito senhor Jacques Reydam, consultado na mesma entrevista, com a finalidade de expor um retorno ao estudo realizado, relata que já há estudos para realizar as melhorias cabíveis e que a curto prazo serão instalados um radar estático e cinco lombadas eletrônicas, assim como

¹⁵ Disponível no site: <[http:// www.pelotas.com.br](http://www.pelotas.com.br)>. Acesso em: maio de 2010.

dois pardais e algumas ruas serão duplicadas, mas quanto aos corredores para ônibus não será viável.

Vieira (2010) finaliza seu estudo dizendo que a estimativa para solucionar os problemas presentes nas vias públicas de Pelotas será de 10 anos.

Plínio fala das situações desagradáveis:

Não penso jamais em pegar na direção de um ônibus ou caminhão, assim tá bom, sem stress e cobrança. Queria falar das fofocas que têm demais, é uma raça à toa, sempre passam dando palpite e encrencando, outra coisa ruim que acontece é os acidentes que a maioria do pessoal bate, principalmente os motoqueiros e fogem, aí sobrava pra gente.

Além do mais, ele expressa o que o volante representou na sua vida enquanto condutor. Pretende apagar de sua memória qualquer lembrança do que passou, assim como não se conforma com a falta de coleguismo, referindo-se às fofocas.

Segundo Goffman (1985), as correntes subterrâneas transmitidas vão contradizer e desacreditar a definição da situação projetada pelos participantes e na devida interação social, implicando, desta forma, tanto nas relações cautelosas como nas insinuosas. A fofoca não é utilizada para o que é evidente e sim de uma forma maléfica e cruel e tem como objetivo prejudicar a imagem do outro, ridicularizar, enfim, ela desrespeita os limites sociais.

De acordo com Tanaka (2007), a fofoca é avaliada de maneira negativa, expressa inveja, ciúme e indignação.

Plínio refere-se ao medo de acidentes, esse medo é inevitável, pois qualquer motorista encontra-se exposto a cada momento a ele. Para Almeida (2002), aquele trabalhador que executa uma jornada extensa, geralmente, ao final dela, encontra-se cansado e por sua vez pode diminuir sua atenção acarretando em acidentes; enumera, ainda, a pressa do condutor e as más condições de manutenção do veículo que são outros fatores determinantes para causar acidentes no trânsito.

Enfim, Plínio queixava-se de problemas oculares, de coluna, gástricos, medo de acidentes, assaltos, tensões, *stress* e insônia. Fazia uso de medicações, desde chás até os considerados faixa-preta. Nota-se que diante de sua fala na entrevista, demonstra ser uma pessoa com uma personalidade forte, pois enfrentava o fiscal

que assediava seus colegas, não se deixando intimidar. Não tinha “papas na língua” em falar o que pensava, nem mesmo, para seu patrão e de uma forma ou de outra, conseguia. Lidava bem com o mau humor dos passageiros, defendia seu colega, o cobrador, e enfatizava que não tolerava os maus colegas, os “*traíras*”.

A maior queixa de Plínio eram as dores na coluna que desenvolveu devido à tensão causada pela pressão do trabalho ou correria, como ele verbaliza. Enfatiza que um fator determinante para desencadear esse tipo de problema é a falta de conforto no assento do ônibus. Pode-se julgar que os ônibus modernos já estariam cumprindo os estudos voltados para a ergonomia, ou seja, ônibus voltados para o conforto e segurança, principalmente no que se refere a esses profissionais, que passam 1/3 do dia sentados.

Quanto à movimentação dos demais veículos no trânsito de Pelotas, pode-se resumir, a partir das palavras do entrevistado, como caótica, tensa e perigosa e enquanto prevalecer os interesses econômicos e políticos da cidade, dificilmente teremos as devidas melhorias.

Plínio demonstrava frustrações quanto à sua participação no sindicato. No que tange às negociações, não julgava correto a classe empresarial interferir nas decisões deste órgão que representa o trabalhador dos transportes rodoviários.

Enfim, apesar de seu relato ser permeado por problemas, tanto físicos como mentais, com expectativas e frustrações, encontrou uma saída, ou seja, nas suas horas de folga, “*batia ferro*”, como dizia, no intuito de aliviar a carga que seu trabalho produzia. No momento em que parou de trabalhar, seus sintomas desapareceram, mas restou a repugnância do volante. Esse volante, na verdade, representava a lembrança da trajetória de seu sofrimento.

2.3 Davi

Ao chegarmos à sua casa para entrevistá-lo, foi logo tocando no assunto “bebida” e, com certo orgulho, relatou que estava curado do alcoolismo. No momento fazia uso de aparelho para surdez. Davi encontrava-se, na época, com 47 anos. É viúvo, tem dois filhos, sendo uma moça, que está casada, e um menino com 12 anos. Atualmente convive com uma companheira.

Começa relatando sobre o tempo de serviço na empresa:

“Trabalhei na mesma empresa de ônibus por 18 anos, na época vim da colônia, era agricultor em Canguçu, meu irmão conhecia o gerente da empresa e então consegui entrar lá em 89. Trabalhei 17 anos num bairro complicado, era muito puxado, atravessava toda cidade, vivia cansado, estressado porque a empresa botava horários pra cumprir impossíveis de fazer, levantava 15 pras 4 da madrugada e 5 horas tava na empresa e trabalhava até as 14 horas.

Os sintomas de cansaço e stress estão relacionados à carga de trabalho. Segundo Battiston et al (2006), a carga de trabalho excessiva associada a um longo período, às exigências do trabalho adicionadas à capacidade e ao desempenho do trabalhador, culminam para a sobrecarga. Essa sobrecarga pode se manifestar através de dores, tendinites, desatenção e irritabilidade. Estes fatores afetam o físico e o mental do sujeito.

Por sua vez, para Costa (1982), o cansaço produzido pelo ritmo de trabalho e o grande número de horas estão associados à insuficiência de medidas preventivas. Contudo, as empresas que deixam de adotar tais medidas, com a finalidade de diminuir o custo da produção, podem provocar acidentes.

Davi comenta sobre seu relacionamento na empresa:

No início me tratavam bem, nunca me chamaram a atenção, mas depois trocou a diretoria e mudou tudo, aí eles queriam mandar na gente e não tinham experiência, o pessoal ficava tão furioso e estressado que queriam bater neles, a gente reclamava dos horários e eles não atendiam a gente, também não tinha tempo de ir no banheiro, nem tomar café e pra completar começou os problemas em casa, nessa época uma cunhada começou a incomodar minha esposa se metendo na minha vida, me estressava em casa e misturava no trabalho.

Pitaluga (1982) estudou os principais riscos e consequências que ameaçam a saúde dos trabalhadores em diversos setores. No setor de transportes constatou que vários fatores predispõem os motoristas a doenças ocupacionais, tais como: a jornada extensa, o trabalho por turnos, a falta de folga, pouco horário para refeições e a falta de banheiros. As doenças que podem desenvolver são: a hipertensão, a fadiga, a insônia, os distúrbios do sistema nervoso, a lentidão de reflexos, a perda

da capacidade de concentração, úlceras, irritação, hemorróidas e alterações na vida sexual. De certa forma, estes sintomas, pelos quais passam esses profissionais, podem desencadear problemas conjugais e familiares.

Relata sobre o alcoolismo e o acidente:

O chefe dos motoristas me tirou da linha e me colocou em vários lugares, sai da minha rotina, acabei parando na bebida.

Aconteceu um acidente comigo, um carro se atravessou na Pinto Bandeira, tava com 50 passageiros, foi feia a coisa, a culpa foi do motorista do carro, mas ninguém se machucou, foi só susto.

Segundo Picaluga (1982), o álcool, no sistema nervoso central, provoca amnésias anterógradas, tais como, *déficits* cognitivos temporários, dificuldades em resolver problemas e de abstração, influenciando em seu aprendizado. Além disso, eleva a pressão arterial e o nível de colesterol, afetando seu sistema cardiovascular. Pode provocar doenças hepáticas, cânceres e até culminar para o suicídio. O consumo de álcool representa 3,8% de todas as mortes no mundo, ou seja, cerca de 2,5 bilhões por ano e muitas destas em consequência de acidentes.

Fala sobre o que é ser motorista:

Mesmo com essa nova diretoria eu tinha liberdade pra falar com o superior, sempre fui recebido, hoje é tudo com o departamento de pessoal. Me relacionava bem com todos, mas sempre tem exceção, se a gente anda devagar é taxado de tartaruga, se anda correndo é louco, o trabalho do motorista é subhumano, a gente sempre dirige como a empresa quer e não como a gente gostaria.

O termo do qual Davi se refere, “*subhumano*”, está relacionado à pressão sofrida no trabalho. Conforme relata Dejours (1999), o sofrimento do trabalho surge, não em circunstâncias de competência e habilidade, mas sim, devido às ordens que precisa cumprir. São as ditas pressões sociais do trabalho, neste momento podemos nos refirmos ao assédio psicossocial.

Por outro lado, Oliveira (1971), acrescenta que o trabalho penoso, considerado desumano, é aquele em que o sujeito não consegue atuar como

deveria, não possui poder para tal, não consegue controlá-lo, e, por causa disto, vivenciam desconforto, desprazer quando se trata de um trabalho forçado.

Relata fatos que o levaram à procura de tratamento do alcoolismo:

Com essa mudança toda e mais com a perda de minha esposa, que foi uma coisa sem eu esperar, em uma semana ela morreu de câncer generalizado, não me adaptei, me estressava muito, já bebia antes e com tudo isso passei a beber mais, misturei tudo e entrei em parafuso, aí tive que começar um tratamento pra bebida, então o INSS resolveu me encostar e o Psiquiatra tratou de me aposentar.

Inicialmente o indivíduo busca no álcool o alívio para seus sintomas de ansiedade e depressão, tentando encontrar uma saída para suas frustrações. Aos poucos vai tornando-se dependente desta química. A dependência é um transtorno que envolve aspectos genéticos, psicológicos e socioculturais.

Segundo a pesquisa de Carneiro (2009), em 2003, o Ministério da Saúde -MS deu atenção integral aos usuários de álcool e outras drogas. A partir de então, estabeleceu que o Sistema Único de Saúde – SUS, atenderia essa população no que tange à atenção primária, ou seja, Centro de Atenção Psicossocial - CAPS, ambulatórios, leitos em hospital geral, e redução de danos. Esta atenção aponta para diretrizes no campo da saúde e para o trabalho, desta forma, esses órgãos estão investindo na eficácia das políticas públicas.

Na antiguidade, as bebidas acompanhavam as orgias, geravam prazeres nas pessoas. A lição era beber sem perder o autocontrole. O judaísmo e o Cristianismo exaltavam o vinho. No Extremo Oriente surgiu a cana-de-açúcar e através dela se extraía o álcool, uma droga excitante e sedativa, que passou a estar disponível hoje em dia para quase toda a população mundial.

A revolução do álcool destilado e dos psicoativos em geral, desde o século XVII, representou um dos mais importantes fatores da história econômica, social e cultural da modernidade.

A partir da 8ª Conferência Mundial da Saúde, o alcoolismo foi classificado internacionalmente como doença, conforme CID-8 em 1967. Recentemente, os Ministérios da Saúde de todo mundo anunciaram um acordo para conter o consumo excessivo de álcool, aumentando os impostos sobre as bebidas e executando regras mais rígidas quanto à comercialização de bebidas alcoólicas aos jovens.

Das suas relações com colegas, comenta:

Vejo que pra melhorar o serviço é preciso dar mais liberdade de horário, ser mais folgado, ter intervalo pro lanche.

