



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
CURSO DE PSICOLOGIA

**YASMIN COSTA BARROS RIBEIRO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** uma análise da percepção dos  
motoristas de ônibus urbano de São Luís

São Luís

2019

**YASMIN COSTA BARROS RIBEIRO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** uma análise da percepção dos  
motoristas de ônibus urbano de São Luís

Monografia apresentada ao Curso de  
Psicologia da Universidade Federal do  
Maranhão, para obtenção do grau de  
Psicólogo (Formação de Psicólogo).

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Yldry Souza  
Ramos Queiroz Pessoa

São Luís

2019

Ribeiro, Yasmin Costa Barros.

Qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção dos motoristas de ônibus urbano de São Luís / Yasmin Costa Barros Ribeiro. - 2019.

60 f.

Orientador(a): Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa. Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019.

1. Motoristas de ônibus. 2. Psicologia Organizacional. 3. Qualidade de Vida no Trabalho. 4. Saúde do Trabalhador. I. Pessoa, Yldry Souza Ramos Queiroz. II. Título.

**YASMIN COSTA BARROS RIBEIRO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** uma análise da percepção dos motoristas de ônibus urbano de São Luís

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do grau de psicólogo (Formação de Psicólogo).

Aprovada em: 25/06/2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra.: Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa (Orientadora)  
Universidade Federal do Maranhão

---

Profa. Dra.: Carla Vaz dos Santos Ribeiro  
Universidade Federal do Maranhão

---

Profa. Dra.: Denise Bessa Leda  
Universidade Federal do Maranhão

---

Prof. Me. Heitor Natividade Oliveira (Suplente)  
Universidade Federal do Maranhão

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe, que com muito custo conseguiu me criar e desde pequena me incentivava a ser a melhor versão de mim mesma, me proporcionando experiências que me levaram a chegar onde estou hoje.

Aos meus professores que passaram todos esses anos 5 anos de graduação enriquecendo meu conhecimento, me fazendo amar cada vez mais a Psicologia, em especial à professora Yldry Pessoa, responsável pelo Grupo de Estudo e Pesquisa em Qualidade de Vida Trabalho e Saúde da UFMA e que aceitou de tão bom grado ser minha orientadora nessa pesquisa, que teve paciência e me ajudou muito durante a realização e correção desse trabalho, bem como aos companheiros de grupo que me ajudaram na ampliação do meu aprendizado.

À minha banca, composta pelas professoras Denise Bessa e Carla Vaz, e ao suplente Heitor Oliveira, que foram de grande importância para alterações significativas nesse trabalho ainda em seu projeto e que são inspirações para minha vida como futura profissional.

Aos amigos da UFMA: os Musos, Letícia, Naiana, Luíza, Maiara, Darice, Rafael, José, Érica, Sara, Wesley, companheiros de curso e de vida, que tive o prazer de compartilhar muitos momentos felizes durante essa formação e ter recebido apoio na vida pessoal. Aos Ligretteiros, David, Yasmim, Marcos, Carla, Valéria, Gabrielle, Matheus, Tarciany, Josane, Bianca e Nicolas que me acolheram tão bem num momento de transição de turma. Em especial Jóine Lopes por ter fornecido auxílio em diversas situações acadêmicas aflitivas e por ser tão prestativa nos momentos que mais precisei.

Às minhas amigas de longa data como Kamila Cruz, Letícia Silva, Bruna Guimarães, Andressa Grazielle, Laís Cristina, com seus companheirismos mesmo quando distantes, conselhos, compartilhando comigo suas energias e alegrias de modo único, que me aturam por tantos anos e ainda assim continuam ao meu lado. Também aos meus parceiros de intercâmbio que fizeram parte de um dos momentos mais felizes da minha vida.

Às minhas supervisoras de estágio e colegas de trabalho por me proporcionarem experiências de crescimento e amadurecimento na prática organizacional. Em especial à Adriano Ataíde, por fazer-se presente em diversas situações, por ter se tornado um amigo fora do trabalho, me inspirando como profissional e fornecendo palavras de incentivo para prosseguir em momentos que eu mesma não conseguia acreditar.

Gratidão pela presença de todos vocês na minha vida que foram responsáveis por manter minha Qualidade de Vida durante todos esses anos. Muito obrigada!

“Sem trabalho, toda vida apodrece. Mas, sob um trabalho sem alma a vida sufoca e morre.” – Alberto Camus

## RESUMO

O transporte coletivo está presente na rotina diária de grande parte da população e a figura do motorista entra em questão, pois sua atividade pode tornar-se desgastante por diversos motivos. Além das normas de fiscalização da empresa, eles estão expostos a outras variáveis possíveis desencadeadoras do estresse das quais não possuem controle, como: condições do trânsito e das vias, condições do veículo, insegurança, entre outras. Desse modo a presente pesquisa objetivou analisar quais fatores podem influenciar a qualidade de vida e saúde dos motoristas de ônibus devida sua atividade laboral e como são percebidos por eles. Para isso foi realizado uma pesquisa de campo, de caráter descritivo e exploratório, utilizando-se de entrevistas semi-estruturadas e uma análise das categorias temáticas do que foi dito com 10 condutores de ônibus da cidade de São Luís. Como principais resultados foi encontrado que os motoristas percebem de maneira geral a Qualidade de Vida sendo afetada pelas condições de trabalho, pois se encontram insatisfeitos em relação à carga horária de trabalho, que passa do horário pré-estabelecido; com o salário, que não é compatível com a responsabilidade de sua função; com o reconhecimento da profissão e o distanciamento que tem com seus superiores, além do estresse e cansaço que fazem parte da sua ocupação. Com a implantação de novos veículos as reclamações como o calor e o banco do motorista, amenizaram em comparação com estudos feitos em anos anteriores. E as empresas nas quais eles trabalham pouco realizam atividades voltadas para Qualidade de Vida no Trabalho. Percebe-se a necessidade da realização de mais estudos, avaliações e pesquisas das condições de trabalho sob diferentes esferas, dando voz quanto à percepção desses profissionais para que ocupem também o lugar de analistas do seu trabalho propriamente dito e da implantação de programas voltados para a saúde e bem-estar dos trabalhadores que poderiam minimizar mais tais situações.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde do Trabalhador; Psicologia Organizacional; Motoristas de ônibus.

## ABSTRACT

Public transportation is present in the daily routine of most of the population and the driver figure comes into question because its activity can become exhausting for several reasons. In addition to the company's norms of supervision, they are exposed to other possible stress-triggering variables of which they do not have control, such as: traffic and road conditions, vehicle conditions, insecurity, among others. In this way the present research aimed to analyze which factors can influence the quality of life and health of bus drivers due to their work activity and how they are perceived by them. For that, a field research was made, with a descriptive and exploratory character, using semi-structured interviews and an analysis of the thematic categories of what was said with 10 bus drivers from the city of São Luís. As main results, it was found that drivers perceive in a general way the Quality of Life being affected by the working conditions, as they are dissatisfied with the work load, that goes from the pre-established time, with the salary, which is not compatible with the responsibility of their function, with the recognition of the profession and the distance that they have with their superiors, besides the stress and fatigue that are part of the occupation. With the introduction of new vehicles the complaints like the heat and the driver's seat softened in comparison with studies done in previous years. And in the companies in which they work little perform activities focused on Quality of Work Life. It is necessary to carry out further studies, evaluations and surveys of working conditions under different spheres, giving voice to the perception of these professionals so that they also occupy the place of analysts of their work and the implementation of programs aimed at health and well-being of workers that could further minimize such situations.

**Keywords:** Quality of Work Life; Occupational Health; Organizational Psychology; Bus drivers.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	10
2.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO.....	10
2.2	SAÚDE DO TRABALHADOR.....	13
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	15
2.4	MOBILIDADE URBANA, TRANSPORTE COLETIVO E O MOTORISTA DE ÔNIBUS.....	18
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	24
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	24
3.2	LOCAL DA PESQUISA.....	24
3.3	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	24
3.4	INSTRUMENTOS E MATERIAIS.....	25
3.5	COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	25
3.6	ASPECTOS ÉTICOS.....	26
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	27
4.1	PERFIL DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS.....	28
4.2	ANÁLISE TEMÁTICA.....	29
4.2.1	Jornada de trabalho.....	29
4.2.2	Percepções sobre qualidade de vida no trabalho.....	31
4.2.3	Relações de trabalho e reconhecimento da profissão.....	34
4.2.4	Fontes de mal-estar relacionadas com a condição do trabalho.....	36
4.2.5	A empresa e qualidade de vida.....	38
4.2.6	Futuro e motivação profissional.....	40
4.2.7	Mudanças no contexto da profissão.....	41
4.3	RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS.....	42
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	45
	REFERÊNCIAS.....	48
	APÊNDICES.....	56

## 1 INTRODUÇÃO

Dados da Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos (NTU, 2019) mostram que no Brasil o transporte público urbano é responsável pela movimentação diária de cerca de 32 milhões de usuários, sendo que 85,7% desse público utiliza o ônibus como condução. Com o aumento significativo desse número a cada ano, a figura do motorista entra em questão, pois a rotina diária pode tornar-se desgastante por diversos motivos. Além das normas de fiscalização da empresa, os motoristas estão expostos a outras variáveis possíveis desencadeadoras do estresse das quais não possuem controle, como: condições do trânsito e das vias, condições do veículo, insegurança, entre outras.

Mediante essa questão, os efeitos do ofício de dirigir ônibus para a saúde dos condutores desses veículos têm sido investigados em estudos de abrangência nacional. Após investigação em base de dados como *Scielo*, *Pepsic*, Google Acadêmico e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações foram identificadas produções acadêmicas nos últimos anos em relação ao tema como, por exemplo, Portela (2014) em sua tese procurou investigar a relação entre a exposição à vibração de corpo inteiro e prevalência de dor lombar em motoristas de ônibus da cidade de Curitiba – Paraná, verificando que os motoristas que trabalham com veículos convencionais e articulados apresentaram maior prevalência de dor lombar.

Já Camarão (2016) numa análise através da macroergonomia verificou resultados semelhantes, evidenciando que a temperatura e o ruído foram os itens de maior insatisfação relatados pelos entrevistados. Martins et al. (2014) numa amostra com 80 motoristas de um estado do Sul do país averiguaram que os trabalhadores que se mantêm trabalhando são sobreviventes das graves adversidades e ao alto nível de estresse no trabalho. Porém, alguns podem resistir mantendo-se relativamente saudáveis, enquanto outros desenvolvem sintomas, adoecem e até mesmo se afastam do trabalho.

Pesquisas com enfoque ergonômico (CAMARÃO, 2016; MAYOLINO, 2000), sobre consequências físicas das condições de trabalho dos condutores (ASSUNÇÃO; PIMENTA, 2015; COGO et al., 2016; FIGUEIREDO et al., 2016; SIMÕES et al., 2018), opinião dos usuários a respeito do transporte público (BRAGA, 2017; FREITAS, 2016; PEREIRA, 2017) são mais frequentes, porém pouco foi encontrado sobre os trabalhadores em si e sua visão sobre sua profissão, principalmente na cidade de São Luís e na perspectiva na qual esse trabalho se propõe.

Destaca-se os trabalhos de Oliveira (2015), que investigou as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas de Brasília – Distrito Federal, de Vaz (2013) que,

através de um questionário fechado, fez a análise quantitativa sobre Qualidade de Vida nos motoristas e cobradores de ônibus numa empresa de São Luís e de Correia (2007) que fez uma análise quali-quantitativa da Qualidade de Vida no Trabalho dos motoristas em São Luís através do modelo proposto por Walton.

Dentro desse contexto, percebe-se a necessidade da realização de estudos, avaliações e pesquisas das condições de trabalho sob diferentes esferas e de dar voz quanto à percepção desses profissionais para que ocupem também o lugar de analistas do seu trabalho propriamente dito, a respeito dos riscos ocupacionais inerentes a sua profissão.

A inspiração para a escolha do problema de pesquisa surgiu da participação no Grupo de Estudo e Pesquisa em Qualidade de Vida Trabalho e Saúde da UFMA, coordenado pela orientadora dessa pesquisa, bem como as leituras feitas nas disciplinas de Psicologia e Organizacional do Trabalho. Procurou-se responder a pergunta “Quais fatores que podem influenciar a qualidade de vida e saúde dos motoristas de ônibus devida sua atividade laboral e como são percebidos por eles?”. Assim sendo, o objetivo geral do trabalho foi de analisar de que modo os motoristas de ônibus urbano percebem a sua qualidade de vida relacionado ao trabalho e suas possíveis repercussões sobre a saúde dos mesmos.

Quanto aos objetivos específicos, há de se destacar:

- a) Caracterizar o perfil socioeconômico e profissional desses trabalhadores;
- b) Averiguar a concepção que os motoristas têm sobre a qualidade de vida em relação ao trabalho;
- c) Identificar e categorizar a incidência de aspectos relacionados com/advindos do trabalho que podem acometer a qualidade de vida desse trabalhador;

Ao verificar como esses fatores são enxergados se torna possível constatar a importância dessa análise ao contribuir no aprofundamento desse objeto de estudo, fornecendo visibilidade aos atores sociais ao ilustrarem as implicações desse trabalho para a sua saúde e qualidade de vida, bem como visando a atualização de dados anteriores para verificar se algo modificou ao passar dos anos, buscando contribuir na superação dessa defasagem. É por meio da voz, dada ao trabalhador, e da consideração dos seus gestos, das suas opiniões, sentimentos e vivências que se compreende o seu trabalho real, ou seja, a sua atividade.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 CONCEPÇÕES SOBRE TRABALHO

O trabalho se constitui como meio de interlocução entre o homem e a natureza, atuando e sofrendo das consequências dessa atuação (ANTUNES, 2005). Como ressaltado por Marx (2013), durante milhares de anos ele foi o responsável por transformar o “macaco” em seres humanos – sendo os mesmos os únicos capazes de planejar o trabalho de forma consciente e intencional antes de executá-lo -, em seres sociais, com a elaboração de instrumentos que permitiam a sobrevivência, a ampliação de descobertas e maior domínio sobre a natureza.

Segundo o teórico Engels (2013), o trabalho é uma atividade com a finalidade de satisfazer necessidades físicas e espirituais tendo em vista assegurar sua existência e sobrevivência individual e coletiva, estando presente em todos os modos de produção e condição essencial para a vida humana.

Na Antiguidade este era visto como uma atividade inferior, penosa, reduzida a força manual/braçal executadas pelos escravos. Noção que perdurou durante anos, mudando de figura na Idade Média com o regime de trabalho feudal. Nessa época, a economia predominante era a agrária e a relação trabalhista era a relação senhor-servo, o servo cuidava das terras do senhor feudal e o senhor feudal lhe provia moradia e proteção (BARBOSA, 2016). Porém o trabalho ainda era considerado uma atividade desprezada.

Foi com o desenvolvimento do capitalismo, na passagem da Idade Média para a Idade Moderna, que ocorre uma mudança mais visível na estrutura da sociedade em relação ao trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2014). A dimensão do trabalho concreto – que produz objetos úteis – perde espaço para a dimensão do trabalho abstrato – dispêndio de energia física e intelectual, como mercadoria/valor de troca (ANTUNES, 2009).

Tendo como marco a Primeira Revolução Industrial no fim do século XVIII, com o surgimento de máquinas movidas a vapor para produção de bens, que até então eram produzidos manualmente, passa-se para grandes escalas de produção e muda-se o próprio conceito de trabalho (FOINKINOS; LUZ, 2017).

O trabalhador, que vende sua força de trabalho como qualquer mercadoria, realiza no ato de venda o valor de troca, alienando o valor de uso no que produziu. O capitalista prolonga o uso da força de trabalho em seu benefício, obtendo o lucro da diferença do que pagou e a quantidade de trabalho recebida do trabalhador. Assim, a mais-valia é o prolongamento do processo de formação de valor, ou seja, resulta de um excedente quantitativo de trabalho na duração prolongada do processo de produção. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 29).

Ou seja, a força de trabalho torna-se uma mercadoria, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital, baseando-se na repartição de tarefas de modo a possibilitar a massificação de produção (FOINKINOS; LUZ, 2017).

Isso traz consigo uma série de contradições: ao mesmo tempo em que o trabalho é a fonte de humanização e é o fundador do ser social, sob a lógica do capital se torna degradado, alienado, estranhado (WÜNSCH; MENDES, 2015). Pois nele o trabalhador não detém controle sobre o produto, perdendo a dimensão original e indispensável ao homem de produzir coisas úteis (que visariam satisfazer as necessidades humanas) para atender as necessidades do capital. Distanciando-se do resultado final, "[...] o trabalhador coloca a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto" (MARX, 1989, p. 150). Valorizando-se "as coisas" e menos os homens, e, em consequência, perdendo controle sobre seu próprio trabalho.

Esta perda do conhecimento do homem em relação ao total processo de trabalho se dá com o crescimento do capitalismo, e novos processos de trabalho predominaram na grande indústria deste modelo de sistema econômico.

Segundo Borges e Yamamoto (2014), o taylorismo foi um sistema de administração iniciado no final do século XIX que buscava o controle das tarefas retirando do trabalhador qualquer decisão sobre o seu fazer, passando para as mãos da gerência. Iniciou o período de produção industrial, organizando o trabalho de modo a obter grande produtividade, alcançar a fragmentação máxima do trabalho, de forma a minimizar as necessidades de habilidades e o tempo de aprendizado. A rapidez, exatidão, padronização produzidas por esse sistema "[...] radicalizou a monotonia e a cisão entre o pensamento e a execução, e ampliou a mais-valia relativa" (p. 37).

Já o fordismo foi criado por Henry Ford em 1914 para sua indústria de automóvel, projetando um sistema baseado numa linha de montagem. Assim como o taylorismo, também não era necessária utilização de mão-de-obra muito capacitada, pois cada trabalhador executava apenas uma pequena tarefa dentro de sua etapa de produção. Esse modo de organizar o trabalho estabelece o controle de seu ritmo pela cadência da máquina e não mais pela supervisão humana direta, demarcado pelo barateamento de produção pela implementação da esteira rolante, numa tentativa de racionalização da organização do trabalho, trazendo uma desmedida intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho.

Nos anos 1970 o padrão de regulação taylorista-fordista começou a entrar em crise, e, de acordo com Antunes (2009), o toyotismo surgiu como uma nova forma de pensar sobre a

organização do processo produtivo. Nela exige-se um processo produtivo mais flexível e de baixo custo, fundamentado no trabalho em equipe, buscando atender às exigências mais individualizadas do mercado, com a produção heterogênea. Ao contrário das anteriores, ao operário não mais cabia desempenhar tarefas simplificadas, repetitivas e monótonas, mas sim seria incentivado a ser um trabalhador "altamente competente", "polivalente", que realiza múltiplas tarefas.

Esse mesmo autor aponta as contradições desse modelo, pois apesar de valores como reconhecimento, criatividade, autonomia, independência, serem requisitos concretos nesse modelo, sob a máscara de qualificação esse trabalhador é sobrecarregado com as novas medidas de aumento da produtividade.

A intensa exploração da força de trabalho se dá pelo aumento de ritmo, pela redução de trabalhadores e aumento da jornada de trabalho. A exigência pela contínua e pluralista qualificação profissional, que prepara esse trabalhador para exercer diversas funções e, em consequência, o processo de enxugamento dos trabalhadores para redução de custos são as principais características desse contexto (GOULART; GUIMARÃES, 2010).

Ou seja, ocorre a passagem de um sistema rígido de produção em série e massa para uma flexibilização de produção, sem perder as formas objetivas de exploração do trabalho, como apontado pelo autor:

[...] o taylorismo e o fordismo tinham uma concepção muito linear, onde a Gerência Científica elaborava e o trabalhador manual executava. O toyotismo percebeu, entretanto, que o saber intelectual do trabalho é muito maior do que o fordismo e o taylorismo imaginavam, e que era preciso deixar que o saber intelectual do trabalho florescesse e fosse também ele apropriado pelo capital. (ANTUNES, 2009, p. 204).

Dessa maneira, de acordo com Cooper (2012) as configurações antigas vão sendo substituídas por modelos de gestão baseadas na força de trabalho flexível, de forma a lidar com um mundo em constante atualização, buscando novos padrões de produtividade adequados à lógica do mercado altamente competitivo.

Tais fatos trazem diversas repercussões, como aumento do desemprego, da intensificação e da precarização do trabalho, tendência de uma longa carga horária de trabalho, instabilidade e insegurança do emprego, procura maior pela terceirização, diminuição da motivação e da lealdade ao ambiente laboral (COOPER, 2012). Transformações que seguem o caráter capitalista do modo de produção e do seu complexo plano ideológico de controle da subjetividade do trabalhador que marcam o mundo do trabalho na sociedade contemporânea.

Apesar disso, Antunes (2006) deixa claro que no Brasil o ritmo de modernização é lento em comparação a outros países e, portanto, o taylorismo/fordismo ainda tem uma

influência marcante no âmbito da organização do trabalho. O cenário que se observa é o da aplicação onde os traços dessas três concepções de gestão convivem, não havendo a superação de um pelo outro, sejam eles os novos modelos, sejam os antigos.

Embora grande parte das vezes, devido à intensificação e precarização, o trabalho perca o sentido para o trabalhador, ele também assume o papel de uma busca de sentido e de uma expressão pessoal. Partindo do princípio de Marx (2013) de que é por meio do trabalho que o homem torna-se um ser social, demonstra-se a importância do estudo sobre essa área à medida em que é a principal atividade reguladora da organização da vida humana, sendo um componente inseparável das vivências cotidianas e parte fundamental do processo das construções históricas e sociais, no espaço dos sonhos, das aspirações e dos desejos dos indivíduos. Bem como o estudo sobre o trabalho é de fundamental relevância para se entender a influência sobre a subjetividade humana e sua saúde mental.

## 2.2 SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde dos trabalhadores, e da população em geral, está intimamente relacionada ao modo de vida e trabalho da população. As mudanças na esfera produtiva intensificaram a exploração da força de trabalho e o desgaste da saúde do trabalhador. A preocupação com essa relação remete ao aumento significativo de problemas de saúde relacionados ao trabalho durante a Revolução Industrial no século XIX, que levaram à necessidade da criação de serviços voltados à classe trabalhadora, dando surgimento à primeira delas: a medicina do trabalho (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Segundo Mendes (1991), a medicina do trabalho foi responsável por trazer a intervenção médica aos locais de trabalho ou em suas imediações, buscando estabelecer e manter o mais alto possível o nível de bem-estar físico e mental, visando um retorno mais rápido de recuperação do trabalhador à linha de produção, estabelecendo uma relação de um agente etiológico para cada doença.

Com o aumento expressivo dos acidentes e doenças no trabalho, a intervenção médica exclusiva não era o suficiente, entra então a saúde ocupacional, avançando numa proposta interdisciplinar, incorporando a ideia de multicausalidade. Porém encontra limites ao manter o referencial da medicina do trabalho, descontextualizando as razões originais dos agentes/riscos nos meios de trabalho e desconsiderando a dimensão social e subjetiva. O tratamento das doenças derivadas do trabalho não era suficiente para a vida do trabalhador e nem para os empregadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997; MENDES, 1991).

Com o aumento dos movimentos sociais dos trabalhadores, discutiu-se a necessidade de atualização do conceito de saúde ocupacional com vistas a enfrentar a problemática saúde-trabalho como um todo. A saúde do trabalhador surge então como uma ampliação das concepções da saúde ocupacional e a medicina do trabalho, em que a saúde dos trabalhadores deve receber uma atenção integral e não somente assistencialista (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

Gomez, Vasconcellos e Machado (2018) apontam que no Brasil, essa nova forma de entender a relação saúde-trabalho surgiu no contexto do movimento da Reforma Sanitária no século XX. As ações no âmbito da saúde dos trabalhadores, a partir da Constituição de 1988 e de sua regulamentação pela Lei Orgânica da Saúde em 1990, possibilitaram a implementação da rede de serviços do Sistema Único de Saúde (SUS), como a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), estratégia prioritária para a implantação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no território nacional (SILVA, 2011).

A saúde do trabalhador rompe com a concepção hegemônica do vínculo causal entre doença e agente específico, ela

[...] visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Nesta aceção, considera a saúde e a doença como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico. (BRASIL, 2001, p. 7).

Conforme destaca Vasconcellos (2007), o campo da saúde do trabalhador não foi plenamente acolhido pela saúde pública e vive um permanente desafio para seu desenvolvimento técnico-operacional das práticas de saúde em geral. Logo, um dos principais desafios consiste na consideração da centralidade da categoria “trabalho” nos determinantes sociais dos agravos da população.

Tenta-se demonstrar, dessa forma, três pontos fundamentais: ausência de uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador inter-setorial e capaz de propor linhas de ação, formas de implementação e de avaliação efetivas e adequadas às necessidades reais do conjunto dos trabalhadores; fragmentação da área de conhecimento denominada “campo de saúde do trabalhador”, impedindo uma colaboração estratégica e orgânica com as necessidades diversificadas, complexas e incertas dessa população; e enfraquecimento dos movimentos sociais e sindicais dificultando pressões necessárias tanto para a área acadêmica como para os governos que vêm se sucedendo. Realça-se também, que é preciso reconhecer e diagnosticar esses problemas para que seja efetivada uma mudança qualitativa no enfrentamento desses aspectos fundamentais, de formas abrangente, tanto em nível federal, estadual quanto municipal (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

Conforme aponta Navarro (2016), num cenário de precarização e intensificação do trabalho tal quadro tende a se agravar, e antes de se debruçar sobre a saúde é preciso conhecer o fenômeno em sua totalidade, ou seja, como se dá a organização desse trabalho. Desse modo, o estudo sobre a saúde e trabalho dos motoristas se torna essencial, pois eles além de apresentarem condições de trabalho tão degradadas e degradantes, como ressaltado na introdução da pesquisa, os processos de trabalho vigentes no ofício de conduzir ônibus - jornadas de trabalho, pausas, salários, pressões para cumprimento de horários, movimentos repetitivos, etc. - configuram uma organização do trabalho com repercussões à saúde dos motoristas (OLIVEIRA, 2015).

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diferentes são as abordagens que buscam conceituar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), não existindo um consenso na literatura sobre a definição correta. De acordo com Limongi-França (2010), o termo pode tanto abarcar cuidados médicos no âmbito da legislação de saúde quanto atividades voluntárias dos gestores e usuários. Entretanto, de forma geral, a QVT constitui de uma área científica que busca investigar as características do ambiente laboral que podem ser originárias de bem-estar e/ou mal-estar (FERREIRA, 2011).

As organizações tomam frente nessa discussão e aplicação desse conceito na tentativa de esquematizar, implantar e estimar alternativas de produção que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, vislumbrando, dentre outros resultados, melhoras na produtividade, nas entregas e na rentabilidade (LIMONGI-FRANÇA, 2015).

O assunto vem ganhando expressão no ambiente organizacional mundial à medida em que este passou a ser uma necessidade para o profissional em consequência ao ritmo atual mais intenso de trabalho. Contudo, como destacado pela autora, é preciso que as empresas se preocupem com a presença dos trabalhadores no processo para que as ações sejam implantadas de forma efetiva e para tornar o ambiente mais produtivo e saudável.

O termo vem tendo destaque desde os anos 1970, devido à crise estrutural nos padrões de acumulação taylorista - fordista onde novas alternativas precisavam ser encontradas para a competição que se apresentava. Nomes como Walton, Westley, Werther e Davis, Hackman e Oldham, Lippitt, Nadler e Lawler, Huse e Cummings são tidos como os precursores da abordagem científica de QVT, ainda que suas proposições tenham sofrido críticas posteriores (LIMONGI-FRANÇA, 2007; 2010; FERREIRA; 2011; FORNO; FINGER, 2015).

Para Walton (1975 apud LIMONGI-FRANÇA, 2010), a QVT se esquematiza em oito categorias de avaliação: compensação adequada e justa, condições de segurança e de saúde no trabalho, oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança, integração social na organização de trabalho, constitucionalismo na organização de trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Hackman e Oldhan (1975 apud PETTENGILL, 2010) elaboraram a abordagem em QVT com relação a aspectos de satisfação do trabalhador, como a percepção de ser reconhecido e valorizado por suas contribuições na empresa. Já a abordagem de Westley (1979 apud PETTENGILL, 2010) considera quatro pontos que interferem na QVT: fatores políticos (envolvendo liberdade de expressão, segurança e valorização), fatores econômicos (sobre remuneração, carga horária, condições adversas no trabalho), fatores psicológicos (capacidade do trabalhador usar sua criatividade, exercer autonomia e compreender o processo do trabalho) e fatores sociológicos (relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade com a tarefa e participação nas decisões).

Enquanto no Brasil, segundo Ferreira (2011), a QVT engloba duas perspectivas interdependentes.

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio-profissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (p. 173).

Ferreira (2015) traz uma perspectiva crítica em relação à QVT ao apontar que a suposta promoção de QVT é feita numa abordagem assistencialista e hegemônica, então as causas reais e mais profundas das fontes de mal-estar dos trabalhadores ficam intocáveis e em consequência a aderência dos trabalhadores em termos de participação e interesse nas atividades planejadas e oferecidas tendem a diminuir. Nessa abordagem de acordo com ele se foca em dois eixos: foco na produtividade da organização (visando a “saúde organizacional”, “necessidades da empresa”, “otimizar custos”, “maximizar resultados”) e foco no indivíduo (fornecendo ajuda para as consequências negativas que nascem do próprio contexto de trabalho).

Já Limongi-França (2007; 2009; 2010) define QVT como sendo um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. As ações de implementação de programas de qualidade de vida podem alcançar benefícios que contemplam tanto o próprio trabalhador quanto a empresa, e deve visar, principalmente, a busca do equilíbrio físico/biológico, psíquico e social dos trabalhadores, no contexto organizacional do trabalho. Inaugurando, desse modo, o paradigma biopsicossocial organizacional em QVT, propondo ações integradas que levem a um crescimento pessoal e organizacional e sendo a perspectiva foco desse trabalho.