Nunca tive problemas com o fiscal, sempre me tratava bem, tinha amizade com todos, só tive um problema com um cobrador que queria roubar vales, como eu descobri a falcaturia dele, ele pedia pras mulheres ligar pra empresa e reclamar de mim pra eu sair, ele era deficiente, eu ajudava ele em tudo e ele fazia campanha pra me tirar, mas quem acabou saindo foi ele. Alguns colegas são dedo duro, são cínicos a gente tem que se cuidar. Sempre fui discreto, não dedava ninguém, não via, não sabia. Uma vez fui acusado de deixar um passageiro na parada e naquele dia eu tava até de folga, é dose né.

Dejours (1999) considera “pessoas de bem” aquelas que não são sádicas, perversas e que dão mostras de uma vida normal e de um senso moral. Por outro lado, para manter seu emprego, as “pessoas do mal” agem com atitudes calculistas com a finalidade de prejudicar o colega.

Fala da tensão dos horários:

Conseguia fazer meu horário aos trancos e barrancos, tinha toda a responsabilidade de levantar cedo, isso me tirava o sono porque tinha medo de me atrasar, não dormia sossegado.

Segundo Silva (1995), a fadiga constante, física e mental desencadeia o distúrbio do sono, cansaço, irritabilidade e desânimo. O sujeito entra num estado de tensão e de vigília, com dificuldades de relaxar e fica em permanente prontidão.

Na época deixei a família na colônia até me firmar, não conhecia nada aqui, a empresa tinha 3 linhas, era muito difícil, me deram uma linha boca braba, que naquele bairro só se houve falar em estupro e assassinato, todo dia tem tragédia lá, fui assaltado só uma vez, eu tratava todos bem, então eles me poupavam.

Embora em estado de alerta, Davi encontrou uma saída para diminuir o medo da violência. Tratava os indivíduos, considerados violentos, com educação e, desta forma, obtinha, como retorno, sua proteção.

Refere-se às condições dos ônibus e das consequências sofridas:

Com o barulho do motor fui perdendo a audição, hoje uso aparelho pra surdez, na época os ônibus eram pior que carroça, os bancos se sacudiam todo, um dia o banco quebrou quase causei um acidente, tive que vir dirigindo agachado até o terminal.

Battiston et al (2006) apontam um estudo sobre o ruído e suas sequelas no trabalho, realizado em 2000, pela Comissão de Saúde Pública da Espanha. O ruído é um som inarticulado e confuso, mais ou menos forte. Dependendo da intensidade, provoca danos à saúde. O ruído é considerado um dos fatores de risco laborais mais comuns e como um fato normalmente aceito, por isso, poucas empresas investem em programas preventivos. Por não ser um problema visível e não provocar ferimentos, a pessoa se acostuma e, de forma acumulativa, quando se dá conta, já é tarde. O problema de audição se torna crônico resultando na surdez.

Os autores constataam que o motor do ônibus expõe o motorista a um risco em potencial de surdez ocupacional, pois o ruído deste motor ultrapassa os decibéis permitidos. Ainda é necessário levar em conta a idade deste motorista. Atualmente os motores dos coletivos modernos são mais silenciosos e, desta forma, podemos perceber que os estudos da ergonomia estão sendo colocados em prática.

Davi faz considerações sobre sua saúde:

Tinha um fiscal novo, gostava de pegar no meu pé, é ruim porque ele perseguia a gente e a gente não conseguia trabalhar sossegado, ficam cuidando só pra ralar a gente, mas ainda bem que nunca me xingou, senão ele ia ver o que era bom. Ainda bem que não adoecia, só uma vez tive caxumba, quando precisava de uma folga extra, não precisava nem levar atestado, eles confiavam em mim.

Hoje tô aposentado, tomo limbritol e aprazolan, fiquei com trauma de ônibus, quando enxergo um, fico arrepiado, não tenho saudades, quero distância.

De acordo com Sadock & Sadock (2007), Limbritol que é um antidepressivo capaz de reduzir os sintomas de tristeza e ansiedade. Este medicamento produz relaxamento e melhora de seu humor. Ao passo que alprazolam age no sistema nervoso central para tratamento de estados de ansiedade, tensão, medo, apreensão, inquietude, dificuldades de concentração, irritabilidade, insônia e/ou hiperatividade neurovegetativa, assim como é ministrado para a abstinência do álcool.

Comenta sobre o trânsito:

O trânsito é a maior bagunça, ninguém respeita ninguém, a moto é pior que piolho em costura, no ônibus como é grande a gente perde a visão deles, os motoqueiros, então a gente se rala nos acidentes.

Nos registros da unidade de Pronto Socorro Municipal de Pelotas¹⁶, há um grande número de acidentes de trânsito envolvendo motociclistas. Segundo uma pesquisa do IBGE realizada entre 2003-2005, o número de ônibus, na referida cidade, estava estimado em 838, enquanto que o número de automóveis em 57.131 e motocicletas em 18.294. Nesta estimativa, existe uma proporção de 21 motos e 68 automóveis, para cada ônibus, todos disputando as ruas da cidade.

Finalmente fala de sua situação atual:

Hoje vou pescar, passear pra fora, tomo um vinhozinho em casa, meu chimarrão e quero ficar longe do movimento. Também tenho que cuidar meu filho que tá entrando na adolescência e me preocupo que ele não fala da mãe que morreu, ele é muito quieto, passa no computador. Também fiquei com problema de coluna de tanto ficar sentado”.

De certa forma, para algumas situações vivenciadas, Davi encontrou saída para continuar seu trabalho, tais como fazer amizade com a população dos bairros ditos perigosos e violentos. Fazia-se respeitar diante do último fiscal, possuía credibilidade de sua chefia. Entretanto, as outras situações, como o cansaço, o

¹⁶ Disponível no site: <[http:// www.pelotasrs.gov.br](http://www.pelotasrs.gov.br)>. Fonte Eterpel (Empresa Municipal Terminal Rodoviário de Pelotas/2005), IBGE/2003 e SSTT (Secretaria Municipal de Segurança, Transporte e Trânsito de Pelotas/2005).

stress, a pressão no trabalho, os problemas em casa, o acidente, os maus colegas, a insônia, o medo de assaltos, a surdez, as más condições do banco de motorista, os problemas de coluna e a bagunça do trânsito, conforme relata, e o alcoolismo, ainda permanecem vivas, para ele, no momento em que enxerga um ônibus.

Diante de todas as queixas que verbalizou, se contradisse, quando afirma que não adoecia. Neste dado momento ele nega seu sofrimento, talvez para não mostrar sua fragilidade, pois como homem e chefe de família precisava preservar seu emprego para sustentá-la.

Segundo Souza & Veras (1982), o sujeito, na maioria das vezes, pode estar doente, mas não “pode ficar doente”, ou seja, é obrigado a continuar trabalhando. Sob essa perspectiva, a situação socioeconômica afeta a percepção da doença, fazendo com que ela seja negada enquanto for possível.

Segundo Costa et al (2003), existe uma correlação entre medo de acidentes, a ingestão de bebida alcoólica e o distúrbio do sono. Desta forma, o indivíduo poderá fazer uso da bebida alcoólica para aliviar seus medos e produzir sono.

Ao contrário disso, o indivíduo quando se alcooliza afeta sua concentração, raciocínio, reflexos, sentindo-se num estado apreensivo. Sua percepção fica prejudicada e, deste modo, tenso, teme que possa causar acidentes. Essa tensão prolonga-se afetando seu relaxamento o que acarreta distúrbio do sono à noite. Para a OMS, o alcoolismo é considerado uma doença física, mental e espiritual.

Com a perda da esposa, Davi entrou em depressão e exagerou na bebida. Entrou em licença de saúde e sem condições de exercer sua profissão, precisou afastar-se do trabalho definitivamente, aposentando-se. Diante disso, necessitou enfrentar um tratamento psiquiátrico para alívio de seu sofrimento mental.

Atualmente, tenta levar sua vida com tranquilidade, fazendo o que lhe dá prazer e cuidando da família, mas mesmo estando longe do *stress* do trabalho permanece com o hábito de beber, como relata sobre o vinhozinho, mesmo que de forma “socialmente”.

2.4 José

José mora, atualmente, no interior de Pelotas. O local é muito bonito e próprio para descansar. Ele tem 55 anos, trabalhou por 8 anos como motorista urbano na

mesma empresa e pediu demissão por sentir-se assediado. É viúvo e possui uma filha, que está prestes a se casar. É um senhor educado, reservado e cordial. Serviu-nos refrigerante, mostrou sua chácara e, embora ainda ressentido pela morte de sua esposa, aparentava tranquilidade.

Ele fala de seu trabalho como motorista:

“Eu morava longe então comia na empresa, no meu dia de trabalho procurava ter calma, sempre fui muito quieto. O clima era muito tenso era muita cobrança, nunca tava bom o serviço. Com meu patrão sempre me dei bem, ele vinha com estupidez, quando ele tinha razão ou não, eu ficava quieto, ele falava na frente de todo mundo. Uma vez tinha uma situação de carregar a torcida do xavante a mando do fiscal e o patrão não sabia, em vez dele reclamar pro fiscal reclamava pra gente. Sempre tive bem com todo mundo, meu cobrador era muito bom, eu cuidava da porta da frente e ele da de trás, era muito disposto, ele ficava na dele.

Com os passageiros nunca tive troca de palavras, às vezes entrava mulher com criança ou velho e reclamavam e retrucavam e eu não dava bola, não deixava ninguém na parada, cumpria sempre as ordens da empresa.

Acho que o que deveria mudar era eles tratarem melhor a gente, afinal quando acontecem as coisas, a gente não faz por gosto.

Segundo Prata (2008), o indivíduo retraído, fechado, conforme a personalidade de José, muitas vezes pode ser confundido como um sujeito antipático e, desta forma, gerar uma má impressão para um colega, fiscal ou, até mesmo, para seu patrão. Este comportamento pode desencadear a perversidade no outro e dar início a uma perseguição.

A maneira de como José era tratado, era semelhante a prática do assédio moral. O principal objetivo do assediador é implantar o medo, manter o outro sob domínio; o fator desencadeante desses comportamentos poderá estar voltado para a má organização do trabalho e à falta de comunicação entre as partes.

José fala de sua saída da empresa:

Saí da empresa porque no dia em que minha esposa faleceu, eu tava dirigindo, era uma situação muito delicada, ela morreu no carro indo pro pronto socorro com minha filha dirigindo, fui avisado, queria parar o ônibus, chamar um táxi

e me tocar pra lá, aí o fiscal não deixou, disse pra eu completar a volta, quando cheguei no terminal, não tinha ninguém pra me substituir, eu não tinha condições de continuar dirigindo, mas fui, fiquei mal e não falei pra ninguém porque tinha medo que ele me perseguisse depois, comecei a perder a vontade de trabalhar, de conversar, não queria sair, se tivesse ficado lá tinha dado zebra, eu não coordenava direito, tinha muita mágoa, sentia que não tava bem, pensava em ir num lugar e não ia, dormia demais e tava sempre cansado, a casa tava virada numa sujeira, pegava as ferramentas pra fazer alguma coisa e desistia, o corpo não ajudava, então pedi as contas, fizeram acordo. Deu tudo certo. O patrão chamou o fiscal e ele me pediu desculpas, mas o estrago já tava feito.

José, com a perda de sua esposa e pelas condições que o fiscal o fez passar, entre tantas outras situações a que foi exposto durante o tempo em que trabalhou como motorista, desmotivou-se para trabalhar. Começou então a apresentar sintomas de depressão e compreendendo que estava no seu limite, pediu demissão. Embora tenha recebido o pedido de desculpas, por parte do fiscal, não foi o suficiente para se recuperar. As sequelas do assédio moral, muitas vezes são irreversíveis.

José comenta mais das suas situações de *stress*:

Uma vez tive cólicas de rins, não aguentava nem sentado nem de pé, fui no médico do convênio, tomei uma injeção e voltei pro trabalho. O maior problema era o stress com horário, não podia atrasar, o fiscal fazia coisas que nem era pra fazer, tinha vontade de largar o ônibus e ir embora pra casa, uma vez eu vim 15 minutos mais cedo pra rebentar ele, mas ele não tava no terminal, aí passou.

Percebemos que o médico do convênio da empresa também contribui com a falta de consideração para com este trabalhador. Além de José ter passado por fortes dores, não mereceu, por parte do médico, o devido descanso para recuperar-se em casa. Teve que cumprir seu horário até o final, voltando para seu trabalho, o qual exige ficar sentado em um banco saculejando pela cidade. Segundo Battiston et al (2006), toda dor forte causa muito *stress* em qualquer organismo.

Apesar de toda calma e timidez que José transparecia, reprimindo todas as situações pelas quais passou, seja de humilhações ou perseguições, chegou ao seu limite. Esteve por apelar para a agressividade para com o fiscal.

Comenta sobre as regras da empresa:

As regras eram rígidas, o intervalo, qualquer minuto de atraso eles reclamavam, a gente ouvia falar que era a única empresa que cumpria horário e os funcionários eram gentil, mas qualquer atraso me deixava nervoso e quando andava devagar pra fazer horário o pessoal reclamava, tem muita gente provalecida nos horários, os colegas também abusam. Eu acho que tinha um bom ritmo, porque tanto tempo de trabalho a gente até acostuma.

O termo “nervoso”, que José se reportava era o *stress* de horário, referia-se ao cumprimento dos horários para chegar ao terminal e assim manter um intervalo de 5 minutos; a partir daí deveria sair novamente para o próximo circuito. Além disso, deveria cumprir horários nos pontos de ônibus. Esse dever causa ansiedade em qualquer indivíduo e consecutivamente envolve o medo de cometer erros ou atrasos.

Para Ferreira (2004), o *stress* se traduz por pressão ou tensão. Adotada pelo dicionário da Academia de Ciências de Lisboa, esta palavra foi importada para a Medicina nos anos de 1930, pelo médico Hans Selye, que a caracterizou como uma situação orgânica, de reação específica, de adaptação às exigências do meio ambiente nos animais superiores.

O sujeito que é submetido a uma situação tensa, neste momento recebe estimulação química e/ou psicológica, na qual precisa encontrar uma adaptação para manter seu equilíbrio. Além disso, o organismo recebe uma descarga nos sistemas nervoso central, periférico e endócrino. Então, desta forma o *stress* toma espaço podendo resultar em uma adaptação bem sucedida se o sujeito conseguir escapar dessa situação ou em mal sucedida, dando indícios com sintomas de adoecimento.

José relata mais sobre o problema dos horários:

Gostava mais de trabalhar de manhã, a tarde atrapalhava a vida, tinha que correr e cuidar tudo, no final pedi pra trabalhar a noite que era mais calmo. O

percurso era brabo, tinha horário que dava pra fazer e sobrava, às vezes pegava uma tranqueira, aí não dava nem pra ir no banheiro quando a gente chegava no terminal, os intervalos é pouco, se tivesse mais 2 minutinhos era melhor, se agente amarra o passageiro solta piadinha “se tivesse ido a pé tinha chegado primeiro”, se a gente corre dizem “parece que tá levando gado”. No final não dá pra agradar ninguém, a gente tem que cumprir horário e pronto.

Tinha que parar as fofocas, homem fofoqueiro é a pior coisa, cada um quer engolir o outro, se cada um fizesse seu lado e cuidasse do seu era melhor.

A reclamação sobre a fofoca se repete, ou seja, marca presença em todas as entrevistas. Nota-se que a fofoca é comum em qualquer ambiente de trabalho, mas nas empresas de ônibus notamos que além de um hábito, ela marca uma forte presença.

José fala dos seus medos:

Às vezes me subia um calorão, acho que era pressão alta, tinha medo de bater, de matar uma pessoa, ficava tenso, às vezes tinha que parar de golpe por causa do trânsito, aí tu nunca sabe se vão te bater atrás, e por ter esse medo andava afastado pra poder frear sem stress e acabava me atrasando.

A pressão arterial, pode se desenvolver devido a vários fatores de risco, conforme Cordeiro et al (1993). Entre eles estão os fatores genéticos, ocupacionais, stress, associados a obesidade, sedentarismo, ingestão de álcool, hábito de fumar. Neste caso, os fatores sedentarismo, stress e obesidades estavam presentes na vida de José.

Comenta sobre o trânsito:

Os agentes de trânsito deixam a desejar, os carros não respeitam e ficavam atravessados e nessas horas não tem ninguém. No centro tinha que encostar em fila dupla, perto do correio era difícil, ninguém respeita as paradas.

Conforme informações obtidas na Secretaria de Transporte e Trânsito de Pelotas, em novembro de 2002, foi criada uma Lei Municipal para atender à

demanda do trânsito de Pelotas¹⁷. Desta forma, julgou-se necessário efetivar 95 agentes de trânsito, mas na realidade foram efetivados 80. Atualmente o número de efetivos encontra-se entre 60 agentes, ou seja, menos 35 profissionais do que propunha a lei.

Sobre o Sindicato:

O sindicato é só pra agitar, é só um caça níquel, acho errado, até saí da associação. Eles quebram vidros, podem até machucar a gente e os passageiros, eles não pensam nisso, só querem quebradeira, anarquia sem conversar direito.

Segundo Picaluga (1982), o nível de organização política dos trabalhadores contribui para a permanência ou modificação dos determinantes do processo saúde /doença referente ao trabalho. O sindicato, por sua vez, deve desempenhar um papel fundamental defendendo os interesses da sua classe. O poder de negociação dependerá do tipo de organização que a categoria propõe. O autor afirma que a política de saúde do trabalhador sempre foi proposta sem a participação dos interessados.

A quebradeira na qual José se refere são os vidros quebrados na época das greves, pois no período das negociações, seja por aumento de salário, para melhoria de algum benefício ou outra mudança qualquer e, não havendo acordo entre as partes, entre empresários e líderes sindicais, julgam-se necessárias as greves e paralisações dos coletivos. Enquanto que os objetivos propostos não são atingidos, as negociações as vezes podem se tornarem exaltadas e alguns participantes da greve, não se sabe ao certo, é o comentário entre os profissionais, jogam esferas nos pára-brisas dos ônibus que estão transitando, ou seja, nos carros que estão desobedecendo a paralisação da greve. Nesse contexto, sem medir as consequências desses atos, podem ferir os próprios trabalhadores ou os passageiros.

José fala de suas relações no trabalho com o fiscal:

¹⁷ Disponível no site: <<http://www.pelotasrs.gov.br>>. Fonte Eterpel/ (Empresa Municipal Terminal Rodoviário de Pelotas) e SSTT (Secretaria Municipal de Segurança, Transporte e Trânsito de Pelotas) Acesso em: maio de 2010.

Fui assediado várias vezes pelo fiscal principalmente, mas como ficava quieto, a história terminava logo, mas cheguei no meu limite, ele judiava de todo mundo, ninguém escapava. Quando aconteceu da morte de minha esposa, mais tarde quando não agüentava mais, pedi ajuda, a diretoria alegava que não sabia o que ele tinha feito comigo, fui muito bem tratado por todos, me pediram desculpas e me deram proteção, mas eu já tava desmotivado, queria sair pra não adoecer mais, não podia nem ver a cara daquele homem, ele me judiou demais, acabei tendo depressão. Perdi toda a vontade de trabalhar. Hoje tenho paz. To me tratando, faço bicos, cuido da horta, das galinhas, minha filha vai casar, to bem.

Acho que a maioria não conhece os direitos trabalhistas. Acho que falta mais comunicação, o pessoal precisa se explicar e a chefia ouvir mais, agora sei que melhorou bastante com o novo fiscal. Depois que aconteceu aquilo comigo o fiscal antigo foi pra rua, aí o pessoal ficou melhor, o de agora é muito educado”.

A palavra que utilizou “judiar”, com certeza, é uma palavra que produz um sentido forte e também preconceituoso, mas é desta forma que ele se sentia.

Segundo Hirigoyen (2007), o perverso é perigoso no ambiente de trabalho em virtude de seu poder. Ele possui uma capacidade de levar o outro a seu limite, trata-se de um superior hierárquico que esmaga seu subordinado. Na maioria das vezes, esse superior, para compensar sua fragilidade identitária, domina o subordinado e este, temendo perder seu emprego, submete-se. Desta forma, sob pressão, vai trabalhar mal, como verbaliza José, o sujeito não produz como deveria.

A autora menciona uma saída um tanto simplista. Ela afirma que: “*uma mão-de-obra feliz é muito mais produtiva*”, com certeza seria excelente chegar a esse nível, mas como? Sabe-se que o respeito e a dignidade são fundamentais para isto acontecer, mas na realidade a complexidade de se atingir a felicidade é muito maior.

Em virtude da falta de comunicação mencionada por José, no que se refere à chefia, ouvir suas explicações faz sentido, pois a comunicação é fundamental para o bom andamento do trabalho. As relações na empresa na qual trabalha, como em tantas outras, são permeadas pelo medo, o que resulta na dificuldade de relatar os maus tratos ou outros problemas que estariam acontecendo.

Além disso, a comunicação implica em responsabilidade, pois o que dizemos e de que forma dizemos terá uma ou outra conotação para quem a recebe. Segundo Moraes (2009) através da boa comunicação saberemos as regras sociais e

empresariais e, a partir delas, será possível cumprir nossos deveres, assim como cobrar nossos direitos, tirar dúvidas, trocar conhecimentos, evitar os maus entendidos e fofocas.

Enfim, a boa comunicação proporciona segurança para qualquer indivíduo e, ainda mais, para o trabalhador que precisa se defender do assédio moral.

José era reservado, suportava todas as atitudes de assédio moral psicossocial, tanto de seu patrão quanto do primeiro fiscal, por medo de mostrar-se incompetente. Tinha zelo e cuidado para executar o trabalho o mais corretamente possível, mas, mesmo assim, parecia-lhe que nunca estava bom, aos olhos desse fiscal, por causa disso, utilizava o termo “judiar”, pois recebia uma certa punição por algo que não fez.

Dejours (1999) amplia esse assunto abordando as pressões sociais do trabalho, no que se refere ao sujeito que cumpre seu trabalho da forma mais adequada possível, mas seus colegas “abusam”, como relata, criam obstáculos, prejudicam a cooperação, tornando o ambiente de trabalho péssimo e, desta forma, todos recebem o mesmo tratamento. O funcionário sente-se desvalorizado, pelo não reconhecimento do seu trabalho, sofre e essa situação torna-se um círculo vicioso, capaz de desestabilizar sua identidade levando à doença mental.

Segundo Hirigoyen (2007), com o passar dos tempos e diante do sofrimento, o sujeito descompensa, torna-se enfraquecido, sofre uma erosão progressiva que o leva a um esgotamento mental, pois ultrapassa seu limite de *stress* que, neste caso, chegou a um estado depressivo. As vítimas sentem-se cansadas, vazias, sem energia, não conseguem pensar, se concentrar, mesmo nas atividades mais banais. De acordo com Dejours (1999), o sofrimento pelo qual o profissional passava em seu trabalho gerou um descontrole tal que culminou na vontade de agredir este fiscal, com a intenção de se defender das agressões morais sofridas por ele.