Pensando nessa visão ampliada, Limongi-França (2009) traz num capítulo do livro “Stress e qualidade de vida no trabalho” uma tabela mostrando ferramentas diagnósticas para um modelo de gestão de promoção de saúde em QVT (G-QVT):

**Tabela 2. Indicadores empresariais de G-QVT**

<b>Crítérios</b>	<b>Foco</b>
Organizacional	Imagem, treinamento e desenvolvimento, processos e tecnologia, comitês de decisão, ausência de burocracia, rotinas de pessoal
Biológico	Semana interna de prevenção de acidentes, controle de riscos ergonômicos – PPRA, ambulatório médico, ginástica laboral, refeições (refeitório), saúde – PCSMO, comissão – CIPA
Psicológico	Recrutamento e seleção, avaliação do desempenho camaradagem – clima organizacional, carreira, salário, vida pessoal
Social	Convênios comerciais, tempo livre – lazer, filhos, cesta básica, previdência privada, financiamento de cursos.

Fonte: Limongi-França (2009, p. 270)

A autora traz sobre a importância de ações de promoção a saúde, pois até hoje se observa ações paliativas, necessitando de esforços gerenciais que dê uma atenção maior ao empregado e não apenas de proteção ou recuperação da saúde. Ainda traz a questão da lacuna entre o discurso e a ação, que demanda uma responsabilidade maior empresarial no olhar biopsicossocial da pessoa como um todo em suas diversas condições.

Na visão de Alvarenga-Marchiori (2013, p. 26):

Para melhor uma melhor qualidade de vida, o trabalhador, assim, necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física. Os danos

de ordem psíquica e física são distintos entre si e podem atuar tanto de forma isolada como cumulativamente.

Ainda de acordo com Alvarenga-Marchiori (2013), o local de trabalho é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por este aspecto, dependendo da política administrativa e de gestão adotada pelo empregador, a sua conduta abusiva e ilícita poderá afetar a integridade psíquica do trabalhador. No local de trabalho, então, determinado pelo empregador, o empregado pode ser vítima de violências psíquicas enquanto desenvolve a sua atividade laboral, sendo que esta atividade pode ocasionar prejuízo à saúde mental do empregado de modo a tornar o trabalho “adoecedor”, contribuindo para a formação de transtornos mentais relacionados ao trabalho.

A realidade do Brasil demonstra que há muitas ocasiões em que o ambiente de trabalho, ao contrário de promover a dignificação da pessoa pelo exercício de uma atividade e de ser um local de bem-estar e de crescimento, transforma-se em espaço favorável à aquisição de enfermidades de toda ordem, inclusive, e especialmente, as que afetam a saúde mental do indivíduo. Desse modo, a subordinação do empregado ao empregador não pode levar à situação na qual os poderes que este exerce sobre aquele culminem por afetar a higidez física e psíquica do trabalhador.

As práticas em QVT se aliam ao da Saúde do Trabalhador na medida em que abrem espaço para a subjetividade do mesmo, ampliando a possibilidade de apreensão das formas de adoecimento no trabalho na contemporaneidade, cuja causalidade é complexa e multifatorial, envolvendo a organização do trabalho e aspectos pessoais dos trabalhadores.

É por meio da voz, dada ao trabalhador, e da consideração dos seus gestos, das suas opiniões, sentimentos e vivências que se compreende o seu trabalho real, ou seja, a sua atividade. Essa perspectiva analítica coloca o trabalhador no centro do processo, autor de cada etapa, ser pensante e que age sobre sua realidade.

Neste mundo globalizado, as práticas das organizações de investimento na qualidade de vida ainda são raras. Apesar de o bem-estar de seus subordinados ser o fator da mais alta valia em produtividade, dado que um colaborador satisfeito com seu trabalho produz mais e com qualidade. Portanto, a qualidade de vida do trabalhador está diretamente incluída ao desenvolvimento organizacional, direcionada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho.

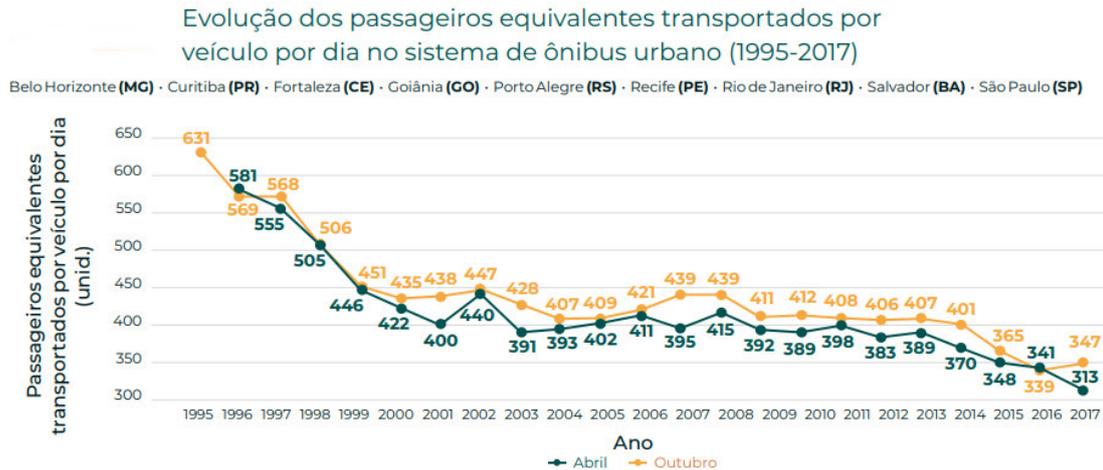
#### 2.4 MOBILIDADE URBANA, TRANSPORTE COLETIVO E O MOTORISTA DE ÔNIBUS

O desenvolvimento dos sistemas de transporte foi de grande relevância para o processo de desenvolvimento econômico e social das sociedades. Como ressaltado pelos autores Karl Marx e Friedrich Engels (2007 apud ALCÂNTARA JR, 2010), esse papel de destaque foi assumido tanto pela intensificação da migração populacional, quanto sua aplicação no comércio global ao oferecer uma nova dimensão de propagação do capital.

Com o processo de industrialização, as sociedades se dinamizaram e o meio urbano se torna cada vez mais atrativo. De acordo com o último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011), 84% das pessoas moram na área urbana, número que tende a aumentar até que os próximos dados sejam divulgados. Com o crescimento dessas cidades, alargam-se também as distâncias entre o local de moradia e do trabalho, então a mobilidade urbana passa a priorizar não apenas o individual e sim o coletivo, utilizando como principal forma de deslocamento essa modalidade de transporte, seja por meio de Veículo Leve sobre Trilhos (VLT), BRT (Bus Rapid Transit), metrô, trem suburbano, ou ônibus (QUADROS, 2014; BEZERRA, 2006).

Apesar da grande variedade de modalidade, de acordo com Cunha (2019) atualmente as redes de transporte público urbano do Brasil ainda não atendem todas as necessidades da população. Pesquisas de opinião, como as de Braga (2017), Freitas (2016) e Pereira (2017), e outros indicadores dão conta da insatisfação popular com a falta de qualidade do serviço. Essas condições ocasionam conflitos e mobilizações sociais, que crescem de forma proporcional ao aumento progressivo das tarifas, além disso impulsionam que a população recorra a outros métodos de transportes não regulamentados e de aplicativos. De acordo com dados do Anuário NTU de 2017-2018 (NTU, 2018), isso se demonstrou pela queda de 35,6% dos passageiros pagantes em pouco mais de 20 anos, como pode ser vista na figura abaixo, ocasionando aumento dos custos e, conseqüentemente, das tarifas para arcar os serviços.

### **Figura 1 – Queda de demanda de passageiros nas principais cidades do Brasil**



Fonte: Anuário NTU 2017/2018 (NTU, 2018, p. 50).

Segundo dados de uma pesquisa feita pelo Instituto Parar & MindMiners (2018) para entender como a mobilidade impacta a vida das pessoas, 55% mostraram-se insatisfeitos com o transporte público, sendo que 53% das pessoas abandonariam o carro próprio se tivessem outras opções para ir e voltar do trabalho. A mobilidade urbana se tornou uma das principais insatisfações da população. Tendo em vista esses fatores, políticas públicas são implementadas para que torne mais eficiente esse setor nas cidades brasileiras, porém ainda precisam ser mais fomentadas.

Marino (2019) traz que a mobilidade urbana é essencial e é, sem dúvida, o elemento que proporciona o desenvolvimento urbano, sendo imprescindível para a vitalidade econômica, a qualidade de vida e a eficiência das cidades modernas. Uma das vantagens do transporte coletivo apontada pelo autor é oferecer à população de baixa renda um meio acessível de locomoção, principalmente para aqueles que não possuem um automóvel ou não podem dirigir, fornecendo o que ele chama de “direito à cidade”.

De acordo com Gomide e Galindo (2013, p. 33), levando em consideração os desafios que se apresentam para o desenvolvimento urbano, uma mobilidade urbana seria sustentável “[...] quando promovesse o acesso universal das pessoas à cidade - e às oportunidades que ela oferece - contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico, sem agredir o meio ambiente e usando a infraestrutura viária de forma racional”.

A instauração da Política Nacional de Mobilidade Urbana (PNMU) pela Lei nº 12.587/12 surge com base nessa premissa, sendo um marco importante na orientação de políticas específicas e concretas no contexto de cidades particulares (SILVA, ALVES, SANTOS, 2015). Além da mobilidade urbana como instrumento da política de desenvolvimento urbano, uma das maiores mudanças proporcionados pela PNMU é a

obrigatoriedade da elaboração de Planos de Mobilidade Urbana (PMU) para municípios com população superior a 20 mil habitantes, para que se planejem o sistema de transporte e de infraestrutura viária para circulação de pessoas e cargas capazes de atender à população e contribuir para o desenvolvimento urbano sustentável.

Dentre as diretrizes, uma delas é a de estabelecer como prioridade para as cidades o transporte coletivo, público e não motorizado, em vez do individual, particular e motorizado. Bem como estabelecer diversas diretrizes desde o transporte de cargas e passageiros coletivos e individuais, às vias e logradouros públicos, os estacionamentos, terminais e conexões, a sinalização, equipamentos e instalações, os instrumentos de controle, fiscalização, arrecadação de taxas e tarifas (BRASIL, 2012).

Na cidade do trabalho em questão, São Luís – Maranhão, atualmente, de acordo com dados do relatório técnico realizado pela Prefeitura de São Luís, existem 28 empresas operadoras no sistema de transporte de São Luís, incluindo as linhas semiurbanas que se dirigem a São José do Ribamar, Paço do Lumiar e Raposa. O sistema municipal transporta mensalmente uma média de 10,2 milhões de passageiros pagantes, com o total de 5 terminais de integração, 171 linhas e 837 ônibus (AGÊNCIA SÃO LUÍS, 2019).

Em comparação com grandes capitais brasileiras, trazidas na edição de março/abril da Revista NTU (NTU, 2019), como Curitiba que conta com oito sistemas BRT atualmente em operação, totalizando 87,8 quilômetros, das nove faixas exclusivas e dos três corredores de ônibus existentes e São Paulo que conta atualmente com 19 corredores de ônibus, 513 quilômetros de faixas exclusivas e 4 sistemas BRT e é considerada a cidade que mais investe na priorização dos ônibus, a realidade de São Luís ainda se encontra bem distante. Cidades como as anteriores evidenciam que investimentos em melhoria da mobilidade tornam-se primordiais para o deslocamento da população.

A cidade tem sua própria PMU, através da Lei de Mobilidade Urbana nº 6.292 instituída em 2017 que tem como objetivo principal:

Art. 4º [...] proporcionar o acesso amplo e democrático aos espaços públicos municipais, garantindo a acessibilidade universal, a equidade de direitos e deveres sobre o uso dos sistemas de mobilidade, a segurança no trânsito e a livre circulação de pessoas e de cargas, orientada sempre para a inclusão social, redução de desigualdades e desenvolvimento sustentável.

Aliado a isso, o processo de Licitação do Serviço de Transporte Coletivo entre as empresas da capital no dia 28 de maio de 2016, conforme Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 76/2014, realizada na primeira gestão do prefeito Edivaldo Holanda propôs mudanças ao cenário precário do setor na cidade. Como apontado no estudo feito por Carvalho Júnior et al. (2015), a frota de ônibus antes tinha a idade média de 7,8 anos, sendo

que 41% apresentava idade superior a 7 anos, podendo chegar até 20 anos de uso. Com a licitação, a redução da média de idade da frota seria diminuída para, no máximo, cinco anos; aconteceu a substituição gradativa de parte da frota por veículos com ar-condicionado, a introdução de ônibus articulados, e acessibilidade em parte da frota.

Por conta disso, presentemente a cidade conta com 280 ônibus com ar-condicionado e, destes, 21 são da modalidade articulado (AGÊNCIA SÃO LUÍS, 2019). Após a licitação o sistema ficou dividido em quatro lotes operacionais, onde operam 11 empresas divididas em 4 consórcios:

**Tabela 1. Consórcios atuantes na cidade de São Luís**

<b>Lote 1 – Consórcio Central</b>	Taguatur – Taguatinga Transporte e Turismo Ltda.
	Ratrans Rio Anil Transporte e Logística Ltda.
<b>Lote 2 – Consórcio Via SL</b>	São Miguel – Transporte Urbano São Miguel de Uberlândia Ltda.
	Rei de França – Expresso Rei de França Ltda.
<b>Lote 3 – Consórcio Upaon-Açú:</b>	Matos – Autoviária Matos Ltda.
	Patrol – Patrol Transporte, Construção e Terraplenagem Ltda.
	Viper – Viper Transporte e Turismo Ltda.
	Rio Negro – Expresso Rio Negro Ltda.
	Aroeiras – Viação Aroeiras Ltda.
	Viação Abreu – José Arribamar Abreu Ltda.
<b>Lote 4 – Viação Primor:</b>	Primor - Viação Primor Ltda.

Fonte: Agência São Luís (2019)

Propostas de reestruturação e modernização do sistema como essa visam a melhoria na qualidade dos serviços prestados ao tentar resolver problemas como a superlotação, a demora nas paradas e a circulação de ônibus com mais de 20 anos de uso. Porém na prática surgem empecilhos, já que o sistema é o resultado de uma produção em cadeia que não é controlado por apenas uma organização, mas é o resultado de uma interação de diferentes instituições e pessoas. É comum então observar contradições quanto à concretização do direito à mobilidade e ao transporte urbano público acessível, eficiente e de qualidade aos

usuários, levando em conta que este é regido por interesses conflitantes de usuários, empresários, trabalhadores do setor e poder público municipal (SOUZA; DIAS, 2015).

De um lado presenciamos protestos contra reajuste da tarifa por parte dos passageiros, de outro os sindicatos dos rodoviários exigindo os seus direitos promovendo paralisação/greves por pagamento de salários em atraso e então um terceiro expoente: as empresas que buscam revisão tarifária para manutenção dos veículos e pelo “equilíbrio econômico-financeiro” do sistema de transporte coletivo.