Além da perda de sua esposa, José perdeu o ideal de um profissional competente. Sente-se desvalorizado pelo que tentou fazer de melhor, resultando num sentimento de inutilidade, incompetência, impotência e, conseqüentemente, sente-se derrotado, culminando com a depressão.

De acordo com Hirigoyen (2007), a empresa estimula os métodos perversos, pois o próprio patrão trata seus funcionários desta forma, o que dará margem para seu coordenador ou fiscal fazer o mesmo. Não importa quais os métodos utilizados, mas sim, atingir os objetivos propostos.

Num sistema econômico competitivo, inúmeros dirigentes conseguem enfrentar seus problemas se comportando desta forma, ou seja, recusando-se a levar em conta o elemento humano, trabalhando numa relação permeada de medo. O fim justifica os meios, pois a finalidade da empresa é obter o maior rendimento possível de seu funcionário.

Por fim, a carência de um efetivo de agentes de trânsito para suprir as necessidades da cidade também contribui para desenvolver doenças nos motoristas, como o *stress*. Se nessa área houvesse mais investimentos, com certeza amenizaria muito os sintomas desses profissionais.

2.5 Francisco

Francisco mostrou-nos sua casa, o seu lugar preferido para compor suas músicas e uma vala que estava cavando para colocar uns canos. Gosta de tocar gaita, naquele momento tocou sua mais recente música, mostrava-se muito comunicativo e alegre. Falava alto sempre gesticulando muito e com bastante disposição. Seu maior lazer é ficar em casa e visitar parentes na colônia.

Percebemos que o terminal do ônibus da empresa, na qual ele trabalhava, ficava à meia quadra de sua casa, ou seja, se ele fosse à frente de sua casa, via o ônibus, o que para ele era traumático. Chamou-nos a atenção isto, quando, ao término da entrevista, nos levou até a frente de sua casa e apontou para o ônibus, respirou fundo e não comentou nada. Tinha, na época da entrevista, 60 anos e estava aposentado. Possui dois filhos, sendo um deles músico e o outro cobrador de ônibus de outra empresa. Seu tempo de trabalho em ônibus foi 16 anos na mesma empresa.

“Entrei na empresa por ter um longo conhecimento no ramo e por padrinho também, trabalhava num bairro mal falado, como se diz, cavacos do ofício, me dava bem com o pessoal, tinha muita paciência, gostava de ser motorista, achava algumas situações normais, outras constrangedoras.

O bairro mal falado, do qual seu Francisco se refere é um bairro envolvido em

violência. No entanto, com seu bom humor, paciência e respeito, ele conseguia manter uma boa vizinhança. Estas alternativas aliviam o medo de assaltos.

Fala de seus horários e de seu relacionamento no trabalho:

Meu horário era fixo, mas ultimamente era em vários horários, inclusive à noite. Das 4 e meia da tarde até a 1 da madrugada.

Geralmente os horários alternativos são direcionados a motoristas mais novos, devido ao desgaste e à insegurança que acontece quando o trabalho não oferece rotina. Neste caso, Francisco não era tão novo assim e havia a troca de seu horário fixo para alternativo.

O clima antigamente era tenso, a gente tinha um chefe carrasco, mas os patrões em si são bons de trabalhar com eles, o relacionamento com os passageiros era bom, muitas vezes tinha que engolir sapos, não podia desagradar ninguém, embora a gente recebia o contrário às vezes, mas faz parte. Não tinha liberdade de me expor, a gente tinha reuniões, mas ninguém falava nada, a gente tinha medo, a gente não sabia o quanto o patrão sabia, de que maneira ele sabia e se ele ia ficar do lado de quem.

A expressão utilizada por Francisco, para definir seu chefe, “carrasco”, desta forma podemos dizer que se trata de um termo muito forte, mas é assim que ele enxerga seu ambiente social de trabalho.

Dejours (1999) refere-se ao termo “mal”, de certa forma semelhante ao termo que Francisco utilizou. Descreve as organizações que estimulam as injustiças, as quais são deliberadamente cometidas publicamente, discriminatórias e manipuladoras para as funções de trabalho, consideradas como penosas.

Ainda, acrescenta a ameaça, a chantagem e insinuações como parte desse “mal”. Para o autor, essa problemática era considerada uma falta de moral que podia se combater devido a uma coragem da vítima, mas na prática trata-se de uma norma de um sistema de administração das questões humanas no mundo do trabalho.

Segundo Silva (1995), o sujeito com medo de falar, mostra-se desconfiado e pode desenvolver a síndrome paranóide. Desta forma, permeado de sentimentos inseguros, e quanto maiores forem esses sentimentos, mais barreiras se criaram à comunicação. Consecutivamente, acarretará em um isolamento deste trabalhador,

assim como poderá desenvolver ansiedade, resultando prejuízo nos seus relacionamentos sociais e no seu desempenho de trabalho. Diante desta desconfiança, se o patrão sabia do que acontecia ou não, o melhor era não falar.

Hirigoyen (2007) explica que há diretores que sabem tomar medidas autoritárias quando um funcionário não está desenvolvendo seu trabalho como deveria, mas encontra dificuldades em impor o respeito entre seus funcionários, ou seja, neste caso, na relação motorista *versus* fiscal. Os diretores, conforme a autora, julgam que não devem se meter, alegando que os mesmos são adultos e devem resolver seus problemas. O medo de perder o emprego muitas vezes alimenta esses comportamentos.

Francisco comenta sobre o trânsito de Pelotas e dos acidentes:

O que deveria melhorar é o trânsito, é horrível, ninguém obedece nada, aí nosso trabalho fica tenso, temos medo que possa acontecer algo de pior. Saí porque aconteceram dois acidentes com motos que me bateram no trânsito, foi num período de 15 dias entre um acidente e outro, um dos acidentes a moto ficou embaixo do ônibus, não conseguia me mexer, fiquei paralizado, foi um pavor, pensava nos meus filhos que tem moto, não consegui mais dirigir, fiquei traumatizado, minha pressão ficou altíssima, quase tive um derrame. Ainda não me recuperei, só em pensar no ônibus me dá uma tremedeira, to fazendo tratamento psicológico, psiquiátrico e um clínico geral, não gosto de remédio, mas é necessário, minha pressão esta sob controle, Para esquecer meu trauma componho músicas, gosto de tocar gaita e passear pra colônia.

Para Camara (2002) existe uma relação entre *stress* e acidentes de trânsito, sendo que a maioria dos acidentes ocorreram no final da jornada de trabalho ou quando o motorista dobrou sua jornada; logo, são consequências do cansaço. Francisco não relata cansaço, tão pouco *stress*, mas seu horário de trabalho compreendia o final de tarde, considerado horário de pico, estendendo-se à noite. Além disso, circulava nos bairros “*mal falados*”, como relata. Embora essas situações fizessem parte do seu percurso de trabalho, ele associou os acidentes ao “*trânsito horrível*”.

O somatório dos acidentes levou Francisco a um estado de choque, de pânico, permanecendo imobilizado, traumatizado. Ele não fuma e, tampouco, ingere

bebida alcoólica, mas é obeso e sedentário, o que também poderá contribuir para a elevação da pressão arterial.

Comenta de seu afastamento da empresa e da aposentadoria:

Agora tá bom, mas não queria que tivesse parado desse jeito. Primeiro fui encostado e depois consegui me aposentar. Tive todos os recursos e acompanhamento necessários. Uso o médico do sindicato.

Francisco demonstra vergonha em ter encerrado seu trabalho desta forma. Para Dejours (1999), tolerar o próprio sofrimento e não reagir é visto como resignação, derrota, desistência, covardia ou complacência com a dor; considera ainda que não é uma conduta viril. Acrescenta que a virilidade é medida pela violência, pois nesses termos um homem viril não hesita em infligir o sofrimento ou dor ao outro. Essa virilidade é construída socialmente e por fim o homem não viril possui significados de frouxos, incapazes, sem coragem e sem virtudes.

Então, é dessa que se sente um homem que não encontra forças para enfrentar seu problema ou conflito e desta forma precisa “desistir”, por isso adoece, pois se enfraquece.

Segundo Pacheco (2007) estudos sobre aposentadoria apontam que indivíduos voltados para serem produtivos e se dar bem no trabalho são os que têm mais chance de sofrer de depressão após deixar seu emprego; esta doença atinge cerca de 121 milhões de pessoas no mundo. Por sua vez, as mulheres possuem menos sintomas depressivos em relação aos homens no que se refere à aposentadoria. Isso se deve, segundo o autor, às cobranças culturais que a sociedade impõe.

O autor cita empresas como: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) e o *Hong Kong and Shanghai Banking Corporation* (HSBC), assim como projetos de Professores da área de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC) estão tomando medidas preventivas através de programas, cursos e pesquisas visando preparar os futuros aposentados e assim diminuir o índice de doenças causadas pela perda do trabalho, além disso diminuir o prejuízo social pelo qual passa o ex-trabalhador.

Fala de mais algumas situações enfrentadas:

Esse gerente nem cumprimentava a gente, qualquer coisa punia, xingava na frente de todo mundo, era injusto. Os patrões conversavam e cumprimentavam a gente. Hoje esse sujeito é dono de outra empresa de ônibus, coitado dos funcionários, ele deixava a gente tão doido que eu andava com uma faca na bolsa pra deixar uma marca nele, mas aí pensava que ia preso e meus filhos iam passar necessidade, então esfriava a cabeça, mas várias vezes pensei nisso.

Dejours (1996) revela que nas situações de trabalho sob pressão encontra-se presente o sentimento do medo, tais como: medo de acidentes, de não saber lidar com as dificuldades, medo do fracasso, da exclusão, da solidão, da perseguição, da violência e de enfrentamento.

Francisco nutria ao mesmo tempo sentimentos de vingança e medo. Segundo Prata (2008), o trabalhador perseguido, não entende o que o outro tem contra ele, já que tenta fazer o melhor em seu trabalho. A princípio, pensa que nada fez para merecer, mas como reação natural passa a cultivar o ódio e a raiva e, como consequência, a vontade de “*deixar uma marca nele*”, como verbaliza. Ou seja, ao concretizar alguma violência, essa marca representaria todo seu sofrimento, mas por medo, não concretiza o ato e, desta forma, acomoda-se, desmotivando-se no seu trabalho. A partir de então, passa a pensar se sempre realizou seu trabalho com o maior comprometimento possível e não foi reconhecido, ao contrário, foi maltratado, então, sem motivação, torna-se relapso, sem cuidado e, muitas vezes, até negligente, podendo culminar em acidentes.

As regras eram claras, a gente tinha horário fixo, cada um sabia do seu trabalho. Meu relacionamento com os colegas era ótimo, eu tinha apelido e era conhecido por todos de um jeito carinhoso. O único acontecimento que marcava todo mundo era a presença do dito cujo. Sofri 2 assaltos, mas ele era pior do que os assaltos. Tinha um bom ritmo, muita disposição, afinal eu gostava da função, comecei com ônibus em 1975, tenho a certeza de que tinha as condições necessárias para ser motorista de ônibus. Meus colegas eram parceiros, mas os medos ficavam entre a gente, ninguém falava pra não ser perseguido depois. Era respeitado pelos meus patrões, mas por esse cara não. O assédio acontecia sim, não tomava providência, porque tinha medo, como já falei. Acredito que a diretoria

sabia alguma coisa, no fundo eles compravam a história que o gerente falava, afinal o homem tinha cargo de confiança.

Tava trabalhando mal há muito tempo, a pressão era grande e o quadro se completou com os acidentes. Eu ainda me sinto mal, antes eu nunca adoecia, agora faço tudo que os médicos mandam porque quero ficar bom de novo. A muito tempo só tive problemas com um braço, bursite, fiquei encostado por 45 dias e fiquei bom.

Como relata Francisco, o tratamento que recebia do fiscal ou gerente era pior do que ser assaltado. No momento em que o sujeito chega a esse ponto, de preferir estar exposto a um assaltante, correndo o risco de morrer, do que enfrentar um perverso é sinal de que realmente a situação estava insuportável.

Segundo Battiston et al (2006), os movimentos repetitivos do membro superior provocam fadiga do músculo, dor ou lesão. A fadiga muscular se dá devido a um somatório de carga de trabalho, fatores psicológicos e orgânicos e a permanência em ambientes desagradáveis. Estes movimentos levam a uma contratura, causando fortes dores, resultando em inflamações tais como: bursite, tendinite, entre outras contraturas.

Comenta sobre as leis trabalhistas:

Não conheço bem todos os meus direitos trabalhistas. As leis conheço, mas o povo acaba fazendo do seu jeito. O trabalho é importante, mas a saúde em primeiro lugar, se a gente tá bem a gente toca o barco, senão fica difícil. Gostaria que a classe patronal melhorasse e que o trabalhador pudesse trabalhar com mais tranquilidade, sem que um chefe precisasse castigar, sei de outros colegas que também padeceram, sei que foi feita uma reunião e parou um pouco essa pressão”.

Refere-se às leis como algo que somente existe no papel. Percebe-se que é necessário acontecer o adoecimento de vários funcionários para que se possa tomar alguma posição, ou seja, para que se possa executar alguma mudança por parte da empresa para melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com Hirigoyen (2007), a desorganização de uma empresa é sempre geradora de conflitos e *stress*, quer se trate de uma inadequada definição de papéis, de um clima organizacional instável, ou ainda por falta de uma coordenação

adequada, proporcionando, assim, que alguns indivíduos exerçam o poder de forma imprópria. É nesse ambiente de trabalho que se desenvolve o assediador.

Aos poucos foi se desestruturando física e mentalmente a ponto de ter vontade de vingar-se, de matá-lo ou simplesmente cometer um crime ou talvez a intenção de deixar essa marca pudesse fazer seu chefe lembrar o que fez para merecê-la. Todavia, na realidade, esse ato de vingança, se configuraria em um ato criminoso e como consequência, comprometeria sua vida pessoal, social e, acima de tudo, sua liberdade.

Diante dos acidentes, mostrou sua fragilidade e temor, vindo à tona tudo que estava reprimido, culminando em seu afastamento do trabalho, levando-o à aposentadoria. Aparentemente encontra-se aliviado, buscando alternativas para preencher seu tempo e esquecer seus traumas e de outra forma reconstruir sua identidade.

Mesmo com dúvidas sobre se seus patrões sabiam, ou não, das ações desse gerente para com os motoristas, sugeriu o que Hirigoyen (2007), afirma, ou seja, há necessidade de melhorar a organização da empresa para que diminua os conflitos e as atitudes perversas.

A profissão do motorista de ônibus, segundo Almeida et al (1997), é considerada penosa, porque oferece perigo e é insalubre. Com o agravante das condições que vivenciou com o gerente perseguindo-o, as más condições do trânsito, os motoqueiros imprudentes, a agressividade que não combinava com ele, culminou numa aversão pelo ônibus, a ponto de não ter a intenção de chegar perto de um, sequer. Enfim, o trabalho deste ex-motorista urbano esteve permeado de assédio moral.

2.6- César

César reside em um apartamento na zona central da cidade. Encontra dificuldades para caminhar. Durante a entrevista fumava muito, foi gentil e educado. Ele gosta de ler e possui um vocabulário refinado. A dificuldade em caminhar se deve às sequelas do adoecimento e estas são referentes ao seu trabalho de motorista, ou seja, possui uma atrofia em sua perna esquerda, devido aos movimentos repetitivos do ato pisar no pedal da embreagem. Estava à procura de

uma casa na praia, com o objetivo de descansar e evitar as escadas, pois seu apartamento é no 3º andar. Estava com 60 anos na época. É casado, possui três filhos e uma neta de 3 meses, a qual ele ajuda a cuidar.

César comenta sobre como era seu dia e seus anos de trabalho:

“Fiquei 8 anos nos ônibus na mesma empresa, ao todo, como rodoviário, foram 40 anos; foi uma experiência nova, gostei, acho que todo cliente, quero dizer o passageiro, tem que ser tratado como um rei, a gente tem que escutar mais do que dar respostas pra não entrar em atrito, aprendi muito com o próprio passageiro, entrei na empresa indicado por um funcionário de lá.

Um dia de trabalho pra mim encarava como um dia normal, ia de cabeça pronta com pensamento positivo, tinha que ter equilíbrio entre a família e o trabalho, tinha que me concentrar no trabalho, o clima da empresa era bom pra trabalhar, deixei muitas amizades, a chefia me tratava bem porque cumpria meus deveres bem certinho, só faltei uma vez três dias porque extraí meus dentes, nunca peguei gancho, gostava de conversar com todo mundo igual, gostava das palestras e cursos que tinha lá.

O trabalho de motorista tem uma surpresa a cada dia, é uma faculdade da vida, a empresa se preocupava em dar treinamentos, manter os ônibus bem, afinal, a gente carrega vidas, então precisa estar tudo em ordem e ficar sempre bem atento. Senão tiver atento a gente põe em risco a vida dos outros, até tem que ter a maneira correta de frear, a mente tem que estar 100% concentrada no trânsito.

Relata sobre o acidente:

Uma vez me envolvi num acidente com vitima fatal, não foi culpa minha, o rapaz cortou a preferencial, isso foi em 2003, fiquei muito ruim com isso, mas tem horas que não tem como evitar, o “stress” mata a gente, às vezes cansava e não ouvia o passageiro puxar a campainha aí quando ele descia enchia a gente de desaforo, o que me salva é que eu gosto muito de ler e aprendo a administrar minha paciência.

Mesmo com todo bom astral, pensamentos positivos e administração no seu trabalho, conforme relatava no início da entrevista, César não tinha como evitar o

stress pela complexidade que é o trabalho de um motorista de ônibus coletivo urbano, ainda mais diante de um acidente com vítima fatal, como foi o caso dele; sentiu-se desestabilizado, como qualquer pessoa que se envolve em acidente.

Para Fernandes et al (2006), a relação entre *stress* e trabalho compreende a inter-relação saúde mental e trabalho, desta forma apresentam-no como um fator desequilibrante entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta dos trabalhadores. Desta maneira, engloba a organização social, o processo de alienação do trabalhador, o ambiente e as ocupações específicas de cada trabalho. Este conjunto produz dano na integridade do sujeito.

Oliveira & Pinheiro (2007) realizaram um estudo entre os motoristas de ônibus da cidade de Natal – RN, para verificar as situações potencialmente estressantes no ato de dirigir relacionadas aos acidentes de trânsito com a sonolência diurna. Concluíram que existe uma relação bastante elevada entre esses fatores e, que, além disso, apareceram outros, tais como: horas extras e aquele funcionário que não goza suas férias. Esses fatores também predispõem a acidentes de trânsito.

A política da empresa que adota horas extras e venda de férias, evita contratar mais funcionários e, por sua vez, acarreta jornadas mais longas para seu empregado, desta forma se instala o cansaço no sujeito, o *stress* e a sonolência excessiva. Além de afetar a saúde do trabalhador e as condições de segurança no trânsito, conseqüentemente esse motorista colocará em risco a segurança de quem utiliza o transporte coletivo, o passageiro.

Aqui ele relata como funciona a jornada de trabalho:

Quando entrei já sabia que tinha que trabalhar nos domingos, já me preparei pra enfrentar isto, não dá nem pra pensar que a maioria das pessoas estão passeando e a gente trabalhando, sempre contava até 3 antes de me estourar, sempre pensava assim se eu me estressar com o passageiro, ele vai descer e eu vou continuar irritado, então pensava: afinal o problema é do passageiro então que vá com ele, assim conseguia me acalmar logo.

Refere-se ao termo “*não dá nem pra pensar*”, porque o serviço prestado pelo transporte urbano é essencial a comunidade e de uma forma ou de outra o trabalhador necessita assimilar isso.

Para entender melhor como funciona a carga horária da categoria, tanto o motorista como o cobrador de ônibus trabalham 6 dias na semana e tiram 1 dia de folga, sendo que uma destas folgas, terá que cair pelo menos em 1 (um) domingo por mês. De certa forma, a vida social desses trabalhadores fica prejudicada, pois acontece o desencontro familiar entre tantas outras situações.

Em visita ao Sindicato dos Rodoviários de Pelotas, para colher os dados acima citados, encontramos alguns profissionais e questionamos sobre as folgas. Eles sugeriram que a empresa poderia construir uma escala de trabalho em que as folgas pudessem ser liberadas em 2 (dois) dias seguidos, em vez de 1 (um). Alegam que, nesse dia, em vez de descansarem, precisam organizá-lo entre consultas, compras, passeios e dividi-lo com a família; quando retornam ao trabalho, encontram-se novamente cansados.

Entre o perigo e a vaidade:

Quando fazia as linhas, ditas perigosas, lá fui assaltado 2 vezes, mas todos eram meus amigos, esperava eles com a maior calma e sempre de bom humor, eles elogiavam meu trabalho, então isso evitava que me assultassem, quando um passageiro passava mal a gente saía da rota e levava ele pro pronto socorro, então a gente era bem visto pelo pessoal, até arrisco em dizer que podia me sentir vaidoso e que meu trabalho valia a pena.

O sentimento de vaidade, trata-se do desejo de atrair a admiração das outras pessoas ou de receber elogios, transmitindo a imagem pessoal aos outros de forma positiva. César demonstra que agia desta forma de maneira espontânea, ele mantinha um bom vínculo com os usuários das linhas “*ditas perigosas*” e, ao mesmo tempo, sentia-se útil em prestar o serviço de emergência a essa população.

Nos sábados e domingos saía de casa as 4h da madrugada pra pegar o trabalho às 5 e meia; a gente pegava os maconheiros que saíam das festas, do carnaval era um martírio, mas eu rezava antes e depois do trabalho pedindo proteção e força.

Sempre me colocava no lugar do passageiro, eles sempre tinham razão, então dava tudo certo, eu tinha carinho pelos idosos e os deficientes, sempre deixava eles sentarem primeiro pra depois eu arrancar.

Na empresa tinha 335 funcionários e só 2 que eu não conversava, eles eram falsos, fofoqueiros e ciumentos, sempre estavam julgando todo mundo, aprendi que não se deve julgar os outros.

César buscava na fé sua proteção e força. De forma positiva, apostava na sua crença e convicto de que ela funcionava, simplesmente confiava. A fé nutre um sentimento de afeição e amor e pode estar ligada a uma religião ou não. Geralmente o indivíduo que possui este sentimento é benevolente, ou seja, paciente e calmo para com o outro. Desta forma, podemos entender porque era generoso e tratava com respeito seus passageiros e os 333 colegas.

Relata sobre seus problemas de saúde:

Tive problemas com minha coluna e agravou, tive um desgaste nas vértebras e na perna direita. Um desgaste do fêmur esquerdo que resultou em uma perda de massa muscular, então com esse problema me aposentaram, não tive como me recuperar. Fisicamente ando mancando, mas mentalmente estou bem.

Segundo Battiston et al (2006), as posturas forçadas resultam em problemas com os músculos e tendões, comprometendo as articulações de uma maneira desproporcional. A sobrecarga do tronco, braços e pernas causam transtornos musculoesqueléticos no trabalhador. Essa sobrecarga aparece lentamente e o profissional, por sua vez, vai contornando o problema. Faz uso de alguma medicação para dores, antiinflamatórios em geral e segue trabalhando. A partir daí aparecem as contraturas e a lesão em si, formando um ciclo vicioso de dor. Neste processo, começa então a fadiga do músculo e desta forma culminará em uma cronificação do problema de saúde. Na maioria das vezes, torna-se um dano permanente, levando-o ao afastamento do trabalho.