Nesse cenário de interesses conflitantes, o motorista de ônibus surge como principal ator dessa pesquisa, pois é imprescindível aos centros em urbanização crescente, sobretudo no Brasil, sofrendo as consequências das condições e as organizações desse setor, e onde o ônibus ainda representa o principal meio de transporte coletivo (SOUZA; DIAS, 2015). O trabalho dos motoristas envolve uma complexidade de fatores ao estarem expostos a um amplo universo de riscos e situações adversas no trabalho, que serão abordadas mais detalhadamente ao longo da discussão dos resultados dessa pesquisa sobre essa classe de profissionais.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa de campo, de caráter descritivo e exploratório, uma vez que visou identificar e analisar a qualidade de vida nos motoristas de transporte coletivos urbanos de São Luís. Conta ainda com uma parte de levantamento bibliográfico, quando da fundamentação teórica nos assuntos referentes à qualidade de vida no trabalho e seus critérios para implantação. Os dados em questão foram analisados pela abordagem qualitativa, que, de acordo com Minayo (2002, p. 22) “[...] trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

#### 3.2 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em três locais. O primeiro foi o Sindicato dos Trabalhadores, em Transportes Rodoviários do Estado do Maranhão, localizado na Rua Afonso Pena, 373 – Centro, após a autorização do presidente que forneceu uma sala para realizar as entrevistas. O segundo no Terminal de Integração Cohama, localizado na Avenida Daniel de La Touche, s/n – Cohama, e o terceiro no ponto final de uma das linhas de ônibus de São Luís.

#### 3.3 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra foi composta por 10 (dez) motoristas de transporte coletivo urbano de São Luís, tendo acesso por meio de contato direto no Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Maranhão, no Terminal de Integração e no ponto final de uma linha de ônibus. Os motoristas entrevistados trabalham em três grandes empresas de ônibus que circulam pela cidade de São Luís, que aqui será citado como Empresa 1 (Entrevistado 1), Empresa 2 (Entrevistado 2 ao 5) e Empresa 3 (Entrevistado 6 ao 10).

O tipo de amostragem utilizada foi não probabilístico, por conveniência, devido a possível dificuldade em encontrar horários disponíveis para realização da coleta, a partir dos critérios de inclusão e exclusão. Todos os participantes obedeciam ao critério de inclusão ter o

tempo mínimo de um (01) ano de ocupação na atividade, morar na cidade e aceitar participar da pesquisa, e foram excluídos aqueles que tinham mais de um vínculo empregatício, menos de (01) ano de ocupação na atividade, não moravam na cidade de São Luís, estavam de férias ou afastados por algum motivo.

### 3.4 INSTRUMENTOS E MATERIAIS

Os instrumentos que foram utilizados para a pesquisa são: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os participantes da entrevista sendo uma cópia para cada participante e uma para a pesquisadora (Apêndice A), um Termo de Autorização Institucional para o responsável pelo Sindicato (Apêndice B), um questionário fechado para caracterização de perfil socioeconômico e profissional (Apêndice C), roteiro de perguntas para entrevista semiestruturada (Apêndice D) e um celular para gravação de áudio das entrevistas a serem realizadas e registro fotográfico do local de trabalho.

### 3.5 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada em três pontos distintos entre final de abril e início de maio de 2019. No primeiro, por meio de visita durante dois dias da semana pela manhã no Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Maranhão. Por ser um local de muita movimentação de trabalhadores de várias categorias como cobradores e motoristas de caminhão, sendo assim somente foi possível encontrar dois motoristas que se encaixavam no critério da amostra da pesquisa.

Na segunda semana e em outro local, Terminal de Integração da Cohama, apesar de inicial dificuldade em encontrar um local que preservasse o sigilo do que seria falado, conseguiu-se entrevistar em uns bancos num local mais isolado num dia de semana pela tarde o total de quatro motoristas. Todos estavam em seu horário de troca de turno, uns iniciavam seu expediente, outros estavam terminando.

No terceiro e último local, ponto final de ônibus, por ser de mais fácil localização para a pesquisadora, foi feito num final de semana entrevista com mais quatro sujeitos que também se encaixavam nos critérios da amostra. Todos os participantes passaram pelo mesmo processo: ao aceitarem participar após ter sido explicitado o objetivo da pesquisa e esclarecido as dúvidas, assinaram as duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e responderam o questionário e a entrevista, de acordo com o local que o mesmo julgaram se

sentir mais confortável para concedê-la. As entrevistas foram semiestruturadas e o áudio de cada depoimento foi gravado e posteriormente transcrito na íntegra para análise dos resultados.

No reconhecimento das entrevistas, foi dado destaque às percepções pessoais dos participantes e as suas falas foram analisadas de acordo com a análise de conteúdo de Bardin (1977), onde foram criadas “[...] unidade de registro, unidade de contexto, trechos significativos e categorias” (MINAYO, 2002, p. 77) buscando compreender as respostas dos entrevistados de modo individual, contudo, fazendo uma categorização das respostas com características comuns ou que se relacionam entre si, para que elas sejam compreendidas dentro do contexto do qual eles fazem parte, articulando com os objetivos da pesquisa.

### 3.6 ASPECTOS ÉTICOS

A presente pesquisa está de acordo com a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde que rege sobre a ética da pesquisa envolvendo seres humanos direta ou indiretamente, os quais apenas participaram da pesquisa mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando a garantia de que a privacidade do sujeito da pesquisa foi preservada, e os sujeitos aqui tratados foram nomeados como Entrevistado 1, Entrevistado 2... a fim de proteger assim o sigilo deles, assim como todos os direitos sobre os princípios éticos como: Beneficência, Respeito e Justiça (BRASIL, 1996). O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), número do CAAE: 11429119.7.0000.5087.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do questionário de caracterização, foi organizado uma tabela com o perfil dos entrevistados de acordo com os objetivos do estudo. Em seguida, serão apresentados os dados relativos à análise temática das falas dos participantes.

### 4.1 PERFIL GERAL DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS

Conforme os dados relatados na Tabela 3, os motoristas entrevistados têm entre vinte e sete anos e cinquenta e nove anos (média 42,7 anos). Todos do sexo masculino, sendo que todos têm ao menos um filho e dos dez apenas um é solteiro. Dos dez apenas um relatou ter algum problema de saúde e tomar medicamento para hipertensão. Nove deles relataram ter tido uma profissão anterior ao de motorista de ônibus, como caminhoneiro (quatro dos dez), vendedor (um) e auxiliar de serviços gerais (um), porém todos atualmente só exerciam essa profissão, que seria inviável outra atividade tendo em vista a carga horária. Quanto à carga horária relataram que 7h20 é o tempo estabelecido para uma diária de serviços, porém quase sempre é cumprido acima desse valor.

**Tabela 3. Perfil geral dos motoristas entrevistados**

	Variação	Número
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	Entre 20 a 30 anos	1
	Entre 31 a 40 anos	4
	Entre 41 a 50 anos	2
	Entre 51 a 60 anos	3
<b>ESCOLARIDADE</b>	Ensino Médio Completo	8
	Ensino Médio Incompleto	1
	Ensino Fundamental Incompleto	1
<b>ESTADO CIVIL</b>	Casado	9
	Solteiro	1

<b>RENDA MENSAL</b>	R\$1.876,00	
<b>CARGA HORÁRIA</b>	7h20 (tempo estabelecido para uma diária de serviços)	
<b>TEMPO DE EXPERIÊNCIA</b>	Entre 1-2 anos	3
	Entre 10-16 anos	4
	Entre 20-30 anos	3
<b>TURNO</b>	Manhã	2
	Tarde	8
<b>TIPO DE ÔNIBUS</b>	Ônibus novos de ar-condicionado embutido	3
	Ônibus comum	6
	Ambos	1

Fonte: autora.

Nenhum deles relatou a necessidade de se afastar do trabalho em razões de problemas de saúde. E ao tempo de sono, em média disseram conseguir dormir 6 horas por dia. Quanto ao tipo de ônibus que trabalham, 3 relataram trabalhar com ônibus novos de ar condicionado embutido, 1 disse que isso varia e depende do dia, e 6 trabalham com ônibus comum. Os tipos estão representados abaixo:

**Figura 2 - Exemplos de modelos de ônibus considerados comuns.**



Fonte: Agência São Luís (2015).

**Figura 3 - Exemplo dos novos modelos de ônibus com ar-condicionado.**



Fonte: Agência São Luís (2018).

## 4.2 ANÁLISE TEMÁTICA

Para a discussão dos achados, recorreremos às entrevistas partindo do ponto de vista dos entrevistados para compreender a questão de base deste trabalho, refletindo sobre o significado dos discursos dos sujeitos a partir de uma análise crítica do conteúdo, da qual emergiram as seguintes categorias: jornada de trabalho, percepções sobre qualidade de vida no trabalho, relações de trabalho e reconhecimento da profissão, fontes de mal-estar relacionadas com a condição do trabalho, a empresa e qualidade de vida, futuro e motivação, e mudanças no contexto da profissão.

### 4.2.1. Jornada de trabalho

Os motoristas entrevistados contam experiências, ao mesmo tempo, semelhantes e diversas. Mesmo trabalhando em empresas diferentes, as exigências acabam sendo as mesmas. Em relação à carga horária, ela acaba ultrapassando o tempo estabelecido de 7h20, como o Entrevistado 1, que começa sua jornada pela manhã das 5 horas às 15h15 horas, relata “Tem motorista que trabalha até 10 horas de relógio”. Já o Entrevistado 7 diz “Era pra ser 7h20, mas sempre passa um pouco por conta de engarrafamento”. Trânsito, acidentes, acabam

por fazer o percurso de cada viagem mais longa, o que afeta no próprio tempo de descanso de cada um.

Quanto à essa questão, o Entrevistado 3, que trabalha em ônibus de ar-condicionado, relata “Depende muito do trânsito, do tempo que vai gastar em cada viagem. Às vezes você chega e espera dar o horário da outra viagem, dependendo do tamanho do atraso”. Já o Entrevistado 1, que começou a trabalhar recentemente com o novo ônibus, relata

Olha na lei trabalhista diz que nós temos 10 minutos, mas isso teoricamente. Hoje na prática só chega e bebe água e sai. [...] Nós não temos período de almoço, no almoço às vezes tu nem almoça, às vezes um lanche quando você leva, se não tem local para comprar você fica assim mesmo. Ou tu come ali e o fiscal fica "vumbora, vumbora". Tu come bebe água e tu sai, assim que funciona às vezes a gente está mastigando dentro do ônibus então é uma coisa muito estressante.

O Entrevistado 1 com seus mais de 20 anos de profissão traz uma fala que resume bem a rotina do motorista. Pela necessidade de cumprir horário e pelo controle rigoroso, eles acabam se submetendo a situações percebidas como desumanas. Essa rotina é reafirmada por um dos participantes que complementa:

Nós para para descansar e tem que ficar dentro do ônibus (no terminal de integração) no sol quente porque não tem lugar para descansar. Não tem lugar para se tomar uma água, não tem um banheiro adequado, não tem uma área que você possa relaxar um pouco... o tempo que tem é para você ficar dentro do ônibus empurrando para frente (Entrevistado 4).

O ponto final da linha que o Entrevistado 4 trabalha fica dentro do Terminal, como pode ser visto na foto abaixo.

**Figura 4 – Terminal de Integração**



Fonte: Autora.

De modo que a cada vez que um ônibus sai para começar sua rota, os outros também tem que se movimentar para que todos consigam aguardar sua vez, e assim sucessivamente. Os intervalos para alimentação ou para repouso ficam à mercê do motorista conseguir realizar sua viagem no tempo certo. No fim, as longas jornadas são realizadas quase sem intervalos para refeições ou para descanso.

Em relação ao horário que seria mais penoso de trabalhar, os entrevistados apontam dificuldades diferentes em cada turno. O Entrevistado 5 diz “À noite, por causa da marginalidade.”. Já o Entrevistado 7 completa “Pela manhã tem que enfrentar a madrugada para poder chegar no horário certo, porque muitos deles não têm veículo para se locomover e o pessoal da tarde é a questão do período de assalto, apesar de que assalto tem pela manhã, mas pela tarde é horrível.”. E o Entrevistado 9 representando a Empresa 3 profere “À tarde porque esquenta mais”. Calor esse que pode piorar com a superlotação, situação vista nos horários de pico. Por essas falas pode-se notar a diversidade de situações que podem acometer esses trabalhadores.

Segundo Limongi-França (2010), a repetição de ciclos de trabalho, a baixa utilização dos conhecimentos dos trabalhadores, longos períodos de atenção concentrada, pausas insuficientes para descanso e horários irregulares em turnos de trabalho são algumas das situações que comprometem a condição de vida do trabalhador. Todos esses pontos são destacados por eles.

Quanto ao salário, apenas um dos entrevistados considerou compatível com sua função. Ao falar sobre isso o Entrevistado 5, que trabalha na Empresa 2, relata

Isso que é o vergonhoso (risos) porque quando eu comecei como motorista de ônibus, ele ganhava cinco salários mínimos. Hoje a gente não ta ganhando nem dois. Hoje o salário base é 1.850 com muita briga, que ainda tão descontando nosso aí... não tão deixando a gente fazer hora extra, tão para deixar a gente morrendo de fome. Salário não é compatível de jeito nenhum.

Outros também demonstraram sua indignação perante essa questão levando em conta os riscos inerente ao trabalho diário. “Pra nossa profissão acho que não, pois além de ser perigosa, a gente carrega várias famílias, é muita responsabilidade, a gente carrega várias vidas além da nossa. Acho que o salário deveria ser maior.” (Entrevistado 8). Quase a totalidades dos participantes apontaram que o salário não é compatível com as exigências e desafios da profissão, que poderia contribuir para a aumento da prática de horas extras, resultado também encontrado por Alcantara (2015).

#### 4.2.2. Percepções sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho segundo Limongi-França (2010) são multifacetados, por isso buscou-se investigar durante a entrevista aos participantes quais seriam suas percepções de Qualidade de Vida em geral primeiramente. Muitos deles fizeram alusão ao trabalho, visto que é uma esfera que ocupa boa parte de sua vida e corroborando com Ronchi (2010) que aponta o trabalho como central e constituinte de identidade na vida:

Qualidade de vida é você trabalhar honestamente, é você poder oferecer o melhor para sua família, para você mesmo, pelo seu trabalho. (Entrevistado 1).

Qualidade de vida é a pessoa tá bem primeiramente com a saúde, em segundo lugar... falo psicologicamente, pois nosso trabalho é muito estressante. E bem em casa com a família, se você não tiver bem em casa com a família, tudo em dia, deixando faltar nada pros seus filhos, essas coisas... tudo bem, tudo tranquilo. (Entrevistado 2).

Qualidade de vida é você pagar suas obrigações em dia, ter um lazer, uma boa alimentação, dar uma boa educação pros filhos, conforto... Acho que tudo isso é qualidade de vida, paz, espírito e tudo mais. (Entrevistado 5).