Fernandes et al (2006), em seus estudos sobre a relação saúde e trabalho, apontam o desgaste físico e mental na saúde do trabalhador em geral. O desgaste é o causador de acidentes, produz fadiga, esgotamento, traumas, depressões, diversos mal-estares. Ele se desenvolve por excesso de carga de trabalho, falta de repouso e, além disso, pode afetar a identidade do trabalhador.

Os autores também apontam os estudos da ergonomia, que, por sua vez, compõem um campo interdisciplinar, que envolve a engenharia, a medicina, a

psicologia, a sociologia, a psicofisiologia e a economia. Trata da relação homem-máquina e seus estudos estão voltados para o processo saúde-doença do trabalhador. No referente à fadiga física e mental, esse processo pode acarretar em sobrecarga e sofrimento. A ergonomia estuda as ações desenvolvidas no ambiente de trabalho, sobre os dispositivos técnicos que o trabalho oferece, a comunicação interpessoal, os deslocamentos, informações sobre as tarefas, assim como o estudo da postura, ou seja, qual a postura correta no posto de trabalho. Os problemas causados pela má postura prejudicam a produtividade do profissional.

Comenta sobre investimentos da empresa:

Hoje vejo que o trabalho melhorou, os horários, as empresas estão investindo mais em cursos e palestras, investem mais nos jovens. Se a gente evitar fofocas e bolinhos a gente sai com chave de ouro, eu mesmo fui caminhoneiro e não tenho 2º grau, sou a favor dos estudos porque os carros novos são todos eletrônicos e é preciso ter mais conhecimento hoje em dia, eu me dei bem, mas se fosse nos dias de hoje eu não teria chance de ser motorista de ônibus.

Nosso sindicato é muito forte, ele regula muito bem nosso trabalho. O fiscal quando tinha reclamação, ele chamava num canto e falava com a gente, eu era fumante, mas nem levava cigarro pro serviço pra não ser chamado a atenção, as regras ficavam no mural e todos sabiam o que tinham que fazer. O fiscal nos auxiliava era bem organizado.

Novamente fala sobre suas dores e da intensidade de trabalho:

No início tinha um bom ritmo, mas no final tinha muitas dores, fiquei encostado dois meses e depois me aposentaram, hoje tomo injeções para dores nos joelhos, fêmur e coluna, e remédio pra pressão alta duas vezes ao dia, apesar de ter um autocontrole às vezes tinha dores de estômago, mas era por questões financeiras e cansaço porque fiquei quatro anos sem tirar férias.

Quatro anos é um tempo longo para ficar sem o descanso remunerado necessário, as férias. De acordo com Pantaleão & Teixeira (2007), as férias, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visam desenvolver meios necessários ao empregado, para que ele recupere as condições físicas e mentais despendidas durante os 12 meses trabalhados.

O sofrimento surge não somente pela desorganização da empresa, como já foi citado, mas também pela desorganização familiar e financeira do próprio funcionário. Neste caso, com o objetivo de equilibrar as finanças, César prorrogou seu período de descanso. Gama (2005)¹⁸, médico gastroenterologista do Hospital das Clínicas de São Paulo, informa que o indivíduo que leva uma vida agitada, sem horários definidos para se alimentar e sem lazer pode desencadear o *stress* e, consecutivamente, dores de estômago.

Sobre o trânsito:

O trânsito é caótico, a gente tem que se cuidar e cuidar os outros, não tem como não se estressar, mesmo mantendo a mente sob controle.

O IBGE aponta um carro para cada 4,8 pessoas em Pelotas. Este índice não é considerado alto segundo a pesquisa, tendo em vista a média do país.

Battiston et al (2006) argumenta que os fatores ambientais, somados à interação social pelos quais passa um condutor de coletivo urbano, resultam, sem dúvida, em *stress* e o principal agente estressor é o trânsito, pois é considerado o verdadeiro caos pela maioria das pessoas. Segundo a Associação Nacional de Empresas de Transporte Urbano - NTU, o caos está instalado nas cidades de grande e médio porte e se projeta para as pequenas cidades também.

Diz ainda que o *stress* estende-se à população em geral, mas no que tange às profissões encontra-se em destaque a dos motoristas urbanos. Esta profissão é considerada uma das piores, em termos de más condições de trabalho, ao contrário das outras profissões, que se encontram em ambientes fechados, seguros e climatizados, enfim cercados de todo o conforto e segurança.

Comenta sobre seu futuro:

Meus planos para o futuro é comprar uma casa na praia, curtir a vida, minha família, ver os netinhos brincar e descansar”.

¹⁸ GAMA, Joaquim. Entrevista gravada em vídeo no programa “Consulta Médica” na Uol New. 2005. Disponível no site: <<http://www.noticias.uol.com.br/uolnews/saúde/2005/08/31/ult2750u54.jhtm>>. Acesso em: 05 de maio de 2010.

César enfrentou de forma positiva suas atividades nesses seus 8 anos como motorista urbano. Procurava ler, aproveitava o conteúdo das palestras que a empresa oferecia, sentia-se vaidoso por dirigir um veículo moderno com o pouco estudo que tinha. De certo modo, mantinha seu equilíbrio mental, atuante na sua fé para se proteger. Buscava técnicas para controlar seus impulsos diante dos passageiros e procurava ter bom relacionamento com a maioria de seus colegas, com os passageiros e chefias, não se envolvendo em fofocas.

Podemos perceber que César foi o único motorista entrevistado que não tinha queixas do trabalho do fiscal. Talvez, por sua maneira refinada de tratar as pessoas, recebia o reconhecimento do seu trabalho e retribuía da mesma forma. Provavelmente, por ter dirigido caminhões por 32 anos, trabalho que, de certa forma, alguns motoristas consideram maçante e inseguro, muito mais do que do motorista urbano, pois dormem nas cabinas, ficam dias e até meses fora de casa, longe da família e do conforto. Além disso, muitas vezes passam fome, sede e frio, por terem que permanecer em filas vários dias, aguardando sua vez para desembarcar a carga de seu caminhão, tendo que, desta forma, cozinhar o seu próprio alimento. Por sua vez, os assaltos, para estes motoristas, são muito mais perigosos e, nessa situação, não adianta ser gentil, porque envolve um valor maior, ou seja, a carga em si ou até mesmo o veículo.

Sob outra perspectiva, toda experiência pela qual passou, amadureceu-o e talvez possa comparar seu trabalho anterior com o atual e julgar que este é de certa forma mais seguro. Outro motivo é que, neste trabalho, encontra-se perto de sua família e pode usufruir o conforto de sua casa e acompanhar o crescimento de sua netinha.

Em contrapartida, sofria com o distúrbio do sono, pois contrariava a natureza do sono. Ele deveria acordar no mínimo às 3hs e 30 min. da madrugada, pois saía de casa às 4 horas, para começar o trabalho às 5 h e 30min, ou seja, encontrava-se em plena ação, enquanto que a maioria das pessoas ainda estava dormindo.

Os indivíduos que vivem desta forma desenvolvem uma tendência a ter um comportamento de irritabilidade ou cansaço no meio da tarde. Isto acontece, porque o organismo encontra-se no seu limite de atenção e concentração e emite um aviso que é necessário descansar. As pessoas que enfrentam o transtorno do sono desenvolvem o *stress*.

Embora relatando poucas queixas, pelo seu jeito positivo de conduzir sua vida, ainda assim, os problemas de saúde que adquiriu foram graves deixando-o com sequelas (deficiência física) e dores constantes. Mas, mesmo sabendo que não irá recuperar-se fisicamente, ressalta que sua mente está a salvo. Sua entrevista durou cerca de 2 horas, foi a mais extensa. Ele formulava as respostas com calma e através delas tentava passar uma boa imagem do seu trabalho.

Diante dos 32 anos que César trabalhou nos caminhões, torna-se difícil constatar se foram os 8 anos que trabalhou como motorista de ônibus, a causa de seus problemas de saúde atuais. O que podemos relevar é que os últimos 4 anos possam ter contribuído para agravar sua fadiga em função de não ter usufruído de suas férias, ou seja, de seu descanso remunerado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvida, o trabalho do motorista urbano é extremamente difícil, pois sofre muitos desgastes durante os anos em que passa ao volante. Além de exercer funções complexas, encontra-se exposto ao assédio moral e psicossocial. Em consequência disso, sua rotina de trabalho torna-se uma contribuição para seu processo de adoecimento, físico e ou mental.

Nesse sentido, apontamos aqui alguns fatores que se fazem presentes no desenvolvimento do processo de adoecimento desta categoria profissional, por meio da fala de ex-motoristas do transporte coletivo urbano de Pelotas.

Num primeiro momento, destacamos o *stress* diário, tanto voltado para as inter-relações sociais para com seus colegas em geral, fiscais, patrões, para com o passageiro, com seu colega cobrador e com a própria família, enfim com todos envolvidos no seu contexto social e de trabalho. Inclusive, o pior *stress* elencado por eles foi o trânsito, considerado como caótico.

Percebemos que os modelos taylorista, fordista e toyotista encontram-se presentes nas relações de trabalho, assim como nas metodologias aplicadas pelas empresas por imperar o capitalismo. No que tange às explorações na mão-de-obra, sobrecarga e velocidade de trabalho, a falta de liberdade de expressão, oportuniza que o trabalhador, sentindo-se desvalorizado, entre em sofrimento e isso contribui para o seu adoecimento tanto físico como mental.

A falta de amparo ao trabalhador pelas leis trabalhistas, a insuficiência de projetos que visem as melhorias das condições de trabalho e prevenção de doenças, o descaso de governantes para com o assunto assédio moral e psicossocial, a precariedade de estrutura do próprio sindicato da categoria profissional para defender os interesses dos seus associados assim como o número escasso de agentes de trânsito para organizar o tráfego, também geram instabilidades e situações de insegurança, configurando-se em outros fatores desencadeantes do processo de adoecimento entre o público investigado.

No que se refere à identidade, sabemos que as variações, tanto de construção como de desconstrução, que o trabalhador precisa fazer no seu comportamento, com o objetivo de acompanhar a competitividade, de conquistar/manter seu espaço e assim ser aceito pelos demais colegas no grupo,

deixa-o, conforme apontam as narrativas, por vezes desqualificado. Nesta oportunidade fizemos referência à desconstrução da identidade do sujeito no que concerne ao desemprego voluntário ou ao involuntário, aposentadoria por tempo de serviço ou por invalidez. Tanto num processo quanto no outro, o sujeito ressignifica sua identidade, pois alguns deles não estavam preparados para interromper sua vida de trabalhador, necessitando desta forma reprogramar seu futuro e até mesmo seu cotidiano.

Entre tantos outros fatores, citamos o próprio assédio moral e psicossocial, medo de assaltos, acidentes, traumas e as más condições de trabalho, interferem significativamente no processo saúde-doença dos ex-motoristas.

Dos seis ex-motoristas selecionados para a entrevista constatamos que as narrativas de três deles estiveram intimamente ligadas ao assédio moral e psicossocial ocasionando o desenvolvimento doenças mentais. São eles: Norberto, José e Francisco. A narrativa de Norberto esteve permeada em praticamente todos os momentos pelo assédio moral e psicossocial realizado pelo fiscal da empresa na qual trabalhou. Esse fiscal utilizou diversas formas de assédio para com esse trabalhador, foi abusivo no poder, humilhou, constrangeu, degradou, perseguiu, não prestou assistência, enfim, levou-o à loucura a ponto de tentar praticar o suicídio. Norberto foi aposentado por invalidez e faz uso de medicação constante para doença mental.

José sofreu assédio do fiscal da empresa na qual trabalhava, sentindo-se perseguido; como relatou, aguentou calado e, após a morte de sua esposa, entrou em depressão, desmotivando-se para o trabalho e pedindo demissão; faz uso de medicamentos para depressão, portanto, desenvolveu doença mental.

Francisco também sofreu assédio, na forma de maus tratos, perseguição, a ponto de querer “fazer uma marca” no fiscal; chamava-o de “carrasco”, conforme relatou. Nutria fortes sentimentos de raiva por esse sujeito e devido à pressão no trabalho e cometeu dois acidentes. Traumatizando-se, entrou em licença e, neste período, aposentou-se por tempo de serviço. Seu sofrimento mental, de acordo com o observado, foi por trauma, pânico e depressão.

Davi tanto esteve envolvido pelas ações do assédio moral e psicossocial quanto com outras situações que culminaram em um somatório de fatores, tais como, o *stress*, problemas de relacionamento com seu cobrador, acidente, problemas familiares, surdez e, na tentativa de alívio para seu sofrimento, conforme

relata, procurou o álcool, foi aposentado por invalidez e faz uso de medicações psiquiátricas para controle da bebida e ansiedade, resultando desta forma em doenças físicas e mentais.

Dois ex-motoristas desenvolveram doenças físicas e não foram assediados, foi o caso de Plínio e de César. Plínio resistiu ao assédio, tanto por parte do fiscal como por parte do seu próprio patrão, mesmo assim houve tentativas de intimidá-lo. Ele relatou que esse fiscal assediava seus colegas. Desenvolveu doenças mais relacionadas ao *stress*, como insônia, irritabilidade, problemas de coluna, traumas, medos de assaltos e glaucoma, ou seja, uma maior prevalência de doenças físicas. Plínio foi aposentado por tempo de serviço.

César foi o único ex-motorista que não relatou assédio moral em seu trabalho durante a entrevista. Respeitava e se fazia respeitar, conseguiu visualizar mais pontos positivos do que negativos, procurava manter harmonia de todas as formas, mesmo quando passou pelo episódio de um acidente com vítima fatal, mostrou que havia superado o ocorrido. César foi aposentado por invalidez, devido à sua deficiência física (atrofia da perna esquerda) causada pelos movimentos motores repetitivos durante seu tempo de serviço. Ainda faz uso de medicações para suas dores.

Conforme as constatações feitas, podemos perceber que o adoecimento, tanto mental como físico estiveram presentes na vida desses ex-motoristas e que o assédio moral e psicossocial foi um dos fatores desencadeantes da doença mental no trabalho do ex-motorista urbano. Sob outra perspectiva, cinco deles relataram a repugnância por ônibus, assim como podemos perceber que as ações perversas do fiscal eram relatadas de forma semelhante. O assédio moral e psicossocial por se tratar de uma doença invisível, é difícil de provar ou constatar, torna-se velado, pois esses trabalhadores entrevistados, que foram assediados resistiram calados até não suportarem mais. Houve a necessidade concreta de um fato socialmente aceito para saírem do trabalho, se aposentando por tempo de serviço ou invalidez.

O único ex-motorista que pediu ajuda e falou claramente para seu patrão dos maus tratos que sofreu foi José, de modo que, não encontrando mais motivação para trabalhar, pediu demissão para preservar sua saúde antes que a mesma piorasse.

Havia suspeitas de que a empresa sabia do que acontecia fora de seus portões, referente ao assédio moral e psicossocial, segundo relato de alguns dos ex-

motoristas. Mesmo a intriga estando presente entre os trabalhadores, esses comentários ficavam em segredo, pois não sabiam qual era o grau de influência que o fiscal tinha para com seu patrão, já que era considerado um cargo de confiança e, por temerem perseguição, mantinham-se calados, assim como acreditavam que as histórias levadas aos patrões eram distorcidas na sua veracidade por este fiscal. Caso a empresa soubesse, na íntegra o que acontecia com seu empregado, percebemos que nada fez, pois se o método é correto ou não, não importa. O que importa são os resultados atingidos.

O capitalismo, por sua vez, insiste em contribuir para que esse quadro permaneça. Para melhorar a situação, estudos acadêmicos, pesquisas na área da saúde, projetos para elaborar leis trabalhistas ou de defesa contra o assédio moral e psicossocial estão tomando proporções, mas mesmo assim os problemas encontram-se em âmbito geral, que incidem na sociedade e, desta forma, torna-se urgente acionar medidas sociais e políticas públicas no que se refere ao assédio moral e psicossocial no trabalho do motorista de ônibus urbano para preservar a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena. **Ouvir, Contos e Textos em História Oral**. Rio de Janeiro: FLV, 2004.

ALMEIDA, Nemésio **Contemporaneidade x trânsito: reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano**. Psicologia: Ciência e Profissão. v. 22 n. 3. Brasília Set. 2002.

ANDRADE, Arthur, ANTHONY, James; SILVEIRA, Camila. **Álcool e suas consequências: uma abordagem multiconceitual**. Minha editora. IPQ. São Paulo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Unicamp, 1995.

ARCIERI, Enyr & COSTA, Vital. **Síndrome ocular isquêmica associada a glaucoma neovascular: relato de um caso**. Arquivos Brasileiros de Oftalmologia v.64 n.3 São Paulo may/jun 2001.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: o lado perverso do trabalho**. Revista Ciência e Profissão - Diálogos n. 5. dez 2007.

BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto; HOFFMANN, Maria Helena. **Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano**. Estudos de Psicologia (Natal). V. 11 n. 3 set/dez 2006.

BERTUCI, L. M. **Gripe A, uma nova “espanhola”?**. Revista da Associação Médica Brasileira, v. 55 n. 3. São Paulo, 2009. Disponível no site: <http://www.scielo.br/scielo.php?42302009000300001&script.sci_arttext> Acesso em: 12 de maio de 2010.

BIRCHAL, Sergio; MUNIZ, Reynaldo. **A Lógica do Capitalismo e o Trabalho Humano**. Ibmec. 2004. Disponível no site: <<http://www.ceae.ibmec.mg.br/ep/wp7.pdf>>. Acesso em: 10 de maio de 2010.

BOMBARDI, Sonia Maria. Planos de Ação e Planejamento Institucional em segurança e saúde no trabalho-Atuação da FUNDACENTRO. In: NETO & SALIM. **Novos desafios em saúde e segurança no trabalho** BH: PUC Minas, Instituto de Relações do trabalho e Fundacentro, 2001.

BRANCO, Anadergh. **Quando o trabalho adoece**. Revista Ciência e Profissão - Diálogos n. 5. dez 2007.

BRETON, Le David. **A sociologia do Corpo**. Cad. Saúde Pública. Editora Vozes. 2006. Rio de Janeiro. 23 (2). fev. 2007.

CARNEIRO, Henrique. **Álcool e outras Drogas** Revista Diálogos Ciência e Profissão Psicologia, ano 6, n. 6 nov de 2009.

CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização**. Dimensões Esquecidas. V. I. 3 ed.. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **O Indivíduo na Organização**. Dimensões Esquecidas. Vol. II. São Paulo: Atlas, 1993.

COBRA, Rubem. **Página de Educação e Comportamento**. 2003. Disponível no site: <[http:// www.cobra.ecp-lorenz.htmlpages.nom.br](http://www.cobra.ecp-lorenz.htmlpages.nom.br)>. Acesso em: 25 de jun de 2009.

COLMAGNO, Lorena. **Princípio da Dignidade Humana no Trabalho na Hermeneutica Constitucional**. 2010

Disponível no site:

<http://www.faculdade.pioxiies.com.br/mg/artigos/digni_trab.pdf.direitofundamental>. Acesso em: 20 de maio de 2010.

CORDEIRO, Ricardo; LIMA, Euclydes; FISCHER Frida; MOREIRA, Djalma. **Associação da pressão arterial diastólica com o tempo acumulado de trabalho entre motoristas e cobradores**. Revista Saúde Pública de São Paulo. V.27 n.5 out/1993.

COSTA, Leticia; KOYAMA, Mitti; MINUCI, Eliane; FISCHER, Frida. **Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte**. São Paulo em Perspectiva. V. 17 n. 2. São Paulo. abr/jun 2003.

CRUZ, Marcus Vinicius **Produção do Serviço de Transporte Público Urbano por ônibus: Aspectos da Organização do Trabalho**. Revista de Administração Contemporanea, v. 2 n. 3. Curitiba: set/dez. 1998a.

_____. **Organização do trabalho no transporte público por ônibus em Belo Horizonte**. Belo Horizonte: 1998b.

DISSERTAÇÃO (Mestrado em Administração) Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível no site: <http://www.scielo.br/scielo.php?scripy=sci_arttext&pid=S1415>. Acesso em: 12 de maio de 2009.

DEJOURS, Cristophe. **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana a Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1992.

_____. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1996.

_____. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1999.

_____. Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações. V I. 2001. In: CHANLAT, Jean_François. **O Indivíduo na Organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DUMOND, Valéria. **O princípio da integração do trabalhador na empresa no Sistema Jurídico Constitucional Brasileiro**. PUC-MG, 2002. Disponível no site: <http://www.direito.newtonpaiva.br/revistadireito/.../papel_trabalho_const.doc> Acesso em: 12 de setembro de 2010.

FREITAS, Maria Ester. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RAE-eletrônica v.6 n.1 art. 5 jan/jun 2007.

FERNANDES, Josicellia; MELO, Cristina; GUSMÃO, Maria.Carolina; FERNANDES, Juliana; GUIMARÃES, Angélica. **Saúde mental e trabalho**: significados e limites de modelos teóricos. Revista Latino-Americana de Enfermagem v. 14 n. 5. Ribeirão Preto set/out 2006.

GAMA, Angelita. **Vitória no campo minado**. Pesquisa Fapesp. Ed Impressa 126. 2006.

GAMA, Joaquim. **Entrevista gravada em vídeo no programa “Consulta Médica”** na Uol New. 2005. Disponível no site: <<http://www.noticias.uol.com.br/uolnews/saúde/2005/08/31/ult2750u54.jhtm>>. Acesso em: 05 de maio de 2010.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GLINA, Débora; ROCHA, Lys; BATISTA, Maria. Lucia; MENDONÇA, Maria. Goretti. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão conexa com o trabalho, o diagnóstico, e a prática. Caderno de Saúde Pública v.17 n. 3. RJ may/jun 2001. Disponível no site: <<http://www.scielo.org/scileo.php>> Acesso em: 24 de junho de 2008.

GOFFMAN, Erving. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. Editora Vozes. Petrópolis, 1999.

GOMES, Lucinda. **História da Administração**. Informativo do CRA/CE ano I n. 7 ag/set 2005. Disponível no site: <<http://www.cfa.org.br>>. Acesso em: 10 de julho de 2010.

GOMES, Carlos; COSTA, Sonia Maria. **A construção do campo da saúde do trabalhador**: percurso e dilema. Cad. Saúde Pública v. 13 suppl. 2 Rio de Janeiro, 1997

HALL, Start. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 3. ed. Rio de Janeiro DP&A, 1999.

HELOANI, José Roberto. **O lado perverso do trabalho**. Revista Ciência e Profissão-Diálogos n. 5, dez 2007.