Viver bem né? Trabalhar no horário certo, e ter tempo de descanso... isso é qualidade de vida que eu acho. (Entrevistado 6).

Qualidade de vida é ter uma boa expectativa de crescimento, entendeu? É a pessoa ter saúde, é o que interessa para gente é ter saúde, porque o restante todo mundo corre atrás. (Entrevistado 7).

Pra mim qualidade de vida é o cara ter um salário melhor, dormir melhor, trabalhar mais confortável, porque os ônibus não ajudam. (Entrevistado 10).

Sete dos entrevistados consideram que a qualidade de vida é afetada pelo seu trabalho, corroborando com os estudos de Vaz (2013), Figueiredo et. al. (2016) e Simões et. al. (2018).

O Entrevistado 7, que trabalha na empresa 3 dirigindo um ônibus comum diz

Péssima porque não tem... além de não dormir bem, principalmente o pessoal que trabalha pela manhã, **não dorme bem porque acorda 3 horas da manhã... ter que enfrentar o perigo da rua, normalmente a gente não almoça no horário certo**, às vezes a gente almoça 10 horas, às vezes a gente almoça 11 horas... e você sabe que o almoço, o café e o jantar tem que ter a hora certa... por isso tu vê uns obesos, outros magros, entendeu? Se for levar para uma clínica vai constar que pessoal tá doente, entendeu? Então qualidade de vida, em relação a isso acho que a gente não tá muito bem. (grifo nosso).

O Entrevistado 9 ressalta a diferença que sente entre os trabalhadores que trabalham em outros tipos de ônibus: “A qualidade da gente é precária demais. Nesses carros é precária, se fosse no ar condicionado é melhor, agora nesses aí (risos).”.

Outros percebem de forma positiva, corroborando com o estudo de Martins et al. (2014) sobre a ambiguidade dos motoristas que conseguem manter-se relativamente saudáveis enquanto outros adoecem, mesmo com as adversidades e alto nível de estresse no trabalho.

Como o Entrevistado 3, que tem pouco tempo de profissão e trabalha com os novos ônibus na Empresa 2, que analisou essa questão em comparação com seus anteriores anos de experiência como caminhoneiro e relatou

Bom, para mim essa pergunta não é tão difícil, pois eu fui caminhoneiro por 7 anos. Então quando eu fui caminhoneiro eu ganhava a mesma coisa praticamente do que eu ganho aqui em São Luís. Ou seja, **hoje eu durmo bem mais do que dormia antes**, trabalho 7h30/8h por dia e **tenho tempo para família**, tenho minhas folgas para sair com meus filhos, o que eu não tinha quando trabalhava com caminhão. **Então eu estou totalmente satisfeito com o emprego que tem hoje, para mim está sendo ótimo.** (grifo nosso).

E o Entrevistado 6, que trabalha em ônibus comum na Empresa 2 e tem pouco tempo de profissão, diz “Tá bem graças a Deus, tá uns horários bons... tenho tempo de descansar e fazer atividade, esporte... tá tranquilo.”. O Entrevistado 1, que trabalha atualmente em ônibus de ar-condicionado, relaciona a sua qualidade de vida com aspectos como relacionamento com os passageiros, dar condições a sua família e a saúde.

Bom eu graças a Deus **tenho uma qualidade de vida boa, pois eu acho que trabalho tudo em prol minha família, me cuido também da minha saúde...** A minha profissão eu faço o melhor possível. Tenho plena consciência que sou responsável pelos meus passageiros... Eu sempre fiz isso quando eu tô dentro do ônibus eu dou “bom dia”, tem uns que falam, tem outros que não falam... eu costumo fazer isso. Tanto é que nos bairros que eu já rodei eu faço muito amizade, pois eu **tenho esse contato muito próximo com os passageiros**. Se você chega hoje dá “Bom dia” amanhã ele vai dar “bom dia” também pois eu já dei “bom dia” pra ele. Então isso é meu dia a dia, é meu trabalho. (grifo nosso).

Além de condições de trabalho, eles apontam o tempo de descanso, poder proporcionar conforto para a família e ter saúde como pontos que são fundamentais para qualidade de vida. Como ressaltado quando perguntado o que eles fazem em momentos de lazer, nesse quesito eles não manifestaram insatisfação.

Eu vivo muito com a minha família, na igreja, sou católico mesmo, e o meu lazer mesmo é futebol, gosto. Assisto futebol, jogo futebol fim de semana. (Entrevistado 1).

Em casa com a família. Às vezes a gente sai dá um passeio, mas só em casa. (Entrevistado 2).

Filme, gosto muito, sair com a família, passeio no shopping, praia essas coisas. (Entrevistado 3).

Eu gosto bastante de dar uma caminhada na praia, eu gosto de sair com a família. (Entrevistado 4).

Quando eu tenho (risos) gosto de curtir uma praia, gosto de fazer um churrasquinho, tomar uma cervejinha com a família. (Entrevistado 5).

Ter um momento de lazer é considerado essencial para manutenção de Qualidade de Vida fora do ambiente de trabalho. Manter o equilíbrio entre trabalho e lazer/família, bem como um nível de atividade física regular, é algo que a empresa pode e deve estimular (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

#### 4.2.3 Fontes de mal-estar relacionadas com a condição do trabalho

Em relação às características do ambiente de trabalho que se configuram como incômodas ao motorista, o Entrevistado 1 aponta o estresse e o medo: “Uma coisa assim que não tem como fugir é o estresse. O estresse é uma coisa que me acompanha no dia a dia, não só eu. O medo e o estresse andam lado a lado, não tem como fugir.”. Segundo Gatchel e Baum (2009, p. 195) “A combinação de altas exigências e de níveis baixos de controle percebido pode produzir stress e problemas relacionados com a saúde”, podendo levar a taxas maiores de doenças e afetar o desempenho no emprego.

Além disso, o Entrevistado 1 comentou sobre o calor, principalmente nos veículos antigos que ainda circulam por São Luís, como também achado por Camarão (2016) sendo esse um dos itens de maior insatisfação relatados pelos entrevistados, e compartilha o peso que carrega como profissional responsável por outras pessoas dentro do ônibus:

Outro dia eu fui e recolhi porque não aguentei de tanto calor, um carro de 20 anos não tem mais como trabalhar. E ninguém faz nada. Recolho, porque eu estou lá trabalhando, sentindo na pele, na cabeça e tudo. E você está sob minha responsabilidade, então eu não penso em mim, penso em todos a minha volta. Tem que melhorar a manutenção, a fiscalização, principalmente desses ônibus velhos aí, para gente poder trabalhar mais satisfeito e produzir melhor.

A responsabilidade perante aos passageiros, condições das vias e trânsito, também compareceram na fala do motorista 2:

Durante trabalho a preocupação é normal, só de levar e trazer os passageiros com segurança, evitar algum acidente, porque isso aí faz parte do nosso dia-a-dia. A empresa dá condições. O que atrapalha mais o nosso trabalho é a situação do trânsito, é a cidade despreparada para o crescimento que aconteceu. O que me estressa mais é as ruas esburacadas, estradas, essas coisas aí. Já é a parte do governo, de cuidar mais, de dar mais acesso para gente.

A questão da falta de segurança compareceu nos depoimentos de alguns deles, destacando situações traumáticas de assalto que presenciaram

Cada dia que passa estão mais agressivos... começaram a assaltar de arma branca, faca, era 1, 2, hoje sobe 5, 6, 10, cada um armado, com pistola revólver, agredindo passageiro, motorista.... tem um parceiro que já levou sem reagir um tiro na boca, outro já pegou 37 pontos no braço por uma facada que se defendeu... (Entrevistado 5).

Aquele motorista que morreu bem aqui que faz 2 meses, em frente ao Ceprama, o repórter me parou para falar. Eu disse “Não vou falar, pois se eu falar vou sair só para meio-dia, pois tanta coisa que aconteceu aqui”... estava chateado, chorando lá, pois eu passava toda hora lá vendo o sangue dele lá, passei foi mal. A cabeça rodava, chorei, chorei mesmo, não vou te mentir... era um colega de profissão, não tinha contato, mas a gente morava no mesmo bairro e todo dia via ele. (Entrevistado 1).

Diante da insegurança diária, o Entrevistado 5 relata já conhecer o padrão que os assaltantes mantem devido a frequência que essas situações ocorrem.

Quando a gente faz uma rota você já conhece as caras, aí quando sobe estranho, aí você já fica... às vezes não é nada, às vezes é um cidadão do bem. Mas sobe duas pessoas um passa na catraca e o outro fica atrás de você. Aquilo ali já te deixa temeroso, porque é o que eles fazem, um fica na frente para render o motorista, o outro vai lá para trás. Então segurança não tem. (Entrevistado 5).

Além dos riscos de acidentes, esses trabalhadores se encontram muitas vezes em circunstâncias de alta periculosidade e que despertam naturalmente o medo e a ansiedade. Ao presenciar ou vivenciar eventos traumáticos, como os relatados acima, aliados aos outros contextos, é possível desencadear quadros como o de Ansiedade Generalizada, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) ou até Depressão, demandando um olhar mais atento a esses trabalhadores por parte da empresa.

Durante a realização de sua atividade e ao final do dia contam que sentem desconforto físico e psicológico, como cansaço, inchaço, estresse, e sobre o que mais interfere no seu trabalho devido às preocupações demandadas pelo ofício ou pelas interferências externas que acometem o dia-a-dia, como encontrados nas pesquisas de Oliveira (2015), Assunção e Pimenta (2015) e Cogo et. al. (2016).

Cansaço mesmo, cansaço, vista pesada, cabeça cansada, porque não tem como dizer que não sinto. Você pega um carro desses 5 horas da manhã e larga 15h da tarde, é um estresse. O calor também é uma coisa que contribui muito para o teu cansaço, ou seja, o desconforto. Aquele motor ali... tem nem como avaliar o grau, mas acho que sai uns 30 graus ali de baixo. (Entrevistado 1).

O desgaste é muito grande. Não fisicamente, mas mentalmente você trabalha e isso dá um desgaste muito grande. Atenção em assalto, no trânsito, não derrubar o passageiro, uma pessoa idosa... depois de uma jornada de trabalho chego em casa cansado mesmo. (Entrevistado 5).

Nos dias ruins quando algum passageiro enche o saco, entendeu? Quando discute com outra pessoa que não parou na parada... não fico nem digo estressado, a gente sempre procura estar no nosso espaço, ali tranquilo e controlar a situação, mas em casa a gente meio que extravasa assim... por isso eu digo pros meus companheiros que é sempre bom a gente fazer uma atividade física para extravasar, não pode extravasar no serviço, mas extravasa através de um esporte... qualquer tipo de exercício. (Entrevistado 6).

Tô morto. (risos) O psicológico vai a mil, porque trabalhar com ser humano é a coisa mais difícil que tem. Hoje eu posso dizer que uma das coisas mais difíceis que existe é trabalhar com o ser humano. (Entrevistado 7).

Chega em casa, as pernas tá inchada, ne? (Entrevistado 8).

Quando é de manhã cedo me sinto muito bem, agora quando a gente encerra é cansado demais. Sinto cansaço físico, o físico da gente.... eu não me estresso, chego em casa e me deito e acabou. (Entrevistado 9).

Cansado e muito estressado. Por conta do ruído, o barulho, a temperatura... tudo isso. (Entrevistado 10).

O cansaço e a fadiga são apontados no estudo de Seligmann-Silva (2011) como umas das manifestações do desgaste, consequências das exigências constantes e demandando maior

repouso que eles não podem ter durante o exercício do trabalho. Os bancos desconfortáveis também são listados pelos motoristas como aspectos de incômodo naqueles que ainda viajam em veículos antigos. São nestes assentos que os profissionais passam a maior parte de seu tempo quando em exercício. A inadequação ergonômica nestes bancos pode provocar sensação frequente de desconforto, além de levar a vários problemas de saúde, afetando o bem-estar do trabalhador.

A questão do banco (dos passageiros) hoje já melhorou bastante, os bancos já são mais estofados, são mais confortáveis. **Agora uma coisa que hoje a gente ainda não conseguiu é o banco do motorista, você freia ele vai, você freia ele volta, o que acaba com a coluna.** Você freia ele vai junto contigo, aí acaba tudo isso aqui (apontando para as costas). (Entrevistado 1, grifo nosso).

Você pega o ônibus vermelho desse daqui, esse ônibus não tem conforto na cadeira, não tem conforto no volante, é um ônibus bem mais ruim de se levar. Enquanto aqueles ali são ônibus mais novos, com direção mais leve, mais reguláveis... Então conforto é bem maior. **Se os ônibus fossem mais confortáveis ficaria mais fácil de trabalhar.** (Entrevistado 4, grifo nosso).

Esses ônibus velhos que a gente trabalha arrebenta nossa coluna. Principalmente a minha é toda torta [...] Aí tu passa 12 horas trabalhando sentado nesse bicho desse duro... não tem peão que aguente não. Mais a quentura também, se eu for levantar minhas pernas aqui para tu ver não tenho nem mais cabelo nas pernas, já caiu todinho por causa da quentura... (Entrevistado 7).

É possível notar a diferença entre os profissionais que trabalham em veículos diferentes, os novos modelos conseguem fornecer maior conforto aos condutores e isso comparece na fala deles.

Os ônibus da empresa que trabalhamos são todos bons, tem a manutenção correta, são bons de trabalhar. Quanto aos ônibus da empresa tenho nada a reclamar. (Entrevistado 2).

Olha, eu atualmente estou trabalhando muito confortável, tô num carro de ar, é um carro mais silencioso, mais bem confortável. Mas esses outros aí, eu tenho pena dos meus parceiros que estão nesses carros velhos, no calor, o motor, a zuada... às vezes tem buraco da quentura deixa até os dedos no pé com calo de tão quente. Então tem esse desconforto... (Entrevistado 5).

#### 4.2.4 Relações de trabalho e reconhecimento da profissão

Quando questionados sobre o relacionamento com os colegas de trabalho no ambiente de trabalho, todos mencionaram ter um contato positivo e parece representar um lugar de proximidade com os pares, de solidariedade e descontração. Em relação aos superiores, as opiniões foram mistas.

Bom, **porque eles têm bastante reunião eles informam bastante para que não ocorra erro, ou quando acontece para que não aconteça mais.** E nós tiramos dúvidas com eles, eles respondem de boa, tenho nada contra. Com colega é parceria. (Entrevistado 4, grifo nosso).

Com a gerência de tráfego eu pessoalmente me relaciono muito bem, **com a diretoria que são donos eles não falam conosco**. [...]. **Os colegas de trabalho somos família**. (Entrevistado 5, grifo nosso).

Normal, não sou muito chamado lá dentro, a minha conversa mais com eles aqui, motorista, cobrador, fiscal.... (Entrevistado 7).

Com os colegas tranquilo, com os meus superiores também, até porque não falo muito com eles. (Entrevistado 8).

Rapaz, eu não tenho contato nenhum, nós aqui não.... Com os colegas de trabalho é normal. (Entrevistado 10).