_____. **Saúde Mental e Psicologia do Trabalho**. Revista São Paulo em Perspectiva, 17 (2). 2004.

_____. **Assédio Moral:** um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. RAE-eletrônica. v 3 n.1. São Paulo: jan/jun, 2004. Disponível no site: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 15 de março de 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral.** A Violência Perversa no Cotidiano. 9ª ed. Rio de Janeiro: ED. Bertrand Brasil, 2007

_____. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JUNIOR, Ercílio; CANEO, Luiz Carlos; FERNANDES, José. **Reestruturação Produtiva: notas e reflexões sobre o toyotismo e os principais impactos no mundo do trabalho.** XII SIMPED. São Paulo, 2005. Disponível no site: <<http://www.simpep.feb.unesp.br/anais>>. Acesso em: 12 de junho de 2010.

LIMA, Maria Elizabeth. **Trabalho e Diferença: uma reflexão à luz do debate sobre centralidade do trabalho na sociedade contemporânea.** 2006. Disponível no site: <<http://www.sitre.cefetmg.br/Arquivos%20CD%202006/Trabalho%20e%20identidade.pdf>> Acesso em 21 de jan de 2009.

MACEDO, L. B. **Pessoas Estressantes.** Caderno de Cidadania e Mediação Social. Jornal Existencial. Edição Especial. 2010.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** 5. ed. São Paulo: Nova Cultural, coleção Os Pensadores, 1983.

MEIHY, José Carlos; HOLANDA, Fabíola. **História Oral.** São Paulo: Editora Contexto, 2007.

MENDES, Andréia Lucia; MORAES, Lúcio Flávio. **Situação de trabalho e estresse ocupacional:** um estudo de caso com os motoristas de transporte urbano por ônibus. 2001. Disponível no site: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=50&cod_evento_edicao=5&cod_edicao_trabalho=2873> Acesso em 12 de janeiro de 2010.

MINAYO, Maria Cecília. **O Desafio do Conhecimento.** Pesquisa Qualitativa em Saúde. 5. ed. São Paulo: Ed. Hucitec Ltda, 1998.

_____. DESLANDES, Suely; GOMES, Romeu. **Pesquisa Social.** Teoria, método e criatividade. 26. ed. Rio de Janeiro: Coleção Temas Sociais Ed Vozes, 2007.

MONTENEGRO, Lorena. **Controle Social para desenvolvimento do transporte urbano.** Jun. 2010. Centro de Convenções e Feiras da Amazônia. Fórum Estadual da Reforma Urbana de Pernambuco. Disponível no site: <<http://www.acaometropole.pa.gov.br>>. Acesso em: 12 de setembro de 2010

MORAES, Rose. **O papel da Comunicação no Trabalho.** Associação Brasileira de Iluminação Cênica. 2009. Disponível no site: <<http://www.abric.org.br>> Acesso em: agosto de 2009.

OLIVEIRA, Andréia & PINHEIRO, José. **Indicadores psicossociais relacionados a acidentes de trânsito envolvendo motoristas de ônibus.** Revista Psicologia em Estudo. Maringá v.12 n.1 jan/abr 2007.

OLIVEIRA, Daniel. **Prevenção de acidentes nos serviços de transportes.** Congresso Nacional de Prevenção de acidentes de trabalho, 10º Brasília, 1971. ANAIS. Rio de Janeiro, 1971.

OLIVEIRA Luiz Carlos & ZANELATO Luciana. **Fatores estressantes presentes no cotidiano dos motoristas de ônibus urbano.** 2006. Disponível no site: < [http://www.sepq.org.br/sitesipeq/pdf/postes 1/08.pdf](http://www.sepq.org.br/sitesipeq/pdf/postes%201/08.pdf)>. Acesso em: 25 de abril de 2008.

PACHECO, Jaime Lisandro. **Aposentadoria:** o preparo para o fim de carreira. Ciência e Profissão. Diálogos n. 5 dez/2007.

PANTALEÃO, Sérgio & TEIXEIRA, Paulo. **Cálculos Trabalhistas-Manual prático atualizável.** Maph Editora Ltda. Curitiba. 2007

PAOLA, Beatriz. **Assédio Moral:** um avanço rumo a redescoberta da figura da vítima. 2009. Disponível no site: <<http://www.webartigos.com/articles/16211/1/pag1.html>>. Acesso em: 19 de abril de 2009.

PEREIRA, Orlindo. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2. ed. Edição da Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa, 2004.

PICALUGA, Izabel. **Saúde e Trabalho.** In: SOUZA & VERAS. Equipe IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas). Editora Vozes. Rio de Janeiro, 1982.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX:** taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PRATA, Marcelo. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho:** uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTR Editora Ltda, 2008.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores.** FUNDACENTRO-Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho: São Paulo, 1985.

RISSI, Vanessa. **Assédio Moral nas Relações Trabalhistas:** entendo conceitos, características, causas e consequências para o trabalhador. Dissertação de Mestrado em saúde Pública Coletiva pela UNISINOS, 2009.

ROSEN. George. **Uma História da Saúde Pública.** 2. ed. Editora UNESP. Rio de Janeiro, 1994.

SADOCK, Benjamim; SADOCK, Virginia. **Compêndio de Psiquiatria-Ciência do Comportamento e Psiquiatria Clínica.** 9ª Ed. Porto Alegre. Artmed, 2007.

SANTOS, Éber Junior. **De que adoecem e morrem os motoristas de ônibus?.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho ano VI n. 40 fev. 2008. Disponível no site: <<http://www.anovademocracia.com.br>>. Acesso em: 12 de abril de 2010.

SATO, Leny. **Abordagem Psicossocial do Trabalho Penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano**. (Dissertação de mestrado. Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social), PUC, São Paulo, 1991. Disponível no site: <<http://www.uepg.br/prospesp/publication/hum/2004-2/09.pdf>>. Acesso em: 25 de maio de 2009.

SCHAFF, Adam. **A sociedade Informática**. Editora Brasiliense. 4. ed. UNESP. São Paulo, 1993.

SILVA, Edith; ANGERAMI, Valdemar; STEINER, Maria. Helena; SILVA, Moacir. **Crise, Trabalho e Saúde Mental no Brasil**. Editora Traço, São Paulo, 1986.

_____. JUNIOR, Benilton; RESENDE, Heitor; FILHO, João; FILHO, Neomar; DELGADO, Pedro; BORGES, Sherrine. Cidadania e Loucura. Políticas de Saúde Mental no Brasil. In: **Saúde Mental e Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2000.

_____. **Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário**. Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro, 13 (2), 1997.

_____. **Desgaste Mental no Trabalho Dominado**. Rio de Janeiro UFRJ. Editora Cortez, 1995.

SOBOLL, Liz. Assédio Moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In: **Violência Psicológica e Assedio Moral no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

SOUZA, Lucia & VERAS, Renato. Ideologia e Saúde. In: **Saúde e Trabalho no Brasil**. RJ. Equipe IBASE. Vozes, 1982.

SPECTOR. Paul. **Psicologia das Organizações**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

SZEZERBICK, Arquimedes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luis. **Henry Ford: a visão moderna inovadora de um homem no início do século XX**. 2004. Disponível no site: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/.../514>> Acesso em: 25 de setembro de 2009.

TANAKA, Catarina. **El chisme como fenómeno social: um campo-tema desde La perspectiva construcionista**. Ver. Vzlan de Soc. Y Ant v.17 n. 50. Mérida. dez/ 2007. Disponível no site: <<http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=scri...pid...>> Acesso em: 02 de maio de 2010.

VALENÇA, Alexandre; NARDI, Antônio; NASCIMENTO, Isabella; MEZZASALMA, Marco; LOPES, Fabiana; ZIN, Walter. **Transtorno de pânico e tabagismo**. Revista Brasileira de Psiquiatria n. 23, 2001.

VIEIRA, Carlos Eduardo; BARROS, Vanessa; LIMA Francisco de Paula. **Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho**. Psicologia em Revista, BH. V.13 n. 1 jun 2007. Disponível no site: <http://pepsic.bvsalud.org/scileo.php?pid=s16/77.1168200700010> Acesso em: 01 de nov de 2010

VIEIRA, Heitor. **O Trânsito de Pelotas**. Entrevista ao Jornal Diário Popular. 2010. Disponível no site: <<http://www.pelotas.com.br>> Acesso em: 01 de maio de 2010.

ZANETTI, Robson. **Dano Moral e Assédio Moral na Justiça do Trabalho: são a mesma coisa?** . 2008.

Disponível no site:

<<http://www.robsonzanetti.com.br/informativo/2008/20>> Acesso em: 30 de out de 2009.

APÊNDICE

Roteiro de entrevistas:

1-Nome:

2-Idade:

3-Estado civil?

4-Quantos filhos?

5-Quanto tempo trabalhou na empresa São Jorge?

6-Descreva como é um dia de trabalho do motorista urbano.

7-O clima da empresa era favorável para você desenvolver um bom trabalho?

8-Você tinha liberdade para fazer suas colocações aos seus superiores?

9-Você tinha um clima de confiança entre seus colegas de trabalho?

10-Que melhoria que você considera que deveria acontecer no trabalho do motorista urbano?

11-Qual foi o motivo pelo qual saiu da empresa?

12-Como foi esta saída?

13-Na sua saída você esteve amparado pelas leis trabalhistas?

14-Na sua saída você teve acompanhamento de alguém do sindicato de sua classe?

15-Como era o tratamento que recebia de seus superiores (fiscal e diretoria)?

16-Como eram as regras da empresa?

17-De que forma eram cobradas essas regras?

18-Como era seu relacionamento com seus colegas de trabalho (outros motoristas e cobradores)?

19-Que acontecimentos marcaram sua trajetória de trabalho em relação à diretoria?

- 20- Que acontecimentos marcaram sua trajetória de trabalho em relação ao fiscal?
- 21- Que acontecimentos marcaram sua trajetória de trabalho em relação aos seus colegas?
- 22- Que acontecimentos marcaram sua trajetória de trabalho em relação a passageiro?
- 23-Você considera que tinha um bom ritmo para executar a tarefa de motorista urbano?
- 24-Você considera que tinha perfil para ser motorista urbano?
- 25-Você considera que seus colegas eram parceiros para defendê-lo?
- 26-Você se sentia respeitado dentro da empresa?
- 27-Você já se sentiu de alguma forma assediado alguma vez por alguém da empresa? Se sim, por quem e de que forma?
- 28-Se você foi assediado tomou alguma providência?
- 29-Você considera que a diretoria sabe na íntegra o que acontece com seu empregado fora de seus portões?
- 30-Você desenvolveu algum sintoma mental ou físico durante o trabalho?
- 31-Se desenvolveu, depois de ter saído da empresa, o sintoma persiste?
- 32-Qual a alternativa que você encontrava para sublimar os desgostos do trabalho?
- 33-Se adoecia, era com frequência?
- 34-Se adoecia, era afastado por alguns dias do trabalho ou alguma vez esteve em licença-saúde?
- 35-Você conhece seus direitos trabalhistas?
- 36-De que forma funcionam as leis de trânsito da cidade de Pelotas?
- 37- Quais seus planos para o futuro?

ANEXO

CARTA DE CESSÃO

Pelotas,..... de..... de 2009.

Eu,.....

declaro, para os devidos fins que cedo os direitos de minha entrevista, transcrita e autorizada para uso na pesquisa intitulada: Assédio Moral Psicossocial: uma análise entre ex-motoristas do transporte coletivo urbano de Pelotas-RS, vinculada à Universidade Federal de Pelotas, no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais - Mestrado em Ciências Sociais, cuja responsabilidade cabe à mestrandia Lenita Lange Funari de Carvalho, a ser usada com as limitações relacionadas abaixo.

Limites:

1) de partes:

- Nome da colaboradora, assim como de pessoas que este solicitar;
- Especificações a respeito de seu local de trabalho e moradia;
- Outras informações que não se tornarão públicas, conforme o desejo do entrevistado.

Assinatura:.....