Nota-se a existência de uma deficiência na comunicação, uma vez que não parece haver um acesso adequado entre empregado e superior imediato, dificultando ainda uma integração entre ambas as partes e possíveis propostas de melhoria à empresa. Já em relação a visão dos passageiros, não houve dúvidas. Percebe-se no discurso deles que é um ponto que os deixam tristes, visto que estão apenas exercendo seu trabalho e nem sempre há o reconhecimento disso.

A nossa profissão infelizmente não é reconhecida, porque nós carregamos toda responsabilidade, tudo que entra ali nós somos responsáveis, por cada vida de cada um, você sabe disso né? **Eu acho que precisaria ser mais bem reconhecido, nós não somos, começando pelo salário**. (Entrevistado 1, grifo nosso).

**A sociedade ela não vê o motorista de ônibus como um profissional, ela não vê como um trabalhador**. Pelo o que nós escutamos todos os dias dentro do ônibus, ne? Apesar de ter muitos motoristas aí que falham, que não são realmente profissional, que não tratam os passageiros da forma que deveria tratar, mas também pelo lado dos passageiros dá para perceber que eles não tratam a gente como profissional. (Entrevistado 2, grifo nosso).

Pouco demais, muito pouco. Porque assim, se você passa o mês todinho fazendo um bom serviço, parando direitinho, ajudando um idoso, não tem uma pessoa que ligue ‘Nossa, aquele motorista ali, parabéns para ele’, não tem nenhum. Mas **se você para 2 metros de uma parada, as pessoas lhe xingam, se o ônibus demora por conta de engarrafamento, xingam de tudo quanto é nome**. Então para nós não tem reconhecimento. A pessoa devia ver o tempo que a gente fica dentro do ônibus tentando prestar serviço, assistência pro pessoal e na hora não ter reconhecimento. (Entrevistado 4, grifo nosso).

**De 10, 1 reconhece que você é um profissional**. O restante pagou 3,40 e acha que você é empregado dele e que tem direito de te maltratar, de ofender e quer que você pare em qualquer canto... aconteceu uma vez aqui no Ipase, o meliante subiu, botou a arma na minha cabeça, e as mulheres pularam a catraca, fizeram a raspa roubaram e ele disse para mim assim ‘abre a porta aí vagabundo’ e eu (risos) disse assim ‘vou abrir agora, meu peixe’. E abri a porta. Quando eles desceram, a mulher disse que eu era conivente com eles porque eu chamei ele de ‘meu peixe’. Eu disse ‘senhora, quem estava com cano da arma na cabeça era eu, se ele dissesse que queria um beijo eu dava um beijo de língua nele’. Ela tinha idade para ser minha mãe, aí dá para você ver o que a sociedade acha de nós. Não são todos porque toda classe há exceções, eu não estou generalizando. (Entrevistado 5, grifo nosso).

Um pouco escassa porque raramente muita gente não respeita nossa profissão. Eles pensa que “ah tá dirigindo, é motorista” a gente escuta isso aí no trânsito. **Tem muito passageiro que fala “Ah, eu que te pago”, quando você faz algo de errado, critica muito a gente**. (Entrevistado 8, grifo nosso).

Segundo Seligmann-Silva (2011, p. 530), “[...] a falta de reconhecimento percebida pelo assalariado é uma das principais fontes de frustração”, contribuindo ainda mais para o índice menor de satisfação no trabalho.

#### 4.2.5. A empresa e Qualidade de Vida no Trabalho

A empresa é a principal figura quando o assunto é Qualidade de Vida no Trabalho. Os participantes foram indagados a responder se ela fornece atividades voltadas para esse assunto e as respostas foram mistas. O Entrevistado 1, representando a Empresa 1, disse “Ela tem muita a melhorar. Tem muito a desejar, pagamento e manutenção. Isso influi, não tem como.”. Os motoristas da Empresa 2 trouxeram palestras, treinamentos e parceria com outras instituições como resposta.

A empresa ela sempre faz treinamentos, ela sempre faz palestras com médicos, com pessoal de trânsito... sempre tá fazendo isso. (Entrevistado 2).

Palestra, treinamento, todo tempo eles fazem. (Entrevistado 3).

Não. (Entrevistado 4).

Sim e não, mas aí tem SEST e o SENAI que vem aqui e junto com a empresa, ela tem todo uma aparelagem de atividade física tanto dentro da água quando fora... a que eu trabalho até oferece, de vez em quando tem uma [atividade] funcional um e outros são convocados para fazer exercícios e tal. (Entrevistado 6).

Apesar disso, o Entrevistado 5 traz uma visão mais crítica em relação ao conteúdo das palestras ministradas.

Só de fachada tipo palestras.. Olha as palestras que ela dá: direito dos usuários, como operar, economia de combustível... Ela só pensa nela, ela não te dá nenhum lazer ela não faz tipo uma cooperativa... tô falando assim dando exemplo, um clube com os próprios funcionários, ou uma cooperativa para emprestar dinheiro quando a gente tá apertado para ser descontado em folha, qualquer coisa parecida não dá. Ao contrário eles querem tirar até o plano de saúde nosso. (Entrevistado 5).

Já os representantes da Empresa 3 respondem de forma mais negativa.

Rapaz antigamente ela tinha, ela tava fazendo umas palestras, mas depois disso nunca mais teve não. (Entrevistado 7).

Raramente, de vez em quando ela oferece uma ginástica laboral, nunca participei, mas sei que tem. (Entrevistado 8).

Até agora que eu saiba não. (Entrevistado 9).

Não. (Entrevistado 10).

De acordo com as respostas pode-se inferir que mesmo nas empresas em que há investimento em algum tipo de atividade correspondente a QVT, não há o reconhecimento disso por parte deles, como pode ser ilustrado nas falas de quem apenas disse “Não”, enquanto outros apontaram exemplos. Se a empresa o faz, então estas medidas não são

percebidas pelos trabalhadores como tal. Ou pela falta de compreensão do que seja Qualidade de Vida por parte deles, ou pela falta de educação por parte da empresa a respeito desse assunto. De toda forma não há uma ação efetiva acontecendo.

Os participantes também puderam dar opinião sobre quais medidas poderiam ser tomadas para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho, e eles apontaram soluções que refletem o discurso já dito anteriormente.

Muita coisa tem que ser mudada, qualidade dos ônibus para começar. Pela manutenção deles. (Entrevistado 1).

O tempo de parada de descanso, uma hora de lazer melhor... (Entrevistado 4).

A qualidade dos ônibus, e creio também que o salário poderia ser mais. (Entrevistado 6).

Redução da carga horária, porque a gente trabalha 7h20, mas na verdade nunca é 7h20. (Entrevistado 8).

Uma delas é comprar uns ônibus melhores sem barulho, proporcionar atividade física durante o período que, por exemplo, trabalha de manhã, então faz de tarde e de tarde faz de manhã... (Entrevistado 10).

Dentre elas, destaca-se a fala do Entrevistado 7, que, por trabalhar na Empresa 3 e num ônibus de condições precárias, preocupa-se com a postura da empresa no tratamento com os funcionários em comparação com a Empresa 2, ressaltando mais uma vez a falta de comunicação efetiva que transparece na insatisfação deles.

Mais reuniões com a gente, mais propostas pra gente, entendeu? Mostrar pra gente que ela tá querendo dar uma qualidade de vida, porque tem empresa que dá isso pro funcionário. **Se você for lá na Empresa 2 tem isso, eles chamam os motorista, tem as palestras, eles falam, eles conversam, entendeu? E aqui não, aqui é totalmente diferente.** Se tu fizer um ato é punido, não tem negócio de conversa não. Então é por isso que a gente trabalha muito trancado, entendeu? Eles não têm conversa com a gente. (Entrevistado 7).

Diz sentir-se “trancado” por não ter liberdade de reclamar e não ter espaço para debater. Apontam como sugestão a necessidade de serem ouvidos perante problemas ocorridos no exercício da profissão. De forma ampla, os motoristas esclareceram que requerem maior respeito e consideração por seu trabalho sem ter medo de sofrer punições.

De acordo com Seligmann-Silva (2011, p. 306) "Nas empresas que adotam a gestão pelo medo, esse sentimento interfere e perturba todas as atividades mentais, inclusive a atenção e a cautela exigidas em muitas circunstâncias do trabalho". Esse silenciamento de queixas pode levar a uma maior resistência quanto a procura por ajuda psicológica quando necessário por receio de serem vistos como fracos ou doentes e correrem riscos de serem demitidos, contribuindo para o presenteísmo e/ou Síndrome de Burnout (esgotamento profissional).

#### 4.2.6 Futuro e motivação profissional

Uma questão que compareceu na fala dos primeiros entrevistados, e que foi investigado nos outros: o futuro dentro da profissão. Apesar de alguns dos entrevistados olharem de forma positiva sua qualidade de vida em relação ao trabalho, quando perguntados se no futuro ainda se veem na profissão a resposta foi negativa, unanimemente.

Eu realmente não quero trabalhar mais em coletivo. Estou cansado, estou com medo, e não quero mais. Sou profissional, sou. Vivo pela profissão, vivo. Mas não quero mais, porque eu vejo que as coisas não tá fácil mesmo. (Entrevistado 1).

Olha, confesso que não pretendo passar muito tempo nessa profissão. Não sei te dizer... Quero chegar pelo menos a me aposentar, para ter uma vida normal com a minha família. (Entrevistado 2).

Na verdade eu queria muito seguir carreira militar, mas ainda não tive sorte, ainda vou tentar o próximo concurso. (Entrevistado 3).

É um caso a pensar, eu penso em sair todo dia... às vezes eu penso que quero ficar até mais, às vezes eu penso que não, que eu quero procurar uma coisa mais sadia para mim, com os horários melhores....e tô nessa aí, tô por aqui, mas procurando coisas melhores, e se eu achar eu creio sigo outra carreira... pode ser até na mesma, mas em outra função. (Entrevistado 6).

Se a gente for parar para pensar mesmo, não dá vontade de trabalhar assim, com gosto, porque tem mais negativo e do que positivo. [...] Não, me enxergo daqui a 2 anos vou sair daqui, voltar pro interior, montar meus negócio lá. É o que eu tô pretendendo. (Entrevistado 7).

O trabalho como motorista é visto para alguns como algo transitório em sua vida, enquanto aguarda uma melhor oportunidade de trabalho. Para outros, pelos anos de experiência na área e o desgaste produzido pelas condições já pontuadas aqui, as relações identitárias com a profissão se desfizeram. O sentimento de realização pessoal como constituinte de Qualidade de Vida no Trabalho como trazido por Ferreira (2011) passa longe, especialmente em ambientes que praticam um modelo de gestão ultrapassado.

Então o que os motiva a continuar trabalhando apesar dessa visão? O Entrevistado 5 traz em sua justificativa a falta de motivação para continuar trabalhando, sendo o salário o principal reforço. “É péssima e eu confesso a você que hoje eu vou trabalhar porque eu não vou perder meus quase 10 anos que eu estou na casa. [...] Vou falar vulgarmente, eu perdi o tesão de trabalhar como motorista de ônibus, só que a necessidade nos obriga.”. A atual conjuntura de desemprego no Brasil, de acordo com dados do IBGE mais de 13 milhões de desempregados (IBGE, 2019), torna relevante esse ponto, pela busca por uma estabilidade no emprego com carteira assinada. Mas como traz Ferreira (2011) conforme a insatisfação grassa, “eles logo descobrem que só estabilidade e salário razoável não garantem a tão valiosa motivação para o trabalho.”.

#### 4.2.7 Mudanças no contexto da profissão

Uma nova preocupação surge no contexto atual da profissão de motoristas na cidade de São Luís e compareceu na fala de 2 dos entrevistados.

Agora em relação a esses ônibus sem cobradores acho isso um absurdo, é uma coisa que não vai dar certo. Porque São Luis não é um Rio de Janeiro, São Luís não é São Paulo, nesses lugares que não têm. Eu fui caminhoneiro morei no Mato Grosso, morei em Brasília, morei em vários lugares, sei como funciona lá. Um ônibus para pegar nesses lugares é bilhete, é que nem trem, só entra no ônibus com bilhete. Aqui se pagar em dinheiro não funciona. (Entrevistado 4).

São Luís não tem condições disso... lá em Recife tem e não é em todo canto. Lá eles têm os corredores de ônibus e aonde tem só motorista tem um corredor de ônibus tem as plataformas com uma doma de vidro grande com ar condicionado, televisão.... Ninguém anda com dinheiro, paga passagem dentro de ônibus não... os ônibus lá têm as portas de dois lados aí quando ele para abre as portas dos dois lados, desce quem tem que descer sobe quem tem que subir, não tem catraca não tem nada. É uma coisa organizada, aqui não tem condições de fazer isso, eles querem fazer isso e vai ser dupla função. Você acha que uma linha como Cohama ou Fialho, Vinhais, Bequimão, os ônibus que só andam lotados como esses, BR... esses que vai gente pendurado pela janela e a pessoa dirigir e cobrar? (Entrevistado 5).

Demonstram preocupação em acumular tarefas visto que, além de dirigir, precisarão fazer diversas paradas para cobrar a tarifa e realizar o troco dos passageiros que não possuem cartão de transporte, o que irá atrapalhar sua função e aumentar o tempo de chegada em cada viagem. Além disso, os cobradores atualmente auxiliam os motoristas em atribuições como abrir e fechar as janelas do ônibus, controlar o desembarque dos passageiros do ônibus emitindo sinal para que as portas possam ser fechadas (e controlar caso alguém entre por outras portas), tirar dúvidas de passageiros em relação ao trajeto, prestar auxílio em manobras, embarque e desembarque de passageiros com deficiência físicas e cadeirantes, etc.

Em entrevista para TV Guará, o presidente do Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros – SET Gilson Neto informou que essa decisão foi devida a uma perda de faturamento de 17% de passageiros, atribuindo ao aumento de carros de lotação (conhecidos como carrinho) e motoristas informais por aplicativos. Confirmou ainda que as linhas que já estão sofrendo essas alterações são as que praticamente não têm dinheiro circulando, ou seja, que têm a maior presença de passageiros que utilizam de cartão de transporte. 6% dos ônibus da capital já circulam sem motorista e, dentro de 6 meses, 600 cobradores serão retirados de seus postos (PORTAL GUARÁ, 2019). Até o dia em que essa pesquisa foi feita, estava sendo marcada uma audiência pública na Assembleia Legislativa para tentar resolver o impasse da categoria.

A retirada de cobradores dos ônibus é vista como modernização do serviço e era previsto que mudanças na mobilidade urbana como essa viriam a acontecer, porém modernizar o sistema a qualquer custo não é percebido de forma positiva, como ressaltada nas

falas deles e nas matérias de jornais como a citada acima. É necessário uma atenção e cuidado maior de forma a diminuir os impactos que podem causar na vida desses trabalhadores de forma a não precarizar ainda mais seu trabalho.

#### 4.3. RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS

Em meio a essas questões, a atuação da empresa aparece como figura responsável por parte das complicações que afligem esses trabalhadores. Contudo, como apontado pelo Entrevistado 3 “A questão do trânsito não tem para onde se livrar. Nós moramos numa capital, então São Luis tá crescendo cada vez mais, então isso aí vai pra pior.”. Além do trânsito, intempéries climáticas e as condições das vias são causas de estresse ditos pelos entrevistados que não há como ter controle.

Contudo, questões ressaltadas nos tópicos anteriores como silenciamento de queixas, estresse, desagrado perante o salário recebido, falta de motivação pela ausência de valorização de seu trabalho, não identificação de medidas organizacionais voltadas para questões relacionadas às condições de trabalho são aspectos possíveis de modificação.

Para Limongi-França (2015) existem 3 níveis de aplicação para uma gestão de promoção de saúde em QVT (G-QVT) numa empresa: a Gestão Estratégica de QVT, onde é dada desde a missão e política da empresa, a Gestão Gerencial de QVT, quando aparece como responsabilidade dos líderes dos departamentos com foco nos objetivos e metas de produtividade para a difusão de um ambiente saudável e controle dos fatores de mal-estar, e por último a Gestão Operacional de QVT, quando ocorre ações apenas para suprir necessidades específicas visando a conscientização e o bem-estar, porém sem estar alinhado com a cultura da empresa. Esse último é geralmente o mais visto, em ações visando recuperação da saúde em detrimento das que promovem saúde.

Muitos motoristas assim como os participantes da pesquisa se sentem desmotivados por não se sentirem apreciados por seu trabalho, tanto pela população quanto seus superiores. E o medo de expor suas opiniões e ficarem desempregados se constitui, segundo Limongi-França (2009), um dos desafios para integração da promoção de saúde e GQVT.

Essas multinacionais como a Vale, Alumar, elas prezam muito os funcionários. Além de se pagar bem, eles têm outra qualidade de vida, tem o clube... tá entendendo? Atividade para acabar com a obesidade... aqui eles estão nem aí. Tem um monte de parceiro aqui que sofreu de AVC e, de infarto, e hoje tá prostada até em cama e a empresa não vai nem lá. (Entrevistado 5).

De acordo com o rastreamento de empresas relacionadas a QVT por Limongi-França (2010) ela verificou que empresas como Banco do Brasil, Itaú, Natura, Nestlé, têm programas institucionais de QVT. Já de acordo com o mapeamento de Fonseca (2018), as empresas

Avon, NET, LinkedIn aparecem na lista. São empresas que investem numa série de programas para promover saúde e bem-estar incentivando a força de trabalho a adotar uma vida mais saudável, como programas educacionais, prática esportiva, programas de integração e lazer, correções ergonômicas, campanhas e palestras, visando equilibrar vida pessoal e profissional, fornecendo massagem e meditação e ioga, além de treinamentos e palestras. É comprovado que companhias com bom ambiente de trabalho, têm melhor desempenho financeiro, contudo para isso é necessário encarar essas alternativas como um investimento e não um gasto (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

A Gestão da Qualidade de Vida nas empresas se caracteriza como um desafio por ter “[...] sofrido perda de credibilidade pela aparente superficialidade e por ser usada por aqueles que nela veem só mais uma forma de adiar soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 42). Ainda assim, vem ganhando muita expressão no âmbito mundial.

Nesse mesmo ponto, Ferreira (2011, p. 100) traz em sua crítica aos programas e práticas de QVT numa postura assistencialista e hegemônica que “[...] são práticas que visam demonstrar ao trabalhador o quanto a empresa se preocupa como seu bem-estar a fim de ter, como contrapartida, o envolvimento mais intenso dele com o trabalho.” e caracterizam, desta forma, maneiras de dominação própria do capitalismo moderno em que a maximização da produtividade permanece como um objetivo central em face da competitividade globalizada.

Para se superar isso, o autor traz como uma possível solução uma abordagem chamada Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT). Centrada no olhar dos trabalhadores, ela possui alguns passos como conhecer para aplicar: conhecer os problemas, as queixas, as dificuldades, o conjunto de indicadores críticos que habita o mundo do trabalho e que põe em plano a necessidade de se promover a Qualidade de Vida no Trabalho; e construir coletivamente: com a participação de todos, especialmente os trabalhadores, os resultados alcançados pela aplicação não serão frágeis e acanhados no conteúdo. (FERREIRA 2011; 2015).

Limongi-França (2010) concorda com o autor ao trazer que: "É preciso que as empresas se preocupem mais com a participação dos trabalhadores no processo, adequando os métodos produtivos a eles" (p. 43) favorecendo a adesão do funcionário para que ocorra de forma efetiva, o que pode contribuir para a satisfação das necessidades de reconhecimento e estima, favorecendo a melhoria na QVT.

Trata-se de reconhecer e ampliar a compreensão do lado humano nas organizações. Na atual economia, para se manter com estabilidade e lucratividade no mercado, não basta à

empresa garantir a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo é preciso também investir nas pessoas que estão atrás de tais processos.

Primeiramente fazendo uma avaliação do ambiente, através de pesquisas de clima organizacional para mensurar o nível de satisfação dos funcionários e verificar se as políticas da empresa estão influenciando nesses resultados. Para então pensar em planejamentos estratégicos que possam resolver os problemas e oferecer melhores condições de trabalho, de acordo com as necessidades. É importante que a empresa priorize essas práticas, tornando a qualidade de vida parte de seus valores e missões.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os discursos dos sujeitos, nota-se uma ausência de envolvimento suficiente das empresas em relação à implantação de medidas de QVT. Contudo, de maneira geral dentre as empresas a pesquisa, os funcionários da Empresa 2 demonstraram menor nível de insatisfação em relação ao trabalho. Isso pode ser devido ao fato de que a empresa tem ações mais explícitas em relação a QVT e por ter a maior parte de sua frota composta por ônibus novos.

Apesar das condições precárias apontadas pelos sujeitos, a implantação dos novos ônibus veio com um ponto positivo para a Qualidade de Vida dos motoristas, reduzindo alguns problemas que apareciam em comparação, por exemplo, com o estudo de Correia (2007) também na cidade de São Luís. Insatisfação com os bancos, temperatura do motor, problemas com marcha e volante não constam nas falas dos motoristas de tais veículos.

Não é possível, porém, descartar a possibilidade de que a empresa de algum modo possa descobrir sobre a participação dos respectivos motoristas nesta pesquisa, mesmo resguardados pelo TCLE, e que isso possa ter influenciado na conclusão de algumas respostas, tendo em vista o receio parcial em alguns de revelar com profundidade certos conteúdos.

Todavia é evidente o desgaste do próprio trabalho num ato mecanizado e repetitivo que consiste em conduzir o veículo de acordo com rota pré-determinada, manter a atenção e concentração, envolvendo tomada de decisão, rapidez lógica, transporte de passageiros, parando e seguindo adiante. Dessa forma, todos eles lidam com situações adversas que surgem ao longo do caminho, como a questão da insegurança, longa carga horária e a falta de tempo e local de descanso adequados.

Ao fornecer conhecimento sobre a percepção dos seus motoristas através de *feedback* para as empresas é possível mobilizar ações direcionadas ao que deve ser modificado, bem como para preservar a saúde e bem-estar em seu ambiente laboral. Para que possa prevenir problemas futuros como: conflitos, rotatividade de pessoal, despesas com incidentes/acidentes e qualidade dos serviços ofertados pela empresa.

Como apontado no tópico anterior, questões como trânsito, assalto, acidente fogem às responsabilidades da empresa, mas ela pode agir de forma a diminuir os impactos disso na vida deles, como o estresse ocupacional. É importante advertir também o acompanhamento do processo de extinção da função do cobrador, de modo que essa mudança não seja vista como acúmulo de funções e que se sintam sobrecarregados.

Estudos mundialmente demonstram ser possível a correlação entre programas de QVT, redução de custo e ação estratégica voltados para o bem-estar das pessoas para obter melhor performance e vantagem competitiva. Intervenções para melhoria do ambiente de trabalho, incentivo à prática de exercícios, treinamento para que a liderança e os colegas tenham uma convivência mais respeitosa, alimentação saudável, entre outros. Essas ações devem ser parte de uma estratégia integrada que vise a identificação precoce e prevenção de problemas, o que será vantajoso para a instituição e o empregado.

Destaca-se que apenas ações isoladas e/ou focais não são suficientes para sustentar modificações mais profundas e uma gestão de QVT bem fundamentada e valorizada dentro da empresa é essencial. Portanto evidencia-se mais uma vez a importância que a QVT seja compartilhada por todos na organização, fazendo parte do objetivo institucional, onde todos devem estar orientados na busca permanente de integrar bem-estar, eficiência e eficácia no trabalho.

Apoiar-se no paradigma metodológico, como o de EAA\_QVT, de perguntar aos trabalhadores como eles avaliam a qualidade de vida no trabalho nos seus contextos de trabalho se torna eficaz, como enfatizado na literatura usada, para uma avaliação mais profunda dos fatores que impactam na QVT nas organizações. Afinal, o local de trabalho é o lugar onde os sujeitos em questão passam a maior parte do seu tempo.

A Psicologia poderia apontar caminhos para uma maior sensibilização na esfera patronal, indicando caminhos menos custosos à prevenção nos aspectos de investimento em Qualidade de Vida no Trabalho e conseqüentemente em saúde física e mental, do que em inevitáveis afastamentos para tratamento de doenças e traumas.

Deste modo, é imperioso ao profissional da Psicologia ampliar suas intervenções no contexto organizacional, buscando alternativas que por vezes podem ultrapassar questões da área e requerendo uma postura interdisciplinar, com o objetivo de favorecer melhores condições de trabalho, além de propor ações sistematizadas e contínuas com foco na QVT, visando, dentre outros, promover condições para o bem-estar do indivíduo e a minimização do sofrimento do ser humano.

Ressalte-se também que essa temática foi bastante benéfica no que tange à compreensão de aspectos cotidianos laborais na esfera dos transportes urbanos e pela oportunidade dada a eles de um espaço para fala, na busca por questionamentos outrora pertinentes quanto ao constante estresse e mau humor em sua maioria desses profissionais, que almejam respeito e dignidade para desenvolverem suas atividades como qualquer outro trabalhador.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir para um maior reconhecimento da importância desse profissional na sociedade, bem como elucidar questões que circundam o cotidiano desses trabalhadores e incentivar mais estudos na área da Psicologia dessa relação de bem-estar e saúde com aspectos do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA JR., J. **Sociabilidades em ônibus urbano**. São Luís: EDUFMA. 2011.
- ALCANTARA, V. C. G. **O mundo da vida de motoristas de ônibus: estudo descritivo**. 2015. 138 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde) - Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa, Niterói, 2015. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/2404>. Acesso em: 02 dez. 2018.
- ALVARENGA, R. Z.; MARCHIORI, F. M. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94956>. Acesso em: 20 dez. 2018.
- ANTUNES, R. A dialética do trabalho. In: \_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- AGÊNCIA SÃO LUÍS. **Sistema de Transporte urbano de São Luís ganha novos ônibus com ar-condicionado**. Fev. 2019. Disponível em: <http://agenciasaoluis.com.br/noticia/22970/>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- \_\_\_\_\_. **Inserção de Ônibus**. Out. 2018. Disponível em: <http://www.agenciasaoluis.com.br/foto/21976/>. Acesso em: 05 jun. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Novos ônibus servindo aos usuários de São Luis**. Abr. 2015. Disponível em: <http://www.agenciasaoluis.com.br/foto/6463/>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- ANTUNES, R. Fordismo, Toyotismo e Acumulação Flexível. In: \_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2006.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES URBANOS. **Anuário NTU: 2017-2018**. Brasília: NTU, 2018. Disponível em: <https://www.ntu.org.br/novo/upload/Publicacao/Pub636687203994198126.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- \_\_\_\_\_. **Revista NTUrbano**, ed. 38, mar/abr. 2019. Disponível em: <https://www.ntu.org.br/novo/upload/Publicacao/Pub636946354464368258.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- ASSUNÇÃO, A. A.; PIMENTA, A. M. A exposição à vibração e a hipertensão arterial em trabalhadores do transporte coletivo metropolitano. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** - São Paulo, v. 40, n. 132, p. 196-205, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v40n132/0303-7657-rbso-40-132-196.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2018.

**BAHIA. Guia para Análise da Situação de Saúde do Trabalhador – SUS/Bahia.**

Organizado por Eliane Cardoso Sales e Joselita Cássia Lopes Ramos. SESAB/

SUVISA/DIVAST/CESAT - Salvador: DIVAST, 2014. Disponível em:

<https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/Guia%20para%20An%C3%A1lise%20da%20Situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sa%C3%BAde%20do%20Trabalhador.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

BARBOSA, E. L. Trabalho que dignifica ou que aliena? In: Conselho

Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG). **Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações.** Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2016. 153 p.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa, Edições 70, 1977.

BEZERRA, S. M. **As voltas que o ônibus dá: uma avaliação sobre as condições e organização do trabalho dos motoristas de micro-ônibus.** 2006. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande: UFPB/UEPB.

Disponível em:

<http://tede.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/tede/1809/1/SandroMangueiraBezerra.pdf> Acesso em: 04 ago. 2018.

BIRCHAL, S. O.; MUNIZ, R. M. A lógica do capitalismo e o trabalho humano. In:

GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos.** 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C. et al. (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRAGA, T. B. **Qualidade na prestação de serviços públicos: percepções dos estudantes de Administração da UFMA em relação à linha de transporte coletivo Campus/Integração.** 2017. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/1535>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP. **Resolução n. ° 196/96 sobre pesquisa envolvendo seres humanos.** Brasília, 1996, 24p.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde, Departamento de Atenção Básica. **Saúde do Trabalhador** - Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde.** Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. – 3. ed. – Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

\_\_\_\_\_. Portaria Federal GM/MS n° 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Anexo 1 - Elementos informativos da

política nacional de saúde do trabalhador e da trabalhadora. **Diário Oficial da União**. Ano CXLIX N° 165, Seção I, pág. 46-51. Brasília, 2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. **Dispõe sobre as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana**. Brasília: Diário Oficial da União. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm). Acesso em: 07 ago. 2018.

CAMARÃO, R. C. C. **Intervenção ergonômica no trabalho dos motoristas de ônibus urbanos em São Luís**. 2016. Dissertação (Mestrado em Design) – Universidade Federal de Pernambuco – Recife, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18320/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20RITA%20DE%20C%C3%81SSIA%20COSTA%20CAMAR%C3%83O%2020.07.2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

CARVALHO JÚNIOR, G. C.; FERIANCIC, G.; ALVES, V. F. B.; D'ANDREA, A. F. Reestruturação do transporte público de passageiros por ônibus de São Luís. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE TRANSPORTE E TRÂNSITO, 20, 2015, Santos. **Anais eletrônicos...** Santos: ANTP, 2015. Disponível em: [http://files-server.antp.org.br/\\_5dotSystem/download/dcmDocument/2015/06/15/6F8C9DE6-FD5E-4A9F-B969-03AF612D82CE.pdf](http://files-server.antp.org.br/_5dotSystem/download/dcmDocument/2015/06/15/6F8C9DE6-FD5E-4A9F-B969-03AF612D82CE.pdf). Acesso em: 05 ago. 2018.

COGO, L. A.; FEDOSSE, E.; SANTOS, V. A. V. Qualidade de vida e aspectos auditivos de trabalhadores do transporte coletivo urbano. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 40-46, fev. 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-18462016000100040&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-18462016000100040&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 nov. 2018.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.) **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2012.

CORREIA, L. M. B. L. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais de transporte coletivo urbano**: levantamento da realidade vivenciada pelos motoristas de transporte coletivo urbano de São Luís. 2007. Monografia (Bacharel em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2007.

CUNHA, O. Dois pesos e duas medidas para o transporte público. **Revista NTUrbano**, Brasília. Edição 38, Mar/Abr. 2019, p. 8. Disponível em: <https://www.ntu.org.br/novo/upload/Publicacao/Pub636946354464368258.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco ao homem. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **A Dialética do Trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar e Agir, 2011.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 28-35, dez. 2015. Disponível em:

[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-52372015000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-52372015000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 jun. 2019.

FIGUEIREDO, M. A. M.; SILVA, L. F.; BARNABE, T. L. Transporte coletivo: vibração de corpo-inteiro e conforto de passageiros, motoristas e cobradores. **Journal of Transport Literature**, Manaus, v. 10, n. 1, p. 35-39, mar. 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2238-10312016000100035&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-10312016000100035&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 nov. 2018.

FOINKINOS, L.; LUZ, S. Trabalho como categoria do homem e das relações sociais. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 8, 2017, São Luís. **Anais...** São Luís: Universidade Federal do Maranhão, Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, 2017. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo2/trabalhocomocategoriadohomememelasrelacoessociais.pdf>. Acesso em: 20 jul 2018.

FONSECA, A. **Como o bem-estar se tornou parte da boa gestão**. Dez. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/carreira/6020295/como-o-bem-estar-se-tornou-parte-da-boa-gestao>. Acesso em: 05 jun. 2019.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 07, n. 02, p. 103-112, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015/2089>. Acesso em: 02 dez. 2018.

FREITAS, P. V. N. **Qualidade do transporte público urbano por ônibus: um estudo sobre a percepção dos usuários e o desempenho técnico em João Pessoa-PB**. 2016. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil e Ambiental) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/9711>. Acesso em: 15 nov. 2018.

GATCHEL, R. J.; BAUM, A. Mediadores biocomportamentais de stress e qualidade de vida em contextos ocupacionais. In: ROSSI, A. M. R. et. al. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, jun. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232018000601963&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000601963&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 02 dez. 2018

GOULART, I. B.; GUIMARÃES, R. F. Cenários contemporâneos do mundo do trabalho. In: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

GOMIDE, A. A.; GALINDO, E. P. A mobilidade urbana: uma agenda inconclusa ou o retorno daquilo que não foi. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 27, n. 79, p. 27-39, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142013000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142013000300003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 05 jun. 2019..

GONÇALVES, D. N. S.; D'AGOSTO, M. A.; QUEIROZ, R. C. O impacto do Termo de Ajustamento de Conduta no transporte coletivo urbano por ônibus do município do Rio de Janeiro. **Revista dos Transportes Públicos** - ANTP - Ano 40 – 2018. Disponível em: <http://files.antp.org.br/2018/4/19/rtp148-e.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico 2010, 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>. Acesso em: 03 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>. Acesso em: 05 jun. 2019.

**INSTITUTO PARAR E MINDMINERS**. Pesquisa de mobilidade corporativa 2018. 2018. Disponível em: <http://www.mobilize.org.br/midias/pesquisas/pesquisa-de-mobilidade-corporativa-2018.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de São Paulo, 1996. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/pt-br.php>. Acesso em: 02 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs.) **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

MASCARENHAS, R. R.; FILHO, V. R. Mobilidade urbana nos países em desenvolvimento: Uma analogia do transporte público urbano a partir da opção rodoviária e do automóvel no Brasil. **Revista Eletrônica de Geografia**, v.7, n.20, p. 30-44, nov/2016. Disponível em: <http://www.observatorium.ig.ufu.br/pdfs/7edicao/n20/3.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2018.

MARINO, F. Direito à cidade, mobilidade urbana e cicloativismo no brasil - um breve panorama. **Revista Coletiva**, n. 24, fev/mar/abr/mai. 2019. Disponível em: <https://www.coletiva.org/pagina-inicial-direito-a-cidade>. Acesso em 05 jun. 2019.

MARTINS, F. F.; LOPES, R. M. F.; FARINA, M. Nível de estresse e principais estressores do motorista de transporte coletivo. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 34, n. 87, p. 523-536, dez. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2014000200014&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2014000200014&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 15 nov. 2018.

MARX, K. Processo de Trabalho e Processo de Valorização. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **A Dialética do Trabalho**. Escritos de Marx & Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

\_\_\_\_\_. **O Capital**: Crítica da Economia Política. Livro 1. Vol I. 13a edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MAYOLINO, R.B. **Qualidade de Vida dos Motoristas e cobradores de Empresas de Transporte Coletivo**: um enfoque ergonômico. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/78400/174393.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

MINAYO, M. C. S. Ciência, Técnica e Arte: o desafio da pesquisa social. In: \_\_\_\_\_ (org.). **Pesquisa Social** - Teoria, método e criatividade. 21 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, M. C. S; LACAZ, F.A.C. Saúde do trabalhador: novas - velhas questões. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v10n4/a02v10n4.pdf>. Acesso em: 07/12/2018.

MINAYO-GOMEZ, C; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 21-32, 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X1997000600003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X1997000600003&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 02 dez. 2018.

NAVARRO, L. V. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador. **Revista Coletiva**, n. 19, mai/jun/jul 2016. Disponível em: <http://anteriores.coletiva.cf/index.php/artigo/precarizacao-do-trabalho-e-saude-do-trabalhador/>. Acesso em: 05 jun. 2019.

NERI, M.; SOARES, W. L.; SOARES, C. Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.21, n.4, jul/ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v21n4/13.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

PETTENGILL, E. C. F. C. **Qualidade de vida no trabalho**: a fala dos motoristas de ônibus urbano. Dissertação (Mestrado em Psicologia da saúde) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande – MS. Disponível em: <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8164-qualidade-de-vida-no-trabalho-a-fala-dos-motoristas-de-onibus-urbano.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

PEREIRA, S. M. **Satisfação dos alunos do curso de Administração da UFMA sobre a qualidade do serviço de transporte público por ônibus em São Luís**. 2017. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/1538>. Acesso em: 15 nov. 2018.

PORTAL GUARÁ. **Retirada total dos cobradores deve acontecer em até seis meses.** Jun. 2019. Disponível em: <https://portalguara.com/sindicato-diz-que-retirada-total-dos-cobradores-deve-acontecer-em-ate-seis-meses/>. Acesso em: 05 jun. 2019.

PORTELA, B. S. **Vibração de corpo inteiro em motoristas de ônibus:** associação com variáveis de aptidão física e dor lombar. 2014. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Educação Física, 2014. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/35953>. Acesso em: 15 nov. 2018.

**PREFEITURA DE SÃO LUÍS.** Etapa 8 – Avaliação da infraestrutura urbana, viária e da mobilidade. Mar. 2016. Disponível em: [https://www.saoluis.ma.gov.br/midias/anexos/2217\\_etapa\\_8\\_plano\\_de\\_mobilidade.pdf](https://www.saoluis.ma.gov.br/midias/anexos/2217_etapa_8_plano_de_mobilidade.pdf) Acesso em: 07 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Prefeitura avança em obras de mobilidade urbana com parcerias público-privada. 2017. Disponível em: [https://www.saoluis.ma.gov.br/subportal\\_noticia.asp?id\\_noticia=19158](https://www.saoluis.ma.gov.br/subportal_noticia.asp?id_noticia=19158). Acesso em: 08 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.292, de 28 de dezembro de 2017. **Institui a lei de mobilidade urbana de são luís e dá outras providências**, São Luís, MA, dez. 2017. Disponível em: [https://www.saoluis.ma.gov.br/midias/anexos/2217\\_lei\\_n\\_6.292\\_-\\_2017\\_lei\\_de\\_mobilidade\\_urbana\\_de\\_sao\\_luis.pdf](https://www.saoluis.ma.gov.br/midias/anexos/2217_lei_n_6.292_-_2017_lei_de_mobilidade_urbana_de_sao_luis.pdf). Acesso em: 08 ago. 2018.

QUADROS, R. C. **Fatores ergonômicos de assentos para motoristas de ônibus rodoviário.** 2014. 161 p. Dissertação (Mestrado em Design) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Artes, Florianópolis. Disponível em: <http://www.tede.udesc.br/bitstream/tede/1944/1/114553.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2018.

RONCHI, C. C. **Sentido do Trabalho:** saúde e qualidade de vida. Curitiba: Juará, 2010.

**SECRETARIA MUNICIPAL DE TRÂNSITO E TRANSPORTE DE SÃO LUÍS** (SMTT). 2016. Disponível em: <http://www.saoluis.ma.gov.br/smtt>. Acesso em: 07 ago. 2018.

SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, A. R. P.; ALVES, L. A.; SANTOS, G. R. **Sustentabilidade Urbana: Um Desafio para o Planejamento da Acessibilidade e da Mobilidade.** In: XI – Encontro Nacional da ANPEGE - A Diversidade Da Geografia Brasileira: Escalas e Dimensões da Análise e da Ação. 2015. Anais Enanpege-2015. Presidente Prudente: Unesp, Ed: UFGD, 2015, p. 987-998. Disponível em: <http://www.enanpege.ggf.br/2015/anais/arquivos/3/103.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2018.

SIMÕES, M. R. L.; ASSUNÇÃO, A. A.; MEDEIROS, A. M. Dor musculoesquelética em motoristas e cobradores de ônibus da Região Metropolitana de Belo Horizonte, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 5, p. 1363-1374, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n5/1413-8123-csc-23-05-1363.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2018.

SOUZA, C. A. V.; MACHADO, J. M. H. Ministério da Saúde: A institucionalidade da Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde. In: CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. (Org.). **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea, 2011.

SOUZA, C. C. C.; DIAS, L. J. Precariedade do transporte público e o (negado) direito à cidade no município de São Luís (MA/Brasil): demarcações preliminares. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 7, 2015, São Luís. **Anais eletrônicos...** São Luís: UFMA, 2015. Disponível em:  
<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo11/precariedade-do-transporte-publico-e-o--negado--direito-a-cidade-no-municipio-de-sao-luis--mabrazil--demarcacoes-preliminares.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2018.

VAZ, A. M. R. **A Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo de caso na empresa Gonçalves com os colaboradores do transporte público de São Luís - MA. 2013. Monografia (Graduação) - Universidade Federal do Maranhão, Curso de Administração, 2013.

WÜNSCH, P. R.; MENDES, J. M. R. O trabalho no contexto da reestruturação produtiva: determinações históricas e a relação com a saúde. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 14, n. 2, p. 291 - 302, ago./dez. 2015. Disponível em:  
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/22516>. Acesso em: 20 jul 2018.

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa de tema “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma análise da percepção dos motoristas de ônibus urbano de São Luís”, realizada pela estudante de Psicologia da UFMA Yasmin Costa Barros Ribeiro (Matrícula 2014014315), orientada pela Prof<sup>ª</sup>. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa. Tendo como objetivo geral analisar de que modo os motoristas de ônibus urbano percebem a sua qualidade de vida relacionada ao trabalho que exercem e suas possíveis repercussões sobre a saúde desses trabalhadores. A você caberá a autorização para realização de entrevista e para a gravação de áudio do que for dito.

Ao assinar, declara estar ciente dos seguintes pontos:

- ✓ O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto.
- ✓ Durante a realização se ocorrer algum desconforto, cansaço, aparecimento de lembranças desagradáveis, a pesquisadora poderá fornecer acolhimento de modo a auxiliar a lidar com o desconforto e poderá lhe encaminhar para uma unidade de suporte psicológico;
- ✓ Ao participar poderá contribuir de forma direta para aumentar o conhecimento de detalhes diários do trabalho dos motoristas de ônibus, bem como estimular futuras pesquisas de Psicologia nessa área.
- ✓ Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.
- ✓ Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico;
- ✓ Ao final da pesquisa, se for de interesse, terá livre acesso ao conteúdo da mesma. Vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em na posse do participante.
- ✓ Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a pesquisadora no número (98) 98810-8824 ou email yasmincbr@hotmail.com.

Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, eu, \_\_\_\_\_, portador do CPF \_\_\_\_\_, autorizo a divulgação dos dados coletados referentes à minha participação dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

São Luís, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

---

Assinatura da pesquisadora responsável

---

Assinatura do participante

**APÊNDICE B – TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL****TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Estamos cientes da intenção da realização do projeto intitulado "**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**: uma análise da percepção dos motoristas de ônibus urbano de São Luís" desenvolvido pela pesquisadora Yasmin Costa Barros Ribeiro (CPF: 604.953.743-77), responsável pelo trabalho.

São Luís, 24 de abril de 2019.

Sind. Trab. Transp. Rod. Est. MA  
CNPJ: 06.033.559/0001-02

Isaias Castelo Branco  
Presidente

Isaias Castelo Branco

Responsável pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do  
Estado do Maranhão

## APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO

### Dados Gerais:

- Idade:
- Escolaridade:
- Estado civil:
- Tem filhos? Se sim, quantos:
- Logradouro/Bairro:
- No último ano, você teve algum problema de saúde? Se sim, qual ou quais?
- Toma alguma medicação? Se sim, qual ou quais?
- Quantas horas mais ou menos por dia você dorme?

### Sobre a profissão:

- Antes de ser motorista, já teve alguma ocupação anterior?
- Tempo de experiência na profissão?
- Qual tipo de ônibus você trabalha?
- Qual empresa você trabalha atualmente?
- Turno que trabalha?
- Qual o seu salário? Você considera que seja compatível com sua atividade?
- Realiza intervalos para descanso e/ou refeições entre a jornada? Qual a duração desses intervalos?
- Carga horária semanal?
- Quanto tempo leva para chegar ao trabalho?
- Além de conduzir o ônibus, você realiza outras tarefas? Se sim, quais?
- Você faz horas extras no seu trabalho? Se sim, com qual frequência?

## APÊNDICE D – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- Para você, o que é qualidade de vida?
- Como você avalia a sua qualidade de vida em relação ao trabalho que realiza?
- Como você considera seu relacionamento com os seus superiores? E com os passageiros? E com colegas de trabalho?
- Fale sobre como considera ser o reconhecimento de sua profissão pela sociedade, pelos seus colegas e pelo seu superior.
- O que você faz nos seus momentos de lazer?
- Durante a realização diária de sua atividade, você encontra alguma dificuldade ou manifesta alguma preocupação? Se sim, dê exemplos.
- Após o dia do trabalho, você sente algum desconforto físico ou psicológico? Se sim, qual?
- Comente sobre as possíveis interferências das condições do transporte coletivo público em qualidade de vida.
- A empresa oferece alguma atividade voltada para qualidade de vida no trabalho?
- Quais medidas poderiam ser tomadas para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho?